

**REFLEXIONES Y PROPUESTAS
SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL
Y DE SEGURIDAD SOCIAL
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Serie: Cuaderno de trabajo N° 17

**Reflexiones y propuestas sobre el régimen laboral
y de seguridad social con perspectiva de género**

Autora y compiladora: Graciela Raquel López

Editora: Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía
REMTE
Av. 20 de Octubre, esq. J.J. Pérez N° 1948
Edificio Terranova Piso 5 Of. 5A
Telf.: 2423069, E-mail: remtebolivia@yahoo.es

Coordinación Nacional: Coraly Salazar
REMTE CIPCA

Información Estadística: Apolinar Contreras

Responsable de Edición: Helen Álvarez Virreira

Diseño de tapa: Omar Pérez

Depósito legal: 4 - 1 - 695 - 11
Impresión: Imprenta -Punto de Encuentro - Telf.: 2224987
e-mail: encuentro@entelnet.bo

Marzo, 2011
La Paz - Bolivia

Con el apoyo de Oxfam
El contenido de este documento no compromete la opinión de Oxfam

PRESENTACIÓN

La equidad de género es un principio de la Constitución Política del Estado y, con esa finalidad, se ha logrado avances importantes en el país. Sin embargo, aún nos queda mucho por avanzar; por ello, es imprescindible replantear un debate serio y responsable en temas laborales y de seguridad social, con nuevos enfoques conceptuales como el de “trabajo” concebido como trabajo productivo remunerado y reproductivo no remunerado; el “trabajo digno”, con la posibilidad de repensar el mundo del trabajo desde la mirada de las mujeres, y en la seguridad social a largo plazo, como una extensión del derecho a la vida digna.

“Reflexiones y propuestas en el régimen laboral y de seguridad social con perspectiva de género” sintetiza los múltiples encuentros de más de mil mujeres aglutinadas en diferentes organizaciones sociales, sindicales, territoriales, académicas, lideresas, mujeres trabajadoras en diferentes espacios del territorio nacional, con el objetivo de construir propuestas para el avance de estas normativas.

El documento recoge las reflexiones desde diferentes puntos de vista. El texto está dividido en dos partes: la primera, contiene reflexiones académicas y desde instancias que trabajan el tema laboral. Además, contiene propuestas a la Ley General del Trabajo desde diferentes organizaciones de mujeres y, al final, una propuesta consensuada por los diferentes sectores para el trabajo de incidencia política, encomendada a la Mesa de Régimen Laboral y de Seguridad Social, que concentra a las representantes de todas las organizaciones e instituciones participantes, organizadas en torno al Comité Impulsor de la Agenda Legislativa desde las Mujeres, y que delegaron la responsabilidad a la Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE).

Una segunda parte tiene que ver con las reflexiones sobre el régimen de seguridad social de largo plazo, las reformas previsionales en América Latina y su debate en Bolivia. Se realiza un análisis de la propuesta de Ley de Pensiones, aprobada en la Cámara de Diputados el 2009, además de propuestas de convenio bilateral de seguridad social como garantía de retorno para mujeres bolivianas. Asimismo, el cuaderno de trabajo, contempla propuestas desde las organizaciones sociales de mujeres y todas las instituciones que acompañaron el proceso. La segunda parte concluye con la propuesta consensuada desde las mujeres. Todo ello nos remonta a más de dos años de reflexiones, propuestas, encuentros con distintos niveles del Órgano Ejecutivo Plurinacional, modificaciones, logros y trabajo intenso de incidencia en diferentes espacios de la Asamblea Plurinacional.

La Ley de Pensiones N° 065 fue aprobada. En ella se mantiene el sistema de capitalización individual no obstante las críticas de varios sectores de trabajadoras/res y las propuestas desde las mujeres para avanzar hacia una seguridad social universal.

En la redacción de la ley, incorporamos algunas propuestas importantes como la aplicación homogénea de la tabla única de sobrevivencia para el cálculo de las pensiones de jubilación, que resultaba discriminatoria para las mujeres, y la supresión del artículo que eliminaba a la mujer como derechohabiente en caso de contraer nuevas nupcias, aduciendo que hay un nuevo “proveedor”. En el capítulo de la ley denominado Políticas de Protección de Género: Reconocimiento al Aporte Social de las Mujeres, se destaca la reducción de la edad en el caso de las mujeres trabajadoras del sistema contributivo, y semi contributivo, por su capacidad de ser “madres”; esto, de alguna manera, significa el reconocimiento a la doble jornada de trabajo. Por otro lado es importante el aporte solidario para los más bajos ingresos, que es donde se concentran en su mayoría, las mujeres.

Si bien existieron estos logros, aún persisten otros retos que las propuestas consensuadas plantearon en torno a la búsqueda de una seguridad social universal para todas y todos. Pensamos, desde este cuaderno de trabajo, que el debate debe continuar, pues la presente seguridad social excluye, aún, a las mujeres, indígenas y pobres de este país.

Esperamos haber recogido, en parte, el enorme trabajo y la lucha de las mujeres, desde diferentes espacios, con el ánimo de proyectar un futuro liberador y emancipatorio.

Graciela Raquel López
REMTE

Preámbulo

Cuando hablamos de equidad de género, una gran prueba es la composición del Órgano gubernamental: la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) es una mujer. El presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Evo Morales Ayma, entendiendo las necesidades que tenemos los bolivianos de extirpar el prejuicio de que las mujeres son inferiores, de que no pueden estar al nivel del varón, etc., da un ejemplo poniendo en su propio gabinete a un 50% de mujeres. Ese es un ejemplo que debe materializarse en cada institución, en cada organización, en la jefaturas departamentales.

En la Ley General del Trabajo y en la Ley de Pensiones es necesario colocarse a la altura de la situación, es decir que no se puede vivir como en el pasado, en la época del esclavismo, en el feudalismo, donde no se reconocía ni se valoraba a las mujeres como parte integrante de una sociedad. La Ministra, con la nueva política del MTEPS, busca que el principio de la equidad de género se convierta en un verdadero instrumento que materialice la doctrina social, a nivel nacional y departamental.

Las mujeres son fundamentales en la sociedad, incluso a veces más que los varones; además han demostrado su capacidad para desempeñarse en cualquier espacio. De ahí la existencia de la Unidad de Derechos Fundamentales que se ocupa de la equidad de género y también del trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Hobb Méndez
Viceministro de Trabajo

Organizando nuestro encuentro

El propósito del seminario es analizar y consensuar las propuestas de muchas mujeres, construidas a lo largo de muchos años, desde la experiencia, para generar nuevas formas de relación laboral, justas e igualitarias entre los seres humanos (hombre y mujeres).

El patriarcado ha marcado los cuerpos de las mujeres con los signos de la violencia, de los privilegios, de los poderes y jerarquías de unos sobre otras, y, más grave aún, ha definido quién es importante y quién no. Las mujeres hemos existido con la marca de lo no importante en nuestras espaldas, con la marca de lo intrascendente, de lo desechable y de lo prescindible.

Por esta razón generamos estos espacios de encuentro entre mujeres, con hermanos que son nuestros aliados. Esta vez estamos en este seminario internacional para contribuir al análisis de la legislación laboral y la seguridad social a largo plazo, a fin de incorporar el enfoque de género en el marco de la Constitución Política del Estado y los convenios internacionales.

Es preciso conocer y analizar de manera comparada la normativa latinoamericana, con la legislación laboral y la seguridad social a largo plazo de las mujeres bolivianas.

Asimismo, nos proponemos conformar una comisión integrada por las organizaciones laborales de mujeres, para que formen parte de las comisiones redactoras de la Ley General del Trabajo y de la Ley de Pensiones.

Metodológicamente, el seminario ha sido dividido en dos partes. En la primera, expertas en la materia abordarán la temática “Mujeres, legislación y derechos laborales” y las organizaciones sociales harán conocer sus propuestas.

En la segunda parte, especialistas en “seguridad social” abordarán la temática, que además contará con el aporte del Viceministerio de Pensiones y organizaciones sociales que vienen elaborando sus propuestas desde hace más de diez años.

Eulogia Tapia

ÍNDICE

Presentación	3
Preámbulo.....	5
PRIMERA PARTE	
Régimen Laboral	9
Normativa laboral comparada	11
María Bastidas Aliaga	
Brechas en el mundo del trabajo: La agenda pendiente del cambio	21
Lourdes Montero	
Análisis del contexto laboral de las mujeres inmigrantes en el sector doméstico en España.....	27
Pablo Manzanares	
Propuestas a la Ley General del Trabajo de la Red Nacional de Mujeres y Minería	35
Ana María Aranibar	
Propuesta de modificación al Anteproyecto del Código del Trabajo	37
Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar (Fenatrahob)	
Propuesta de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia	41
Ley de Fomento para las mujeres trabajadoras de Bolivia	
Propuesta consensuada: Propuesta para el Anteproyecto de Ley del Trabajo	48
Graciela Raquel López Red de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)	
SEGUNDA PARTE	
Régimen de seguridad social a largo plazo	59
Las reformas previsionales en América Latina y su debate en Bolivia	61
Flavia Marco Navarro	
Análisis de la propuesta de Ley de Pensiones aprobada en Diputados 2009	82
Silvia Escobar	
Convenio bilateral de seguridad social.	
Garantías de retorno para mujeres bolivianas migrantes en España	88
Pablo Manzares	
Propuestas desde la mujeres mineras Seguro Social a largo plazo	96
Gabriela Barriga	
Propuesta consensuada Anteproyecto de Ley de Pensiones.....	99
Graciela Raquel López (REMTE)	

ANEXOS

Anexo 1

Ley de Pensiones N° 065 (2010). Sección III. Políticas de protección de género:

Reconocimiento al aporte social de las mujeres 109

Anexo 2

Anteproyecto de ley aprobado en la Cámara de Diputados (2009).

Capítulo V. Políticas de protección de género 110

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Cuadro 1. Bolivia: Condición de actividad por género (2005 - 2007)..... 111

Cuadro 2. Bolivia: Distribución porcentual de la población en la ocupación principal, por género y categoría ocupacional (2005-2007)..... 111

Cuadro 3. Bolivia: Distribución porcentual de la población en la ocupación principal, por género y sectores del mercado de trabajo (2005 - 2007)..... 112

Cuadro 4. Bolivia: Ingreso promedio mensual en la ocupación principal por género y grupo ocupacional (2005 - 2007)..... 112

Cuadro 5. Población ocupada: Horas promedio trabajadas en la semana de referencia, según género en ciudades capitales (2005 - 2007)..... 113

PRIMERA PARTE:

RÉGIMEN LABORAL

NORMATIVA LABORAL COMPARADA

María Bastidas Aliaga*

Es sumamente importante que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se haya sumado al esfuerzo iniciado por el Área de Género de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en alianza estratégica con diversas organizaciones, especialmente de mujeres. En el marco de discusión política en la que se encuentra Bolivia, se requiere unir esfuerzos y, sobre todo, garantizar la participación de las mujeres bolivianas en el proceso de discusión de la nueva Ley General del Trabajo (LGT).

Esta ley es un instrumento fundamental que va a regir para los trabajadores y las trabajadoras de Bolivia, y, por tanto, las mujeres no pueden, o no podemos, estar ausentes de ese proceso de discusión, porque desde nuestra propia realidad y problemática podemos plantear propuestas importantes, más aún teniendo en cuenta que la actual LGT muestra a las mujeres como personas con capacidad limitada y como las principales responsables del cuidado de la familia, justificando su protección y protección especial por parte de esa normativa.

Es importante que el Estado pueda incorporar la visión de las mujeres trabajadoras de diferentes sectores y con experiencias diversas, porque, en pleno siglo XXI, la igualdad de género no debe de estar ausente en este instrumento de carácter fundamental para los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, es necesario destacar el esfuerzo de las organizaciones de mujeres y feministas a lo largo de muchos años; gracias a su persistente trabajo, se ha logrado algunas modificaciones introducidas en la nueva Constitución Política del Estado de 2007 y en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades de 2008.

Como se ha dicho, el buen vivir es la construcción colectiva de los pueblos, de las nacionalidades, de misiones y esperanzas colectivas, de crear y recrear; ello implica saber escucharnos, acercarnos y respetarnos mutuamente y, sobre todo, comprometernos con la igualdad de género que formalmente ya está en las normativas internacionales e incluso en las nacionales. No obstante, la igualdad real, todavía está muy distante.

* De nacionalidad peruana; trabajadora social, con estudios de maestría y doctorado en género en España. Experta en género de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para los países andinos, hasta el 30 de agosto de 2010.

Por eso, en este nuevo contexto, las mujeres tenemos que continuar con nuestra lucha, a fin de que nuestras visiones, nuestras miradas y nuestras aspiraciones se puedan plasmar en esos marcos, pero además que esté garantizado su efectivo cumplimiento. Si bien hemos avanzado en la igualdad formal, nos falta todavía muchísimo para lograr la igualdad real.

En ese contexto, y en el marco de mi presentación, además de compartir el análisis comparativo de la legislación laboral en los países andinos, es importante conocer algunos aspectos sustanciales del informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, elaborado entre la OIT y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este documento brinda elementos fundamentales para el debate sobre la Ley General del Trabajo y la importancia de incorporar la dimensión de género.

Según el informe, el trabajo, la familia y la vida personal son tres esferas aparentemente gobernadas por lógicas distintas: una pública y otra privada. Sin embargo, están unidas con un poderoso puente: la necesidad de las personas de proveerse para ellas y sus familias, así como una gran restricción que las entrelaza y las tensiona: el uso del tiempo. Hoy las personas, de forma simultánea deben atender sus necesidades económicas y dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y el trabajo no remunerado, y es en ambas esferas que intentan buscar su realización personal.

El informe plantea la urgencia de abordar este tema, debido a la crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo, que durante la mayor parte del siglo XX estaba organizado sobre la base de rígidos roles de género, que ya no se corresponden con lo que ocurre actualmente, lo que genera nuevas tensiones y desafíos. Además, se advierte que los mecanismos de conciliación tradicionales no son capaces de dar respuesta a las nuevas necesidades del cuidado.

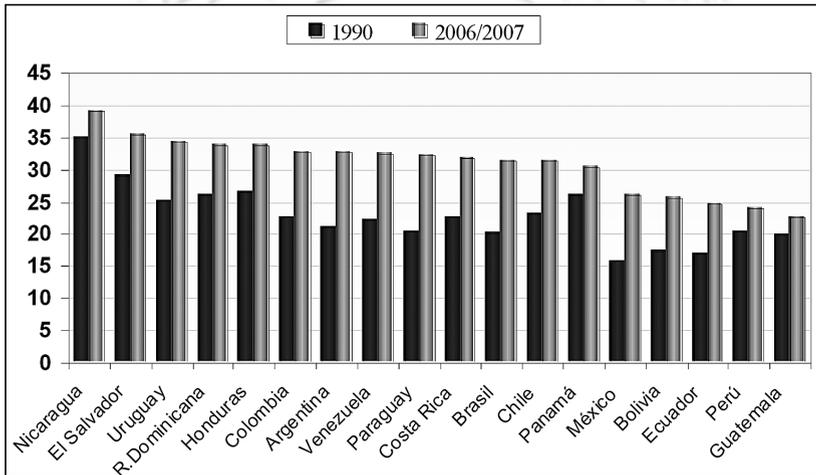
Por otro lado, se indica que se han producido grandes transformaciones sociodemográficas en América Latina, incluidos los países andinos, que han dado lugar a variaciones en la organización interna de las familias; así se ha creado un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. Las estructuras familiares se han modificado sustancialmente; se destaca la disminución de los hogares extendidos y el aumento de los que están a cargo de mujeres (Gráfico 1). De forma paralela, en las familias se viene produciendo la reducción del número de hijos/as y el incremento de personas adultas mayores.

Gráfico 1

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LAS "NUEVAS FAMILIAS"

- América Latina (18 países) 1990-2006/2007: Hogares urbanos con jefatura femenina



Fuente: CEPAL, 2008. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007 (Santiago, CEPAL).

Otro aspecto que pone de manifiesto el informe es que la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo es un fenómeno irreversible. Según refiere la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en América Latina y el Caribe más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral; es decir cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar. Además, si se considera sólo a las que tienen entre 20 y 40 años, la cifra aumenta a siete de cada diez mujeres. También se advierte que mientras la participación femenina se ha incrementado, la masculina ha disminuido levemente (Gráfico 2).

Gráfico 2



Fuente: CEPAL y OIT sobre la base de tabulaciones de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Como resultado de esa disminución, la brecha de participación entre hombres y mujeres ha caído. Sin embargo, la tasa de participación laboral femenina es aún inferior a la masculina y es menor todavía cuando se trata de mujeres casadas, lo que demuestra que las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral de las mujeres.

Por otro lado, en el informe se destaca que la participación económica de las mujeres ha traído efectos importantes en la generación de riqueza de los países andinos, en el bienestar de las familias —el aporte de las mujeres es fundamental para cubrir sus necesidades básicas— y en la disminución de la pobreza.

Se subraya, además, que si bien cada día hay más mujeres que participan en trabajos remunerados y se encargan de aportar recursos a su hogar, no se ha mo-

dificado aún la redistribución de las tareas domésticas y del cuidado, que siguen siendo consideradas como responsabilidad de las mujeres, generando tensiones en las familias.

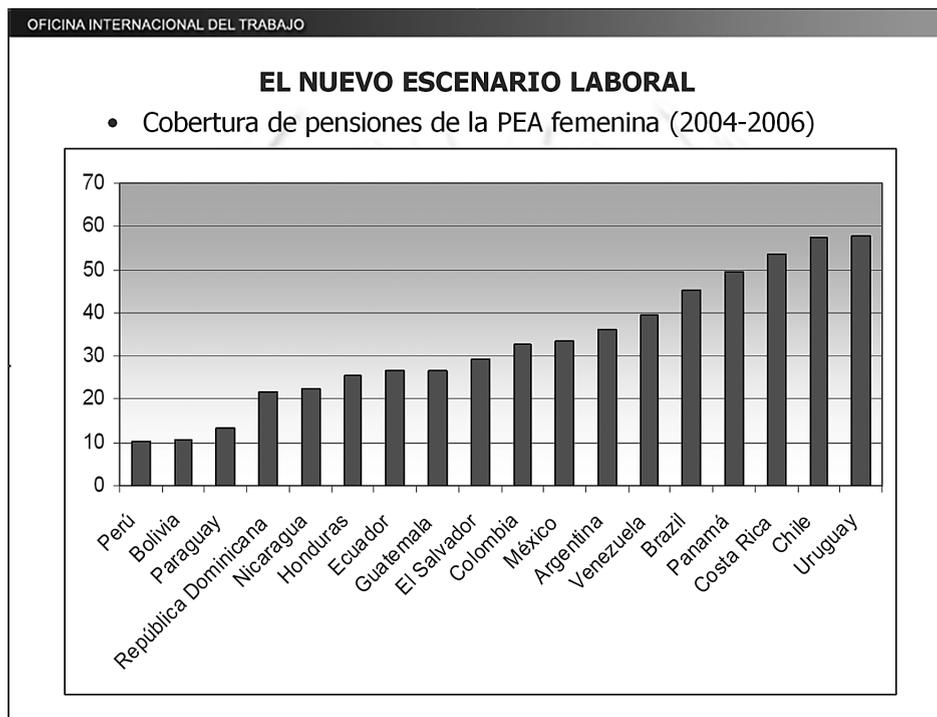
Estas tensiones no sólo traen altos costos para las mujeres, sino también para las personas que requieren de cuidados (niños, niñas, adultos mayores, personas con capacidades diferentes) y además para el crecimiento económico de nuestros países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas; de esta manera se refuerzan las desigualdades socioeconómicas y de género.

En este marco, el informe indica que no es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo, y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres, la falta de oportunidades ocupacionales para ellas, así como la limitada provisión de servicios públicos que aligeren esta carga.

Por otro lado, se destaca el nuevo escenario laboral en la que se incorporan las mujeres. Al respecto se indica que si bien las mujeres están accediendo a más empleos, su calidad es cuestionable en términos de remuneraciones, protección social, estabilidad y ejercicio de derechos. Este fenómeno es más pronunciado entre las trabajadoras de hogares de menor nivel socioeconómico, las cuales se enfrentan a una doble o triple discriminación: por ser mujeres, por estar en situación de pobreza o por ser indígenas.

Asimismo, se advierte que se han producido cambios sustanciales en la organización del trabajo y la producción. Hay un aumento de la inseguridad e inestabilidad de empleos, y de la extensión e intensidad de las jornadas; también se observa un menor control sobre el tiempo de trabajo y los nuevos sistemas de contratación y fijación de salarios. Otra característica de este nuevo escenario laboral, es el aumento de la informalidad y de trabajos atípicos excluidos de medidas de conciliación, la disminución de la cobertura de seguridad social (Gráfico 3) y la transnacionalización de la fuerza de trabajo. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales también ha descendido de manera significativa.

Gráfico 3



Fuente: Rofman, Lucchetti y Ourens (2008).

Estos cambios producidos, según refiere el informe, ha incrementado las tensiones entre la vida familiar y laboral. Mujeres y hombres se sienten cada vez más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos, tanto para sí mismos como para sus familias; ya no hay un ingreso seguro, estable, permanente. Además se producen mayores grados de agotamiento y se dispone de menos horas para la vida familiar y personal.

En este nuevo escenario laboral, las mujeres despliegan diversas estrategias para enfrentar las demandas del trabajo productivo y reproductivo, con grandes costos para ellas y sus familias, y sin buenas soluciones. Muchas mujeres “ajustan” su inserción laboral para combinar el trabajo remunerado con el tiempo destinado a los cuidados. Esto incide en la pobreza.

Por otro lado, se advierte que las mujeres siguen desempeñando la mayor parte de las tareas domésticas y enfrentan una doble carga de trabajo —remunerado y no remunerado—, lo que acarrea consecuencias en su salud y en sus oportunidades laborales. Además, hay una dimensión de género del uso del tiempo, así como la persistencia de la desigualdad de género en el mundo laboral, asociada a las responsabilidades familiares.

También se señala que el funcionamiento de la sociedad no se ha adaptado a la nueva realidad. Así tenemos que los horarios de servicios públicos y colegios son incompatibles con los horarios de trabajo. Hay una falta de infraestructura y servicios para cubrir las crecientes necesidades de cuidado. Las legislaciones y muchas políticas siguen basándose en la concepción de las mujeres como “cuidadoras”, lo que es fuente de discriminación en el mercado de trabajo; sumado a ello está el “subsidio” que entregan las mujeres a la sociedad, a través del cuidado de la familia.

Estas condiciones tienden a agudizarse para las familias de menores ingresos, donde la sobrecarga de responsabilidades afecta especialmente a las trabajadoras jóvenes en edad reproductiva y a las mujeres de hogares de bajos ingresos, que no pueden acceder a los servicios de cuidado ofrecidos por el mercado, lo cual se constituye en una de las principales razones de su menor tasa de participación laboral. A esto se añaden algunos factores agravantes, como las largas jornadas laborales, las distancias entre sus hogares y lugares de trabajo, así como la menor corresponsabilidad.

Entre las principales consecuencias de esta situación están las menores oportunidades laborales y la menor autonomía de las mujeres (mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado laboral, mayores niveles de informalidad y agotamiento, y riesgos de salud). Asimismo, los niños y las niñas y otras personas dependientes no acceden a los cuidados que requieren, y persiste la limitada participación de los hombres en la vida familiar.

El informe, luego de considerar los altos costos de la falta de políticas conciliaatorias para las economías y el desarrollo de los países, para las empresas, para las familias y para el ejercicio de los derechos ciudadanos de mujeres y hombres, propone un conjunto de medidas para garantizar el derecho de los hombres y las mujeres a un trabajo remunerado, sin tener que renunciar por ello a una vida familiar.

En suma, se propone una redistribución de las responsabilidades entre los hogares, el mercado y el Estado, es decir una mayor participación de la sociedad en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo. El informe también señala que es fundamental la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad.

En este contexto hay que considerar la normativa laboral comparada de los países andinos, teniendo en cuenta algunos indicadores legislativos y de aplicación, relativos a la igualdad de género en el ámbito laboral, que se encuentran en el manual sobre los convenios de la OIT en materia de igualdad y las normas nacionales sobre los derechos laborales en los países andinos, elaborado por la OIT.

En ese manual se hace un análisis comparativo de los cinco países andinos sobre la situación de descanso y subsidio por maternidad, el permiso de lactancia, el derecho a la guardería, el derecho a la no discriminación en el empleo y la ocupación, la igualdad en la remuneración, la situación de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, la protección contra el despido, la prevención y sanción del hostigamiento sexual, y el trabajo nocturno.

En primer lugar, es importante señalar que todas las constituciones de los países andinos establecen menciones genéricas a la igualdad o equidad de género. En algunos casos se agregan garantías específicas como, por ejemplo, en Venezuela, donde se remarcan ámbitos en los que se enfatiza la necesidad de impulsar la igualdad.

Respecto a las condiciones de trabajo, las legislaciones hacen diferenciaciones entre hombres y mujeres, y algunas implican la exclusión de las mujeres de determinadas labores (minas, trabajo subterráneo, trabajos peligrosos o pesados). En Bolivia, la normativa incluso señala las ocupaciones que perjudiquen la moralidad y las buenas costumbres de las mujeres. En este marco, habría que analizar e interpretar ¿a qué se está refiriendo la norma?; quizá en este proceso de discusión, habría que ir incorporando estos elementos de reflexión para que no se queden en el aire o en la generalidad.

Con relación a la protección de la maternidad, en la mayoría de los países andinos esta norma fue creada para resguardar la salud de la madre y del hijo/a por nacer, y para protegerla frente a la discriminación. Incluye los fueros y licencias de maternidad, así como los permisos de lactancia; es la única medida conciliatoria en los países andinos.

Las medidas de protección al embarazo son muy variables y van desde la prohibición genérica de la discriminación, hasta la inamovilidad o la prohibición de embargo durante un periodo previo o posterior al parto. En Colombia, por ejemplo, la legislación establece el derecho a un subsidio alimentario, en caso de que la mujer esté desempleada; es el único país que hace referencia a este tema.

Por otro lado, la protección contra el despido por maternidad está garantizada en la mayoría de los países. Entre otras medidas contra la discriminación por razones de maternidad, la mayoría de los países andinos garantizan el derecho de la trabajadora de volver al mismo puesto o un equivalente. La prohibición expresa de exámenes de embarazo sólo está presente en algunos países y es poco recurrente el derecho al tratamiento médico terapéutico acorde al tipo de gestación. La protección de lactancia está legislada en la gran mayoría de los países andinos.

Respecto a las responsabilidades familiares, los marcos normativos andinos tienden a centrarse en las mujeres y en demandas conciliatorias muy específicas, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a madres y padres. Además están diseñadas para trabajadoras formales, lo que se condice con la realidad de la mayoría de la población trabajadora.

Sólo las legislaciones de Ecuador y Venezuela prevén la implementación de guarderías infantiles; esto se amplía en Perú al límite de los contratos formativos y se provee formación a jóvenes madres con responsabilidades familiares. Estos temas no se tocan en otras normativas.

Aun cuando los países andinos presentan una de las más altas tasas de ratificación del Convenio 156, falta todavía mucho por hacer en materia de conciliación con corresponsabilidad social. Un rubro donde se presentan avances es el de las licencias de paternidad. Sin embargo, son pocos los países que consideraron las licencias por enfermedad de un hijo/a u otras responsabilidades familiares.

Respecto a la igualdad salarial, el principio que consagra la igualdad salarial a trabajo igual está expresado en los marcos normativos de Colombia, Venezuela y Ecuador; sólo en Bolivia se expresa el principio de igual remuneración a trabajo de igual valor, que es un concepto distinto. Es importante señalar que los órganos de control de la OIT han formulado observaciones a casi todos los países de la región andina, advirtiendo que no obstante su capacidad para revertir la segregación ocupacional, este principio carece de expresión legislativa. Este es un elemento importante que hay que tener en cuenta.

La mayoría de países andinos cuenta con una normativa, que se adapta bien a lo estipulado en el Convenio 183 de la OIT sobre protección a la maternidad. Sin embargo, su alcance es muy limitado, tanto por la alta proporción de las trabajadoras en la economía informal, como por la baja cobertura de la seguridad (requisito para hacer uso de los beneficios de ley) en ocupaciones con alta presencia de mujeres, por ejemplo el trabajo doméstico. Es importante destacar que hasta la fecha ningún país andino ha ratificado el Convenio 183 de la OIT.

Mucho menor es la provisión de regulaciones para proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades, y permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, tal como está estipulado en el Convenio 156 de la OIT. En general, la noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones andinas, aunque en la mayoría de estos países se considera la obligación de facilitar la lactancia y, en varios, la provisión de servicios de sala cuna para hijos e hijas de trabajadores/as.

Hay otros puntos que deben ser debatidos Y por ello es importante recordar que el escenario actual en Bolivia puede constituirse en una gran oportunidad para corregir las estructuras de desigualdad, una de cuyas expresiones es el reparto dispar de las tareas de cuidado de la familia y la calidad de los servicios a los que acceden los hogares en función de su nivel socioeconómico. No debemos olvidar que la elaboración de esta nueva Ley General del Trabajo requiere de consensos amplios y de la participación activa de las mujeres.

BRECHAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO: LA AGENDA PENDIENTE DEL CAMBIO

Lourdes Montero *

Las mujeres nos hemos incorporado masivamente a un trabajo ya estructurado, con un ideario distinto al de las mismas mujeres. Nos hemos tratado de incorporar al trabajo fabril, al trabajo que ordena el mundo de la vida, es decir ocho horas en la fábrica o en la empresa o en la institución. Sin embargo, las mujeres hemos estado trabajando mucho antes de que el mundo fabril organice la vida cotidiana. Las mujeres y los hombres trabajábamos en lugares distintos de la vida. Es recién en la revolución industrial cuando las mujeres tienen que adaptarse a esa forma concebida de trabajo y las consecuencias fueron terribles, porque la economía de la vida —la reproducción social, como muchas economistas le llaman— que sostiene los hogares se invisibiliza, porque el capital no quiere reconocer que hay un costo económico que las mujeres aportan en los hogares, a través del cuidado y de la crianza de la fuerza de trabajo. Eso es privado, eso es familiar, eso no tiene que ver con el mundo de la economía, ya que se considera que el mundo de la economía comienza al salir de la casa, cuando se es un trabajador adulto, sano, hombre y no necesitas del cuidado. Es entonces que se invisibiliza todo ese esfuerzo, ese costo de la fuerza de trabajo femenina y resulta muy práctico hacerse cargo solamente de ese trabajador joven y sano, que parecería que no ha sido criado por nadie ni será cuidado por nadie cuando envejezca.

En ese marco, las mujeres no somos recién llegadas al mundo laboral; muchas estadísticas han invisibilizado la presencia femenina en el mundo laboral y atribuyen nuestro ingreso masivo a las crisis económicas, al mercado asalariado, a la informalidad, cuando lo que pasa es que el trabajo femenino se ha hecho más visible. El trabajo femenino es un permanente en la historia de la humanidad.

En 1860, una francesa que estudiaba el mundo del trabajo decía que para resolver el tema de las mujeres hay que hacer tres cosas: “igualar el salario de las mujeres al de los hombres, encontrar trabajos que no sólo sean particulares para las mujeres, o sea la feminización de ciertos sectores, en ese momento el textil, y, tercero, igualar los derechos de las mujeres frente a los derechos de los hombre”. Dos siglos después la agenda sigue siendo la misma, la pelea es la misma: visibilidad, igualdad de derechos, igualdad salarial.

* Especialista en Economía Social. Doctora en Estudios Económicos por la Universidad Autónoma Metropolitana en México. Fue directora del Centro Gregoria Apaza (2006-2008). Es docente en programas de posgrado del CIDES – UMSA y actualmente es Coordinadora de Justicia Económica en Oxfam GB. El siguiente artículo no expresa necesariamente la posición institucional.

¿Qué está pasando en ese mundo asalariado? Ha entrado en crisis con lo que algunas economista se han animado a denominar la economía de la vida. La economía de la producción no condice con la economía de la vida y tal vez este es el aporte más importante que tenemos que hacer ahora las mujeres.

Nos podemos deprimir si seguimos viendo los datos de las condiciones en que ingresamos al trabajo, eso no va a cambiar.

Tenemos que pensar más allá de una economía regulada por un sistema capitalista, que imagina sólo el mundo fabril como el mundo de la regulación laboral. Las mujeres tenemos una fuerza, porque hemos estado trabajando en esa división del trabajo que no es natural, hemos estado en el trabajo productivo y en el trabajo reproductivo, y ése es el aporte que tenemos que darle a las discusiones en temas tanto legislativos como de regulación y de construcción del orden social.

¿Cómo nos distribuimos las tareas, cómo nos distribuimos la riqueza, cómo nos distribuimos el trabajo del cuidado? Es un nuevo pacto que queremos las mujeres.

No queremos seguir demandando y rogando el ingreso al mundo del trabajo, donde siempre vamos a ser maltratadas, discriminadas y segregadas. El propósito debe ser replantearnos la economía desde el punto de vista de las mujeres. Parfraseando a Magdalena León, una economista ecuatoriana, si antes la producción ordenó la vida, “ahora la vida debe ordenar la producción”. Esto viene con un pensamiento mucho más complejo, porque no solamente la fuerza del trabajo ha puesto límites al capital, sino la naturaleza misma con el cambio climático, la necesidad de pensar en los recursos naturales como no eternamente renovables. Esto nos hace pensar que tal vez haya que ponerle límites a la producción, a la construcción de riqueza, a la expropiación de la fuerza de trabajo y a la expropiación de los recursos naturales.

Legislación laboral

Nuestra legislación laboral es muy antigua y amplia. Una abogada laboralista explicaba que más o menos hay 2.500 decretos supremos y leyes que una abogada debe conocer. Esto va en contra de los derechos del trabajador, porque para que se respete una ley no debería necesitar ese cuerpo de decretos.

Lo que pasa es que no se quería tocar la Ley General del Trabajo en momentos en que había un desequilibrio de fuerzas; no queríamos cambiar la ley en un periodo neoliberal, donde sabíamos que nos iban a imponer una legislación mucho más abierta y una mayor flexibilización del trabajo; preferíamos quedarnos con esa

ley viejita, porque sabíamos que no era el momento para un cambio que beneficié a las trabajadoras y trabajadores.

Ahora hay otro equilibrio de fuerzas; sin embargo, la legislación laboral no responde a una realidad que imagina un mundo de trabajo, como se está dando en la realidad. Por eso, desde una visión proteccionista de la ley, las mujeres se incorporan al mercado laboral con desventajas frente a los hombres; podemos hacer un listado de todas las prohibiciones que esa Ley del Trabajo impone a las mujeres, por ejemplo la prohibición del trabajo nocturno, cuando muchas mujeres trabajan en uno de los espacios del cuidado más importantes, como son los hospitales. Qué pasaría si prohibimos a las enfermeras que trabajen de noche. Hay una excesiva visión proteccionista, que hace que entremos al mundo del trabajo con desventajas; por tanto el reto mayor de la legislación es ampliar su cobertura y su aplicabilidad. La ley sirve para, más o menos, un 18% de la PEA boliviana. ¿Qué pasa con ese 82% de personas que no tienen legislación, que carecen de un trabajo protegido por la ley? Es en esas formas de trabajo en las que tenemos que pensar cuando diseñamos una legislación, porque la flexibilización no es algo secreto o limitado, es la generalidad del mundo del trabajo, y sobre eso tenemos que pensar para legislar.

No podemos concentrarnos, por tanto, en “logros de papel”. Esta es una frase que me quedó muy marcada de una entrevista que hice a una compañera, ella dijo: “hay muchas leyes en Bolivia y las mujeres tenemos logros de papel; sin embargo en la vida cotidiana no se aplican”. Entonces tenemos que repensar el trabajo como el centro de la organización social, como el acceso a la ciudadanía, porque ahora pareciera que hay una desvinculación entre el mundo político, el mundo productivo y el mundo del trabajo, cuando en realidad, desde un inicio, nuestra ciudadanía ha sido ingresar por el mundo de los sindicatos, por el mundo de las organizaciones sociales; tenemos una ciudadanía individual, pero también tenemos una ciudadanía colectiva que parece que es la más fuerte y la que más respeta el Estado. Pensemos entonces en el trabajo como ese ordenador de la vida, ya no en la fábrica, ni en el prototipo de hombre blanco y joven que tiene acceso a un trabajo calificado; pensemos en las trabajadoras del hogar cuando legislamos, pensemos en las castañeras, en el trabajo de la construcción que es por temporadas; pensemos en todas esas formas de trabajo antes que en ese ideal de trabajo de ocho horas, que realmente ya no existe.

A todo ello nos invita este paradigma del vivir bien; la validez de esto es que no está definido y hay que rellenarlo de un sentido del que todos y todas podamos apropiarnos y podamos hacerlo cumplir como un pacto social. De nada sirve que el Estado siga haciendo leyes, mientras que como ciudadanos no estemos dis-

puestos a cumplir y tampoco los empresarios y los trabajadores ¿Cuántas veces han firmado contratos y nos hacen firmar una carta de renuncia para que la puedan usar cuando quieran y nos despidan sin beneficios? Es decir, hay pactos en la sociedad que violan la legislación y de eso hay que tener conciencia al redactar la legislación, para no dar lugar a ese mundo oscuro de pactos entre privados, donde no llega la legislación ni el Estado. Por eso el “vivir bien” es una gran plataforma de una nueva manera de pensar el trabajo y no como el castigo divino de la tradición judeo cristiana: “ganarás el pan con el sudor de tu frente”.

El trabajo es la realización de las personas, es el mundo de la creatividad y de la producción, es algo más que un individuo. El mundo del trabajo también está lleno de privilegios y de relaciones sociales. Salir de la casa para las mujeres es algo muy significativo del mundo del trabajo, por lo cual no vamos abandonar ese espacio ni las relaciones y las redes sociales que se construyen en este mundo de lo público. Por tanto, pensemos en el trabajo como algo positivo, ya que esto del castigo divino es una herencia occidental negativa, cuando por el contrario tenemos la oportunidad de hacer de nuestra vida lo que queremos.

Ahora, qué aporte hacen las mujeres para el mundo del trabajo, para pensar el trabajo. Que el trabajo no es sinónimo de empleo, eso lo decimos las mujeres en todos lados, pero todavía no ha calado en la sociedad. El trabajo incluye dos aspectos: las actividades remuneradas que se realizan en el mercado para las transacciones económicas; pero también las actividades no remuneradas que se realizan fuera de él y ahí se encuentra todo el mundo del cuidado, de lo no mercantil que, por una ideología concreta, nos han hecho creer que es el mundo del no trabajo.

Las propias mujeres, cuando nos quedamos en la casa y no tenemos trabajo remunerado, decimos “no trabajo”, cuando en realidad no debe existir una mujer que no trabaje. Hemos asumido que el empleo remunerado es el único trabajo que vale en nuestra sociedad y por eso estamos dispuestas a salir a construir calles, carreteras, a poner piedras en el camino incluso por alimento. Y nos van a preguntar ¿usted trabaja? Y la respuesta será nuevamente “no trabajo”. Entonces nosotras mismas construimos ese imaginario que invisibiliza el trabajo de las mujeres y, al mismo tiempo, enriquece a las sociedades, ese trabajo invisible que no es sólo el de la informalidad, que es remunerado, si no el trabajo de la reproducción social que es mucho más complejo que el trabajo de una fábrica, ya que implica producir seres humanos o cuidar a las personas hasta la última etapa de su vida, por eso tenemos que darle su valor real.

Entonces cuando pensemos y tengamos que trabajar en grupos las reformas o las nuevas leyes, tenemos que considerar la enorme heterogeneidad de las formas

de trabajo, que en un momento del desarrollo industrial fue considerada trabajo informal o atípico, y que ahora es la generalidad.

Ese tipo de trabajo distinto es el que tiene que estar presente al planificar la nueva legislación y en cuanto a las características de un trabajo fabril típico, no imaginemos precisamente lo típico, ya que de repente ese paradigma ya no sirve.

Las condiciones y la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral están dadas, y se materializan en la brecha que existe entre los ingresos de hombres y mujeres, y en las condiciones de trabajo diferenciadas del trabajo. Según la ley, no hay condiciones diferenciadas, pero el mercado asigna a las mujeres los trabajos a los que se pueden incorporar con más facilidad y a los que no. Se produce entonces un círculo vicioso: nos dicen que las mujeres ganan menos porque se incorporan a los sectores menos productivos y nosotras decimos: ‘nos incorporamos a los sectores menos productivos, porque los trabajos productivos están reservados para los varones’. Las teóricas le han llamado a esto segregación laboral y podemos añadir también la segregación horizontal, es decir que hay trabajos considerados “de mujeres” y otros “de varones”; usualmente los trabajos considerados “de mujeres” están relacionados con el mundo del cuidado: enfermeras y maestras, por ejemplo, que son menos remunerados que los trabajos masculinos, considerados más importantes. La segregación vertical, por otra parte, devela este techo de cristal invisible que nos impone la sociedad, al decir ‘tú no puedes llegar a ser el gerente general, no puedes ser jefe, tienes que estar en la media o tienes que ser obrero’. A esto le hemos llamado segregación vertical; son categorías para nombrar las situaciones que las mujeres vivimos cotidianamente en el mundo del trabajo.

Por ejemplo, en Bolivia, la brecha del ingreso es amplia. Según las estadísticas, en promedio una mujer gana sólo el 52% de lo que gana un hombre, las más privilegiadas ganan 20% menos que los varones y las menos privilegiadas, que son las trabajadoras rurales, apenas alcanzan a ganar el 20% de lo que un hombre asalariado rural gana. En las mismas condiciones laborales, las mujeres pueden aspirar al 50% del ingreso de un varón, pero el empleado está mejor tratado; cuando la mujer es empleada gana el 75% del ingreso de un varón; ninguna mujer logra el 100% del salario: “igual pago por igual trabajo”, un principio violado desde 1800. El único espacio con mayor probabilidad de ganar bien es como patrón o socio. Es decir que en cualquier condición de educación, en cualquier trabajo, en cualquier situación, las mujeres ganamos menos. Las brechas de ingreso en Bolivia no pueden ser discutidas por nadie, las mujeres estamos perdiendo en esta forma de organización del trabajo.

¿Dónde trabajan hombres y mujeres? Esta pregunta tiene que ver con la segregación. El mercado laboral doméstico es como una caja de sastre en las estadísticas, porque ahí se encuentra todo el trabajo atípico; el trabajo que no puede ser captado fácilmente por las estadísticas está poblado por mujeres: 98% de las mujeres trabajamos en el mercado laboral doméstico, es decir trabajo familiar.

En el mercado laboral familiar, donde hay algún tipo de orden, hay microempresas donde la presencia de las mujeres llega más o menos al 58%.

¿Dónde no estamos las mujeres? En el mercado laboral semiempresarial, donde el 75% son hombres y el 25% mujeres, y, por supuesto, en el mercado oficial, lo que se refleja en las cifras de jubilación, pues 76% son hombres y 24% mujeres. ¿Dónde están los hombres y dónde las mujeres, y desde dónde tenemos que pensar si queremos favorecer a las mujeres con la legislación laboral?

En conclusión, las mujeres desde su cotidianidad y su visión ampliada del trabajo, no sólo del empleo sino de la producción y la reproducción, pueden hacer aportes muy significativos a los procesos de cambio del paradigma laboral.

Tenemos que aportar y construir, tenemos que sacar y poner sobre la mesa las formas de trabajo atípico para que se legisle sobre ello. Cualquier reforma de la legislación social y laboral debe ser concebida más allá del trabajo asalariado, ampliando la mirada más allá del imaginario del trabajo fabril, que debe ser olvidado, pues ya no existe. Tenemos que pensar en incorporar la diversidad, la heterogeneidad del empleo, tal cual se presenta en la realidad, para legislar sobre ello y no sobre un ideal.

Esto llevará a pensar en una regulación específica para cada sector, aunque la realidad que se confrontará tal vez sea muy compleja. La legislación ya contempla una ley de la trabajadora del hogar y otra de la castañera, porque ya se ha comenzado a ver que cada sector requiere una norma concreta. Ese camino debe seguirse.

Es importante también asegurarse de que cualquier diseño de legislación vaya acompañado de una reforma institucional que permita la aplicación de la ley; podemos diseñar muy buenas leyes, pero olvidar el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo que garantice su cumplimiento. Estamos en un momento en el que ya no es posible seguir produciendo leyes que no se cumplan. Pensemos en la vida para producir leyes y si las producimos cumplámosla.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DOMÉSTICO EN ESPAÑA

Pablo Manzanares*

Hasta hace relativamente poco, España se situaba entre los países emisores de emigrantes. Desde los años ochenta, han descendido los flujos de salida y, en su lugar, ha aumentado la entrada de población procedente, sobre todo, de países con graves desajustes económicos.

Estos movimientos migratorios actuales, se caracterizan por una importante presencia de mujeres. Los cambios acaecidos en la situación familiar, junto con la movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo, han creado unas demandas laborales que están siendo cubiertas por el colectivo femenino.

A pesar de que a lo largo de toda la historia las mujeres han estado presentes en las migraciones (como migración conjunta o como reagrupación familiar), es actualmente cuando se aprecia un importante aumento de las corrientes migratorias de carácter económico, empleándose como mano de obra en los sectores reproductivos y en los trabajos de menor cualificación y estatus más bajo.

Dado que esta tendencia se manifiesta como creciente, es necesario conocer cómo se encuentra este colectivo, sus itinerarios de inserción laboral y los posibles problemas de exclusión que puedan tener.

Aunque las estadísticas laborales muestran que el sector del servicio doméstico agrupa de forma homogénea a las mujeres inmigrantes en España, destacando a las mujeres bolivianas, existen serias dificultades en el estudio de este sector:

Las estadísticas de afiliación social no contemplan, obviamente, a las trabajadoras que no se dan de alta en la seguridad social e incluyen, por otra parte, a personas que no trabajan realmente, pero que se afilian para obtener en el futuro la pensión a la que tienen derecho las empleadas del trabajo doméstico.

La información se solapa con otras ramas de actividad económica, por lo que puede producir una visión deformada, subestimando o sobrestimando su importancia cuantitativa. La estadística de efectivos laborales añade otras actividades

* Delegado del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. Unión General de Trabajadores (ISCOD-UGT Bolivia).

a la de personal doméstico (actividades sociales y servicios personales varios, como emergentes oportunidades de nuevos yacimientos de empleo).

Por otra parte, los criterios de clasificación utilizados no distinguen si el/la trabajador/a reside en el hogar del empleador, es decir si trabaja como interna, o fuera del mismo, como externa.

En cuanto a los empleados, las estadísticas se refieren a los empleados regulares, especialmente del sector de la limpieza industrial y de oficinas, pero no contemplan a los que trabajan en régimen sumergido.

El servicio doméstico es la única oportunidad de inserción laboral para la gran mayoría de mujeres inmigrantes bolivianas que marchan a España. Por un lado, las políticas gubernamentales de regulación de flujos se han encargado de potenciar especialmente el crecimiento de esta franja ocupacional, a través del sistema de contingentes laborales para trabajadores extranjeros. Por otro, al existir una demanda real, las mujeres que están en situación de irregularidad administrativa, encuentran con relativa facilidad un hueco en este sector a un costo social laboral y social más alto.

Dentro del servicio doméstico nos encontramos con dos modalidades; como interna y externa. Las mujeres empleadas como internas tienen ciertas ventajas, como el hecho de tener cubiertas las necesidades básicas, alojamiento y manutención, lo que les permite una mayor capacidad de ahorro, aunque por lo general los salarios son más bajos. A cambio se encuentran con largas jornadas de trabajo y sobre todo con una ausencia de privacidad y libertad.

Desde el punto de vista jurídico, los trabajadores de este sector tienen un régimen especial, Real Decreto 1424/ 1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.

Encontrado en el mercado de trabajo secundario y desde una concepción económica, esta actividad está caracterizada por bajos ingresos, malas condiciones, escaso grado de organización colectiva, trabajo precario, altos índices de economía irregular y nulas posibilidades de promoción laboral.

El sector del servicio doméstico reúne todas las características de un mercado secundario, definido como aquel que tiene una naturaleza de embalse, ya que difícilmente permite dar el salto a un mercado primario de mejores salarios, condiciones de trabajo, mayor estabilidad del empleo, con posibilidades de ascenso,

garantías laborales reglamentadas con media o alta cualificación y sindicalización factible.

Socialmente existe una desvalorización ideológica del trabajo, es una profesión no reconocida, desprotegida y mal remunerada que se convierte en la única salida de las mujeres que van a España en busca de mejores condiciones y que su situación de legalidad y subsistencia depende de la conservación de un empleo.

A las características de este sector, comunes a todas las y los trabajadores, bajo reconocimiento, desplazamiento social y desregularización de la actividad se le une, en este caso, las problemática propias de su condición de inmigrante; es decir, se le agrega la distancia natural del enfrentamiento de culturas, el desarraigo del pasado y los orígenes, la desprotección y el desamparo, y toda la variedad de situaciones conflictivas que sufre a la hora de tramitar los permisos de trabajo y residencia.

Un empleo en el servicio doméstico, incluso en estas condiciones, posibilita a la mujer inmigrante al acceso a una residencia y a una regularidad social y legal. Para la mayoría de las trabajadoras extranjeras que viene a España, acceder a un puesto de trabajo y a una oferta de empleo, puede permitir obtener un permiso de trabajo y residencia. Esta situación provoca, en muchos casos, situaciones límite para conseguir o conservar un empleo.

Otros factores que también acompañan esta relación entre migración de mujeres y cadena de cuidados, se enmarcan dentro de la crisis de cuidado que vive España al tener una población más envejecida y necesitada de estos servicios. A esto se suma un mayor índice de incorporación de la mujer española al mercado laboral y espacios públicos, generándose algunas voces más críticas que consideran “que es a costa de los y las inmigrantes”

Jornada

La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, sin incluir los llamados “tiempos de presencia” acordados por ambas partes, en los que la trabajadora no está obligada a realizar tareas domésticas habituales, pero sí aquellas que exijan poco esfuerzo, como abrir la puerta, coger el teléfono, etc.

En la práctica, el tiempo de presencia es una prolongación de la jornada laboral efectiva y convierte en habitual que los horarios se prolonguen sin control y sin

compensación económica. El horario se fija libremente por el/la empleador/a, teniendo en cuenta que el horario de trabajo efectivo no puede exceder de nueve al día.

Si la empleada no duerme en el domicilio donde presta sus servicios, entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de diez horas de descanso ininterrumpido. Si duerme en el domicilio tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas desde el final de la jornada hasta el comienzo de la siguiente. Al terminar la jornada diaria de trabajo y el tiempo de presencia pactado, la empleada no está obligada a permanecer en el hogar familiar. La empleada interna dispone de una hora para cada una de las comidas principales y este tiempo no se incluye dentro de las jornadas de trabajo.

Una de las características del servicio doméstico son la jornadas interminables, en el caso de las empleadas internas donde coincide el lugar de trabajo y el de residencia, las jornadas de trabajo se alargan mucho más de lo establecido, llegando incluso a más de 12 horas diarias.

Descanso semanal

La empleada de hogar que trabaje en régimen de jornada completa, tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas, con derecho a disfrutar al menos de 24 horas seguidas de asueto, coincidiendo preferentemente con el domingo.

El tiempo que estipula la norma laboral que lo regula, que es de un día y medio para la empleada interna, se recorta también con frecuencia debido a las tareas que no imponen esfuerzo.

El escaso tiempo libre y los abusos en cuanto al horario, se convierten con frecuencia en auténtico enclaustramiento para muchas trabajadoras en situación de irregularidad administrativa que trabajan en este sector. Al temor de la propia trabajadora, si está en situación irregular, a ser detenida fuera del lugar de trabajo, se le suma el miedo de los empleadores, no sólo de que detengan a su empleada, sino a que ésta pueda establecer contacto con el mundo exterior, considerar mejores ofertas y finalmente cambiar de trabajo.

Salario

El sueldo para una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo es el salario mínimo interprofesional que cada año fija el gobierno. Para las trabajadoras que

no prestan servicios durante toda la jornada de trabajo, la cifra del salario mínimo tendrá que calcularse en proporción a las horas realmente trabajadas, ya que tal cifra del salario mínimo corresponde a la jornada completa de 40 horas semanales.

La empleada tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año que se percibirán, salvo que se acuerde lo contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año. El importe de cada paga es como mínimo de 15 días de sueldo. El salario mínimo de las trabajadoras por horas, en esta normativa, incluye la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

A las empleadas se les puede descontar por manutención y alojamiento un máximo del 45% del salario mínimo interprofesional. La tradición del salario en especie, que suele llegarles más a las internas (comida, estancia...), sirve en la mayoría de los casos para rebajar el salario monetario.

Estigmatización social del oficio y sentimiento de frustración

El servicio doméstico, además de compartir con otros sectores las características de “invisibilidad” y “jornada interminable” propias de este trabajo, lo que demuestra las desigualdades que siguen existiendo todavía entre géneros, está marcado por desconocimiento, la subestimación y el bajo prestigio social.

En mujeres con un alto nivel de formación y cualificación, como ocurre en el caso de la mayoría de las ecuatorianas, esto se traduce en un continuo sentimiento de frustración.

Integración social

El colectivo de inmigrantes no se incorpora exclusivamente a un mercado laboral. Comparte los problemas económicos, sociales y culturales de la sociedad donde se integra; es además, un grupo especialmente vulnerable a los mecanismos de exclusión social, porque no participa de muchos de los intercambios, prácticas y derechos sociales que configuran la integración social, como pueden ser el acceso a una vivienda, sanidad, formación, educación, etc.

Para una verdadera integración de las y los inmigrantes es necesario que se impulsen y desarrollen medidas que faciliten su inserción laboral y social, no sólo de ellos, sino también de sus familias. Pero la realidad es que, el simple hecho de entrar y permanecer en España, ya se convierte en una dura tarea.

Hemos visto las dificultades a las que debe hacer frente la mujer inmigrante cuando decide ir a trabajar a España, pero una vez allá, todavía se encuentra con multitud de obstáculos que afectan a su acceso a una vivienda digna, participación en los derechos sociales, la reagrupación de su familia, etc. Estos aspectos configuran parte del proceso de integración social.

Respecto a la reagrupación familiar, uno de los problemas que enfrentan las mujeres inmigrantes que han sido reagrupadas por su cónyuge, es la dependencia de éste en cuanto a su situación administrativa.

La Ley Orgánica 8/2000 señala que en cuanto se rompa el vínculo matrimonial que dio lugar a la adquisición de la residencia por parte, en este caso, de la mujer, deberá acreditarse un periodo previo de convivencia que será determinado reglamentariamente.

Este precepto tiene una intención evidente: la de evitar la utilización del matrimonio para acceder a un permiso de trabajo y residencia. Sin embargo, este requisito obvia, por una parte, la posible existencia de un periodo previo de convivencia en el país de origen y, por otra parte, puede ser un elemento disuasorio para mujeres que deseen romper el vínculo matrimonial por temor a quedarse en situación irregular.

La integración sociocultural no es sólo la inserción de la mujer inmigrante en el tejido productivo del país, estamos hablando de una verdadera integración y esta no se puede producir si no se da la oportunidad de lograr un entorno en el cual se sientan ciudadanas de pleno derecho.

La mujer se siente responsable de la cohesión del grupo doméstico y con el deber de proteger la identidad cultural, a la vez que desarrolla estrategias adaptativas, necesitando como elemento de estabilidad a la familia.

No se puede esperar una integración real y completa si no se da la oportunidad de lograr una convivencia normalizada, y ésta pasa por el derecho de hombres y mujeres a vivir en familia, derecho que no puede ser obstaculizado por cuestiones burocráticas.

Una de las principales quejas de las mujeres inmigrantes se refiere a esos “problemas administrativos”, a la hora de intentar traer a sus hijos al país de acogida. Están sujetas a la valoración que hacen de las solicitudes de visado los cónsules y a la dilatación excesiva de la tramitación.

Conclusiones

Qué duda cabe de que el actual reglamento de extranjería obstaculiza la inserción laboral de la mujer inmigrante más allá del “servicio doméstico”, lo que constituye un importante freno al despliegue de estrategias revalorizadoras de los capitales, en aras de lograr la movilidad laboral.

En este sentido, debe revisarse el procedimiento de homologación y convalidación de títulos académicos y profesionales extranjeros, así como repensar los criterios para la obtención de la autorización de trabajo de las personas reagrupadas, que debería ser automática.

Asimismo, otro de los retos es avanzar hacia cambios legales que permitan que el empleo doméstico tenga condiciones dignas de trabajo y no discriminatorias en relación al resto de sectores laborales. Con tal fin, la supresión del Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH) y su equiparación al Régimen General constituye una prioridad. Ciertamente, la mera revisión de la normativa que regula el sector podría tener efectos no deseados (incremento de la economía sumergida para determinados grupos de mujeres, por ejemplo), a menos que, paralelamente, desde el Estado se implementen medidas económicas y sociales para su cumplimiento.

Otro frente a tener en cuenta es la incorporación de las mujeres inmigrantes como sujeto de las políticas de igualdad de género. Para ello, además de ampliar y mejorar sus oportunidades laborales, es menester diseñar políticas de conciliación flexibles, que incorporen las especificidades de este colectivo al tenor de su posición económica y social: las características de los nichos laborales en los que principalmente se concentran las trabajadoras de origen inmigrante –precariedad, turnos de noche, horarios variables, etc.–, así como su situación de vulnerabilidad en el acceso a los recursos –escaso poder adquisitivo y ausencia de redes familiares–. Se trata de circunstancias y dificultades que, siendo comunes a muchas mujeres autóctonas de clase trabajadora, tienen que ver más con su posición en la estructura social y económica de la sociedad receptora, que con su propio bagaje cultural.

Por último, es menester repensar las políticas públicas de gestión de cuidado desde la transformación del papel de la mujer como cuidadora universal y el abandono de las “soluciones privadas”, que se sustentan en la precariedad de determinados colectivos y en las desigualdades de género (Peterson 2007). Para ello,

debe aprovecharse el actual marco legal que proporciona la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, para desarrollar el cuidado profesional –incluido el actual servicio doméstico–, a partir de la definición de categorías profesionales y sus correspondientes formaciones específicas. Sin embargo, este trascendente reto va más allá de la regulación del sector; requiere asimismo de la correspondiente financiación pública, con el fin de garantizar tanto la profesionalidad y la calidad en la prestación del servicio, como unas condiciones laborales dignas para las personas que opten por emplearse en este importante yacimiento de empleo. En definitiva, se trata de hacer efectivo el derecho de ciudadanía que garantiza atención y cuidados a las personas dependientes, sin sustentarlo en las desigualdades de género que acaban repercutiendo especialmente en determinados colectivos de mujeres (cuidadoras informales, mujeres inmigrantes, etc.)

A modo de síntesis:

- Incorporar la perspectiva de género en la centralidad de las políticas públicas de inmigración, acogida e integración.
- Regular y profesionalizar el sector de los servicios a la vida diaria (nueva Ley de la Dependencia, etc.).
- Equiparar el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH) al Régimen General.
- Ampliar las oportunidades laborales de las mujeres inmigradas (homologación títulos, formación, potenciar autoempleo, etc.).
- Facilitar acceso a los servicios (sociales y sanitarios) y recursos públicos en general.
- Impulsar medidas de “conciliación” flexibles y universales, orientadas a superar las dificultades específicas que afectan a las mujeres inmigradas.
- Favorecer la reagrupación familiar, tanto el proceso de reagrupación en sí mismo, como el de acompañamiento de los miembros de la familia una vez reagrupados, en los que se enfrentan a la difícil tarea de recomponer las relaciones de género y/o intergeneracionales.
- Revisar algunos de los obstáculos legales (especialmente el de las personas reagrupadas sin derecho a trabajar, muchas de las cuales son mujeres).
- Dada la heterogeneidad de perfiles, definir grupos de incidencia, desde una perspectiva de género, a la hora de diseñar e implementar acciones.

PROPUESTA A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE LA RED NACIONAL DE MUJERES Y MINERÍA

Ana María Aranibar J.*

Pese al tipo de trabajo que realizan las mujeres en la minería, siempre ha habido una invisibilización de su aporte. Por eso, hasta hoy mucha gente pregunta si es verdad que hay mujeres en las minas. Esta interrogante surge no sólo en el ámbito nacional sino también internacional y la realidad es que sí, hay mujeres que trabajan en interior mina desde hace muchísimos años, asumiendo el riesgo y lo arduo de esta actividad.

¿Dónde están esas mujeres, quiénes son esas mujeres?

La mayoría de las mujeres insertas en la actividad minera se mueve en el ámbito de la minería de pequeña escala o artesanal. También se encuentran en la minería tradicional de oro, estaño, plata, de plomo, y en la barranquilla, es decir recuperando oro en los ríos, junto con niños y niñas. Se trata de mujeres ya adultas que a veces apoyan a otras más jóvenes que han tomado la decisión de tener hijos e hijas. Ese es el contexto que viven y sus características son:

1. Trabajadoras mineras formales: socias, palliris, trabajadoras de interior mina, guardas. Existen en el sur de Potosí, en la mina Chorolque, en una cooperativa minera grande que produce plata y donde las mujeres trabajan en interior mina.
2. Trabajadoras mineras no formales: subcontratadas, rescatiris, relaveras, barranquilleras. Este es el sector que debe preocupar mucho más.

Las mujeres de la minería son las más pobres de las pobres. Es el sector que requiere de una mirada profunda, en especial las que se encuentran en el ámbito informal, ya que están totalmente desprotegidas en el marco de la Ley General del Trabajo.

En la minería hay un tercer grupo de mujeres, que son las amas de casa en las minas, aquellas que dicen que “ayudan” a los varones, a sus esposos, tanto en el pallado, como en el rescate de los minerales y en el lavado de oro. Ellas no han tomado conciencia de que durante años han llevado adelante una triple actividad: el trabajo minero, el trabajo en la casa y el trabajo reproductivo.

* Representante de la Red Nacional de Mujeres y Minería (RNMM)

Según estimaciones no oficiales, en Bolivia el 12% del personal de las cooperativas mineras son mujeres, aunque no todas están registradas. Por ejemplo, en el Cerro Rico de Potosí se estima que un 68% de las palliris son jefas de hogar; en el distrito minero de Llallagua, que también es un centro minero importante, un 90% son mujeres. En promedio, el 80% de las mujeres mineras no están contempladas en la Ley General del Trabajo.

La Red de Mujeres y Minería ha planteado la necesidad de incorporar a estas mujeres trabajadoras que no están registradas, que no existen para mucha gente. Las mujeres barranquilleras trabajan y tienen un movimiento grupal en la búsqueda de áreas de trabajo interesante; por el tipo de trabajo que realizan ellas se trasladan de una comunidad a otra, dependiendo donde existan posibilidades de barranquilleo.

Ya se ha conocido la dinámica del trabajo en los ríos, por ejemplo el río Madera, en la frontera con el Perú, donde están presentes las mujeres, aunque no hay una cuantificación. Hace 12 años hombres y mujeres trabajaban buceando por esos lugares, pero esas mujeres tampoco aparecen en las estadísticas, porque trabajan en el área informal.

La Red de Mujeres Mineras trabaja hace casi 11 años en la defensa de los derechos laborales de las mujeres, que implica no sólo el trabajo, sino la recompensa justa a través del salario. La red agrupa a mujeres trabajadoras, a socias de las cooperativas, a barranquilleras, a mujeres profesionales, a mujeres que estamos apostando por los mismos derechos laborales y salariales. Nuestra propuesta tiene tres puntos fundamentales:

1. Incorporar a las mujeres mineras en la Ley General del Trabajo, porque son muchas. Tenemos que lograr que este sector acceda a las leyes.
2. Formalizar la actividad de las mujeres en las minas, porque muchas, como las socias de las cooperativas, por ejemplo, no están consideradas. Su aporte en trabajo debería tener un tratamiento similar al aporte en dinero en efectivo o en equipos.
3. Legalizar la situación de las mujeres mineras que conviven como segunda pareja, las llamadas “segundinas”, y la de las amas de casa. Ambos grupos, en general, “ayudan” a sus maridos en las tareas de pallado, lavado y secado, ensacado, etc., en la minería tradicional y aurífera.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ANTEPROYECTO
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar *
(FENATRAHOB)

Respecto al Título VI del Trabajo Remunerado del Hogar

PRIMERO.- En el *nomen juris* del Título VI debe cambiarse el término “remunerado” por “asalariado”, debido a que la remuneración específica que recibe el sector es un salario y no algo diferente como bienes, alimentación o habitación; por otra parte el salario tiene carácter periódico y es una característica esencial de la relación laboral. Por lo expuesto, en todo el título debe sustituirse el término “trabajo remunerado del hogar” por el de “trabajo asalariado del hogar”.

SEGUNDO.- Reiteramos la propuesta de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), en cuanto al parágrafo segundo del artículo 79 (TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR) del anteproyecto, en cuanto a la división por áreas y especialidades del trabajo asalariado del hogar. Es necesario hacer esta diferencia para frenar la explotación laboral y para dignificar el trabajo asalariado en el hogar, velando por las generaciones futuras y no solamente por las personas que se hallan sindicalizadas. Se ha evidenciado que las trabajadoras y trabajadores del hogar realizan funciones más amplias que aquellas para las que fueron contratados, invirtiendo mayor tiempo y fuerza de trabajo que no se halla debidamente reconocido por los empleadores, y se refleja en los bajos salarios percibidos por el sector.

Proponemos que la redacción quede de la siguiente manera:

“II.- Están consideradas en este sector las que realizan servicios por áreas y especialidades en:

- a) Cocina
- b) Limpieza
- c) Lavandería y planchado
- d) Cuidado de niños, bebés
- e) Cuidado de personas adultas mayores

* Daniela Quenta, Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB

Estas funciones podrán ejercerse individualmente; sin embargo, por acuerdo de partes, las y los trabajadores podrán realizar más de una de las funciones especificadas, siempre y cuando se hallen debidamente reconocidas salarialmente”.

TERCERO.- Se aprueba la forma en que fueron formulados los artículos 80, 81, 82 y 83 del anteproyecto.

CUARTO.- Con relación al artículo 84 del anteproyecto, por aplicación de principio de igualdad de derechos de todos y todas las trabajadoras se solicita su modificación en lo referente al pre aviso de retiro, debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

“Art. 84.- (PREAVISO). El preaviso de retiro de parte del empleador será de 90 días y de parte de la trabajadora o del trabajador será de 30 días. La parte que omitiere el preaviso de retiro deberá pagar por concepto de desahucio una suma equivalente a la remuneración de los periodos establecidos”.

QUINTO.- Se solicita la modificación del artículo 85 del anteproyecto, en virtud a la igualdad de derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y a las normas antidiscriminación, de la siguiente manera:

“Art. 85.- (DERECHOS). Todo trabajo asalariado del hogar, realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo y otros derechos reconocidos por el presente código, en el marco de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas”.

SEXTO.- Se aprueba la forma en que está formulado el artículo 86 del anteproyecto.

SÉPTIMO.- En consideración a que el certificado de salud debe ser potestativo y no obligatorio, se solicita modificar el artículo 87 del anteproyecto de la siguiente manera:

“Art 87.- (CERTIFICADO DE SALUD).- A tiempo de iniciarse una relación laboral, tanto los empleadores como la trabajadora o el trabajador del hogar podrán solicitar certificados médicos laborales para ambas partes. El costo de las certificaciones será cubierto por el empleador”.

OCTAVO.- En cuanto al artículo 88 (JORNADA LABORAL) del anteproyecto, reiteramos la propuesta de la FENATRAHOB, ya que existen diferencias injustas entre la trabajadora del hogar respecto a otros sectores de trabajadores y trabajadoras bolivianas, lo que es intolerable. Asimismo, el término “cama adentro” también reviste carácter discriminatorio y debe ser eliminado paulatinamente del vocabulario de nuestra gente, empezando por la ley, debiendo quedar el artículo redactado de la siguiente manera:

“Art. 88.- (JORNADA LABORAL). La jornada de la trabajadora o trabajador del hogar será de ocho horas diarias, conforme el art. 154 del presente Código. Por tiempos mayores a la jornada semanal, el empleador deberá pagar horas extraordinarias conforme a la legislación vigente”.

NOVENO.- Sobre el artículo 89 del anteproyecto su aplicación debe remitirse al artículo 156 del anteproyecto del Código del Trabajo, debiendo redactarse de la siguiente manera:

“Art. 89.- (DESCANSO). El descanso de las trabajadoras y los trabajadores asalariados del hogar estará sujeto a lo dispuesto por el art. 156 del presente Código”.

DÉCIMO.- El artículo 90 del anteproyecto del Código del Trabajo, referente a las vacaciones, se aprueba tal como fue planteado.

DÉCIMO PRIMERO.- Respecto al artículo 91 (SALARIO) del anteproyecto, se reitera la propuesta de la FENATRAHOB, debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

“Art. 91 (SALARIO). I. El trabajo asalariado en el hogar será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado o en especie, con un salario igual o mayor al mínimo nacional vigente cuando se trate de jornada laboral completa.

II.- Podrán pactarse legalmente salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a la normativa laboral vigente”.

DÉCIMO SEGUNDO.- Se aprueba la forma en que fueron formulados los artículos 92, 93, 94, 95, 96 y 97 del anteproyecto.

DÉCIMO TERCERO.- El artículo 98 del anteproyecto, inciso b), indica que entre las obligaciones de las trabajadoras y trabajadores del hogar están: "... cuidar y respetar el inmueble, los muebles, enseres y menaje que están bajo su responsabilidad". La propuesta de la FENATRAHOB señala que ese inciso debe referirse al cuidado diligente que debe tener la trabajadora respecto a los bienes del empleador, lo que es diferente a "cuidar y respetar", ya que el respeto es una actitud que solamente puede darse a un ser viviente, debiendo quedar de la siguiente manera:

"Art. 98.- (OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES DEL HOGAR). b) cuidar con diligencia el inmueble, los muebles y menajes que estén bajo su responsabilidad..."

DÉCIMO CUARTO.- La aplicación de los artículos 99 y 100 del anteproyecto debe remitirse al tratamiento de acoso laboral y sexual, como se encuentra propuesto en los artículos. 48 y siguientes del anteproyecto de Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO.- El artículo 101, referente al Día de la Trabajadora y del Trabajador Asalariado del Hogar, se aprueba como está en el anteproyecto; sin embargo, se reitera la necesidad de sustituir el término "remunerado" por el de "asalariado", especialmente porque a nivel internacional se conoce al sector como de trabajo asalariado del hogar, así también está mencionado en la normativa vigente y en la personería jurídica".

DÉCIMO SEXTO.- Respecto al artículo 102 (RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS). Se aprueba la forma en que está planteado en el anteproyecto, debiendo remitirse su aplicación en concordancia con los artículos 273 en adelante.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Leídas como fueron y aprobadas por las compañeras asistentes al Taller de Modificación del Anteproyecto del Código del Trabajo, llevado a cabo en la ciudad de Santa Cruz, los días 13 y 14 de marzo de 2010. Firmando en constancia las presentes.

**PROPUESTA DE LA RED DE MUJERES
TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS DE BOLIVIA ***

**LEY DE FOMENTO
PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS DE BOLIVIA**

Artículo primero (del rol del Estado)

El Estado Plurinacional de Bolivia promueve y garantiza, a través de acciones integrales, el acceso a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias para todas las mujeres bolivianas; así como también, adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar todo tipo de discriminación y violencia de género en los espacios laborales y en las organizaciones de representación de trabajadores y trabajadoras de Bolivia.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 46 DE LA CPE.

Artículo segundo (de las políticas públicas para garantizar el acceso de las mujeres a un mercado de trabajo digno)

El Estado Plurinacional a través de los ministerios del Trabajo, Planificación y Producción elaborará programas integrales, cuyos objetivos pongan en práctica estrategias de fomento de empleo productivo, estable y libremente elegido, para todas aquellas mujeres que buscan trabajo.

Los programas de empleo, en sus etapas de elaboración y evaluación, serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras, empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL CONVENIO 122 OIT.

Artículo tercero (de las políticas públicas para garantizar la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres)

El Estado Plurinacional, a través de los ministerios de Trabajo y Justicia, elaborará un programa de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres en los ámbitos laborales público y privado; en el programa conjunto ministerial se trabajarán objetivos de reducción de discriminaciones hacia las trabajadoras mujeres, basadas en la edad, el estado civil, la situación familiar, el embarazo y el parto.

* Amalia Coaquira Calani, Responsable de Coordinación Nacional. Aidé Vidal, Responsable de Comunicación

Los ministerios de Trabajo y Producción, en conjunto con las direcciones de Promoción Económica de los gobiernos municipales, elaborarán y actualizarán regularmente un programa con mecanismos de incentivos para los empleadores, que garanticen la estabilidad laboral, la igualdad de remuneración y el acceso a beneficios de la seguridad social, y que garanticen y promuevan los ascensos y otras condiciones del empleo de las trabajadoras mujeres.

Los ministerios de Trabajo, Planificación y Economía y Finanzas elaborarán regularmente un sistema referencial para la fijación de la remuneración, cuyos criterios apliquen el principio de equidad para las trabajadoras mujeres.

El Ministerio de Trabajo, a través de sus instancias de inspección laboral, implementará un mecanismo de control regular para detectar y sancionar a empleadores que no cumplan el programa de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres.

Tanto los programas de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres, como el programa de incentivos para empleadores contra la discriminación en sus etapas de elaboración y evaluación, serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras, empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 48, II, V, VII CPE Y EL CONVENIO 111 Y RECOMENDACIONES DEL 111 OIT.

Artículo cuarto (de las políticas públicas para garantizar el trato digno a las mujeres en sus empleos)

El Estado Plurinacional sancionará todo tipo de degradación y abuso físico, sexual y psicológico, tanto en el ámbito laboral público como privado.

El Estado Plurinacional, a través de los ministerios de Trabajo, Justicia y Ministerio Público, implementará las medidas necesarias para dar celeridad y preferencia a las denuncias de las mujeres trabajadoras sobre acoso sexual y acoso laboral. Los casos que lo ameriten deberán ser tramitados ante la justicia penal.

I (prohibición y sanción en caso de acoso sexual)

Se prohíbe todo tipo de comportamiento de empleadores o compañeros de trabajo que, basado en el sexo, afecte la dignidad al resultar ingrata, irrespetuosa y ofen-

siva para las trabajadoras mujeres y altere negativamente la relación laboral en los ámbitos laborales, tanto público como privado.

La sanción en caso de acoso sexual deberá ser determinada en el Código Penal; ésta implicará para el agresor tanto una pena privativa de libertad como también la obligación legal de indemnizar a la víctima.

II (prohibición y sanción en caso de acoso laboral)

Se prohíbe todo tipo de comportamiento repetitivo de empleadores o compañeros de trabajo que sea intimidatorio y agresivo, que provoque en las trabajadoras mujeres daño físico o psicológico, alterando definitivamente su desempeño en el ambiente laboral y familiar.

La sanción en caso de acoso laboral deberá ser determinada en el Código Penal; ésta implicará para el agresor tanto una pena privativa de libertad como también la obligación legal de indemnizar a la víctima.

EN CONCORDANCIA CON LOS ARTS. 15 Y 48 CPE Y LOS CONVENIOS 111 Y 169 OIT.

Artículo quinto (de los mecanismos de reconocimiento económico del trabajo que realiza la mujer en el hogar)

El Estado Plurinacional creará una comisión interministerial, para el diseño de acciones integrales graduales de reconocimiento económico del trabajo del hogar. Estas acciones contemplarán medidas especiales de asistencia económica (bonos), para trabajadoras mujeres con responsabilidades familiares; prestaciones de seguridad social, desgravaciones fiscales, incentivos tributarios para empleadores u otras medidas apropiadas a la política económica nacional.

Las acciones integrales graduales de reconocimiento económico del trabajo del hogar, en sus etapas de elaboración y evaluación, serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras, empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 338 CPE Y CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 OIT.

Artículo sexto (de las políticas públicas para la protección de las trabajadoras por cuenta propia)

El Estado Plurinacional, a través de los ministerios de Trabajo, Planificación y Producción, y los gobiernos municipales elaborarán programas integrales para crear condiciones en el acceso al crédito, capacitación técnica y de gestión; un régimen tributario equitativo y la reducción de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, declaraciones, etc., para las pequeñas y medianas empresas en las que participen en su mayoría mujeres trabajadoras y para las trabajadoras por cuenta propia.

EN CONCORDANCIA CON LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA CREACIÓN DE EMPLEOS EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, 1998 (NUM. 189) OIT; Y ART. 334 CPE.

El Estado Plurinacional, a través de los gobiernos municipales, elaborará programas de colaboración en redes para trabajadoras por cuenta propia, que les permita acceder a la oferta del mercado laboral municipal (aseo, mantenimiento vial y de áreas verdes, etc.), así como también a servicios básicos y programas integrales de capacitación.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 50, V CPE.

El Ministerio de Trabajo y los gobiernos municipales, en coordinación con las organizaciones representativas de las trabajadoras por cuenta propia, elaborarán regularmente un registro de la diversidad de las categorías de los trabajos por cuenta propia y de los empleadores de los mismos, con el fin de controlar la calidad del empleo y el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.

Artículo séptimo (de las acciones conjuntas entre el Estado y las organizaciones de los/las trabajadores)

El Estado Plurinacional, a través del Ministerio de Trabajo, promoverá acciones conjuntas con las organizaciones representantes de los trabajadores/trabajadoras, para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la presente ley y fortalecer las medidas y programas de fomento a las trabajadoras mujeres.

I (de la promoción de procesos de democratización interna y participación plena de las trabajadoras)

Las organizaciones de trabajadores/trabajadoras no practicarán ni tolerarán discriminación alguna contra las mujeres trabajadoras, al momento de su afiliación o al momento de participar en la conformación de las dirigencias durante los procesos de democratización interna.

II (de los mecanismos de seguimiento a las denuncias de las trabajadoras por incumplimiento de sus derechos)

Las organizaciones sindicales destinarán recursos suficientes, tanto financieros como humanos, al seguimiento de las denuncias de las trabajadoras mujeres afiliadas a sus sindicatos, por incumplimiento de sus derechos fundamentales reconocidos en las normas del Estado Plurinacional.

III (de las acciones de las organizaciones sindicales para promover la capacitación en sus derechos a las mujeres trabajadoras)

Las organizaciones sindicales establecerán convenios con instituciones del Estado Plurinacional, organizaciones internacionales y/u organizaciones no gubernamentales, para ofrecer regularmente a las trabajadoras mujeres afiliadas a sus sindicatos, capacitaciones para conocer y hacer respetar sus derechos laborales reconocidos en la Constitución y en la presente ley.

Artículo octavo (de las acciones conjuntas entre el Estado, organizaciones de trabajadores (as) y empleadores)

El Estado Plurinacional, a través del Ministerio de Trabajo, promoverá acciones tripartitas (Estado-organizaciones sindicales-empleadores) para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la presente ley y fortalecer las medidas y programas de fomento a las trabajadoras mujeres.

I (de la no discriminación a las mujeres para acceder y/o mantener un empleo digno)

Los empleadores, a través de sus organizaciones representativas y en conjunto con las instancias del Estado Plurinacional, elaborarán regularmente medidas para erradicar la discriminación de trabajadoras mujeres al momento de acceder a un empleo, conservarlo o ser ascendidas.

Los empleadores podrán beneficiarse de mecanismos de incentivos estatales, toda vez que demuestren periódicamente cumplimiento de la estabilidad laboral, la igualdad de remuneración, el acceso a beneficios de la seguridad social, la promoción de ascensos y otras condiciones del empleo para las trabajadoras mujeres con las que mantienen una relación laboral.

Los empleadores darán cumplimiento al sistema referencial, elaborado por el Estado Plurinacional, para la fijación de la remuneración, cuyos criterios apliquen el principio de equidad para las trabajadoras mujeres.

Los empleadores colaborarán con el Ministerio de Trabajo, a través de sus instancias de inspección laboral, en la implementación de un mecanismo de control del programa de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres.

II (de la obligatoriedad de los empleadores de acordar y respetar horarios flexibles y seguros para las mujeres trabajadoras)

Los empleadores y las trabajadoras mujeres, tanto de los sectores público como privado, al momento de iniciar la relación laboral, deberán acordar en el contrato de trabajo la redistribución de la jornada laboral, de manera tal que ésta concilie las responsabilidades familiares. Este acuerdo podrá ser realizado de forma individual o colectiva.

El empleador deberá implementar medidas para reducir progresivamente las horas extraordinarias, así como también deberá tomar en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, al momento de asignar trabajo por turnos y trabajo nocturno.

El Ministerio de Trabajo, a través de sus inspectorías de trabajo, supervisará el cumplimiento de los acuerdos de la organización de la jornada laboral.

III (de la obligatoriedad de los empleadores de ofrecer capacitaciones a las mujeres trabajadoras)

Los empleadores, a través de sus organizaciones representativas, establecerán convenios con instituciones de enseñanza superior y/o técnicas para ofrecer regularmente capacitaciones, para mejorar sus destrezas en el ámbito laboral, a las trabajadoras mujeres con las que mantienen una relación laboral.

Artículo noveno (de las acciones pro mujer en el trabajo)

El Estado Plurinacional, a través de sus ministerios de Trabajo, Justicia y Producción, y de las comisiones pertinentes de la Asamblea Plurinacional, realizarán acciones en conjunto con redes de trabajadoras mujeres, para promover acciones pro mujer en el trabajo en los sectores público y privado.

I (redistribución de las cargas familiares)

Los gobiernos prefecturales y municipales, y las redes locales de trabajadoras mujeres implementarán medidas con el objetivo de sensibilizar, concienciar y democratizar las distribución de cargas familiares entre parejas y/o hijos y mujeres trabajadoras.

**PROPUESTA CONSENSUADA:
“TODAS LAS MUJERES TRABAJAMOS”¹
PROPUESTA PARA EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL TRABAJO**

*“Superar la inequidad y desigualdad de género
en el trabajo hacia la construcción del vivir bien”*

Graciela Raquel López*

La presente propuesta ha sido elaborada con la participación de más de 700 mujeres de todo el país, más de 120 organizaciones sociales, con mesas de trabajo en cada departamento y una nacional. La mesa nacional está conformada por la Red de Mujeres Transformando la Economía (REMTE) que aglutina a 25 instituciones y organizaciones sociales en el país, Defensoría del Pueblo, trabajadoras asalariadas del hogar, Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, Confederación de Trabajadoras por Cuenta Propia, Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA) y Red Nacional de Mujeres Minerías; se contó además con la participación de la Unidad de Derechos Fundamentales, área de género del Ministerio de Trabajo. Esta propuesta fue ratificada por mujeres de diferentes sectores de trabajadoras.

Exposición de motivos

Este trabajo se funda en los principios y derechos protegidos por la Constitución Política del Estado (CPE), en la ratificación del principio de igualdad de todas las bolivianas y bolivianos, sin discriminación (artículo 3), la incorporación de la equidad de género como principio fundamental (artículos 8 y 11. I), la prohibición y sanción de todas las formas de discriminación, entre ellas, la discriminación en razón de género (artículo 14. II), el reconocimiento del trabajo del hogar como fuente de riqueza que deberá cuantificarse en las cuentas públicas (artículo 338), el reconocimiento de que toda persona tiene derecho al trabajo (artículo 46, incisos I, II y III) y que el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 48, V).

* Es representante de la Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)

¹ “Todas la mujeres trabajamos”, con remuneración o sin remuneración.

El trabajo productivo y el trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidado) son dos espacios desde donde aportan las mujeres a la economía nacional, de manera decisiva.

En los últimos 20 años, la creciente y masiva inserción laboral de las mujeres ha cambiado la composición del mercado de trabajo. Para el 2007, la participación laboral femenina en el ámbito nacional alcanzó al 56,2%.

No obstante esta incorporación masiva, las mujeres ingresan a un mercado de trabajo que tiende a segregarlas en ocupaciones de baja productividad y bajos ingresos. Esta forma de inserción incide en un mayor empobrecimiento de las mujeres, en general, y, en particular, de mujeres indígenas y jefas de hogar.

Las mujeres están concentradas en la categoría de trabajadoras por cuenta propia (32,47%) trabajadoras familiares o aprendices no remuneradas (34,36%); como asalariadas son principalmente empleadas (19,95%); empleadas del hogar (7,17%), sólo el 2,79% se halla en condición de obreras². Es decir, aproximadamente el 70% de las mujeres no son asalariadas sobre las que se edificaron los derechos sociales; ellas predominan en las unidades económicas familiares vinculadas al mercado.

Junto a otras formas de discriminación y exclusión que caracterizaron las relaciones laborales con la población femenina, las mujeres son las más afectadas por la desocupación, el subempleo³ y la precariedad, bajos ingresos, inestabilidad y la falta de protección laboral.

Una de las áreas más sensibles para demostrar la discriminación por razones de género es la de los ingresos. Sin importar dónde trabajen las mujeres, siempre obtienen una remuneración de entre un 20% y un 77% menor que la de los hombres, de acuerdo a la categoría ocupacional.

La mayoría de las mujeres, 73% en las ciudades y 92% en el área rural, no cuenta con ningún tipo de seguridad social. En la actualidad, sólo el 34% de asalariadas aporta a las administradoras de fondos de pensiones (AFP).

² Datos de Instituto Nacional de Estadística (INE) 2007.

³ Subempleo visible e invisible. (INE) 2007.

La precariedad laboral de las mujeres es el resultado del modelo neoliberal, que empeoró sus condiciones ya anteriormente deterioradas y que aún no son superadas. Sin embargo, nos situamos en los avances en materia de derechos laborales contenidos en la CPE, que reconoce el derecho al trabajo de todas y todos en la economía plural que caracteriza al país.

Entre las últimas disposiciones de protección en materia laboral y de seguridad social se encuentran: el incremento del salario mínimo nacional; decreto de igualdad de derechos laborales que prohíben la subcontratación y terciarización del trabajo, sin reconocimiento de obligaciones sociolaborales; garantía de indemnizaciones a partir de los 90 días; inamovilidad laboral por situación de embarazo y del progenitor responsable (CPE, Artículo 48, VI.); protección de la lactancia materna con periodos de descanso al día para dar de lactar a sus hijos/as y la obligatoriedad de espacios para el cuidado de los niños y niñas; seguridad ocupacional y prohibición de cualquier tipo de discriminación en el acceso al trabajo.

Los retos actuales deben superar la deuda social con las mujeres y cerrar las brechas de género en el ámbito laboral.

Propuesta

Para la protección de los derechos de las mujeres y en plena concordancia con la CPE, es imperativo:

- ✓ Garantizar los derechos laborales, el acceso al trabajo, la estabilidad laboral, el trabajo no segregado y sin discriminación hacia las mujeres y la aplicación del principio de igualdad (arts. 3, 8, 11, 14 de la CPE).
- ✓ Reconocer el valor económico y social del trabajo del hogar, tal como reconoce la CPE. (art. 338 de la CPE).
- ✓ Tomar en cuenta las características del trabajo de las mujeres en todas sus formas, en correspondencia con el modelo económico del Estado Plurinacional que reconoce la economía plural (es decir, no sólo trabajadoras dependientes asalariadas):
 - ❑ Trabajadoras dependientes asalariadas, del sector público y privado, incluidas servidoras públicas, consultoras, etc.

-
- Trabajadoras por cuenta propia.
 - Trabajadoras autónomas, de autosustento (subcontratadas por micro y pequeñas empresas y otras), familiares no remuneradas, de la microempresa y cooperativas (minerías, barranquilleras, palliris, guardas, entre otras).
 - Trabajadoras asalariadas del hogar.
 - Trabajadoras del hogar no remuneradas (amas de casa).
 - Trabajadoras/es temporales en la agricultura, jornaleras agrícolas, incluyendo las que realizan labores de cocina y otras como apoyo a la labor agrícola.
 - Trabajadoras agrícolas.
 - ✓ Reconocimiento de los derechos reproductivos en el trabajo (art. 66 de la CPE) y protección social a la maternidad como función social (art. 45, V).
 - ✓ Protección de trabajadoras y trabajadores en responsabilidades familiares promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
 - ✓ Asumir el reto de incluir en el anteproyecto todas las formas de trabajo, en concordancia con la economía plural.
 - ✓ Establecer límites y formas de trabajo, en el marco de la economía plural.
 - ✓ El respeto a los derechos colectivos ganados en las luchas de las y los trabajadores.

De las Trabajadoras Dependientes Asalariadas

Propuesta normativa:

a) RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La norma laboral debe involucrar los siguientes aspectos sustantivos:

Prohibición de toda discriminación

Incluir:

- En las convocatorias y procesos de selección, se prohíbe la especificación de género, estética, requisitos biológicos encubiertos y edad, como requisitos de acceso al empleo en el ámbito público y privado. (art. 14 de la CPE y DS 0213).
- Los empleadores, del sector público o privado, que discriminen a la trabajadora con relación al resto de los trabajadores, serán pasibles a sanciones (no multas) que se regularán, por infracción a la ley social pudiéndose agravar en caso de recurrencia.
- Todas las instituciones públicas y privadas contarán con un Código de Ética y reglamentos internos, que incorporen un trato igualitario a la trabajadora en y con relación a los trabajadores, asumiendo a la vez la sanción del acoso sexual en el trabajo.

Equidad e igualdad de género: condiciones y oportunidades laborales.

- Se incentivará a las empresas a que incrementen su planilla de trabajadoras sin discriminación ni segregación.
- En las convocatorias de ascenso, al menos el 50% de postulantes deben ser mujeres.
- Los tribunales calificadoros de méritos y/o examinadores por suficiencia, deben estar conformados con al menos 50% de mujeres.

- ❑ Se aplicará el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Esto debe hacerse sobre la base del principio de no discriminación que contempla: igualdad en el acceso y promociones, y ninguna reducción al presupuesto de salarios (art. 48 de la CPE).
- ❑ En caso de que el tema de cooperativas ingrese a este anteproyecto, incluir a las mujeres que trabajan de manera informal en cooperativas del sector minero y que, cumpliendo la normativa, tanto las mujeres barranquilleras, como las guardas pasen a formar parte de diferentes cooperativas mineras, logrando así su formalización.

Acoso sexual y laboral

- ❑ Se prohíbe y sanciona el acoso laboral en cualquier ámbito (art. 49 de la CPE).
- ❑ En el caso del acoso sexual en el trabajo, de un superior o de un trabajador de igual rango, de institución pública, privada, corporativa o sindical, se incorpora la inversión de la prueba vigente en materia laboral.
- ❑ En caso de acoso moral a la trabajadora de institución pública, privada, corporativa o sindical, también se aplica la inversión de la prueba vigente en materia laboral, cuando la misma es recurrente por actos notorios y manifiestos.

Salario

- ❑ Se garantiza el salario digno y justo.

Contrato de trabajo

- ❑ Todas las trabajadoras deben contar con un contrato de trabajo, con las características específicas del tipo de trabajo que desempeñarán.
- ❑ Se prohíbe la firma de renuncia anticipada.

Protección de la maternidad como función social en corresponsabilidad con la paternidad

- ❑ La trabajadora madre de la institución pública y privada, con hijos/as de hasta seis meses de edad, podrá gozar de hasta un día al mes en labores de atención familiar (salud, educación, alimentación), sin derecho a compensación y/o descuento, debidamente justificado.
- ❑ En otras formas de trabajo, (consultoras en línea) también se otorgará el mismo derecho que a trabajadoras de planta, en base a la naturaleza de cada relación especial de trabajo.
- ❑ Las licencias prolongadas de la trabajadora por motivos de atención de salud de los hijos/as podrá ser extendida hasta un máximo de 10 días con compensación, en ningún caso afectará el derecho a la vacación.
- ❑ La trabajadora que cumple jornada laboral nocturna y tiene hijos/as menores a un año, de ser posible, deberá ser reubicada en horario diurno durante el primer año de vida del hijo/a.
- ❑ La trabajadora tendrá derecho a aguinaldo a partir del mes de inicio del trabajo durante la gestión, tanto en la empresa pública como privada.

Se deberá ratificar el DS 012, sobre inamovilidad laboral de la madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, debe especificar que gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo, y el el DS 115 que garantiza que todas las mujeres durante el periodo de lactancia tendrán pequeños periodos de descanso al día no inferiores en total a una hora para que puedan dar de lactar a sus hijos menores de seis meses y prolongada por lo menos hasta dos años. Las instituciones públicas y privadas deberán promover en sus recursos humanos una cultura de apoyo y reconocimiento a la lactancia materna deben se incorporados en la ley.

- ❑ La trabajadora que demuestre la adopción de niño, niña o adolescente, gozará de los mismos derechos de licencias que el resto de las mujeres con hijos/as menores.
- ❑ El/la trabajador/a que tenga a su cargo el cuidado de persona familiar, hasta

tercer grado, con alguna discapacidad, gozará de los mismos derechos de licencias que el resto de mujeres trabajadoras con hijos/as enfermos.

Seguridad Industrial

- ❑ El/la trabajador/a que despliega labores en lugares insalubres debe ser objeto de revisión médica obligatoria por el seguro social cada 90 días.

Formación en el área productiva

- ❑ El Estado, por intermedio del Ministerio de Trabajo y los distintos niveles autonómicos, crearán la escuela de formación productiva femenina, en sus tres niveles: i) nivel inicial de formación para las trabajadoras desde 14 hasta 26 años; ii) nivel de calificación laboral, desde 26 años a 45; iii) nivel de reiniciación laboral desde los 45 años adelante.

b) RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La normativa positiva laboral en Bolivia, debe involucrar los siguientes aspectos sustantivos:

- ❑ En las organizaciones sindicales, sean ejecutivas o electorales, debe existir al menos un 50% de mujeres en esos cargos, sea de sindicatos, federaciones, confederaciones, juntas, asociaciones, centrales obreras regionales, departamentales, nacionales y otros.
- ❑ El Ministerio de Trabajo creará la escuela sindical para trabajadoras, con el objeto de formarlas en la actividad sindical.
- ❑ Las declaratorias en comisión con goce de haberes de dirigentes sindicales debe involucrar, por el principio de igualdad, al menos al 50% de trabajadoras.
- ❑ La libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y negociación colectiva debe aplicarse a trabajadoras y trabajadores de la micro, pequeña y mediana empresa.
- ❑ Los tribunales arbitrales en el conflicto colectivo, deben garantizar la con-

formación equitativa de mujeres y hombres.

- En los pliegos de peticiones y de reclamaciones, debe involucrarse de manera obligatoria aspectos de género, como capítulo especial y preferente en las relaciones de trabajo.
- Al menos el 50% del personal de conciliación laboral debe recaer en personal femenino.
- Al menos el 50% de los cargos de representación en entidades de seguridad social y otros debe estar ocupado por trabajadoras.
- Los procesos de capacitación a cargo de la empresa, deben ser otorgados en un 50% a las trabajadoras.
- En la judicatura laboral debe haber al menos un 50% de juezas, tanto en primera instancia como en salas sociales.
- Las empresas públicas y privadas concederán licencias a toda trabajadora y trabajador que se halle en tratamiento de enfermedades terminales, sea instancia pública o privada, sin compensación ni descuento ni con cargo a su vacación.
- El subsidio temporal en caso de embarazo se extiende a 100 días y el subsidio económico al 100% del salario de la trabajadora.
- Los subsidios en especie y de natalidad deben ser entregados a la trabajadora en forma personal y este derecho es indelegable. En caso de que el trabajador sea el cónyuge, también el subsidio se entregará a la madre de los hijos/as.
- El derecho de la trabajadora para lactancia de su hijo/a durante cada día, según señala la norma, será divisible de acuerdo al requerimiento de la trabajadora.
- Las trabajadoras en edad fértil y que se hallan en plantas de radiación u otras formas análogas, recibirán una jornada especial de trabajo de hasta cinco horas. En caso de embarazo establecido, gestación y lactancia, serán

reubicadas a espacios sin riesgo.

- ❑ El Ministerio de Trabajo creará la oficina de defensa gratuita a las trabajadoras víctimas de transgresiones a sus derechos labores y de seguridad social.
- ❑ El sistema de medicina familiar de la seguridad social, impondrá al menos una revisión médica al año a todas las trabajadoras.
- ❑ Todas las organizaciones no gubernamentales están obligadas a establecer políticas en materia de género e incentivo a la protección del trabajo femenino, acomodándolas a su misión, fines y objetivos.
- ❑ Toda empresa pública o privada con más de 30 trabajadores mujeres u hombres, deberá contar con un espacio destinado al cuidado de hijos/as menores.

De la función del Ministerio de Trabajo

- ❑ Se sugiere la modificación de sus atribuciones para lograr el respeto de los derechos laborales, más allá de la conciliación.

Es imperativa la creación de la Dirección de Género en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que promueva y garantice los derechos de las mujeres al trabajo.

SEGUNDA PARTE:

RÉGIMEN
DE SEGURIDAD SOCIAL
A LARGO PLAZO

LAS REFORMAS PREVISIONALES EN AMÉRICA LATINA Y SU DEBATE EN BOLIVIA

Flavia Marco Navarro*

La seguridad social debiera ser una parte fundamental de las políticas sociales, puesto que los cambios en los ciclos de vida como la vejez o riesgos como las enfermedades o accidentes de trabajo, deben ser protegidos como una extensión del derecho a la vida que le toca resguardar al Estado. Las contingencias a cubrir son tan diversas que van desde la maternidad a la muerte, pero la vejez ha sido siempre una de las contingencias más difíciles de cubrir puesto que abarca importantes riesgos sociales, ya que las personas adultas mayores no sólo requieren un ingreso, sino que también tienen significativas necesidades de asistencia, cuidado y salud.

Este trabajo se dedica a las pensiones y jubilaciones de vejez. El artículo primero expone un panorama de las reformas de capitalización individual (CI) en la América Latina y especialmente de sus impactos en términos de equidad de género, a continuación se presentan las recientes reformas de segunda generación —la chilena y la uruguaya— que intentan solucionar los problemas de equidad e inclusión. Posteriormente se sintetiza el funcionamiento del sistema previsional aún vigente en Bolivia, para abordar luego el debate y el proyecto de ley de reforma. Por último se presentan las conclusiones y algunas propuestas.

I. Las reformas de Capitalización Individual en América Latina

Hace casi 30 años, Chile reformó su sistema previsional con un esquema que años más tarde, en los noventa y en el presente siglo, sería replicado en varios países de América Latina e incluso fuera de la región, con resultados poco deseables. Estas reformas reemplazaron los sistemas de reparto y beneficio definido, por los de capitalización individual y contribución definida. Los primeros eran de administración pública. En ellos, las pensiones y jubilaciones tenían un monto predeterminado que se financiaba con las cotizaciones de los activos, aportes que eran inciertos y que se fijaban progresivamente según las reglas de cálculo de cada legislación, a los que se sumaban fondos públicos. Por su parte, los sistemas de capitalización individual son, por lo general, de administración privada y las pensiones responderán principalmente al monto acumulado.

* Abogada investigadora. Especialista en Seguridad Social
flaviamarco@gmail.com

Los sistemas de reparto y beneficio definido se basaban en principios de universalidad, solidaridad, oportunidad, eficiencia, entre otros. No obstante la enunciación expresa de estos principios en las legislaciones, no siempre se cumplían; en el caso boliviano no pasaron de ser buenos enunciados debido a la falta de recursos, la ineficiente administración, la falta de institucionalidad, la corrupción y la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones. Además, estos principios incluso en su formulación teórica excluían a las mujeres, pues fueron pensados para el trabajador hombre, jefe de familia y empleado del sector formal de la economía. Por su parte, los sistemas de capitalización individual y contribución definida responden a los principios de libre competencia y equivalencia (entre los aportes y los beneficios de cada asegurado).

A pesar de que los principios orientadores del sistema de reparto no se materializaran siempre en la práctica, la modificación drástica en los mismos revela el cambio en la concepción de seguridad social que conllevaron las reformas, a tal punto que se habla de un cambio de paradigmas, que, sin embargo, no se dio en materia de género como veremos más adelante.

Las reformas a los sistemas de pensiones (de vejez, invalidez y sobrevivencia o viudez) de la región han sido clasificadas en estructurales y no estructurales. (Mesa Lago, 2000). Las primeras son de tres tipos:

- a) Substitutivo, que reemplaza el sistema público de reparto y beneficio definido por uno privado de capitalización individual y contribución definida. En esta categoría están Bolivia, El Salvador, Chile, que fue el país pionero, México y República Dominicana.
- b) Mixto, que no clausura el sistema público de reparto, sino que lo mantiene como un elemento solidario y básico del sistema, al que incorpora un componente de capitalización individual complementario. De manera que las pensiones están compuestas por una parte proveniente del sistema público y otra del privado. Las reformas de Argentina, Costa Rica y Uruguay fueron de este tipo.
- c) Paralelo, que también mantiene el sistema público, pero lo reforma y lo hace competir con un nuevo sistema de capitalización individual. Es decir que los ciudadanos deberán optar por uno de los dos. A este modelo corresponde el sistema de pensiones de Colombia y el de Perú.

Las reformas no estructurales mantienen el sistema público, incorporando ciertas modificaciones, generalmente paramétricas¹, tendientes a extender la cobertura, regularizar las condiciones de adquisición de los derechos, reducir o eliminar el déficit (usualmente endureciendo los requisitos de adquisición de las pensiones), aumentar la eficiencia con cambios o unificación en los entes gestores, mejorar la viabilidad financiera del sistema y proporcionar pensiones más adecuadas. Es el caso de Brasil, Panamá, Paraguay, Nicaragua o Venezuela.

Las reformas estructurales tuvieron efectos negativos en la justicia social y en la equidad de género, básicamente por las siguientes causas:

- 1) Reproducen las diferencias del mercado del empleo, de manera que los grandes contingentes de trabajadores y sobre todo trabajadoras en puestos laborales informales, temporales y discontinuos tiene pocas posibilidades de afiliarse y mantenerse en el sistema. De igual manera, el desempleo —sistemáticamente mayor entre las mujeres— también ejerce efectos negativos en la continuidad de las cotizaciones, a no ser que exista un subsidio que contemple la cotización durante este período. Además, las brechas salariales se trasladan al sistema previsional, pues las cotizaciones se realizan en función de las remuneraciones, con lo que la discriminación en esta materia contra las trabajadoras hace que éstas tengan ingresos inferiores para cotizar.
- 2) Incorporan fórmulas de cálculo de las pensiones que implican una discriminación expresa contra las mujeres; en todos los casos se establece la utilización de tablas actuariales que diferencian entre la expectativa de vida masculina y femenina para el cálculo de las prestaciones. De esta forma, una de las pocas ventajas de las mujeres es transformada en un perjuicio que se agrava en los países en que existe para ellas una menor edad de jubilación, ya que un monto acumulado menor debe dividirse por un número mayor de años, dando como resultado una pensión inferior.
- 3) Excluyen a quienes se dedican al trabajo reproductivo, es decir que alrededor del 50% de las mujeres, las convencionalmente consideradas inactivas, no tiene acceso a las pensiones o se encuentran a expensas de recibir una pensión de viudez o asistencial.

¹ Las reformas paramétricas consisten en cambios en los parámetros de los regímenes de beneficio definido, tales como edad de jubilación, tasa de reemplazo, porcentaje de cotización sobre el salario.

- 4) Las mujeres representan la mayoría de las personas adultas mayores y además deberían pasar más tiempo como jubiladas puesto que tienen una esperanza de vida mayor, pero —con excepciones como la uruguaya— están subrepresentadas entre los perceptores de jubilaciones (Marco, 2004).

A. Revirtiendo el daño: reformas de la reforma en Chile y Uruguay

Chile y Uruguay han sido los dos últimos países de la región en implementar reformas a sus sistemas previsionales. Además ambos tienen importantes características, el primero por su carácter pionero en instaurar la capitalización individual, por exportar el modelo; y el segundo por sus tasas históricamente altas de cobertura a pesar de ser un país que transita la transición demográfica avanzada y el más envejecido de la región².

Lo primero a destacar en las reformas previsionales recientes en estos países, son los procesos participativos, reflexivos y de estudios llevados a cabo. Es decir que los procesos en sí pueden considerarse ejemplares por estas características, pues en el caso chileno se instaló una comisión intersectorial —el Consejo Asesor presidencial para la Reforma del Sistema Previsional— que debatía y escuchaba a diversos actores y que elaboró la base para el informe interministerial que se presentó a la Presidenta. Paralelamente, diversos actores sociales instalaron el Consejo Ciudadano para la Reforma Previsional, donde se prepararon sus aportes y críticas a ser presentadas al Consejo Asesor. En el caso uruguayo se estableció el Diálogo Nacional de Seguridad Social con diversas mesas temáticas, también intersectoriales y con la participación de los actores sociales.

1. Chile

El sistema implementado en este país, de acuerdo a lo dicho, reemplaza el sistema de reparto, beneficio definido y administración pública por un sistema obligatorio de capitalización individual, en el que los fondos son administrados por las administradoras de fondos de pensiones (AFP). El Decreto Ley 3000, que instaura el sistema, lo dispone como obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia y optativo para los trabajadores independientes o autónomos. Los trabajadores afiliados al sistema estaban obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y rentas disponibles, además

² En el 2004, un 15% de las mujeres y un 13% de los hombres eran mayores de 65 años, mientras que la esperanza de vida era de 79 y 72 años, respectivamente.

de una cotización adicional y eventualmente voluntaria y las comisiones para las AFP.

Además, existía el Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS) para las personas en extrema pobreza (que no tengan ingresos propios o que teniéndolos equivalgan al 50% de la pensión mínima), inválidas o mayores de 65 años y la garantía de la pensión mínima, para quienes no lograran autofinanciarse una jubilación, para la cual se requerían 240 cotizaciones (20 años).

La vigencia de este sistema durante más de dos décadas no produjo los resultados prometidos y se verificaron todos los impactos negativos señalados en el título anterior. De hecho, hasta el año 2006 sólo el 59% de la fuerza laboral cotizaba en el sistema previsional. La deficiente cobertura y los bajos montos de las pensiones afectaban a quienes estando afiliados y cotizando obtenían prestaciones muy bajas, a las personas que estando afiliadas no cotizaban regularmente; y a las que directamente no estaban afiliadas. Además, las mujeres reunían fondos equivalentes al 50% de los acumulados por los hombres y la tasa de reemplazo femenina fluctuaba entre el 52% y el 57% de la masculina. Como corolario, en un momento se concluyó que en el mediano plazo más de la mitad de los afiliados y casi tres cuartas partes de las mujeres no alcanzarían a cumplir el requisito de la pensión mínima, por lo que serían destinatarios de la pensión asistencial (Yañez, 2010).

Dada esta realidad, finalmente se produjo la reforma de la reforma mediante Ley 20.255 de 2008, que mantiene en esencia el sistema de capitalización individual administrado por las AFP, pero introduce interesantes modificaciones tendientes a mejorar la equidad y la inclusión: incorpora las pensiones solidarias, acciones en pro de la equidad de género, de estímulo a la competencia entre AFP, de ampliación de cobertura a los y las trabajadores independientes y de responsabilidad fiscal.

La pensión solidaria reemplaza a la PASIS (que era de 45.000 pesos chilenos) y a la pensión mínima, integrándose a dos pilares contributivos, uno obligatorio para dependientes e independientes, y otro voluntario. Para acceder a la pensión solidaria se requiere tener 65 años de edad, pertenecer al 60% más pobre de la población y tener 20 años de residencia en el país. De manera que no se exige ningún aporte previo. Si este fuera el caso la pensión es de 75.000 pesos chilenos (\$) mensuales (150 dólares estadounidenses). Si se hubiera cotizado se recibe el aporte solidario en montos diferenciados hasta alcanzar los 255.000 \$ (500 dólares); en las pensiones autofinanciadas por arriba de este monto, el aporte solidario

se extingue. De este modo la protección brindada es mayor tanto por la magnitud de la cobertura como de los montos de las prestaciones entregados (Yañez, 2010).

La pensión y el aporte solidario fueron pensados como uno de los ejes tendientes a reducir las desigualdades de género, pues se elimina el requisito de las cotizaciones mínimas, beneficiando a quienes no están en el mercado laboral y se dedican al cuidado, la crianza y las labores domésticas; a las trabajadoras informales y temporales; y a todas las trabajadoras que, en general, tienen densidades de cotización y montos acumulados inferiores. Para este último tema, se establece también una bonificación por hijo nacido o adoptado de 18 cotizaciones por el salario mínimo ³(600 dólares). Se trata de un derecho universal, por tanto no importa el nivel de ingresos de la mujer ni si ha realizado cotizaciones o no.

Además, se dispone la división de los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad, autorizando al juez a que en este juicio realice esta división en caso de que una de las partes se vea menoscabada, especialmente cuando como consecuencia del cuidado de los hijos y las labores del hogar no pudo desarrollar una actividad remunerada o lo hizo en menor medida de lo que podía o quería. La compensación involucra hasta el 50% de los fondos previsionales acumulados (Yañez, 2010).

También se estableció la separación por sexo en la licitación del seguro de invalidez y sobrevivencia, pues dada la mayor esperanza de vida de las mujeres es menos probable que dejen viudos beneficiarios y dada su menor accidentabilidad es menos probable que hagan uso del seguro de invalidez. Esto tuvo una reducción de la prima de las mujeres que equivale a un aumento de las pensiones autofinanciadas de alrededor del 5% (Yañez, 2010).

De otra parte, se instaló la afiliación voluntaria para quienes no estén en el mercado laboral, que pueden cotizar con la periodicidad que deseen y así acceder a la pensión solidaria. Este mecanismo fue pensado para las amas de casa.

Asimismo, se igualó el ingreso mínimo imponible para trabajadoras de casa particular con el resto de los trabajadores y se eliminaron las comisiones de las AFP por depósito de cotizaciones y por transferencia de los fondos entre una AFP y otra.

³ Calculado con el salario mínimo de 2010 que es de 159.000 pesos chilenos.

En cuanto a los incentivos para los trabajadores y trabajadoras independientes, actúan en ese sentido el acceso a la pensión solidaria y también la bonificación por hijo, puesto que se accede a ellos siempre que la persona esté afiliada.

El costo de la reforma ascenderá al 1,4% del PIB en 2012. Para cumplir estos compromisos se constituyó el Fondo de Reservas de Pensiones, con un aporte inicial de 604,5 millones de dólares, que se incrementará cada año entre un 0,2 y un 0,5%, según se dejó establecido en la Ley de Responsabilidad Fiscal.

Respecto de los resultados de la reforma, se estima que el aporte solidario incrementaría notablemente la pensión de las mujeres, especialmente de aquellas sin instrucción, pues representaría el 83% en el caso de las casadas o convivientes y el 43% en el de las solteras. Asimismo, la brecha de género en el monto de la pensiones se reduciría entre un 32% y un 43% para personas con estudios básicos y medios y un 10% entre quienes cuentan con estudios superiores. El mayor impacto del Sistema de Pensiones Solidarias sobre las pensiones finales de las mujeres casadas, convivientes y separadas o divorciadas con educación básica y media se explica por el menor monto de pensión autofinanciada de este grupo de mujeres. El diseño del sistema integrado de pensiones implica que a menor monto de pensión autofinanciada, mayor será el monto del subsidio estatal y viceversa. Esta es también la razón porque las mujeres con educación superior no se verían afectadas con la implementación del sistema de pensiones solidarias (Podesta, 2007 citada por Yañez, 2010).

2. Uruguay

La reforma previsional llevada a cabo en el año 1996 estableció un sistema mixto compuesto por un componente de reparto, beneficio definido y administración pública y otro de capitalización individual y contribución definida administrado por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP). Las personas de mayores ingresos deben cotizar obligatoriamente a ambos componentes, mientras que para las de menores ingresos la aportación de la mitad de su cotización a las AFAP es optativa⁴. En este marco, se aumentaron los años de aportes requeridos (de 30 a 35), la edad de jubilación de las mujeres (de 55 a 60 para jubilación común y de 65 a 70 por edad avanzada) y se implementó el sistema

⁴ Para quienes ejerzan esta opción, que es irreversible, en el componente de reparto se les efectúa una bonificación equivalente al 1,5% de sus aportes.

de registro de historias laborales para controlar los años en que efectivamente se contribuyó⁵. Además se modificaron las tasas de reemplazo (igualándolas para mujeres y varones, ya que antes éstas tenían tasas superiores), que oscilan entre 52,5 y 82,5% dependiendo de la edad de jubilación y años aportados, de manera que a mayor edad y más aportes mayor tasa de reemplazo (Marco, 2007).

Las prestaciones y requisitos de acceso son: a) jubilación, con 35 años de aportes y 60 años de edad; b) jubilación por edad avanzada con 15 años de aporte y 70 de edad; c) pensión de supervivencia, que representa entre el 50 y el 75% del sueldo básico jubilatorio y corresponde principalmente las viudas, excepcionalmente a los viudos, cuando demuestren dependencia económica de la causante, y a los hijos y padres incapacitados; y d) pensión asistencial, para los mayores de 70 carentes de recursos.

Una primera apreciación es que los efectos adversos que ha tenido la capitalización individual sobre la equidad social y de género en otros países en que se implementó de forma pura, en el caso de Uruguay se han visto muy atenuados precisamente por el componente público de sistema. La forma de cálculo de las prestaciones es diferente en el pilar solidario y en el pilar de capitalización individual. Tomar en cuenta los últimos diez años o los 20 mejores, puede beneficiar a las mujeres, dado que la brecha salarial ha mostrado agudizarse en los últimos años de la vida laboral. En cambio, en el pilar de capitalización individual la jubilación depende del monto acumulado durante toda la vida activa y de la tasa de interés.

A diferencia de lo que ocurre en otros países de la región, las mujeres no están subrepresentadas entre los perceptores de prestaciones de vejez. Ellas representaban el 58,4% de la población mayor de 60 años y constituían el 55% de los jubilados en el año 2006 y como es de esperar casi la totalidad de los beneficiarios por viudez (el 96%) y un 53% de las pensiones asistenciales del Banco de Previsión Social. Considerando agregadamente todas las prestaciones, las mujeres representaban el 65% de las pasividades entregadas por esta entidad. Pero si el foco se pone en el total de mujeres mayores de 60 años, el 57% de ellas es jubilada por el Banco de Previsión Social, en contraste con el 67% de los varones de este tramo

⁵ En realidad, desde antes de la reforma, desde 1991, la normativa disponía la obligación del BPS de mantener un registro detallado de empresas y personas afiliadas, con datos como servicios prestados, años, salarios computados, aportes efectuados; pero correspondía al Ejecutivo determinar la fecha en que empezaría a regir la historia laboral y esto sucedió desde la reforma (Plá Rodríguez, 1998).

de edad (Pugliese y Santos, BPS, 2007). Peor aún, si se observa la población de 60 años y más que recibe jubilaciones, considerando agregadamente las AFAP y el Banco de Previsión Social, según la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2005, tan sólo el 52,0% de las mujeres de este tramo de edades recibe una jubilación en contraste con el 75,4% de los varones. Las mujeres acceden entonces a la seguridad social por las pensiones de viudez y asistenciales, mientras que los varones vía jubilación por derecho propio (Marco, 2007).

En cuanto a los montos de las prestaciones otorgadas por el Banco de Previsión Social, la proporción de mujeres en los tramos de menores ingresos era mayoritaria, mientras que la proporción de varones aumenta a medida que aumentan los ingresos. Por ello, si consideramos agregadamente jubilaciones y pensiones provenientes del Banco y de las AFAP, la brecha de ingresos de género por estos conceptos es del 25%, o lo que es lo mismo las mujeres perciben el 75% de las pasividades masculinas⁶. Siempre se pensó que esta brecha se debía fundamentalmente al peso ejercido por las pensiones de viudez, ya que sus montos son bastante inferiores a las jubilaciones. Pero aún considerando sólo las jubilaciones otorgadas por el Banco de Previsión Social se observa que las jubiladas se concentran mucho más que los hombres en los tramos inferiores. El 80% de las mujeres percibía jubilaciones de hasta cinco Bases de Prestaciones y Contribuciones⁷ (BPC), mientras que se ubicaban en este tramo de ingresos el 68% de los jubilados varones en el año 2006 (Pugliese y Santos, BPS, 2007).

Entonces, a pesar de que los impactos fueron menores que en otros casos, el sistema previsional no era equitativo y dada la estructura demográfica del Uruguay tampoco sostenible por mucho tiempo. Además el problema de los contingentes de trabajadores y trabajadoras, principalmente informales, excluidos del sistema también se presentaba y la desigualdad de género más notable se daba en el tipo de prestaciones a que accedían mujeres (asistenciales, de viudez y en mayor proporción del BPS) y los hombres (por derecho propio y en mayor proporción de las administradoras privadas). Por tanto se hizo necesaria una reforma.

Es así que, previamente, la Ley 18.065 de 2006 reguló el trabajo doméstico asalariado, reconociendo todos los beneficios en materia de seguridad social; y la ley

⁶ En base a INE, Encuesta Continua de Hogares Año 2005.

⁷ La BPC correspondiente a la fecha de la información procesada por Pugliese y Santos para su trabajo (mayo de 2006) equivalía a \$1.482.

de 2007 de uniones concubinarias (hetero y homosexuales) equiparó los derechos de viudos y viudas con los y las convivientes (con cinco años de convivencia); asimismo se realizó una amplia campaña de difusión de los derechos adquiridos que produjo un incremento considerable de la cobertura sobre todo de las actividades desempeñadas por trabajadoras pobres. Finalmente, la Ley 18.395 de octubre de 2008 flexibiliza las condiciones de acceso a las jubilaciones y pensiones, contribuyendo a la inclusión de más mujeres, reconociéndoles para el cómputo de años de trabajo, un año por hijo biológico o adoptivo, y aumentando significativamente los montos de las prestaciones mínimas que es donde se ubican mayoritariamente las mujeres (Aguirre y Somma, 2010).

La reforma previsional se inserta en una nueva política de inclusión social, que tiende a la universalidad, acompañada de una mayor eficiencia en el gasto social, mejora de la inversión y una reforma tributaria progresiva. Entre las medidas de la reforma previsional se destaca la reducción de años de servicios requeridos para acceder a la jubilación común, de 35 a 30 años, con una reducción de la prestación, pues la tasa de reemplazo se reduce al 45%, incrementándose un 1% por cada año adicional. En la jubilación por edad avanzada se reduce la edad de 70 a 65 años y a medida que se aumenta la edad se disminuyen los años requeridos: 65 años de edad y 25 de servicio, 66 y 23; 67 y 21; 68 y 19; 69 y 17; 70 y 15. La tasa mínima de reemplazo no se modificó, está fijada en el 50%, más un 1% por cada año que exceda el mínimo requerido para cada edad, con un máximo del 14% adicional. Se considera que esta medida sirve a cerca del 70% de los trabajadores privados que se podrán jubilar por esta causal a los 65 años (Aguirre y Somma, 2010).

También se alivianaron los requisitos para acceder a la pensión por invalidez (ya no se requiere haber trabajado los seis meses previos a la incapacidad) y se estableció la pensión no contributiva de vejez desde los 65 años, condicionada a la carencia crítica de recursos, que se suma a la pensión no contributiva para mayores de 70 y que ya existía también para quienes carecen de recursos.

En cuanto al cómputo de un año de cotizaciones por cada hijo nacido vivo o adoptivo, se entrega a todas las madres hasta un máximo de cinco años. La iniciativa se pensó como una forma de acción positiva para hacer frente a las discontinuidades en la trayectoria laboral femenina motivadas por la crianza. Los datos ya muestran que las mujeres que no habían logrado completar los años requeridos están utilizando esta norma para jubilarse y que otras están mejorando los montos al aumentar su tasa de reemplazo (Aguirre y Somma, 2010).

La elevación de las tasas de cobertura en Uruguay –ya de por sí altas históricamente– se da en los últimos cinco años, precediendo a la última reforma, y se puede atribuir a varios factores como la recuperación económica, la estricta fiscalización de los aportes y las empresas, la reforma tributaria, las campañas de difusión de derechos y obligaciones y los cambios institucionales. Además la reforma reciente promete mejorar aun más la situación.

II. El sistema de pensiones vigente en Bolivia

En Bolivia el sistema de pensiones de capitalización individual fue establecido en 1997⁸ (Ley 1732 de 1996), junto con el Fondo de Capitalización Colectiva, que dio lugar al Bonosol⁹. En el actual gobierno este derecho pasó a denominarse Renta Dignidad y se hizo extensivo a los mayores de 60 años, dando la posibilidad del cobro mensual o anual; también se establecieron dos montos diferentes, 1.800 bolivianos para quienes tienen acceso a una pensión y 2.400 para quienes no tengan jubilación alguna. Tanto el Fondo de Capitalización Colectiva como el Individual son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

La capitalización individual¹⁰ da lugar a la pensión de vejez, que puede adoptar la modalidad de mensualidad vitalicia variable –administrada y pagada por una AFP– o seguro vitalicio –monto fijo pagado por una compañía de seguros–. De manera que no existe la posibilidad de retiros programados como en otros países, con la intención de eliminar el riesgo de que las personas se queden sin fondos para financiarse una pensión. El afiliado aporta mensualmente un 10% de su remuneración, más un 1,71% para la prima del seguro de riesgo común y un 0,5% para la comisión de la AFP. Además anualmente se le descuenta otro 0,23% sobre los saldos totales acumulados como comisión de administración de cartera. Entonces el afiliado está pagando casi un 13%. El empleador aporta tan sólo un 1,71% para el seguro de riesgo profesional y un 2% para el fondo de vivienda, es decir que en rigor no hay aporte patronal para el sistema de jubilación.

⁸ En este momento el sistema tenía apenas 306.698 afiliados activos y 114.616 pasivos (Bonadona, 2004:161).

⁹ Inicialmente de \$us 230 para mayores de 60 años, en el año 1998 el bono fue modificando, extendiéndolo a los mayores de 50 años, pero reduciendo sustancialmente su monto a 60 dólares americanos. En 2002 nuevamente se establecería para mayores de 65 años y por la cantidad de dinero inicial.

¹⁰ Se buscó eliminar rápidamente el sistema de reparto, obligando a las mujeres menores de 50 años y a los hombres menores de 55 a trasladarse al nuevo sistema.

A su vez, para acceder a la pensión mínima (647 Bs) se requiere tener 60 años, haber cotizado 180 períodos o más y tener una pensión referencial menor a la pensión mínima.

En Bolivia, igual que en otros casos, las pensiones están determinadas por la densidad de cotizaciones y el salario base. Para jubilarse se necesita un fondo que equivalga al 70% del salario base, que se calcula sobre el promedio de los últimos cinco años previos al retiro, con 180 cotizaciones o 15 años de aportes. Con estos requisitos cumplidos la pensión se calcula considerando el capital acumulado y el factor de descuento actuarial, que incorpora la expectativa de vida al momento de la jubilación, una para mujeres y otra para hombres, así como la existencia de derechohabientes.

Al igual que en los otros casos latinoamericanos, la reforma de pensiones boliviana fue diseñada, basándose en una serie de supuestos acerca del perfil del destinatario: un trabajador hombre con ingresos estables, suficientes y regulares para cotizar, es decir un empleado del sector formal de la economía con contrato de trabajo indefinido. Si bien este prototipo de trabajador se aleja de la realidad de casi toda América Latina, resulta aún más ajeno en el caso de Bolivia, ya que este país posee una de las tasas de informalidad laboral más altas de la región, pues asciende al 77% en el caso de las mujeres y al 59% en el de los hombres según cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para el año 2002¹¹.

Todos los impactos de género identificados para América Latina se verifican en el caso boliviano, pero de manera aún más acentuada.

Nuestra reforma previsional no consideró los perfiles ocupacionales mayoritarios en el país y menos aún las desigualdades de género. La diferencia de los perfiles ocupacionales de hombres y mujeres es determinante para su situación en el sistema de pensiones. En todos los países de la región el servicio doméstico es casi exclusivamente femenino y en el caso boliviano la reforma previsional excluyó a las empleadas domésticas, y a pesar de que Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar igualó condiciones laborales, mantuvo la exclusión del sistema previsional, pues no es obligatorio para la parte empleadora cotizar por la trabajadora.

¹¹ Cifras de la CEPAL, en base a la Encuesta de Hogares y a la de Empleo en Milosavljevic, 2007:133).

En relación con los perfiles ocupacionales también está la situación laboral de la población rural del país que, aunque decreciente por la migración interna e internacional, sigue siendo considerable y ha estado sistemáticamente excluida de la seguridad social. Según el último censo de población que data del año 2001, el 37% de la población vive en el área rural, pero según proyecciones del Centro Latinoamericano y Caribeño de Población (CELADE) este porcentaje desciende a menos del 25% para el año 2010. Se trata entonces de una población en descenso, pero considerable, que además desde hace algunos años ha estado más envejecida, precisamente debido a la migración de la población joven. Al margen de las cifras la seguridad social es un derecho de todas y todos (Marco, 2010).

Los factores actuariales utilizados bajo el Reglamento de la Ley de Pensiones, al igual que en otros países, implican la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, lo que, de acuerdo a lo dicho, discrimina a las mujeres, pero además las edades consideradas no corresponden al país, de hecho son como 20 años más altas para ambos sexos.

III. El debate de la reforma en el país

El proyecto de ley de reforma de pensiones promete subsanar en parte los problemas de equidad para quienes pertenecen al mercado de empleo formal, pero no hace frente a las causas de la exclusión. En este contexto, el debate se centra en la naturaleza pública o privada de la administración y no en las causas de la exclusión, por lo que resulta necesario cambiar este enfoque, ya que se considera que más relevante que quién administre, es la lógica con que opere el sistema y las posibilidades consiguientes de inclusión, aspectos que en este proyecto no se modifican sustancialmente (Marco, 2010).

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia reconoce, al igual que la anterior, el derecho a la seguridad social, estableciendo que es deber del Estado garantizar el derecho a la jubilación con carácter universal, solidario y equitativo. Establece además que la dirección y administración de la seguridad social corresponde al Estado.

El esquema de la reforma propuesta inicialmente por el Órgano Ejecutivo es de administración estatal y mantiene –contra todos los pronósticos– la lógica de capitalización individual y contribución definida. En términos generales se destaca la incorporación de un componente redistributivo, con la pensión solidaria, que sería en parte financiada con una pequeña fracción de los aportes de los grupos

de mayores ingresos; de ahí que el proyecto hable de un sistema mixto. Para acceder a esta pensión se requieren 120 aportes y por cada 12 aportes adicionales la cuantía de la pensión se incrementará en un 6%. Nuevamente se trata de requisitos más difíciles de cumplir para las mujeres en general y para los hombres que laboran en el sector informal.

La versión del proyecto aprobada en la Cámara de Diputados, recoge parte de las propuestas de diversos actores sociales, como el movimiento organizado de mujeres, el magisterio, los mineros y la Central Obrera Boliviana (COB), por lo demás básicamente sigue la propuesta del gobierno, con varios ajustes y dos cambios importantes: incorpora las gestoras de seguridad social privadas que podrán coexistir con las públicas y un capítulo de protección ante las desigualdades de género. Sigue tratándose entonces de un sistema de capitalización individual y contribución definida, que contempla un mecanismo de redistribución solidaria puesto que la fracción solidaria, destinada a financiar la pensión del mismo nombre, se cubre con aportes de cotizantes por sobre los 20, 40 y 60 salarios mínimos con proporciones variables. Por tanto, en esta versión del proyecto, se trataría de un sistema que aunque se denomina mixto –debido a que tiene un componente no contributivo que es la Renta Dignidad, otro contributivo que da lugar a las pensiones comunes y un tercero semi-contributivo para la pensión solidaria– es en realidad un sistema paralelo, pues tiene tanto administradoras privadas como públicas, al igual que en el caso colombiano, que también, por cierto, tiene una pensión solidaria.

La deficiencia más grave del proyecto continúa siendo la falta de mecanismos para atraer a los trabajadores y trabajadoras independientes, que incluso tienen que cubrir el seguro de riesgos laborales, que en el caso de los trabajadores dependientes es cubierto por la parte empleadora.

La mencionada deficiencia pone de manifiesto que el origen del derecho a la pensión sigue siendo el salario (del sector formal), siendo que la seguridad social debería asumirse como nuevo vector de integración social, consolidando redes de seguridad social desvinculadas del empleo asalariado (Pautassi, 2007:43), lo que en parte hace la Renta Dignidad, pero que funciona por fuera del sistema de pensiones en sí.

En cuanto al capítulo de “Protección de género”, se recogen en parte las demandas del movimiento de mujeres. Se dispone que “el Asegurado Dependiente, hombre o mujer, durante su relación de dependencia laboral, se encuentra obligado a pagar las contribuciones a favor de su cónyuge o conviviente, siempre y cuando éste

último no se encuentre en relación de dependencia laboral. Estas contribuciones se realizarán por salarios cotizables equivalentes al menos a un salario mínimo nacional vigente en el periodo correspondiente”. La demanda de las mujeres, sin embargo, era que el aporte sea estatal y para todas las mujeres, o en su caso al menos para quienes están en la línea de pobreza y laboran en sus hogares, no sólo para las parejas de los trabajadores dependientes, pues de una parte se grava más aun a los trabajadores y de otra no se soluciona el problema de las y los trabajadores independientes que son los más excluidos, aunque resultaría posible que un trabajador dependiente cotice para su cónyuge si labora como independiente. Además, siendo la contribución del marido o pareja, no así del Estado, el éxito de la medida parece dudoso.

El proyecto de ley tampoco explicita que ante la separación o divorcio, los fondos previsionales acumulados deben dividirse entre las partes, de tal forma de compensar a quien resulte en desmedro, considerando especialmente si quien tuviera menos fondos acumulados o directamente careciera de ellos se dedicó al cuidado de los hijos y las labores del hogar, tal como se mencionó que hace la reforma chilena.

El proyecto también dispone que “(art. 147) A los efectos del cálculo del monto de la Pensión Solidaria, se adicionarán doce (12) periodos, como si hubiesen sido aportados, por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de treinta y seis (36) periodos, a las aseguradas que tengan al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones“. Asimismo establece que (art. 148) “la Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Pensión Solidaria, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo precedente.”

Si bien en las normas citadas el beneficio se extiende solamente a las mujeres de escasos recursos y fortalece su rol de cuidadoras, también es cierto que tiene la intención de reconocer el trabajo de crianza y los efectos de éste sobre la discontinuidad en las cotizaciones. Lo ideal hubiera sido que los aportes no se reconozcan en función de los hijos tenidos sino a todas las mujeres sin mediatizar el derecho, pues está demostrado que todas cuidan –no sólo hijos, también padres, hermanos menores y parejas adultas– y se dedican a las labores del hogar, lo que perjudica su trayectoria laboral.

Otro tema relevante son los años considerados para el cálculo de la jubilación;, por ello el movimiento de mujeres también señaló que la consideración de los últimos cinco años cotizados para la determinación del referente salarial puede ser perjudicial para las mujeres. En este tema cabe acotar que el Magisterio, un sector feminizado, demanda que el cálculo se haga sobre el último año anterior a la jubilación, pero en este sector las condiciones de trabajo son distintas a otros sectores feminizados, básicamente porque se trata en su mayoría de empleo público y de salarios que tienen una escala ascendente a lo largo de las trayectorias laborales. En cambio, para el resto de las trabajadoras el comportamiento de sus remuneraciones es distinto y si bien la disminución más ostensible se da a partir de los 60 años, luego de los 50 años también hay una disminución de los ingresos laborales¹².

De acuerdo a los datos de la Encuesta Trimestral de Empleo del año 2009, disponible en el sitio web del INE, las mujeres de 40 a 49 años percibían en promedio el 63% del ingreso masculino, para el tramo de 50 a 59 años la proporción era de 54% y para el tramo de 60 a 69 de 41%.

En el Acta de Acuerdo firmada por la COB y el gobierno los primeros días de mayo del presente año, este período se establece en dos años sobre los cuales se calcula el 70% del salario base, a los 58 años¹³ de edad con 30 años de contribución. Es decir, requisitos sumamente difíciles de cumplir para la mayoría de la población. En este sentido llama la atención que la COB, desde su propuesta inicial de proyecto de ley hablara de 30 años de cotizaciones.

De otra parte, el proyecto no contempla la inclusión de las trabajadoras del hogar, por lo que debería establecerse expresamente que están obligatoriamente incorporadas. Asimismo, para la pensión de viudez, las nuevas nupcias o nueva relación de convivencia siguen determinando la terminación del beneficio, sin considerar que la mujer aportó con su trabajo doméstico y de cuidado a la formación del ahorro de la pareja fallecida. En el mismo sentido, el proyecto tampoco explicitó la compatibilidad entre la pensión de viudez y la pensión por derecho propio o jubilación.

¹² La tendencia latinoamericana es que las brechas de remuneraciones de género se agrandan a lo último de la vida laboral. Este dato no ha sido tan consistente para Bolivia a través de los años como para el resto de los países, pero aún así se verifica un ensanchamiento de la brecha de género a partir de los 55 años. Habría que procesar las diferencias de remuneraciones por quinquenio de edades, el INE tiene este indicador procesado, pero por decenios.

¹³ La edad para los mineros –que tienen un capítulo especial en el proyecto de ley– quedó en 56 años, que, dependiendo de los años de trabajo en interior mina, pueden reducirse a 51 años.

IV. Conclusiones y propuestas

Los avances que representa el proyecto de ley de reforma previsional son, sin duda, el establecimiento de la pensión solidaria y –con todas sus insuficiencias– también el capítulo de protección de género. Otro tema puntual destacable es la calificación de “Gran invalidez” y la consiguiente fijación de un salario mínimo adicional como prestación para las personas afectadas, que podrán destinar a la contratación de algún servicio de cuidado.

Por otra parte, su deficiencia más notable es que sigue tratándose de un sistema de capitalización individual que, aunque integra cierto mecanismo solidario, no incorpora medidas para atraer a los y las trabajadoras independientes, familiares no remunerados, rurales, temporales o de estación, o del micro-empresariado.

Para costear la incorporación del sector informal al sistema previsional, debe irse pensando en ampliar la base tributaria, con oportuna y eficiente fiscalización, y, de ser posible, cruzar bases de datos con la gestora de seguridad social. En este sentido, sería interesante revisar las posibilidades de tributación del vasto y heterogéneo sector informal. Se podría, por ejemplo, analizar para quiénes efectivamente se justifica el régimen simplificado y establecer legalmente nuevas categorías, puesto que cuantiosas personas y especialmente comerciantes tributan por este régimen, cuando en realidad manejan grandes flujos monetarios. Posteriormente a la revisión de las normas se deberían realizar sistemáticas fiscalizaciones.

Al margen del problema expuesto, se considera que una mejor distribución es posible con sistemas mixtos, es decir que tengan un componente de reparto y otro de capitalización individual, de forma que la jubilación está compuesta por prestaciones de ambos componentes. No obstante, y dado el panorama actual, con un sistema como el contemplado en el proyecto de ley, hay enormes desafíos, más allá del tipo de sistema que finalmente se adopte. En este sentido, se destaca la imperiosa necesidad de combatir la incertidumbre reinante, generada por las propuestas de reforma previsional desde el inicio de su debate, y que responde al temor que dejaron en la ciudadanía a décadas de mala administración estatal y corrupción en la Seguridad social.

En la misma línea de preocupaciones, pero esta vez de parte de sectores más ligados a la academia, las desconfianzas se centran en que si se nacionaliza la industria de las AFP, el Estado sería al mismo tiempo deudor, garante, acreedor y fiscalizador de fondos de los cotizantes, pues, dado el reducidísimo mercado bursátil, la gran parte de los fondos previsionales se encuentran invertidos en bonos

de la deuda pública. Aquí, una vez más, el tema central sería la necesidad de una institucionalidad consolidada, eficiente e inmune a la corrupción, más allá de que el Estado reúna diversos roles en materia previsional, aunque específicamente en Bolivia la variedad de roles estatales ciertamente sea una preocupación fundada, debido a la lamentable historia de falta de institucionalidad estatal, caos y fraude en el manejo de la seguridad social (Marco, 2010)

La incertidumbre reinante se da en un contexto histórico de falta de cultura previsional, que puede deberse a la ausencia de Estado en diversas áreas de la vida de la ciudadanía, entre ellas la previsional; pero también a que en circunstancias de pobreza se privilegian las necesidades presentes en desmedro de las futuras. Esta realidad plantea serios desafíos para la reforma que se adopte, sea cual fuere el tipo de sistema. La información que se da a la ciudadanía será entonces clave para combatir la incertidumbre e incentivar a la afiliación, a la continuidad en las cotizaciones y evitar retiros anticipados. En el pasado, incluida la reforma de 1997, no se brindó información a la ciudadanía o se lo hizo escasamente, y en un lenguaje técnico. Luego, la falta de competencia entre las AFP y el “mercado cautivo” de las únicas dos empresas contribuyó a esta falencia. Es recientemente que han estado informando sobre los requisitos y trámites para la pensión mínima. Es por ello que debe establecerse legalmente la obligación de informar periódicamente, sea de las AFP privadas o sea de una gestora estatal (Marco, 2010).

Además resulta crucial ampliar la base de personas afiliadas y cotizantes, para ello puede mejorarse la fiscalización del registro de trabajadores en las inspectorías del Trabajo.

De otra parte, se presentan las siguientes propuestas:

- Realizar campañas de difusión masivas y sistemáticas de derechos y beneficios de la reforma previsional, especialmente abordando la necesidad de recursos en la vejez y la pensión solidaria. Esta sería una medida para combatir falta de cultura previsional y la incertidumbre generada por presente reforma, especialmente por la estatización de APF. En este sentido, se debe enfatizar que los fondos previsionales no podrán ser destinados por el Estado para ninguna finalidad que no sean las pensiones y bajo ninguna circunstancia, ni siquiera temporalmente. Esta medida requeriría disponerse así en la legislación.
- Establecer que el Estado pague el seguro de riesgos profesionales de los y las trabajadores independientes, que en el caso de los trabajadores de-

pendientes es pagado por el empleador. Además, que pague una porción de su cotización, por ejemplo un 20%, y disponer expresamente que son también destinatarios de la pensión solidaria, siempre que estén afiliados y que cumplan los requisitos.

- Establecer instancias para el reclamo de derechos por parte de las personas afiliadas, ya que esto ha sido una sentida necesidad de la ciudadanía que no ha sido contemplada en ninguno de los proyectos de ley.
- Utilizar tablas de mortalidad unisex para el cálculo de las prestaciones, que además sean acordes a la realidad demográfica del país. Establecer este criterio actuarial en la legislación, no dejarlo para su reglamentación. Esta medida ya está incorporada en el proyecto de ley del Ministerio de Economía y Finanzas, pero hay que hacer el control social respectivo, para que el artículo se mantenga durante el tratamiento del proyecto en Asamblea Legislativa.
- Incluir expresamente a las trabajadoras del hogar entre los trabajadores dependientes obligados a afiliarse y cotizar.
- Establecer expresamente que la pensión de viudez no termina por nuevas nupcias o nueva relación de convivencia.
- Disponer la compatibilidad entre la pensión de viudez y la pensión por derecho propio o jubilación.
- Igualar los derechos de pensiones de sobrevivencia de uniones concubina-rias homosexuales y heterosexuales
- Para el cálculo del referente salarial, al menos dejar los cinco años que rigen en la actualidad, estableciendo que el cálculo se hará sobre los últimos cinco años o 10 mejores de la trayectoria del o la afiliada. Además de ser beneficiosa para las mujeres, con esta modalidad se evita o disminuye la subdeclaración de ingresos a lo largo de la vida laboral, como ha demostrado la experiencia uruguaya.
- Establecer que la o las gestoras de seguridad social deben mantener y publicar todos los datos estadísticos de las personas afiliadas y cotizantes desagregados por sexo.

Bibliografía citada

- Aguirre, Rosario y Somma Lucía (2010). Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos, Serie Mujer y Desarrollo No 100, Santiago de Chile, CEPAL.
- Bonadona, Alberto (2004). “Género y sistema de pensiones en Bolivia”, en Flavia Marco (coord.), Los Sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Cuadernos de la Cepal No 90, Santiago de Chile, CEPAL, pp. 153 – 178.
- Comisión Económica para América Latina – CEPAL (2003). Informe de la reunión de expertos: “El impacto de la reforma de pensiones en Bolivia sobre la equidad de género”, La Paz, 22 y 23 de enero de 2003.
- Central Obrera Boliviana (2008). Proyecto de Ley General de Pensiones, Comisión de Política Social.
- Marco, Flavia (2010). De la exclusión a la incertidumbre. El sistema de pensiones vigente en Bolivia y su inminente reforma, Ponencia presentada en la Conferencia Capright “Modelos sociales de Europa y América Latina: empleo, derechos sociales y políticos en tiempos de crisis”, Montevideo, 27 y 28 de abril de 2010, Universidad de la República, Comunidad Europea, Capright.
- Marco, Flavia (2007). El sistema previsional uruguayo desde la perspectiva de la economía del cuidado. Ponencia presentada en la Mesa de Trabajo “El aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía y la Seguridad Social” en el marco del Diálogo Nacional de Seguridad Social, Montevideo, 3 de octubre de 2007.
- Marco, Flavia (2004). “Rasgos generales de los sistemas previsionales de capitalización individual y de sus contextos laborales y demográficos”, en Flavia Marco (coord.), Los Sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Cuadernos de la Cepal No 90, Santiago de Chile, CEPAL, pp. 31 – 58.
- Mesa-Lago, Carmelo (2000). Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI. Serie Políticas Sociales No 36, Santiago de Chile, CEPAL.
- Milosavljevic, Vivian (2007). “Estadísticas de para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina”, Cuadernos de la CEPAL No 92, Santiago de Chile, CEPAL.
- Pautassi, Laura (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, División de Género, Santiago de Chile, Cepal.

-
- Plá Rodríguez, Américo (1998). La reforma de la Seguridad Social en Uruguay. En: Las reformas de la Seguridad Social en Iberoamérica. Madrid, AIA DTSS- OISS.
 - Pugliese, Leticia y Santos, Silvia (2007). Los programas del Banco de Previsión Social desde una perspectiva de género. Análisis preliminar, En Comentarios, BPS abril de 2007, Montevideo.
 - Red de Mujeres Transformando la Economía –Articulación de Mujeres por la Equidad y la Igualdad, Coordinadora de la Mujer y otras (2009) .Proyecto de Ley de Pensiones ¿Dónde están las mujeres? Observaciones y propuestas a los proyectos de ley presentados por el Poder Ejecutivo y la COB. Presentación sobre la reforma de pensiones efectuada ante la Comisión de Política Social de la Cámara de Diputados.
 - Yañez, Sonia (2010). La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley 20.255 de reforma de pensiones), Serie Mujer y Desarrollo No 101, Santiago de Chile, CEPAL.

ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE LEY DE PENSIONES APROBADA EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS EN 2009

Silvia Escobar*

El tránsito desde el sistema solidario de reparto y de prestación definida al sistema privado de reparto, de capitalización individual, en términos de la protección para la vejez, ha sido un salto al vacío. Se ha dado una reducción paulatina y sostenida de la responsabilidad tanto de los empresarios o patrones como del Estado, para financiar el régimen de pensiones. Este es un cambio realmente sustantivo en relación a las primeras épocas en que se instauran los regímenes de pensiones. La situación actual es el retraimiento de la presencia de patrones, que son quienes se benefician con las ganancias que produce el trabajador, y el retraimiento del Estado, cuando no es empleador, para aportar a la seguridad social. Este es el escenario en el cual se están moviendo las propuestas y no parece que vaya a garantizar cambios sustantivos en la tendencia de desprotección social de la fuerza de trabajo que estamos observando en el país. Mencionemos algunos puntos del proyecto:

El proyecto aprobado en la Cámara de Diputados todavía se mantiene en lo sustantivo. La pensión por vejez se puede alcanzar, primero independientemente de la edad. Lo importante de un sistema de capitalización individual es el saldo acumulado que tiene la persona, más la compensación de cotizaciones, si es que la tiene. Su referente salarial es el promedio mensual de lo aportado en los últimos cinco años. Entonces no tiene importancia la edad y cuando hablamos de reducir la edad en un sistema privado capitalizado, estamos diciendo: ‘sí, te puedes jubilar antes, pero a costa de bajar el monto, de bajar la calidad de jubilación’. Hay que estar atentos, bajar la edad es a lo que realmente nos obliga a las mujeres, ya que a los 40 años no es posible encontrar trabajo. En la propuesta, quien no cumpla ese 60% de su referente salarial y haya cumplido 58 años, puede acceder a una pensión de menor cuantía con su saldo acumulado, su capitalización, y sus compensaciones. De no tener acumulada una cantidad suficiente, se puede acceder a la pensión con el componente solidario, para lo cual hay que cumplir ciertos requisitos legales. Entonces, quien en 60 años no ha logrado financiar ese 60% de su referente salarial, puede acceder a la pensión solidaria mínima, bajo los siguientes requisitos:

* Investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

- a . Que haya cumplido 60 años.
- b . Haber aportado 120 cuotas como mínimo.
- c . Haber tenido 10 años de aporte.

Con ese fondo puede acceder a una pensión solidaria que representa el 70% del salario mínimo nacional vigente, que significa un 43% del costo de la canasta alimentaria familiar. Es un monto extremadamente reducido, que no va a garantizar una pensión suficiente para cubrir las necesidades básicas de las personas.

Las pensiones se financian con los aportes que hacen los trabajadores. Hoy en día el aporte que hacen las trabajadoras para su vejez es único; el aporte patronal va hacia riesgos profesionales o riesgos comunes, lo mismo que el aporte estatal. Para el fondo de vejez, las y los trabajadores aportan el 10% de su total ganado mensual. Para las y los trabajadores independientes este proyecto plantea que los aportes sean similares a los de los asalariados, pero con un 10% más para cubrir el fondo de riesgos, que corresponde al aporte patronal. Entonces, ¿de dónde salen los fondos para la fracción solidaria? Salen de la correa de los trabajadores y no del Estado, no del patrón. Los trabajadores van a posibilitar el pago de la fracción solidaria con el 20% acumulado en el fondo común para responder a riesgos profesionales y riesgos comunes. Es el fondo que aportan las y los asalariados para esas contingencias y que está compuesto por el 10% de las personas que ganan salarios altos, por encima de 60 salarios mínimos; sobre esa diferencia se aplicaría un porcentaje al total ganado. También viene de la diferencia de las personas que ganan 20 salarios mínimos a los que se aplicaría una cuota para el salario solidario. Se ha ido hablando de la posibilidad de incorporar un porcentaje de entre el 1,5% y el 3% del aporte patronal de la planilla. Eso todavía está en discusión. Por último, la renta solidaria sería solventada por las rentas que la gente que no reclama por muerte o por cualquier otra situación. Pero es evidente la responsabilidad que se asigna a los trabajadores para el pago de la renta solidaria.

También es importante señalar que:

- a . Este sistema privado difícilmente va a cumplir las promesas hechas a bolivianos y bolivianas.
- b . No conseguirá aportar en la mejora de la calidad de las rentas de pensiones.

- c . A todas luces, no está pudiendo garantizar la sostenibilidad del sistema, aunque se siguen trabajando varios ajustes paramétricos, como la edad, entre otros. Pero no se está transformando un sistema privado, que no ha servido para mejorar la cobertura y la calidad de prestaciones.

Es tremendamente importante tomar en cuenta las inequidades de género en el sistema de pensiones. La igualdad del sistema de pensiones es un asunto muy complicado, si lo seguimos ligando a la filosofía laboralista que ha tenido el sistema de pensiones, no sólo en Bolivia, sino en el mundo hasta ahora. Esa asociación entre trabajo y seguridad social es extremadamente perversa a la luz de los resultados que hemos visto hasta ahora, en cuanto a la inestabilidad laboral y la inequidad salarial.

Para avanzar en género, por lo tanto, se necesita revertir las condiciones adversas de los trabajadores en general y de las mujeres en particular, en su inserción al mercado de trabajo. Es decir, tendríamos que ver primero la inequidad de quienes están fuera del mercado de trabajo y después atender la inequidad de la seguridad social. Como sabemos, las inequidades del mercado laboral son asuntos estructurales de gran envergadura, que las políticas públicas, incluidas las que actualmente va planteándonos el gobierno, no van a solucionar ni siquiera en el largo plazo; hay problemas del patrón de acumulación primario exportador, que no avanza hacia la industrialización, no avanza hacia lo productivo capaz de generar dinámicas virtuosas de producción con generación de empleos. Por tanto, aquí hay un freno, un ancla que no va permitir mejorar la protección en la vejez.

Sólo por mencionar algunos datos, las mujeres asalariadas alcanzan solamente al 33%; una de cada tres mujeres, en las ciudades y en el campo, es asalariada; únicamente el 5% de las mujeres en edad de trabajar es asalariada. Lo anterior demuestra los frenos que tienen las mujeres para acceder a una pensión. Por otro lado, los trabajos ocupados por las mujeres son de menor categoría, por lo tanto implican cotizaciones más bajas que repercuten en rentas extremadamente más bajas. A esto se suma el que las mujeres entran y salen del mercado de trabajo con más facilidad, tanto por razones vinculadas a los roles dobles o triples roles que cumplen en esta sociedad, como por la forma en que se ha flexibilizado el mercado laboral y que tiende a ampliar las oportunidades de trabajo más inestable. Así la densidad de aportes que las mujeres podemos lograr por nuestra trayectoria laboral, es mucho menor que la de los hombres y, en general, impiden acceder a una jubilación de frente; tendríamos que aspirar a sistemas solidarios en la mayor parte de los plazos.

Otro tema grande es el de la ocupación de las mujeres. La gran mayoría se encuentra en el sector informal y en el trabajo doméstico, entre otras ocupaciones. Se trata de sectores que generan muy bajos ingresos y poco aporte para la seguridad social. La promesa de que el sistema privado era una forma de abrir las oportunidades a los trabajadores independientes no se cumple; la o el trabajador independiente tiene una media de ingreso de 800 bolivianos al mes, entonces difícilmente puede aportar o ahorrar para su jubilación, sobre todo las mujeres.

Hacia el 2009, había 1.200.000 personas afiliadas a una AFP —afiliado no es lo mismo que aportante, no es lo mismo que personas que cotizan de manera regular— de las cuales de manera regular cotizaban sólo 567.600, es decir como el 45% de quienes están registrados. Entre las mujeres había 443.000 afiliadas y la relación afiliada-cotizante era similar, sólo del 45%. Estos datos demuestran la pérdida de empleo y la discontinuidad laboral; por tanto, el porcentaje de aportantes, que representa el 12,7% de las personas ocupadas en las áreas urbanas y rurales, es prácticamente nada. ¿Qué significa para los hombres ese 18% y para las mujeres apenas el 8%? Cuando hablamos de afiliados, ¿qué significan esos 567.000 aportantes al sistema? Significa, entre los asalariados, sólo el 27,8% y una relación de relativa paridad entre hombres y mujeres, porque las mujeres asalariadas pertenecen, en su mayoría, al sector público, en sectores de servicios estatales, salud, educación, etc., que son casi exclusivos de las mujeres. Entonces hay como un equilibrio de representación, por esta especificidad que tiene ese tipo de trabajo para las mujeres, muy vinculado a lo doméstico en el ámbito del Estado. De seguir bajo esta filosofía laboralista en la seguridad social, este es el resultado. Esto no es una cuestión de ahora; el sistema que se nos vendió como la posibilidad de revertir esa situación, se está consolidando; es decir, no hay posibilidad de mayor cobertura para la prestación social en la vejez.

En cuanto al acceso a la jubilación, vemos que del total de las personas jubiladas, las mujeres solamente son el 21% y representaban el 22% en el sistema de reparto, con la cualidad de ser más del ámbito estatal. Cuando se habla del sistema privado las mujeres son el 17,9%, lo que evidencia las menores oportunidades de jubilación con relación al sistema de reparto. Esto ocurre incluso con el acceso a la pensión mínima, que se ha instalado como una ley; hasta el 2009, 1.700 personas habían accedido a la pensión mínima, de ellas sólo el 25% eran mujeres, o sea que ni siquiera con la pensión mínima, nos podríamos jubilar.

¿Quiénes se podrían jubilar en este momento? Sólo quienes han ahorrado por muchos años, quienes tienen mucha densidad de aportes, quienes han aportado

montos mayores y, sobre todo, quienes han tenido aportes en el sistema de reparto y, por ende, complementación de cotizaciones.

¿Cuál es la relación de una pensión de jubilación hoy en día para quienes aportaron al sistema de reparto? El 90% de la pensión corresponde a los aportes al sistema de reparto y 10% al sistema de capitalización individual, es decir que 13 años después de la vigencia del sistema privado tampoco podemos esperar que nuestros fondos se capitalicen de tal manera, que nos permita una buena jubilación.

¿Qué va a pasar cuando ya no estemos quienes hemos aportado al sistema de reparto? Los montos de jubilación van a ser realmente irrisorios y hay muchos ejemplos de esos. Chile es el mejor ejemplo de esta diferencia entre los montos de pensión del sistema privado versus el sistema público, entonces ahí está el problema. Se ha hablado de normas de equidad de género que se han ido incorporando, y son las que tienen que ver con la contribución del asalariado asegurado para la esposa o para el esposo, es de ida y vuelta, también las mujeres con esposos desempleados o en el sector independiente tendrían que aportar para ellos, y, en reconocimiento al trabajo de cuidado que realizan las mujeres, estarían las nuevas inclusiones en una perspectiva de acción positiva para las mujeres; pero algunos de estos aspectos sacralizan el rol reproductivo de la mujer y no miran otras dimensiones de su aporte a la sociedad. En la propuesta de Ley de Pensiones, aprobada en la Cámara de Diputados, al mantenerse la capitalización individual se elimina el principio de solidaridad; el principio de universalidad acaba siendo demagógico, porque sólo tiene acceso a una pensión quien aporta para la renta de vejez y tiene más renta de vejez el que aporta más. También se elimina el aporte tripartito, el Estado y la patronal quedan eximidos nuevamente de su responsabilidad en la reproducción de la fuerza de trabajo.

La seguridad social debería ser una función pública del Estado y esa noción no está en la Constitución. En la CPE está la noción de si administra privado o Estado, pero no está el concepto de función pública del Estado, y así como se están adecuando normas a CPE, también habrá que pensar en corregir la CPE, para que en temas como el de la seguridad social se recupere la función social del Estado. Por último, esta propuesta hace recaer sobre las y los trabajadores asalariados la contribución para quienes no tienen trabajo remunerado y eso es crítico.

Mirando estos elementos, el desafío no es hacer ajustes en las leyes, o seguir debatiendo si el sistema debe ser privado o contributivo. El reto para nuestras sociedades es empezar a pensar la seguridad social como un servicio público, como

un bien realmente social, que reconoce las condiciones del trabajo en el país. A partir de esto, ya no cabe seguir dejando desprotegida a la población. Para llegar a un sistema universal, el régimen de seguridad social de largo plazo tiene que adoptar el carácter de servicio público en manos del Estado.

¿Y cuál sería el rasgo de este servicio público? El financiamiento debería ser a través de los impuestos. Ese sería un cambio radical. Dentro de los impuestos se podría considerar incluso los personales, pero fundamentalmente los tributos a la ganancia, lo que hoy se ha dejado de hacer. El sector empresarial se beneficia del trabajo humano y hay que recuperar su aporte, haciendo que el impuesto a la ganancia sea la base para la equidad en el mundo social. Y eso es posible. Cuando hablamos de ganancia, estamos hablando del Estado empresario y de la empresa privada. Ahí está el reto. De lo contrario, esos saldos de inequidad general que perjudican a las mujeres van a permanecer y se van perpetuar en la sociedad.

**CONVENIO BILATERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
GARANTÍAS DE RETORNO PARA MUJERES BOLIVIANAS
MIGRANTES EN ESPAÑA**

Pablo Manzanares *

Allí donde es posible imaginar una mayor libertad, unas mejores condiciones de vida y un proyecto más satisfactorio de realización personal y familiar, se activa la condición migratoria. La migración, antes de ser un fenómeno histórico, antes de constituirse en un proceso social, antes de conformarse en coyuntura política, es una condición que define lo humano, una característica de la especie humana y un hecho determinante de su propia historia.

Desde la perspectiva antropológica somos nómadas o sedentarios; sólo cuando aparecen las fronteras, hay nómadas que se convierten en inmigrantes en cuanto traspasan un linde o una aduana.

Las migraciones han adquirido una notable complejidad y se han convertido en un fenómeno total que aún prácticamente todas las posibles dimensiones que afectan a la realidad social, teniendo que ver en buena medida su estrecha interrelación con el proceso de globalización, con el que se retroalimenta en un grado considerable.

Con 200 millones de personas migrantes en el conjunto del mundo y con los más de dos millones de bolivianos y bolivianas en el extranjero, una de las primeras reflexiones que deberíamos hacer es si podremos llegar a entender mejor las migraciones y así reducir la inquietud que provocan actualmente.

Las migraciones se han convertido en una parte inherente del paisaje social de nuestros días y tendremos que aprender a convivir con dicha realidad.

Cómo integrar esta nueva situación va a ser una de las tareas más laboriosas, especialmente para el Estado Plurinacional de Bolivia. Aunque no hay que olvidar que los y las migrantes se enfrentan muchas veces a un doble rechazo, pues tanto en el país de destino como de origen la migración es vista frecuentemente como necesaria, pero no deseada: en las primeras, porque la población migrante cubre

* Delegado del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. Unión General de Trabajadores (ISCOD-UGT Bolivia).

los puestos de trabajo vacantes, contribuye al funcionamiento de las economías y apuntala sus sistemas de bienestar, pero generan desconfianza y se les ve como una amenaza a la propia identidad; en las segundas porque los emigrantes, con sus envíos, son uno de los principales sostenes del desarrollo local, pero su misma existencia constituye un claro indicador de la ineficacia del país para responder a las necesidades de su ciudadanía y de la falta de garantía al derecho a no migrar. Pero las desigualdades van más allá de lo meramente económico e inciden cada vez más en lo social, político y cultural.

Emigración de mujeres a España

El proyecto inicial al emigrar es estar en España cinco o seis años, suficientes para pagar los plazos de la deuda contraída ante el temor de que los familiares puedan perder los bienes hipotecados (casa, ganado, etc), enviar dinero para que los hijos e hijas puedan estudiar, y si es posible ahorrar para construir una vivienda o “montar un negocito a la vuelta”. La realidad demuestra que es imposible ahorrar la cantidad de dinero que pensaban en tan corto plazo y la estancia se va alargando.

Desde la distancia, los familiares que reciben los giros construyen la creencia de que conseguir dinero en España es fácil. Contribuye a madurar esta creencia no sólo el giro mensual sino que las mujeres emigrantes, cuando hablan con la familia, siempre ocultan la dureza de vida de emigrante, no quieren apenarlos y necesitan alimentar la imagen de triunfadoras frente a sus seres queridos; es la manera de sobrellevar el menosprecio que perciben aquí.

Los duros comienzos. En el trabajo de empleada de hogar interna, muchas veces el empleador no contrata el ejercicio de una jornada laboral, sino a la persona completa y su disponibilidad total a cualquier hora del día. “Cuando el niño llora por la noche soy yo quien tiene que levantarse, aunque he estado todo el día trabajando, en este trabajo no tienes un horario”. No es raro que sean mandadas por todos los miembros de la familia contratante, incluidos los niños y niñas. Todo ello es un concepto semejante al esclavismo. Son trabajos poco controlados legalmente, en muchos casos son un “arreglo por mutuo acuerdo”.

Descubrir nuevos valores. Después de un tiempo trabajando como internas suelen buscar otros trabajos, como empleadas de hogar por horas, limpiezas y hostelería (pero en labores de limpieza en la cocina). Aunque estas ocupaciones suelen tener horarios prolongados, les da un sentimiento de libertad, pues finalizan a una hora determinada; no es el trabajo de interna que implica disponibilidad durante todo el día. Ellas lo viven como un ascenso laboral. Algunas consiguen trabajos con

contratos regularizados que les brinda estabilidad. Pero la moneda tiene otra cara; para poder dejar el servicio doméstico interno tienen que buscar una vivienda, habitualmente compartida con compatriotas.

En contacto con esta sociedad descubren aspectos que les admiran, como la situación de libertad de las mujeres, mayor que en sus países de procedencia, donde el patriarcado tiene un peso importante. Ven que en España las mujeres participan en todos los ámbitos sociales. Valoran muy positivamente el acceso al sistema público de salud, raro en sus sociedades de origen.

La idea de retornar va perdiendo fuerza. La situación actual las mantiene “en tierra de nadie”. El regreso ya no lo viven como algo necesario, pero tampoco asumen el no regreso. Esta ambivalencia se mantiene también en su percepción de permanecer en España, es aquí donde les gusta vivir pero no para siempre.

Se perciben como mujeres especialmente valiosas, se reconocen con gran fortaleza, capaces de sobrevivir a la aventura de lo desconocido, en un país desconocido, una situación desconocida y haber salido victoriosas de situaciones adversas, y, sobre todo, se saben el sustento y las proveedoras de sus familias. “Sé cuidar de mí misma, de mi salud, de mi cuerpo, mi salud mental y salud espiritual, de mi familia”. “Soy sensible y fuerte a la vez”.

Contexto actual de crisis económica en España y las migraciones

El contexto de crisis económica que se vive a nivel mundial y especialmente en España está suponiendo que, a pesar de las protestas sociales y del movimiento sindical, el Gobierno de José Luis Zapatero apruebe recortes en las políticas sociales y flexibilización del mercado laboral.

Estas reformas afectan de forma considerable al sector de trabajadores extranjeros residentes en España. La crisis en el sector inmobiliario y de construcción ha supuesto que engorden las cifras de desempleo hasta más de un 20%, perjudicando sobre todo a los varones.

Pero esta crisis económica también ha afectado considerablemente a las mujeres inmigrantes, que han tenido que refugiarse en empleos precarios y con menor remuneración salarial, en el sector de cuidados.

En este contexto y teniendo en cuenta que los datos de flujos de retorno de personas migrantes de Bolivia procedentes de España no son muy altos, conocemos

a través de estudios del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) con mujeres bolivianas en Valencia, que la idea de volver no está tan consolidada y se puede dar por un cúmulo de circunstancias familiares y personales; pero más bien se piensa en aguantar a que pase este periodo de crisis con esperanza y acomodándose lo mejor posible a estas situaciones de mayor vulnerabilidad y explotación.

Derecho a migrar, derecho a no migrar... y ¿a retornar?

Desde el enfoque sindical de las migraciones se trabaja el derecho a migrar, apoyando procesos que desarrollen políticas públicas con enfoque de derechos, con especial atención a los factores de género.

Igual o más importante es el derecho a no migrar, es decir que el país de origen garantice todos los derechos humanos, económicos, sociales y culturales, remarcando el tema laboral de un trabajo decente.

Otra etapa dentro del proceso migratorio y que necesariamente debe convertirse en un desafío en el marco de las políticas sobre migración laboral que se están desarrollando, es el derecho al retorno. Políticas que desarrollen este derecho tan poco reconocido, es decir que ambos Estados, el de origen y destino, contemplen mecanismos de retorno y apoyo para la reinserción laboral, social y cultural de los y las inmigrantes.

Garantías de retorno para mujeres bolivianas en España

Hasta que hace poco comenzó a aparecer periódicamente el tema en los medios de comunicación, el retorno voluntario ha sido una de las caras menos conocidas de los movimientos migratorios. Sin embargo, con frecuencia los flujos migratorios producen “contraflujos”, es decir, movimientos en sentido inverso, protagonizados sobre todo por inmigrantes retornados.

El Gobierno de España, a través del RDL 4/2008 de 19 de septiembre y del RD 1800/2008 de 3 de noviembre, determina y explicita la filosofía y el modo de conseguir el abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios, que retornen voluntariamente a sus países de origen, realidad conocida como “Plan de retorno voluntario”.

El “Plan de retorno voluntario” es la materialización de una actuación político-social consistente en el pago anticipado y acumulado de la prestación contributi-

va por desempleo conseguida por el trabajador/a inmigrante, no comunitario, que haya quedado en paro y quiera retornar a su país de origen bajo unas determinadas condiciones.

En comparación con el retorno obligado, el retorno voluntario reduce el riesgo de violación de los derechos humanos y salvaguarda la dignidad de la persona retornada, además de resultar menos costoso económicamente para el Estado. Por estos motivos, el retorno voluntario es, al día de hoy, un elemento fundamental de cualquier política eficaz de gestión de la migración. El retorno voluntario es especialmente relevante como alternativa y opción para todos los/as migrantes que necesiten apoyo para el retorno.

Su filosofía de base es muy plausible y podría resultarle alentadora y, hasta atractiva, a mucha de la población que ha trabajado duramente por enviar unas cuantas remesas de euros a sus países, pero las condiciones que se han de cumplir para poder acceder a este “Plan de retorno voluntario” ensombrecen este inicial oasis de ilusión y alivio.

Por otro lado, la experiencia vital que la persona migrante haya tenido en el país de acogida, en este caso España, es fundamental en esta decisión. Las dificultades del proceso de integración social, el desarraigo y los desequilibrios emocionales provocados por la pérdida y la separación de la familia son muchas veces cuestiones definitivas para tomar la decisión de regresar.

Real Decreto Ley, retorno y prestación por desempleo

En julio de 2008 se anunció la puesta en marcha del “Plan de ayuda al retorno voluntario”. Según los reales decretos que lo desarrollan, quedan automáticamente excluidos de él:

- Los inmigrantes de origen europeo.
- Los inmigrantes cuyos países hubieran firmado el Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo (E.E.E) que extiende el mercado interior de la Unión Europea a tres Estados de la Asociación Europea de Libre Cambio (AELC): Islandia, Noruega y Liechtenstein.
- Los inmigrantes con nacionalidad suiza.
- Los inmigrantes que ostenten, junto a su nacionalidad de origen, la española.

El Real Decreto-Ley 4/2008 regula y permite el abono de la prestación por desempleo de forma acumulada y anticipada, cuando el trabajador/a de origen extranjero decide regresar de forma voluntaria a su país de origen. Los requisitos son:

- Ser trabajador/a de origen extranjero en situación de desempleo y que se encuentre legalmente en España.
- Estar inscritos como demandantes de empleo en el INEM o en los servicios públicos de empleo de las distintas comunidades autónomas.
- Tengan reconocida una prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarla con trabajo a tiempo parcial.
- Comprometerse a retornar al país de origen en un plazo de 30 días naturales y a no retornar a España en tres años.
- No tengan prohibida la salida de España por la Ley de Extranjería.
- Ser nacional de uno de los países con los que España tiene suscrito un convenio bilateral en materia de seguridad social:

Andorra	Filipinas
Argentina	Marruecos
Australia	México
Brasil	Paraguay
Canadá	Perú
Chile	Rusia
Colombia	Túnez
Rep. Dominicana	Ucrania
Ecuador	Uruguay
Estados Unidos	Venezuela

Se podrá extender esta condición a otros países que, pese a no tener convenio, cuenten con mecanismos de protección oficial.

Información extraída de lo publicado en el BOE número 228 sobre el Real Decreto-Ley 4/2008 del 19 de septiembre.

Según estas nuevas condiciones, vuelven a cerrar el paso a todos aquellos trabajadores en situación de desempleo que en algún momento de su prolongada estancia en España hubieran cambiado su residencia legal fuera de España o no la hubieran renovado por falta de conocimiento, carencia de tiempo, desidia u olvido. Igualmente excluyen a los parados que no se hubiesen inscrito en las oficinas del INEM o en los servicios públicos de empleo de las respectivas comunidades autónomas, como demandantes de empleo o hubiesen perdido su antigüedad en él por no renovar a tiempo su demanda.

Otro colectivo que queda fuera de esta posibilidad es aquel que en los últimos tiempos estuviera trabajando en la economía sumergida —aunque tuviera acumulado derecho al subsidio por desempleo, por haber trabajado anteriormente legalmente en otra ocupación laboral— así como los desempleados/as que estén cobrando una prórroga de sus coberturas sociales por haber terminado su periodo de prestaciones por desempleo. Otro conjunto de trabajadores excluidos son los que se hayan visto obligados a acceder a un empleo a tiempo parcial, porque el subsidio de desempleo no cubra, en su totalidad, las necesidades económicas más perentorias que la vida le presente.

Y por último, pero no menos importante, al colectivo que más perjudica este tipo de políticas es a los/as inmigrantes irregulares, sector de mayor vulnerabilidad.

En definitiva, lo que se está observando es que el “Plan de retorno voluntario” es tremendamente restrictivo con los desempleados inmigrantes que podrían, en teoría, beneficiarse de él. Del pequeño número de inmigrantes que, todavía, podrían tener derecho de adherirse a él, se vuelve a reducir el universo a aquellos que:

1. Se comprometan a volver a sus países de origen en un plazo no superior a 30 días, desde que perciban el primer reintegro de esta ayuda.
2. Se comprometan a no residir en España en un plazo de tres años y a no realizar actividad laboral lucrativa en España en ese periodo.

Éstos percibirían el importe anticipado acumulado de los días a los que tuviesen derecho de prestación por desempleo, en dos plazos conformados por el 40% de la prestación en España menos su correspondiente IRPF y el 60% en su país de origen, en un único pago entre 30 y 90 días vista desde su regreso.

La eficacia del plan no resulta tan evidente como en un principio podría parecer, por lo que un porcentaje muy bajo de inmigrantes está solicitando este derecho

tras sopesar ventajas e inconvenientes sociolaborales de futuro. El resto permanece en España a la espera de mejores condiciones de retorno o soñando con encontrar una nueva ocupación, aunque sea en otro sector, provincia, turno de trabajo, etc.

La cruda realidad es que la mayoría de la población inmigrante parada ha de buscar otras salidas en España o en Europa, y si ni aquí ni allí encuentra el nicho laboral anhelado se verá obligada a sopesar volver a sus países de origen, malvivir en nuestro continente, o vivir de la acción social española o europea.

Convenio bilateral de seguridad social Bolivia – España

Como hemos visto en el punto anterior las personas bolivianas inmigrantes en España no se pueden acoger ni a estas mínimas políticas sociales. ¿Qué garantías de retorno ofrecería la firma de un convenio bilateral de seguridad social?:

- No pérdida de derechos adquiridos: aportes a la seguridad social y fondo de pensiones.
- Considerables aportaciones en divisa euros para garantizar cobertura de salud y AFP una vez retorne.
- Fortalece la Caja Nacional de Salud de Bolivia.

Ejemplo de aportaciones de una trabajadora del hogar:

- Salario mínimo: 680 €
 - * Cantidad muy baja en relación al resto de asalariados/as. Implica pocos beneficios de subvenciones por desempleo.
- Aportaciones a la seguridad social: 80 € por mes / 720 Bs.
 - * 3 años trabajados: $80 \text{ €} \times 12 \times 3 = 2880 \text{ €} / 25.920 \text{ Bs.}$

Con todo esto, desde ISCOD consideramos que una de las acciones más urgentes para garantizar el retorno de todas estas personas que están teniendo dificultades en los países de destino y que quieren volver a su país, es la promoción para la firma de este convenio. Para que las personas no pierdan sus derechos sociales conquistados, como son sus aportes a la seguridad social y pensiones, que en España pueden ser reducidos, pero en Bolivia se pueden convertir en montos fuertes.

PROPUESTA DESDE LAS MUJERES MINERAS SEGURO A LARGO PLAZO PARA LAS MUJERES MINERAS

Gabriela Barriga*

En coordinación y con el apoyo de instancias tanto públicas como privadas, en junio de 2008 se realizó el X Encuentro nacional de socias cooperativistas. En esta cita se evidenció que existen socias mayores de 70 años que continúan trabajando y que no pueden jubilarse por falta de las cotizaciones requeridas. Se planteó como tarea buscar, construir y elaborar propuestas de solución a esta problemática.

No obstante, para realizar esta actividad un primer aspecto que se observó fue que para la toma de decisiones y propuestas no se contaba con la información de cuántas socias cooperativistas hay en total y cuántas de éstas están afiliadas al seguro social de largo plazo.

Por ello la Dirección de Medio Ambiente (DIMA) de la Corporación Minera de Bolivia (Comibol), a través del Plan Mujeres Mineras, la Federación Nacional de Cooperativas Mineras y las federaciones departamentales y regionales, acuerdan llevar adelante el primer “Censo de socias cooperativistas”.

Actualmente se cuenta con información detallada sobre las socias cooperativistas de las federaciones, en una base de datos informatizada y accesible para la búsqueda de propuestas que permitan mejorar los procesos de afiliación al seguro social.

• El censo ha sido realizado en las cooperativas de las siguientes federaciones departamentales y regionales:

- Fedecomín La Paz
- Fedecomín Potosí
- Ferecomín Norte De Potosí
- Ferecomín Sud Potosí – Atocha,
- Ferecomín Sud Potosí – Pulacayo
- Fedecomín Oruro
- Cooperativa Kami

*

Plan Mujeres Mineras - DIMA Comibol y Red Nacional Mujeres y Minería

• Han sido censadas aproximadamente mil mujeres; los datos más relevantes indican que:

- 80% son socias cooperativistas y el 20% no.
- 72% mantiene el hogar solas, es decir que son jefas de hogar.
- 53% está asegurada a la Caja Nacional de Salud (seguro de corto plazo).
- 26% aporta a la AFP (seguro de largo plazo).
- 21% de las mujeres no cuenta con ningún seguro.

Conclusiones y recomendaciones

- El porcentaje más alto de demandas ha sido por falta de información en los casos de compensación de cotizaciones para acceder al seguro de largo plazo en las administradoras de fondos de pensiones (AFP).
- Aún existe la confusión de que estar afiliada a la Caja, implica estar asegurada para la salud y la jubilación.
- Las direcciones de las federaciones nacional, departamentales y regionales elaborarán un programa que regularice la situación laboral y ordene a los socios/as, con todos los requisitos para la formalización de sus asociados/as.
- Se constató la desconfianza respecto al descuento de aportes, porque existen casos en los que no se realizan los depósitos respectivos. Para ello se propone la mejora y mantenimiento del control de la recaudación de aportes, que es fundamental para la credibilidad del sistema, y la incorporación de un fiscalizador enviado por las autoridades competentes, para que realice un control estricto del manejo del dinero que aporta el trabajador/a minero/a.
- Se sugiere algún tipo de inscripción y afiliación de las socias cooperativistas, con nuevas formas de control de recaudación de aportes, que estén reglamentadas según la Ley de Pensiones; asimismo, es necesario coordinar acciones con las instancias pertinentes.
- Con relación al seguro de corto plazo, el aporte se descuenta automática-

mente en la comercialización de minerales, a pesar de que muchas de las socias no están afiliadas, sea por falta de documentos, información o descuido. La interrogante en este caso es ¿a dónde van esos recursos?

- ❑ En coordinación con el Plan Mujeres Mineras, se ha organizado talleres sobre la nueva Ley de Pensiones y Compensación de Cotizaciones. Como resultado, se ha sugerido solicitar centros de información personalizada sobre pensiones y jubilaciones, así como ventanillas únicas de inscripción, atención y actualización de datos en las capitales de provincia.
- ❑ Al ser la jubilación un problema que concierne a hombres y mujeres, llama la atención que sólo 26% de socias cooperativistas estén aportando para su jubilación y que el 74% de ellas estén totalmente desprotegidas. Si no se toman medidas para restablecer la confianza en el sistema de seguro de largo plazo ¿qué pasará de aquí a unos años?
- ❑ Una vez aprobada la Ley de Pensiones, realizar talleres informativos sobre el seguro a corto y largo plazo, con el objeto de construir colectivamente la propuesta que haga efectiva y eficiente la afiliación a estos seguros, tanto para varones como para mujeres socios/as de las cooperativas.

PROPUESTA CONSENSUADA
ANTEPROYECTO DE LEY DE PENSIONES

Propuesta desde las mujeres¹

Graciela Raquel López*

La presente propuesta ha sido elaborada con la participación de las organizaciones de mujeres a nivel nacional cuya representación está en la Mesa de Trabajo y de Seguridad Social (Ley de Pensiones) que forma parte de la Agenda Legislativa desde las Mujeres (ALDM); está conformada por la Red de Mujeres Transformando la Economía (REMTE) que aglutina a 25 instituciones, organizaciones sociales en el país, Defensoría del Pueblo, Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia, Fundación Colectivo Cabildeo, Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, Confederación Nacional de Trabajadoras por Cuenta Propia de Bolivia, Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA), Red Nacional de Mujeres Mineras, y Articulación de Mujeres por la Equidad y la Igualdad (Amupeí); se contó con la participación de la Unidad de Derechos Fundamentales Área de Género del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Unidad de Género del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades. La propuesta fue ratificada por mujeres sindicalistas y de diferentes sectores de trabajadoras.

Exposición de motivos

El tránsito del sistema solidario de reparto y de prestación al sistema privado basado en la capitalización individual con administración privada², retrajo el aporte empresarial y el aporte del Estado dejando a la trabajadora/or como única/o aportante para su jubilación; ello significa la desprotección de la fuerza de trabajo de nuestro país.

Por ello, el horizonte del “vivir bien”, trazado por el Estado Plurinacional, obliga a repensar, no en una reforma del sistema de capitalización individual privado, cuya única base es el aporte de la trabajadora/or, construido en base a la des-

* Es representante de la Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)

¹ Grupo de Trabajo conformado por REMTE, Defensoría del Pueblo, Colectivo Cabildeo, Amupeí (más de 251 organizaciones a nivel nacional), Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, mujeres mineras, mujeres adultas mayores, confederación de mujeres por cuenta propia, Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

² 1997, durante el gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada.

igualdad social y de género, sino más bien en una seguridad social universal, que recupere la función social del Estado y las responsabilidades de la empresa que genera ganancias gracias al trabajo de mujeres y hombres.

La filiación a un fondo de retiro es y ha sido una opción casi exclusiva de los trabajadores asalariados, donde las mujeres son la minoría, pues la mayoría está ubicada en el sector informal.

El 79,96% de la población boliviana no cuenta con ningún tipo de seguridad social y este dato es aún mayor en las áreas rurales donde llega al 92,32% de la población.

Los datos muestran que el año 2005 entre los asalariados, los asegurados eran el 32% y los no asegurados el 68%; entre los trabajadores independientes, los asegurados eran el 6% y el 94% restante carecía de seguro alguno.

Para el 2007, el total de los afiliados registrados en el Seguro Social Obligatorio (SSO) asciende en número, pero se mantiene la diferencia de años anteriores: 1.077.814 personas, de las cuales 65% son hombre y 35% mujeres; el 95% son trabajadores dependientes y el 5% restante son independientes. El año 2008 el número de afiliados se incrementó en 8,26%, a 1.166.838 trabajadores, aunque igual se mantiene la constante diferencia por género y relación laboral. (INE, 2009).

En el caso de jubilaciones en el SSO, la tendencia muestra el predominio de hombres sobre las mujeres. El año 2007 se jubilaron 12.894 personas, de las cuales 10.730 (83%) eran hombres y 2.164 (17%) mujeres. El 2008 se jubilaron en total 20.179, de los cuales 16.656 eran hombres y 3.523 mujeres (INE, 2009).

Los afiliados a las AFP, el año 2009, eran 1.200.000. De éstos sólo cotizaban regularmente el 45%; en el caso de las mujeres, sólo cotiza el 10%³.

Actualmente, sólo el 10,3% de las mujeres económicamente activas están afiliadas al sistema de pensiones⁴: 19,9 en las áreas urbanas y 2,2% en las áreas rurales.

Entre las mujeres que trabajan como asalariadas, el porcentaje de afiliadas es de 33,6% a nivel nacional: 34,7% en las ciudades y 25,6% en el campo.

³ Escobar, Silvia. Seminario Internacional de Régimen Laboral y de Seguridad Social, julio 2010.

⁴ Personas de 10 años y más (INE-EH, 2007).

Los datos muestran que las inequidades de género dentro el sistema de pensiones y la asociación entre trabajo y seguridad social, basado en la capitalización individual, es perversa a la luz de los resultados en desmedro de las mujeres; reproduce la discriminación, segregación y precariedad laboral con bajas remuneraciones, que no permite aportar al sistema de seguridad o sólo da lugar a contribuciones con una densidad de aportes mínimos, lo que implica rentas muy bajas; a ello se suman las reglamentaciones contrarias a las mujeres o, finalmente, debido al desempleo, muchas mujeres carecen de recursos para aportar al sistema, lo que conlleva a reproducir en la vejez la precariedad de su vida activa y a condenar a las mujeres a la pobreza y a la miseria.

- Las mujeres están sujetas a una ciudadanía subordinada.
- Las mujeres tienen una baja cobertura de la seguridad social.
- No todas las mujeres afiliadas al sistema de pensiones aportan para su jubilación o lo hacen en forma discontinua (debido al desempleo, ocupación temporal, inactividad periódica, o debido a la doble o triple jornada laboral).
- La promesa de incorporación de las mujeres que trabajan como independientes al sistema privado de pensiones, no se ha cumplido a causa de los bajos ingresos que ellas obtienen por su actividad.
- El sistema privado de capitalización individual no ha logrado cumplir el objetivo de ampliar la protección social de mujeres y hombres en el país.
- Sólo una de cada tres mujeres asalariadas tiene acceso a una pensión de vejez, bajo el sistema privado de capitalización individual vigente.
- Solamente una mujer por cada dos hombres puede aspirar a una renta de vejez.
- Los montos de las rentas de jubilación son muy bajas. El origen de esta situación está en el lugar que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo, a donde acceden a través de empleos precarios, bajas remuneraciones, desigualdad salarial, discontinuidad laboral y baja densidad en los aportes. Además, para el cálculo de las pensiones se utilizan tablas de vida diferenciadas para mujeres y hombres, debido a que la esperanza de vida en las mujeres es mayor.

- No se reconoce el aporte de las mujeres al desarrollo del país a través del trabajo reproductivo (valor económico del trabajo del hogar, como fuente de riqueza que debería cuantificarse en las cuentas públicas) y cuya responsabilidad es del Estado (artículo 338 de la CPE).

La seguridad social es un derecho establecido en la CPE (artículo 45).

Principios fundamentales de la propuesta de las mujeres

Siendo la seguridad social una función social del Estado, proponemos:

Universalidad.- Todas las personas deben tener acceso a la seguridad social sin ninguna discriminación (artículo 45 de la CPE). Se deben reconocer las diversas formas de trabajo además de la asalariada, entre ellas la del cuidado de la familia y otras variantes de trabajo no asalariado que realizan las mujeres en su rol reproductivo.

Integralidad.- Se debe considerar prestaciones de corto y largo plazo.

Igualdad de género.- Entendida como la distribución y redistribución del producto social, y el reconocimiento a las diferencias y al igual derecho a la seguridad social entre mujeres y hombres.

Valor económico del trabajo del hogar.- Estipulado en el artículo 338 de la CPE: reconocimiento al trabajo del hogar como fuente de riqueza y que deberá ser cuantificado en las cuentas públicas.

Sostenibilidad.- Garantizada a partir de los aportes del Estado, empleador y trabajadores.

Unidad de gestión.- Todas las políticas, procedimientos y prestaciones deben integrarse para garantizar una adecuada protección social.

Participación y control social.- Los órganos estatales deben garantizar y facilitar la participación de las organizaciones sociales, especialmente de mujeres, en el control social a planes y proyectos, con el fin de promover políticas de seguridad social con visión de igualdad de género entre mujeres y hombres.

I. Se debe incluir como aseguradas/os:

1. Asalariadas temporales (o de temporada) de áreas rurales y urbanas.
2. Trabajadoras /es rurales.
3. Trabajadoras mineras: barranquilleras, palliris, guardas, que no se hallan protegidas por la seguridad social.
4. Trabajadoras asalariadas del hogar.
5. Trabajadoras del hogar no remuneradas (amas de casa), instituyendo una pensión de reconocimiento al trabajo reproductivo (de cuidado y doméstico).
6. Profesionales independientes.
7. Trabajadoras/es por cuenta propia y otras no incluidas en el seguro social.
8. Otras formas de trabajo no incluidas en la seguridad social, tomando en cuenta las situaciones particulares de cada categoría ocupacional.

II. De las prestaciones contributivas y semicontributivas

1. Del cálculo de aportes y prestaciones

El cálculo base de aportes y prestaciones se tiene que realizar sobre la base de los 24 mejores meses de aportes, puesto que los ingresos de las mujeres disminuyen en los últimos años de actividad laboral.

2. Tablas de cálculo

Aplicación homogénea de la tabla de sobrevivencia y explicitación de la fórmula de cálculo, respetando la expectativa de vida (65 años) como base para el cálculo de las prestaciones, sin diferenciar por sexo, porque el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo constituye una práctica discriminatoria con efecto perjudicial para las mujeres.

Compensación de las cotizaciones (anteproyecto)

- a. Establecer la compensación de cotizaciones no solamente para la jubilación sino también a la pensión de vejez, invalidez o muerte.
- b. A través de convenios entre Estados, se incorporarán las cotizaciones de bolivianos/as migrantes que aportaron a la seguridad social en los países de destino para garantizar su protección social cuando retornen, recordando que las mujeres han sido y son sustento para la economía, ya que son ellas las que mandan la mayor cantidad de recursos en remesas para sus familiares, sustentando el ámbito reproductivo.

III. Políticas de protección de género (anteproyecto)

146. Contribución obligatoria del asegurado dependiente a favor de su cónyuge o conviviente

Como medida de acción afirmativa, en reconocimiento al aporte productivo y reproductivo de las mujeres, proponemos:

A partir de la fecha de inicio del sistema mixto de pensiones, el asegurado dependiente hombre, durante su relación de dependencia laboral, se encuentra obligado a pagar las contribuciones a favor de su cónyuge o conviviente mujer, y, asimismo, el Estado destinará un porcentaje, siempre y cuando ésta última no se encuentre en relación de dependencia laboral.

147. Aportes por hijo nacido vivo para las mujeres que accedan a la pensión solidaria

A los efectos del cálculo del monto de la pensión solidaria, se adicionarían doce (12) periodos, como si hubiesen sido aportados, por cada hijo/a nacida/o viva/o, hasta un máximo de 36 periodos, a las aseguradas que tengan al menos 120 aportes al sistema de reparto, al seguro social obligatorio de largo plazo o al sistema mixto de pensiones.

Proponemos:

Que los aportes por hijo nacido vivo sean un beneficio que se haga extensivo a las trabajadoras que accedan a la pensión de vejez, en reconocimiento a la doble jornada laboral de las trabajadoras.

148. Pensión de vejez anticipada para las mujeres que accedan a la pensión solidaria

La Asegurada que tenga al menos 120 aportes al sistema de reparto, al seguro social obligatorio de largo plazo o al sistema mixto de pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la pensión solidaria, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo precedente.

Proponemos:

Que el beneficio de la pensión de vejez anticipada sea extensivo a las mujeres que accedan a la pensión de vejez en reconocimiento a la doble jornada laboral de las trabajadoras.

Derechohabientes (anteproyecto)

La renta de viudez es un derecho adquirido e inalienable, y en el caso de las mujeres no pueden extinguirse por nuevas nupcias.

Financiamiento

- Recuperar el carácter tripartito del financiamiento (Estado-empleador-trabajador).
- Las fuentes de financiamiento para el trabajo no remunerado de las mujeres son impuestos a las utilidades de las empresas públicas y privadas.
- El Estado tiene la obligación de garantizar el derecho de acceso de las mujeres trabajadoras del hogar no remuneradas a la pensión de vejez y a la seguridad social, creando para ello mecanismos presupuestarios que garanticen este derecho.

Derechohabientes

- En la definición, eliminar el requisito de no contraer nuevas nupcias o estar en situación de convivencia. Si bien, en el anteproyecto no se especifica sexo de beneficiarios o derechohabientes, se asume que ya no será necesaria la pensión de muerte o de viudez de la mujer ante una nueva unión,

porque otro “proveedor” reemplazaría al fallecido. La percepción de la renta de viudez, es un derecho adquirido e inalienable.

IV. Con relación a la gestión de la seguridad social de largo plazo planteada en el anteproyecto.

Tema: Gestoras de seguridad social de largo plazo

La gestión debe ser pública, considerando el costo de la transición, la capacidad de gestión (eficiencia) y la fiscalización al ente administrador gestor.

En los artículos (149-167), incorporar el principio de paridad y alternancia con equidad de género, de acuerdo con la CPE, en los estructuras de gestión: directorios, gerencias, comisiones y comités, tanto de las gestoras de seguridad social de largo plazo públicas y privadas, así como en los organismos de fiscalización previsional u otros entes administrativos que se crearen para el efecto. Se deberá generar una instancia encargada de la administración, manejo y gestión de los recursos destinados a la seguridad social de las mujeres trabajadoras no remuneradas.

Organismo de fiscalización previsional

Artículo nuevo: El organismo de fiscalización previsional, para mantener la independencia y la objetividad frente a la gestión de seguridad social a largo plazo, deberá contar con presupuestos que no emanen del propio organismo al cual se está fiscalizando y controlando.

- Establecer el monto de la comisión que pagarán las y los afiliados a la administradora estatal de pensiones, así como el pago de intereses por mora. Se ha comprobado que la comisión que cobran las AFP resultaba, en los hechos, más onerosa para las mujeres (las mujeres viven más, tienen menores ingresos y pagan a las administradoras por mucho más tiempo, lo que incrementa el porcentaje de operaciones a favor de las AFP).

ANEXOS

ANEXO 1**Ley de Pensiones N° 065
(De 10 de diciembre de 2010)****SECCIÓN III
POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE GÉNERO:
RECONOCIMIENTO AL APOORTE SOCIAL
DE LAS MUJERES**

ARTÍCULO 77.- (APORTES POR HIJO NACIDO VIVO PARA LAS MUJERES). A los efectos del cálculo del monto de la Prestación Solidaria de Vejez, se adicionarán doce (12) periodos, por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de treinta y seis (36) periodos. Esta protección aplica a las Aseguradas que con ésta adición lleguen al menos a ciento veinte (120) aportes, siempre y cuando cumpla con la edad de cincuenta y ocho (58) años.

ARTÍCULO 78.- (REDUCCIÓN DE EDAD DE JUBILACIÓN PARA LAS MUJERES). I. La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Prestación Solidaria de Vejez, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el Artículo precedente.

II. Por cada hijo nacido vivo, la Asegurada podrá acceder a la Prestación de Vejez con reducción de edad de un (1) año por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres (3) años. Esta reducción aplica a lo dispuesto para los casos establecidos en el inc. c) del Artículo 8 de la presente Ley.

ANEXO 2

Anteproyecto de ley aprobado en la Cámara de Diputados 2009

Cap. V. Políticas de Protección de Género

Art. 146 (Contribución Obligatoria del Asegurado Dependiente a Favor de su Cónyuge o Conviviente). A partir de la fecha de inicio del Sistema Mixto de Pensiones, el Asegurado Dependiente, hombre o mujer, durante su relación de dependencia laboral, se encuentra obligado a pagar las contribuciones a favor de su cónyuge o conviviente, siempre y cuando éste último no se encuentre en relación de dependencia laboral. Estas contribuciones se realizarán por Salarios Cotizables equivalentes al menos a un Salario Mínimo Nacional vigente en el periodo correspondiente.

Art. 147. (Aportes por Hijo Nacido Vivo para las Mujeres que Accedan a la Pensión Solidaria) A los efectos del cálculo del monto de la Pensión Solidaria, se adicionarán doce (12) periodos, como si hubiesen sido aportados, por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de treinta y seis (36) periodos, a las aseguradas que tengan al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones.

Art. 148 (Pensión de Vejez Anticipada para las Mujeres que Accedan a la Pensión Solidaria). La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) Aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo o al Sistema Mixto de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Pensión Solidaria, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo precedente

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Cuadro - 1 Bolivia: Condición de actividad por género (2005-2007)

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	2005			2006			2007		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población Económicamente Activa (PEA)	4.502.353	2.488.176	2.034.177	4.793.841	2.624.646	2.169.195	4.927.369	2.699.346	2.228.023
Ocupados (PO)	4.257.151	2.356.037	1.901.114	4.550.309	2.505.590	2.044.719	4.672.361	2.576.952	2.095.409
Tasa de ocupación	95%	95%	93%	95%	95%	94%	95%	95%	94%
Desocupados (PD)	245.202	112.139	133.063	243.532	119.056	124.476	255.008	122.394	132.614
Tasa de desempleo abierto	5%	5%	7%	5%	5%	6%	5%	5%	6%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro - 2 Bolivia: Distribución porcentual de la población en la ocupación principal, por género y categoría ocupacional (2005-2007) (En porcentaje)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	2005			2006			2007		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	4.257.151	2.356.037	1.901.114	4.550.309	2.505.590	2.044.719	4.672.361	2.576.952	2.095.409
Obrero (a)	11,21	17,86	2,97	7,65	12,35	1,89	11,19	18,02	2,79
Empleado (a)	20,29	22,15	17,99	24,14	26,11	21,72	22,76	25,06	19,95
Trabajador (a) por cuenta propia	34,58	35,26	33,73	34,37	37,65	30,34	33,36	34,09	32,47
Patrón, socio o empleador que sí recibe remuneración	0,38	0,55	0,17	0,18	0,24	0,11	0,65	0,90	0,34
Patrón, socio o empleador que no recibe remuneración	4,90	6,66	2,72	4,24	6,09	1,97	4,76	6,28	2,88
Cooperativista de producción	0,82	1,28	0,24	0,24	0,44	0,00	0,23	0,39	0,04
Trabajador (a) familiar o aprendiz sin remuneración	25,38	16,14	36,82	26,61	16,78	38,66	23,69	15,00	34,36
Empleada (o) del hogar	2,45	0,10	5,37	2,57	0,33	5,32	3,36	0,26	7,17

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro - 3
Bolivia: Distribución porcentual de la población en la ocupación principal,
por género y sectores del mercado de trabajo (2005-2007)

SECTORES DEL MERCADO DE TRABAJO	2005			2006			2007		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	4.257.151	2.356.037	1.901.114	4.550.309	2.505.590	2.044.719	4.672.361	2.576.952	2.095.409
Doméstico	2,45	0,10	5,37	2,57	0,33	5,32	3,36	0,26	7,17
Estatal	7,35	7,00	7,79	8,06	7,96	8,18	8,60	8,31	8,95
Familiar	59,96	51,40	70,56	60,98	54,44	69,00	57,05	49,10	66,83
Semiempresarial	12,37	17,12	6,49	12,13	15,79	7,65	13,58	18,72	7,26
Empresarial	17,86	24,38	9,79	16,26	21,49	9,86	17,41	23,60	9,79
Sector Formal/Informal									
Empleo Formal	37,6	48,5	24,1	36,5	45,2	25,7	39,6	50,6	26,0
Empleo Informal	57,8	54,0	62,6	55,4	51,5	60,0	60,2	53,7	68,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro - 4
Bolivia: Ingreso promedio mensual en la ocupación principal,
por género y grupo ocupacional. (2005-2007)
 (En bolivianos corrientes)

GRUPO OCUPACIONAL	2005			2006			2007		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	874,44	1.099,69	595,50	924,78	1.205,10	581,28	1.057,26	1.337,34	712,80
Directivos públicos y privados	5.734,33	6.710,06	3.657,30	5.636,77	6.735,28	2.774,44	3.955,74	4.146,68	3.487,28
Profesionales	2.700,94	3.082,44	2.170,48	2.927,70	3.691,89	1.895,77	3.263,30	3.852,99	2.584,28
Técnicos y profesionales de apoyo	1.599,81	1.661,60	1.508,52	2.040,24	2.173,66	1.793,21	1.710,39	1.905,10	1.337,76
Empleados de oficina	1.341,46	1.353,76	1.334,11	1.368,56	1.569,58	1.241,15	1.634,11	1.834,97	1.459,82
Trabajadores en servicios y comercio	889,59	1.390,93	680,15	885,74	1.253,30	723,02	999,36	1.336,38	842,28
Trabajadores en agricultura, pecuaria y pesca	199,33	279,62	108,19	233,08	388,78	48,93	272,69	444,19	97,25
Ind. extractiva, construcción, ind. manufacturera	957,19	1.099,17	507,38	840,01	986,63	396,09	1.093,44	1.233,96	596,47
Operadores de instalaciones y maquinaria	1.435,63	1.447,31	512,21	1.581,25	1.596,18	363,03	1.734,62	1.739,71	1.145,06
Trabajadores no calificados	634,39	799,84	518,44	704,92	907,29	582,80	723,75	831,48	680,68
Fuerzas Armadas	3.099,90	3.099,90	0,00	5.287,26	5.287,26	0,00	4.800,98	4.800,98	0,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro - 5
Población ocupada: Horas promedio trabajadas en la semana de referencia, según género en ciudades capitales (2005-2007)

GÉNERO	2005	2006	2007 (p)
TOTAL	49,9	49,2	48,8
Hombres	52,5	53,4	51,4
Mujeres	46,8	44,2	45,5

Fuente: Elaborado en base a Dossier de Estadísticas de UDAPE 2010

(p) Preliminar