

CAPÍTULO I

1.1 CONSIDERACIONES GENERALES-

La incesante inserción de la mujer en el mercado Laboral exige la adopción de una serie de acciones reivindicatorias que permitan un cambio cualitativo de sus condiciones de trabajo y vida.

El desarrollo Tecnológico del Mercado Laboral Formal que se perfecciona día a día y emplea recursos humanos calificados con alto grado de escolaridad laboral se contraponen al mercado laboral informal que crece y cobija a masivos contingentes de aspirantes laborales o trabajadores desocupados despedidos de sus fuentes de trabajo por las transformaciones que caracterizan a la modernidad industrial, la que robotiza sus tareas en mérito a los avances cotidianos de la tecnología de punta.

De modo imperceptible, pero constante, importantes contingentes de trabajadores de ambos sexos aguardan de modo paciente su incorporación al mercado de trabajo formal, exigente moderno y deshumanizado el que admite con elevado rango de formación profesional.

La ausencia de políticas sociolaborales que el estado debe formular y poner en práctica postergan la legítimas aspiraciones del llamado ejército de reserva industrial antesala de la desocupación y sin posibilidades de insertarse en la laboriosidad formal. Urge y de modo impostergable, que el Estado diseñe, implemente y ejecute políticas laborales de corto, mediano y largo plazo al interior de un Modelo Socio- Laboral que priorice el diálogo y la concertación.

El Estado, actor de un rol relevante en el tripartismo, aún no ha logrado a través de los rudimentarios mecanismos de control a su disposición, ejercitar una auténtica acción de supervisión, en la vigencia de los derechos laborales que asisten a los trabajadores del mercado formal. La conciliación en el área administrativa muestra de modo objetivo la poca o ninguna operatividad de los mecanismos previstos por la ley, identificándose de modo cierto pocas opciones para viabilizar mejores condiciones de trabajo.

La faena laboral de la mujer, deficientemente protegida por la atrasada y ausente legislación, se caracteriza por un desarrollo infrahumano que no condice con las particularidades y alcances del Derecho Laboral moderno que proyecta con fortaleza a sus nuevos Institutos: La Fuerza Expansiva de la Órbita Proteccionista.

Las particularidades de la actividad laboral femenina se hallan mimetizadas en el entorno socio-laboral masculino, con muy pocas variantes con relación a la naturaleza de la mujer trabajadora que en forma decidida y efectiva ha contribuido en el mejoramiento de la calidad de vida del grupo familiar atosigado por fuertes influencias negativas de orden socio-económico.

Sin lugar a dudas el trabajo de la mujer merece mejor tratamiento socio- jurídico, procurándose mejores opciones de laboriosidad con salarios dignos que guarden corresponsabilidad con las exigencias de la vida cotidiana individual y familiar.

La vigencia de políticas económicas de corte neoliberal promueven la liberación de la contratación laboral, homologándola con la ley de oferta y demanda mimetizando a la relación de trabajo con las de índole comercial sujetas a la capacidad económica de las partes que contratan sin considerar la naturaleza social del trabajo femenino que se complementa con el desarrollado por el hombre –trabajador quienes forman y construyen la pareja laboral, que identifica como el matrimonio de trabajadores, institución social de antigua data sometida a las fluctuaciones imperantes en el mercado laboral

Principios fundamentales del derecho del trabajo, han sido modificados de manera sistemática mediante la “flexibilización de las normas laborales” en países industrializados en aras de preservar la continuidad de las fuentes ocupacionales postergando legítimos derechos laborales a cambio de su permanencia en diferentes centros de producción socio-económica. La crisis por la que atraviesa la economía internacional en sus tres grandes sectores primario, secundario y terciario exigen la adopción de políticas de diálogo y concertación garantizando una relativa paz social.

El derecho del Trabajo y sus institutos precisan de una profunda investigación, que los adecúe a la veracidad del contexto socio-económico en el que se incorporan de modo cotidiano importantes cambios tecnológicos como sociólogos, originados en la dinámica que caracteriza a nuestro mundo contemporáneo urgido por encontrar alternativas de protección en directo beneficio de los sujetos laborales trabajadores y empleadores.

La mujer laboradora ha experimentado cambios cualitativos en su condición de eje central de toda familia por las renovadas mutaciones que inciden medularmente en la exteriorización, de sus condiciones generales de trabajo, hecho que exige irreversiblemente un cambio de actitud en lo que concierne a sus tareas específicas en su doble identidad: **madre y trabajadora** .La primera, noble función natural trascendente al perpetuar la especie contribuyendo al crecimiento orgánico de la sociedad en su conjunto y al país como expresión genuina de sus vástagos con voluntad y decisión política .

La problemática social de la mujer trabajadora, exige la adopción de políticas coherentes, oportunas y viables que oferten al contexto socio-laboral femenino un mejoramiento cualitativo de su expectativa de supervivencia en el mercado de Trabajo Formal , mediante la dictación de normas jurídico-laborales conjuncionadas ágiles y oportunos, mecanismos de control que permitan mejorar las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora.

En consecuencia la vigencia de políticas y acciones que recuperen aspectos básicos de la intimidad socio-laboral de la mujer trabajadora, postrada socialmente y discriminada en lo que concierne al ejercicio de sus derechos humanos y civiles, permitirá una relativa nivelación de oportunidades en un mercado laboral “machista”, particularizado por premisas obsoletas que han sido ampliamente superadas en mérito a una efectiva como constante decantación del mercado de trabajo.

La faena laboral de la mujer ha sufrido una evolución aunque deficiente protegida por la atrasada y ausente legislación, se caracteriza por un desarrollo infrahumano que no coincide con las particularidades y alcances del derecho Laboral moderno que proyecta con fortaleza las particularidades de la actividad laboral femenina .

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La legislación en el incario existía un derecho consuetudinario, alternando a veces por las disposiciones autocráticas del Inca, la Mita era el trabajo obligatorio o que se lo puede denominar natural, en esta etapa no existía el dinero y tampoco el salario, es un sistema colectivista, el trabajo de las comunidades y ayllus era de tipo familiar comunitario con un sentido de cooperación bajo la Minga o la ley de hermandad mediante la ayuda a los huérfanos, ancianos, viudas e impedidos.

El trabajo fue agrícola y artesanal existían días feriados y festividades religiosas determinadas por el inca.

Se aseguraba la subsistencia mediante almacenes del Estado. Para las necesidades públicas y épocas críticas, el inca era la encarnación de la divinidad, el inca se hacía adornar como hijo del sol, la ley era la voluntad del inca que era la voluntad divina; pero como los emperadores gobernaban sabiamente, respetando las costumbres establecidas y haciéndolas respetar las conciliaban el principio de autoridad con el interés público. Las innovaciones se producían solamente cuando así lo exigía la política de unificación necesaria para el mantenimiento del imperio. El Incario se fundamentó en los principios de AMA SUA, AMA LLULLA, AMA QUELLA.

La legislación laboral en la colonia, se caracterizó por la conquista hispánica y su posterior colonización, fue un periodo de esclavismo y feudalismo, desde el punto de vista jurídico, comienza a florecer un derecho escrito que salvaguarda los intereses del Estado conquistador. Se instituyó la mita y la encomienda. La mita era una forma de servicios en las minas con largas y agotadoras jornadas de trabajo sin remuneración y mala alimentación, en esta época el indio era considerado como una bestia de trabajo, se dice que se pagaba más por una mula que por un indio. La encomienda era la instrucción sacerdotal de la religión y el idioma de los indios.

La colonia fue explotadora y avasalló los primitivos derechos del indio, se lo convirtió en esclavo en las minas y un siervo en los fundos, se destruyó su cultura y se impuso una nueva de ahí nace el fenómeno de la transculturación.

La abundancia y dispersión de cédulas, Cartas Reales, Bulas Papales, fueron recopiladas en la ley de Indias que contenía 6.000 disposiciones. En el libro VI se legisló sobre los salarios, descansos, atención sanitaria, seguridad de los trabajadores, protección de mujeres y menores, etc., disposiciones que solamente fueron una enumeración que no se cumplía , por el contrario el trato hacia el indio fue brutal, uno de los que defendió a los indios de los embates españoles fue Fray Bartolomé de las Casas.

El Virrey del Perú Francisco Toledo fue el que organizó la Institución de la mita conocida por su carácter de servidumbre y explotación.

En Aquel entonces se legisló solamente para el trabajo de fábricas y fortificaciones, la jornada máxima de ocho horas y un horario móvil según estaciones, estas disposiciones delinearon un verdadero Código de Trabajo que para su época fue sorprendente por sus alcances, siendo su eficacia teórica lo que distó su éxito práctico.

La legislación Laboral en la República, la independencia no marcó una gran diferencia en el trabajo, el indio continuaba siendo un centro de explotación y miseria, el beneficio del cambio social fue para el criollo, la esclavitud y todo tipo de servidumbre había sido abolida por la Constitución aprobada por Simón Bolívar, dichos preceptos fueron simplemente un enunciado y años mas tarde el Mariscal Andrés de Santa Cruz vuelve a instaurar mediante Decreto tres instituciones de servidumbre conocidas como la Romana y los Códigos Napoleónicos, que solamente reglamentaban los derechos civiles.

En materia de legislación laboral existieron diferentes etapas :

La etapa de Preparación que inicia con la ley de 16 de Noviembre de 1896, que legisla el enganche de peones destinado al trabajo gomero y otras disposiciones secundaria sobre contratación de indígenas de Misiones.

Desde 1907 la Cámara de Diputados se aboca al proyecto sobre accidentes de trabajo que fue visto con buenos ojos por la legislaciones de otros países.

Luego en 1903 se legisla los feriados civiles en 1905 el trabajo en misiones, en 1912 la jornada de trabajo de oficinas Públicas en 1915 el descanso dominical, en 1920 el servicio farmacéutico y médico en las empresas mineras.

La Etapa de Iniciación Positiva,(1920-1925) Los republicanos desplazan a los liberales del ejercicio político y se inicia una nueva etapa en la legislación positiva del trabajo, se dictan algunas leyes, como la ley orgánica del Trabajo, se promulgan las leyes de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, protección a los empleados de industria y comercio, el ahorro obrero obligatorio, se reconoce el derecho a la huelga, estas disposiciones fueron importantes para conformar en el futuro la estructura básica de nuestra legislación y proceder a legislar positivamente el derecho laboral.

La Etapa de Reglamentación,(1925-1930) se comienza a reglamentar y recopilar disposiciones para poder conformar un compendio de leyes laborales que posteriormente conformaría lo que se conoce como Ley General del Trabajo.

Se reglamenta el departamento nacional del Trabajo, los mecanismos para impedir accidentes, el descanso dominical, la delimitación del término empleado, las devoluciones de ahorro obligatorio del obrero , las enfermedades profesionales, el **trabajo de mujeres** y menores, la primera ley de Jubilación empleados particulares del Banco. En 1927 la pulpería en las minas, en 1928 los sueldos y salarios para mineros y el magisterio.

La Etapa de Acumulación (1903-1939) como consecuencia de la Guerra del Chaco, se inicia una etapa de acumulación de disposiciones sociales, como la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implantación de salarios mínimos, sindicalización y trabajo obligatorio, se establece nuevas clases de jubilaciones para cierto tipo de trabajadores, se impulsa la vivienda obrera, organización de nuevas oficinas de trabajo, reforma de la institución en el orden de Régimen Social, en 1935 se reglamenta la personería jurídica de las asociaciones, en 1938 el reglamento interno para empresas. Se dicta el decreto ley en 1939 con el nombre de Ley General del Trabajo.

Etapa de Organización, fue promulgada en 1938 de la nueva Constitución Política del

estado con una sección destinada al Régimen Social fue el anticipo de este nuevo periodo. El decreto ley de 24 e mayo de 1939, con el nombre de Ley General del trabajo marca

una nueva etapa en la legislación laboral, este decreto fue elevado a rango de ley el 8 de diciembre de 1942 disposiciones estas que aún siguen vigentes con algunas modificaciones a la ley General del Trabajo.

El 23 de agosto de 1943 se introduce modificaciones mediante el decreto reglamentario, No. 244 que también fue objeto de modificaciones. En 1943 se legisla, sobre la prima para empleados y obreros. En 1944 se legisla jornadas de trabajo y derechos de menores y mujeres .En 1949 se dicta la ley de Seguro General Obligatorio, en esta etapa se consideró problemas sociales de trabajo general y comentarios de la OIT. Posteriormente se concentró todas las disposiciones que estaban dispersas, par poder legislarse en un solo compendio, hecho que no tuvo fortuna hasta nuestros días.

Estas disposiciones legales cobran mayor vigencia y aplicación a partir del 9 de abril de 1952 con la Revolución Nacional, toda vez que los derechos a los campesinos, como el voto universal, la abolición de todo tipo de servidumbre, educación y posteriormente la Reforma Agraria, incorporan a este sector antes marginado a una participación real en la defensa de sus derechos.

1.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.3.1 CONCEPTO DE TRABAJO

Trabajo es todo esfuerzo o despliegue de energías,, el el desgaste físico o intelectual puesto a disposición de la producción para la obtención de bienes y servicio para la satisfacción de las necesidades, el trabajo es una necesidad para la supervivencia humana.

El trabajo es la condición fundamental de la existencia humana, gracias a este el hombre se separó del mundo animal , elaboró instrumentos de producción en calidad y cantidad, el hombre tiene una capacidad de trabajo donde intervienen sus fuerzas físicas y espirituales y éstas las utiliza en el proceso de producción de bienes y servicios.

1.3.2 FORMAS DE TRABAJO

Son vastas las necesidades humanas y también las formas de efectuar el trabajo para producir los bienes que van a satisfacer las necesidades, empero citaremos las mas importantes.

El **trabajo manual e intelectual**, consiste en el despliegue de energías físicas o corporales para la producción de bienes aptos a la satisfacción de necesidades, por ejemplo, el trabajo del albañil. El trabajo intelectual es aquel que se requiere de esfuerzos y energías intelectuales para producir servicios, por ejemplo el que efectúa un abogado.

En la práctica, no hay trabajo manual puro no trabajo intelectual puro. El albañil para levantar una pared tiene que poseer determinadas ideas y obrar en su trabajo de acuerdo a ellas y lo mismo el abogado, claro que las diferencias son grandes en cuanto de refieren al nivel de preparación y salario.

El **trabajo productivo e improductivo**, desde el ángulo económico se llama trabajo productivo a aquel que resulta de la producción de bienes que se aplican a la satisfacción de necesidades propias o ajenas. Es también el trabajo socialmente útil y se distingue por el carácter de los resultados concretos y por lo tanto crean un excedente o una plusvalía. El trabajo improductivo, en cambio es diversión o distracción por ejemplo: baile ,deporte, etc.

1.3.3 DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo es propia de las sociedades evolucionadas y numerosas.

Consiste prácticamente en la ejecución de distintos trabajos por diferentes personas. Esta división puede ser por **oficios o profesiones** para surtir de los mas diversos bienes a la satisfacción de necesidades, generales, o puede ser una distribución de actividades para concurrir a la realización de una misma obra. ejemplo el trabajo de una fábrica moderna. Toda producción se hace en la actualidad mediante la división del trabajo y tecnología.

1.3.4 DEFINICIÓN DE SALARIO

El trabajador al vender su fuerza de trabajo en beneficio de otra persona, lo que persigue es obtener una remuneración adecuada que le permita atender sus necesidades vitales y las de su familia, por ello se define al salario como la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador, en virtud del contrato de la relación de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio de un patrón, el salario consiste generalmente en una suma fija subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa.

La palabra salario proviene de la voz latina salarium y esta a su vez de sal, antiguamente a los trabajadores de las minas de sal, se les pagaba en especie es decir con sal .Según la mayoría de las legislaciones el salario es la retribución del trabajo en dinero de curso legal y de valor adquisitivo corriente. Nuestra legislación hace referencia al salario estableciendo que es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo . Pérez Botija dice que el salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional y para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo , su capacidad productiva.

1.3.5 SALARIO MÍNIMO

“Inicialmente su objetivo fue el de evitar la explotación de la mano de obra femenina e infantil y para combatir el llamado salario del sudor ”,en el que imperaban, largas jornadas agotadoras a cambio de bajas remuneraciones.(1)

El salario mínimo no es una retribución que pueda ser modificada por las partes en sentido de acortar remuneraciones mas altas. La prohibición legal busca impedir que se estipulen salarios inferiores al mínimo fijado.

(1)) Derecho Social y legislación del Trabajo, Roberto Pérez Patón Buenos Aires-Argentina Pág.447

1.3.6 CLASES DE SALARIO

Las clases de salario son:

1.- **El Salario por unidad de tiempo;** toma en cuenta la duración del trabajo realizado por hora, día, semana, mes, independientemente de la cantidad de obra ejecutada, es más frecuente el salario hora, o sea la remuneración del obrero por horas de trabajo efectivo. Este salario no cubre el valor de la fuerza de trabajo, el salario por tiempo es un salario nominal.

Por ocho horas de trabajo se recibe a cambio según el tipo de labor una suma determinada y fija.

2.-**El Salario por Unidad;** es aquel que se paga por una obra concreta y determinada, sin considerar el tiempo empleado para ejecutarlo, también se lo denomina salario a destajo o por unidad de obra, en este tipo de salario la remuneración es proporcional al resultado del esfuerzo, aquí no existe un contrato de trabajo sino de obra, en el salario por piezas la dependencia al patrón es menor. El trabajo invertido por el obrero se mide por el número de las piezas que produce, ejemplo un carpintero debe entregar 6 sillas en 3 días, el patrón toma como parámetro este tiempo de producción y contrata sus obreros quienes deben producir 6 sillas de la misma calidad en el mismo tiempo.

1.3.7 PLUSVALÍA

Se define a la plusvalía como **La parte de la producción no remunerada al obrero.** Es el valor que el trabajo del obrero a salariado crea por encima del valor de su esfuerzo de trabajo y el que se apropia gratuitamente de este valor es el capitalista. Marx resuelve el origen de la plusvalía, cuando el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero, para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo, con el único objetivo de obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial, es decir para obtener plusvalía.

La marcada fuerza de trabajo tiene la facultad de crear un nuevo valor en el proceso

de consumo, dicho valor es mayor que el de la propia fuerza de trabajo.

El capitalista obliga al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario, para producir el valor de su fuerza de trabajo, por lo tanto el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía. Al organizar la producción el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo sin perseguir más que un objetivo, obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial anticipada por él es decir obtener plusvalía.

La plusvalía se incrementa por el aumento del tiempo necesario a un tiempo adicional y también por la invención de la maquinaria que permite una acelerada y mayor producción.

1.3.8 DEFINICIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO

Indudablemente el derecho del trabajo, tiene la infatigable labor de proteger el trabajo y al trabajador mediante el ordenamiento jurídico comprendido en la ley general de Trabajo, Constitución Política del Estado y las disposiciones legales sobre la Seguridad Social , al respecto la L.G.T. en su Art. 1° dice” **La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo....”(2)**

La ley General del Trabajo, no tiene concretamente lo que es el derecho del Trabajo, por ello citaremos algunas definiciones doctrinales del Derecho de Trabajo.

ALEJANDRO GALLART “ El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas Jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y los aspectos que deriven de esa relación.

WALKER LINARES, Define al Derecho del Trabajo: Como un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores.

(2) Legislación del Trabajo Isaac Sandoval R. Ada Rosa de Sandoval La Paz Bolivia Ed. Mundy 1992
Color Pág.9

PEREZ BOTIJA, El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del Estado.

PEREZ PATON, Es un cuerpo de doctrinas y de instituciones creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles”.(3)

1.3.9. DERECHO DEL TRABAJO Y LA JUSTICIA SOCIAL

Este derecho es el que más se mueve en el ámbito de la justicia social, por su aplicación a los problemas de la colectividad, toda vez que tiene directa relación con los salarios. Derechos Laborales, distribución de las riquezas, integridad física del trabajador, higienes, salud, etc. Por ello el trabajo y el consiguiente pago de salarios y derechos sean simplemente un postulado más de las leyes y no alcancen su verdadera función, empero, algunos tratadistas modernos van más allá indicando que no solo debe existir justicia social del Derecho de Trabajo, sino que debe existir una equidad social, porque en principio de equidad, es mas justo ya que considera la proporcionalidad de la carga y la capacidad de soportar la misma .Por ello derecho del Trabajo debe tomar en cuenta principios de equidad y justicia social.

1.3.10 RELACIÓN LABORAL

En la relación laboral intervienen dos personas el empleador y el trabajador, el primero proporciona trabajo a una persona a cambio de una labor determinada, a este respecto el Art.2 de la Ley General del Trabajo dice: **“Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter...”**

1.3.11 PROTECCIÓN LEGAL DEL TRABAJO

Las disposiciones de orden legal de nuestro ordenamiento jurídico vigente

(3) Derecho del Trabajo Oscar Frerking S. Pág.7

tienden a proteger los derechos de los trabajadores por ser disposiciones de orden público, al respecto el Art. 4 de la Ley general del Trabajo, establece : Los derechos que la ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario”.(4)

Nuestra Constitución Política actual ampara a nuestra mujer trabajadora consignando la “**Sección III (DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO).**

Siendo los Arts. más importantes con referencia al trabajo de la mujer:

Art. 46.- I.- Toda persona tiene derecho:

1.- Al Trabajo digno con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración, salario justo, equitativo, satisfactorio que le asegure para si y su familia una existencia digna.

2.- A una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Art. 47.- I.Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad económica lícita en condiciones que no perjudique al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales por cuenta propia y gremialistas en general, gozarán por parte del estado de un régimen de protección especial mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

(4) Legislación del Trabajo, Pág.21

III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Art. 51- I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El estado le respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por su entidades matrices.

V. El patrimonio Tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable, e indelegable.

VI. Las dirigentas y los dirigente sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de su finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses...”(5)

(5) Nueva Constitución Política del Estado 2008 Pág.32

1.3.12 CONCEPTO DE AUTONOMÍA

La autonomía es la libertad y una capacidad de una nación, región, provincia, municipio, para gobernarse mediante normativa y poderes propios.

1.3.13 CLASES DE AUTONOMÍA

De conformidad a la Constitución Política del Estado actual existen tres clases de autonomías:

AUTONOMÍA DEPARTAMENTAL, que es la libertad y capacidad que tiene un departamento para gobernarse a si mismo con sus propias normas y la Constitución Política del Estado Plurinacional en su **Art. 277 dice “El gobierno Autónomo Departamental está Constituido por una Asamblea Departamental, con facultad deliberativa. Fiscalizadora y legislativa departamental en el ámbito de sus competencia y por un órgano Ejecutivo”**⁶⁾

AUTONOMÍA REGIONAL , es la Libertad y capacidad que tiene una región para gobernarse con sus propias normas, la constitución Política en su **Art. 280**, dice:

I. La región conformada por varios municipios o provincias con continuidad geográfica y sin trascender límites Departamentales , que compartan cultura, lenguas, historia, economía y ecosistemas en cada departamento, se constituirá como un espacio.

Excepcionalmente una región podrá estar conformada únicamente por una provincia, que por si sola tenga las características definidas para la región. En las conurbaciones mayores a 500 000 habitantes , podrán conformarse regiones metropolitanas.

II. La Ley marco de Autonomías y descentralización establecerá los términos y procedimientos para la conformación ordenada y planificada de las regiones.

Donde se conformen regiones no se podrá elegir autoridades provinciales.

III. La región podrá constituirse en Autonomía Regional a iniciativa de los

(6) Nueva Constitución Política del Estado 2008 Pág.134

municipios que la integran, vía Referendo en sus jurisdicciones.

Sus competencias deben ser conferidas por dos tercios de sus votos del total de sus miembros del órgano deliberativo Departamental”(7)

AUTONOMÍA MUNICIPAL, es la libertad y capacidad que tiene un gobierno Municipal como un ente Fiscalizados y legislativo presidido por el Alcalde y es recocida de la misma forma en el **Art. 283 de la Constitución Política del Estado**

“ El Gobierno Autónomo Municipal está constituido por un Concejo Municipal con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa Municipal, en el ámbito de sus competencias; y un órgano Ejecutivo, presidido por la Alcaldesa o el Alcalde”. (8)

1.4 DEFINICIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Para poder definir nuestra área de investigación del trabajo que toca desarrollar definiremos los objetivos general y específicos:

Determinar de modo transparente la desigualdad jurídica entre el hombre y mujer, discriminación irracional e injusta que minimiza de modo visible el acceso de la mujer-trabajadora a la heterogeneidad socio-laboral, caracterizada por las pocas opciones de aceptación a favor de la mujer aspirante de determinados puestos de trabajo y lo que es peor aun su constante postergación o exoneración de aquellos “reservados” en favor del “Varón” trabajador que no siempre demuestra su proclamada “ superioridad laboral en relación a la mujer –trabajadora.

Respecto a la estabilidad laboral ésta, sólo se proporciona en forma retaceada a la mujer trabajadora embarazada, próxima a ser madre, protección legal que ha sido

(7) Nueva Constitución Política del Estado 2008 Pág.135

(8) Nueva Constitución Política del Estado 2008 Pág.136

vulnerada en la praxis a través de negociaciones directas patrocinadas por la autoridad administrativa laboral, que concilia intereses contrapuestos los que usualmente concluyen con la formalización de convenios que conculcan derechos postergados a la mujer laboradora a su ancestral función de madre-hogar limitada a la crianza de sus hijos y anulándola de modo acelerado en todo lo concerniente a su autorrealización personal y social.

Como objetivos específicos está el Análisis de las normas legales vigentes en el país referidas a la protección legal de la mujer trabajadora incluyendo el Estatuto Autonómico Regional.

Inventariación de la legislación reguladora del status legal de la mujer-trabajadora.

Revisión de los contratos o convenios colectivos de trabajo referidos a la mujer trabajadora.

Examen de las posibilidades legislativas, tendientes a garantizar el principio de igualdad jurídica: hombre-mujer en su inserción al mercado de trabajo.

Valorar la efectividad de los mecanismos de control de la problemática socio-laboral que caracteriza a la laboriosidad femenina.

CAPÍTULO II

ALCANCE Y CONTENIDO DEL ESTATUTO AUTONÓMICO Y LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

La ley General del trabajo y su decreto Reglamentario establecen mecanismos de control en lo que respecta al fiel cumplimiento de sus proposiciones normativas dentro el mercado de trabajo, han cumplido de una manera superabundante su rol histórico de legalidad, por lo que impone la dictación de una nueva norma laboral sustantiva como adjetiva corresponsales con la realidad del entorno socio-económico del mercado laboral formal.

Han regulado las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador, determinan los derechos y obligaciones emergentes del trabajo con excepción la agrícola, ruge la carrera administrativa, hace una distinción entre obrero y empleado, reconoce el derecho del trabajador como irrenunciable pero establece una limitación para la mujer trabajadora, dedicando un capítulo especial al trabajadora, dedicando un capítulo especial al trabajo de mujeres y menores, siendo una ley proteccionista tanto a la mujer comparándoles con los menores de 18 años.

La igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora se halla consagrado en la constitución Política del estado donde todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes, goza de derechos, libertades y garantías reconocidas (raza, sexo, idioma, religión, opinión política).

Pero en los últimos años la fuerza laboral femenina a tareas auxiliadoras desmerece su capacidad e iniciativa, responsabilidad y dinámica muy propia de la mujer-madre-trabajadora que por la situación social y económica la mujer busca la fuente de trabajo en el campo formal e informal incrementándose la necesidad que trabaje la mujer para el sustento familiar.

En el Art.29 del Estatuto Autonómico departamental en cuanto al trabajo, bienestar y seguridad ocupacional Indica que mediante políticas públicas de inversión específicas fomentará la generación de fuentes de trabajo, en condiciones que garanticen los derechos

fundamentales para el trabajador y su familia, reconociendo los derechos históricos adquiridos por los trabajadores reconocidos por las leyes de la República y los convenios.

Pero sin afán de entrar a una discriminación se habla de una manera general del trabajador pero no indica la mujer trabajadora. A pesar que el mercado laboral femenino más aun en nuestro departamento a crecido un 75 % de mujeres trabajadoras en el campo formal e informal por lo que el alcance en el Estatuto Autonómico está restringido para el trabajador que en este caso sería el varón y es necesario la ampliación para la mujer , tomando en cuenta que en la actualidad es una mayoría, sometándose a la misma ley general del Trabajo que rige a nivel nacional no indicando cambios ni innovaciones dentro del campo laboral y seguridad ocupacional en especial para la mujer trabajadora.

CAPÍTULO III

ÁNÁLISIS CRÍTICO DEL ESTATUTO AUTONÓMICO Y LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Las relaciones de trabajo, por la ley general del trabajo entre empleador y trabajador, están reguladas por la ley general del trabajo de 8 de diciembre de 1942, su decreto reglamentario de 23 de agosto de 1943 y las disposiciones conexas posteriores que la actualizan o reglamentan.

El Art. 1 determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública y privada, aunque no persiga fines de lucro.

El Art. 1 del reglamento excluye también a los funcionarios públicos y al ejército.

Para los funcionarios públicos rige la ley de la Carrera Administrativa N. 11049 del 24 de agosto de 1973.

La ley General de Trabajo hace una distinción entre empleado y obrero. El primero es el que realiza un trabajo predominantemente intelectual en una oficina con horarios y condiciones especiales; en cambio el trabajo del obrero es esencialmente material o manual. A ambos se los denomina trabajadores.

Patrón o empleador es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena.(Art.2º)

En el Art.3 se establece una limitación para la mujer trabajadora, al determinar que en ninguna empresa, o establecimiento, al personal femenino podrá pasar del 45%, a menos que por la índole de su actividad se requiera un mayor número de ellas.

El Art. 4 dispone que los derechos que la ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y es nula cualquier convención en contrato. Este precepto se refiere a que si un empleador

contrató a un trabajador bajo condiciones menos favorables a las que establece la ley, este contrato no tiene valor alguno o se aplica la ley al margen de lo pactado en el contrato que es ilegal.

La Ley general del trabajo dedica un capítulo especial al trabajo de mujeres y menores , al que se han hecho referencia anteriormente.

El Art. 59 prohíbe el trabajo de mujeres y menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

Por su parte el Art. 60 establece que las mujeres y los menores de 18 años sólo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería o servicio doméstico.

El Art. 56 del reglamento establece que las empresas que ocupen más de 50 obreras, mantendrán salas cunas, anexas al local de trabajo, donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de un año.

Aparte de las disposiciones legales descritas, existen otras referidas a la mujer trabajadora como el Art. 52 que dice “ El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

Igualmente el Art. 54 prescribe que los trabajadores, de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas, recibirán validamente sus salarios y tendrán su libre administración.

Queda prohibida también la contratación de mujeres y menores de 18 años en trabajos que deban cumplirse en galerías subterráneas, molinos de minas, hornos de calcinación ,etc.(D.S .de 4 de Agosto de 1940)

Las mujeres y menores solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio domestico y otros que se determinarán expresamente.

El Art. 61 es sólo válido en su último párrafo y dispone que la mujer, durante la lactancia de su hijo, tendrá pequeños periodos de descanso al día no inferiores en total a una hora.

El Art. 62 establece la obligatoriedad de mantener salas cunas cuando la empresa ocupa más de 50 obreras.

Los patrones que tengan a su servicio mujeres y niños, tomaran todas las medidas conducentes y garantizar la salud física y comodidades en el trabajo.(Art.63)

Por ley No.975 de 24 de febrero de 1988 se establece la inviolabilidad de la mujer embarazada desde el comienzo del embarazo hasta pasado un año de nacimiento del hijo.

El Art.122 del reglamento dispone que las trabajadoras casadas no necesitan autorización para afiliarse a los sindicatos.

El código del menor regula las relaciones de trabajo de los menores, en forma mas completa.

Estas disposiciones, aunque aparentemente protegen a la mujer, se las considera válidas para la época de la promulgación de la ley, pero en la actualidad, resultan fuera del contexto, por cuanto la mujer ya ha conquistado la plenitud de sus derechos. Las anotamos por estar en vigencia.

La ley establece obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, las condiciones de empleo de mujeres y menores, la organización del Consejo Nacional de Higiene. Seguridad ocupacional y Bienestar, las atribuciones de la Dirección General de seguridad Ocupacional y Bienestar, que funciona en el Ministerio de Trabajo, las atribuciones del Instituto Nacional de Salud Ocupacional, así como la constitución de los Comités Mixtos que deben existir en cada empresa, con el fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales.(Art.3).

3.2 MERCADO DE TRABAJO FORMAL

La dinámica laboral en el país a la par de ser intensa y desigual, se caracteriza por haber promovido importantes cambios en su interior aunque dichas mutaciones sólo han consolidado la abismal incompetencia entre lo normado jurídicamente y la realidad socio-laboral considerada de manera específica.

El desarrollo de la faena laboral en la geografía boliviana ha transcurrido en procesos contradictorios de carácter histórico-coyuntural habida cuenta que en los albores de la nacionalidad la actividad productiva del trabajador boliviano se encasillaba a preceptos genéricos del Derecho Civil y sus instituciones, regulándose la relación laboral a través de leyes sustantivas y adjetivas de carácter civilista.

Sin duda, el análisis retrospectivo de la realidad y el contexto del mundo externo en el trabajo individual a fines del presente siglo y los albores del que se aviene, identifican un incipiente mercado laboral desamparado y explotado por las características históricas de sus propia prestación.

Hoy , el mercado de trabajo formal nacional y latinoamericano se caracterizan por su constante reducción, flexibilización de los preceptos jurídico-laborales y una creciente debilidad socio-sindical reducida a su mínima expresión por la desregulación del mercad laboral y las normas jurídicas que lo estructuran.

La fuerza laboral del país concurre al proceso productivo bajo cánones invertebrados que lideran el estado y la iniciativa privada en calidad de empleadores de la fuerza de trabajo, inserta en el mercado laboral y el “ auto-mercado” formado y constituido por los trabajadores independientes o cuenta- propistas.

Dentro del mercado de trabajo se visualizan de modo diferenciado la presencia de dos grandes sectores: el formal y el informal.

La composición de la fuerza laboral requerida por ambos segmentos se diferencia en aspectos de forma y fondo que en todo caso acentúan la dicotomía existente entre los dos, la relativa permeabilidad uno respecto del otro, constituyéndose el sector informal en el refugio laboral del trabajador desplazando del sector formal-razones que ameritan en grado superlativo la exigencia implícita de investigar sus particularidades y formular alternativas de solución a su problemática.

El mercado formal se caracteriza por incorporar en su seno de trabajadores con grado de escolaridad laboral, formación y experiencia, regulación de sus relaciones laborales mediante la protección que brinda el Derecho del trabajador y sus instituciones promoviendo protección al trabajador individualmente considerado como al conjunto socio-laboral.

Asimismo, dentro del Mercado de Trabajo Formal la fuerza laboral femenina se encuentra protegida por la seguridad Social.

La mujer trabajadora en sus relaciones laborales en el Mercado de trabajo Formal es minimizada de manera constante por la manifiesta desigualdad que se observa en el seno del mercado de trabajo por las discriminaciones originadas en la individualidad de un supuesto y anacrónico “sexo débil”, concepción “ machista” ya superada en sociedades liberales de contenidos de superioridad varonil en relación a la mujer.

El sector Formal laboral se caracteriza puntualmente :

- Por la escolaridad laboral inserta en su identidad.
- Por la protección del Derecho de Trabajo y sus Instituciones.
- Por su manifiesta tendencia a reducir su oferta laboral.
- Por su actividad sindical organizada y en crisis.
- Por la protección deficitaria de la Seguridad Social.

Sin duda ,constituye una necesidad impostergable ampliar la formalidad a los sectores informales, no sólo por razones socio-laborales, sino más bien por argumentos económicos de absoluta validez en el entorno dinámico de los presupuestos de interacción de la sociedad contemporánea.

Dentro del mercado de trabajo donde los sectores de la relación laboral establecen de modo particular las condiciones de cumplimiento de tal acto social, de modo imperativo la ley, estableciendo niveles mínimos de interrelación laboral con la expresa finalidad de lograr una **relativa igualdad** entre capital y trabajo.

Considerando la realidad socio-laboral en la que se encuentra inmersa la trabajadora boliviana que aún se conduce por patrones de conducta individual de carácter paternalista los destellos de liberación clasista se manifiestan de un modo esporádico a resultas de un irrenunciable concepto íntimo de auto- superación bajo moldes pre establecidos en una sociedad de corte capitalista y consumista.

Por prelación normativa se citan las disposiciones legales que regulan el contenido de las relaciones laborales en general y femeninas en particular:

La Constitución Política del estado

Ley General del Trabajo y Normativa complementaria.

Decreto supremo Reglamentario

Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar

Código de Seguridad Social.

Ley de Pensiones

Las características de la crisis socio-económica por la que atraviesa la nación y el continente, han deteriorado de modo profundo la normatividad, que regulan las relaciones laborales, originando en el seno de la colectividad, profundas desinteligencias entre sus asociados debido a las manifestaciones antisindicales que se dan por la constante reducción del mercado laboral .

La sustitución de los procesos de producción por tecnología moderna, orientan su accionar a niveles de conducta empresarial al programarla hacia la productividad del hombre-trabajador elemento insustituible en todo circuito laboral.

Las clásicas normas socio-laborales por las constantes mutaciones del mercado de Trabajo han sufrido importantes modificaciones por las particularidades de la crisis promoviendo su flexibilización en aras de precautelar la estabilidad y supervivencia de los centros laborales, sin embargo, los esfuerzos en tal sentido no han sido orientados a fin propuesto por la injerencia de factores extraños a la realidad socio-laboral.

La desregulación del mercado laboral formal consagra de manera inequívoca conceptos fundamentales de cambio, que conceptualizan situaciones de trascendencia en el seno mismo de la laboriosidad individual y colectiva de la mujer trabajadora.

De lo expuesto se colige la importancia porque el Estado procure y supervise mejores condiciones de trabajo y vida de los trabajadores en general y de la mujer en particular, sustentando políticas definidas, acciones coherentes y oportunas que viabilicen mejores oportunidades laborales al creciente ejército de reserva industrial.

3.3 MERCADO DE TRABAJO INFORMAL

La problemática que se observa en la constante y desmesurada expansión de centros poblacionales urbanos-capitales departamentales- se origina en la incesante y mimetizada migración no planificada del campo a la ciudad, obedeciendo a diversas razones de carácter socio-cultural ligadas a aspiraciones económicas de incorporación activa a la vida

comunitaria urbana, erigida en panacea de la mentalidad limítada e ingenua del habitante rural .

Dichos desplazamientos migracionales involucran a mujeres que transitan del campo a la ciudad con sus respectivos núcleos familiares, sufriendo las inclemencias sociales, físicas, ambientales y limitaciones producidas en la escasa o ninguna escolaridad laboral factor que la limita a su propia supervivencia en tareas primitivas que no le permiten un mejor nivel de subsistencia individual y familiar.

En forma circundante a la vida rural personajes de diferente linaje socio-cultural alientan de modo permanente el tránsito campo-ciudad cual fuente de ascenso socio-económico y liberación del yugo que representa la comunidad campesina. Óptica mentirosa y comprometida con anhelos de liderazgo bursátil insertos en compromisos sociales imposibles. Dichas personalidades promueven de manera permanente promesas de mejores posibilidades de vida y trabajo para la mujer-campesina, transferida a la gran ciudad en circunstancias previas a los acontecimientos políticos, elecciones, manifestaciones sindicales, etc, más tales promesas pre-electorales no se cumplen como tampoco se ejercitan los derechos consagrados en las normas jurídicas que rigen la vida comunitaria.

El mercado laboral Informal se caracteriza fundamentalmente por su acentuado criterio de superación institucional en lo que concierne en lo que concierne a su estratificación, densidad sociolaboral y sus pretensiones socio-económicas de corto, mediano y largo plazo. La mujer trabajadora en el seno del mercado laboral informal busca de modo incesante mejores condiciones de vida y desarrollo socio-económico para sí y sus dependientes.

Las desarticuladas disposiciones legales vigentes en la economía jurídica nacional no permiten el desarrollo integral de la vida societaria laboral, dejando librados a la iniciativa grupal las reivindicaciones que asisten en justo derecho a sus componentes.

El nivel de conocimientos productivos o de servicios de la mujer-trabajadora inserta en este vasto grupo social oferta una dura realidad, excesivamente explotada y sin mayores vicios de solución integral a su propia individualidad social.

La formación teórico-práctica se materializa en este nuevo componente bajo características privativas de elementos de juicio subyacentes en su propia idiosincrasia, emergiendo su identidad laboral de un modo u otro configurando el grado de escolaridad del trabajador informal, decididamente autodidacta.

Definitivamente, se concluye que la constante expansión del mercado laboral informal absorbe de modo insensible a importantes contingentes de trabajadoras, quienes en la imperiosa necesidad de satisfacer sus necesidades vitales como alimentación, educación, vivienda y vestuario se cobija en la indeleble y frágil frontera de lo inmoral e ilegal para incorporarse a tal renglón en la forma más sutil y avezada posible.

Ocupa especial lugar el status laboral de la trabajadora-artesana, quien en forma silenciosa alcanza mejores niveles de vida en mérito a su propio esfuerzo e iniciativa, hecho incontrovertible que promueve opciones de convivencia en sus fuentes de actividad primitiva.

Aceptada la proposición social de la amplitud del derecho laboral y sus Institutos, la mujer trabajadora precisa de mejores condiciones de protección en un esfuerzo denodado por concluir las tareas que le son asignadas en la intimidad del mercado laboral informal, tales como: las unidades asociativas familiares, las micro-empresas y otras manifestaciones de conducción socio-familiar.

El rol social ejercitado por la mujer trabajadora exige de modo formal superar viejos moldes de conducción socio-laboral, habida cuenta que la mujer trabajadora ha logrado encontrar derroteros calificados en su accionar cotidiano vinculados a su desprendimiento y responsabilidad en el cumplimiento de sus específicas tareas.

No debe perderse de vista que la mujer trabajadora en el sector informal desarrolla su faena en condiciones deprimentes, plagadas de anormalidades, abusos, presiones psicológicas y otros aspectos negativos a su propia identidad socio-laboral.

3.4 ORFANDAD JURÍDICA LABORAL DE LA MUJER

Se ha colegido con claridad que la mujer trabajadora se halla sujeta a las condiciones que le impone su empleador, postrando sus propias inquietudes de reivindicación socio-laboral,

factor que disminuye sus naturales capacidades para enfrentar de modo digno la vida y sus dificultades .

La cobertura legal resulta incompleta y atrasada con mínimo grado de aplicabilidad inserta en el marco de las micro-realizaciones, circunstancia adversa al progreso integral de la mujer que labora incesantemente por encontrar su propio derrotero.

Se avizora, sin embargo, el advenimiento de un remozado Derecho Laboral que expanda su órbita proteccionista a sectores no tradicionales de su vida normativa como legítima respuesta a su incipiente individualidad.

El diagnóstico expuesto debe concluir ineludiblemente con una posición seria, coherente, oportuna y viable a favor de la igualdad jurídica, económica , social y política de la mujer-trabajadora-madre, identidad social que debe ser precautelada en directo beneficio de la colectividad en su conjunto.

La modernización del concepto socioeconómico del trabajo femenino debe transitar en los siguientes parámetros sociales:

- Plena igualdad jurídico-laboral
- Oportunidades laborales de inserción en los mercados laborales.
- Eliminación de conceptos y normas asistenciales que postergan a la mujer en la vida laboral y sus expectativas de autorrealización social.
- Vigencia de Normas Jurídicas que protejan las funciones privativas de la mujer trabajadora: La maternidad y la conducción familiar.
- Diseño de políticas viales, oportunas y coherentes que garanticen formación, reconversión y poli funcionalidad laboral femenina.

La mujer-trabajadora merece de un tratamiento particular y especializado que le asegure continuidad en su rol de eje central de la familia y la sociedad.

3.1 LEGISLACIÓN COMPARADA.

El convenio 3 de la Organización Internacional del trabajo referido al empleo de la mujer antes y después del parto , ha sido ratificado por la república de Bolivia, El Código de seguridad social , establece el periodo pre y pos natal de 45 días cada uno etapas temporales

en que las mujeres trabajadoras no desempeñaran ningún trabajo percibiendo el 100 %, de su salario.

Respecto al convenio 4 de la O.I.T. la Ley General del Trabajo establece la prohibición expresa en relación al trabajo de la mujer en horario nocturno quien sólo podrá desempeñar labores de enfermería y servicio doméstico.

Referido al trabajo nocturno también se halla refrendado en nuestra legislación más que por las adversas características de la crisis socioeconómico tales determinaciones legales no se cumplen en razón a las escasas posibilidades de desenvolvimiento institucional socio laboral que poco o nada pueden hacer de manera efectiva en desigualdad lucha por alcanzar la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

En cuanto a la indemnización a enfermedades profesionales La OIT. Art. 42, Bolivia ha adoptado como otras legislaciones la posición concordante disponiendo el pago de indemnización establecido en la Ley General del Trabajo Decreto Reglamentario y Código de Seguridad Social.

Convenio 45, empleo de mujeres en minas o trabajos subterráneos. Bolivia prohíbe la participación laboral , no se cumple el mandato por la incorporación de mujeres a trabajos insalubres ponen en riesgo su potencial materna. Existiendo una diferencia con otras legislaciones.

Convenio 89 relativo al trabajo en la industria la legislación laboral boliviana ha incorporado normas protectivas e insertas en la ley general del Trabajo prohibiendo el trabajo en condiciones que no sean autorizadas por la inspección del trabajo.

Una variable importantes ha presentado a resultas de la constante expansión del mercado laboral informal, donde acude la fuerza de trabajo femenina desocupada a emplearse en actividades domésticas manejadas por parámetros de conducción paternalista o de tipo cuasi familiar, centros laborales se explota y mal paga por la imposibilidad física y administrativa del Inspección del trabajo de acceder a tales centros de producción artesanal conformados bajo parámetros de estructura familiar.

Sin duda , lo expuesto amerita y justifica la creciente necesidad de modernizar la administración del trabajo, procurable un carácter aséptico del Trabajo, a todo entorno socio- laboral donde la inspección laboral debe desempeñar un rol importante de supervisión y control efectivo del cumplimiento de las normas laborales.

Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor implícito reflejado en el principio jurídico laboral , a trabajo igual, igual salario no se cumpla por la in efectividad de los mecanismos de control institucional en la incipiente administración del trabajo.

El convenio 103 relativo a la protección de la maternidad aplicado a mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajo no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio.

La legislación laboral nacional consagra la estabilidad laboral dela trabajadora embarazada mediante ley 975 de 2 de mayo 1988.

Art. 1 “Toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo gozara de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas”

Art. 2.- “ La mujer en gestación en el puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten a su salud, merecerá un tratamiento especial que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.”

Sin embargo, en la aplicabilidad de la disposición legal citada se observa ineficiencia institucional de la Administración del trabajo con relación a una norma que en su espíritu y contenido se orienta a conformar un status de plena estabilidad y seguridad socio familiar.

El convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la proclama da igualdad jurídica entre hombres y mujeres, que en algunos centros laborales se posterga la oportunidad de trabajo de la mujer por un mal entendido machismo empresarial que menosprecia el grado de escolaridad laboral de la mujer, quien hoy por hoy, ha adquirido suficiente como idónea formación para desempeñar cargos de dirección y apoyo administrativo.

156 del convenio referente a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidad familiar constituye un instrumento valioso para permitir y asegurar de modo relativo el acceso de personas con obligaciones familiares, por parte del estado en su calidad de ente regulador de las relaciones interdependientes que se dan entre este , los trabajadores y los empleadores públicos y privados.

Los diferentes convenios internacionales son poco conocidos en nuestro país por una inexistencia política socio laboral estatal que no ejercita su legitimo rol limitando sus funciones en la de un estado contemplativo incoherente discontinuo y poco actualizado.

Tampoco las organizaciones laborales se han ocupado de mejorar sus conocimientos y acciones tendentes a superar lo expuesto en líneas precedentes. El movimiento laboral se reduce a simples reivindicaciones salariales.

Los derechos civiles y políticos de la mujer se hallan consagrados en la Constitución política del estado en su Art. 6. “Todo ser humano tienen personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertades y garantías reconocidas por esta constitución sin distinción de raza, sexo , idioma, religión opinión política o de otra índole, origen condición económica social u otra cualquiera.

Disposición constitucional que en forma meridiana determina la igualdad jurídica de las personas ante la ley. Proclama jurídica que muchas veces ante la ley no se cumple en especial a la mujer madre trabajadora.

El trabajo femenino en general requiere de mejor trato respecto a sus particularidades típicas de la naturaleza femenina proclive a una relación laboral mas calificada menos dura definitivamente inserta en los principios protectivos del derecho del trabajo y sus institutos.

El presente análisis comparativo en la legislación nacional con otros convenios internacionales nos cabe decir que para lograr una igualdad evidente y seria se requiere organización que procuren el ejercicio de los derechos políticos de la mujer en especial dentro de la autonomía regional donde la mujer desempeña su actividad laboral principal como trabajadora profesional y madre.

En el estatuto de Autonomía Departamental en su Art. 29 indica “ **El gobierno Departamental, mediante políticas públicas de inversión específicas, fomentará la generación de fuentes de trabajo, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales para el trabajador y su familia.**

El gobierno autónomo del departamento de Tarija, precautelaré los derechos históricos adquiridos por los trabajadores reconocidos por las leyes de la república, y los convenios internacionales .”(9)

Este artículo se basa en el código laboral y seguridad social de Bolivia sin aplicar un nuevo mecanismo moderno que tomando en cuenta la leyes actuales y la realidad social deben ser acomodados de acuerdo al departamento y la autonomía regional .

(9) Estatuto de Autonomía Departamental de Tarija 2008 Pág.24

CAPÍTULO IV

FUNDAMENTOS DE UNA PROPUESTA ALTERNATIVA

Resulta importante establecer un marco teórico que permita un ordenamiento sistemático de lo pretendido en el decurso de las relaciones socio laborales habida cuenta la problemática profunda y definitivamente estructural en que se debate la condición laboral de la mujer como legítima actora social que requiere de un mejor trato político, económico legal y administrativo.

La igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora no debe constituirse tan solo en bandera de lucha y oferta política pre-electoral, sino más bien en actividad reparadora del estado, a fin de que este, asuma con responsabilidad, seriedad y un definido compromiso de mejoramiento cualitativo del mercado laboral formal.

La antigua ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, han cumplido de manera superabundante su rol histórico de legalidad, por lo que se impone la dictación de una nueva norma laboral sustantiva como adjetiva, corresponsable con la realidad del entorno socioeconómico del mercado laboral autónomo. La modernización de dichos instrumentos es labor que debe ser desarrollada bajo el imperio de políticas socio orientadas a una efectiva mejora cualitativa de las condiciones generales del trabajo con la activa participación de trabajadores empleadores y gobierno departamental. Dicha alternativa debidamente utilizada por quienes tienen la plena responsabilidad de sus actos funciones y determinaciones permitirá la proyección de mejores alternativas de empleo y ocupación para el contingente laboral femenino de la región.

Por lo que se requiere la dictación de una norma jurídica que instituyan nuevas opciones a la problemática socio política del gobierno departamental. La legislación laboral que proteja al trabajo femenino dentro del estatuto autónomo para su administración debe ser actualizada conforme a las instituciones quien prima en el seno de la colectividad que labora y presta su fuerza de trabajo en el contexto socio económico

Ya que para la mujer trabajadora las oportunidades de formación profesional son escasas, limitándose al desarrollo de sus propias inquietudes y posibilidades de superación personal

a fin de calificarse en un mercado de trabajo exigente, competitivo y caracterizado por una incruenta batalla por lograr mejores opciones a favor de sus integrantes.

Los mercados laborales que absorben de modo efectivo el trabajo femenino, aunque sin mayores visos de progreso integral, son fundamentalmente el doméstico y el trabajo a domicilio. Ambas modalidades laborales capturan a importantes contingentes de población rural que migra del campo a la ciudad.

La formación profesional como toda actividad inherente a la ocupación y al empleo semiprotegido se hallan insertos en los marcos de la auto superación individual confiándose de modo definitivo en la libertad e iniciativa personal o grupal.

La reconversión laboral tampoco se proyecta como actividad alternativa a la problemática socio laboral del país, opción que podría constituirse en una oportunidad redimitoria que favorezca a importantes contingentes humanos .

El empleo formal originan una serie de actitudes arbitrarias y de naturaleza discriminatoria porque no respetan al servidor público como tal. La generación de empleo protegido a favor de la mujer trabajadora obedece a conceptos de marginalidad laboral puesto que faenas más importantes en los campos referidos a la responsabilidad conducción y dirección o ejecución en el clásico marco laboral es confiado al varón trabajador, casi en forma exclusiva aspecto atentatorio de modo directo a la concepción moderna de igualdad jurídico laboral del hombre y la mujer.

Sin embargo el trabajo femenino en especialidades tiene una mano de obra calificada donde encuentra refugio por su excelente trabajo abriéndole nuevos mercados laborales como ser el textil. Se debe puntualizar aspectos que resultan prioritarios en lo que concierne a la promoción del empleo a favor de la mujer trabajadora y que perjudican de modo ostensible la superación laboral femenina.

-La discriminación en contra de la oportunidad laboral de la mujer.

-La ausencia de políticas socio- laborales, que viabilicen la reivindicación de la mujer en el mercado laboral.

- Promover la formación profesional de la mujer., en especial a la madre soltera.
- Dictación y vigencia de las normas jurídicas que aseguren a la mujer trabajadora como sujeto de promoción y superación socio laboral dentro de la normativa autonómica Bajo tres principios fundamentales :La igualdad, la no discriminación y la protección., que debe recibir la mujer trabajadora.

Proposiciones concretas en torno al mejoramiento cualitativo de las condiciones del trabajo de la mujer resultan inpostergables e inexcusables , para lograr la vigencia de un mercado laboral relativamente justo.

La vigencia de políticas económicas neoliberales promueven la liberalización de la contratación laboral, homologándola como la ley de la oferta y la demanda sin considerar la naturaleza social del trabajo femenino que se complementa con el desarrollado por el hombre trabajador, quienes forman y constituyen la pareja laboral que se identifica con el matrimonio de trabajadores, institución social antigua, sometida a fluctuaciones del mercado laboral.

Últimamente a través de la flexibilización de la normas laborales del país ha aumentado la crisis económica, no siendo suficiente lo que gana el padre por lo que la mujer debe coadyuvar con la manutención por esto se precisa una investigación profunda que se adecue al contexto socio económico que caracteriza a la dinámica de nuestro mundo contemporáneo para poder encontrar alternativas de protección laboral

La ausencia de políticas socio-laborales que el Gobierno departamental ha formulado postergan las legítimas aspiraciones de las mujeres , quienes por el modelo socio-laboral niegan las condiciones de trabajo, sin lugar a duda el trabajo de la mujer merece un mejor tratamiento socio-jurídico procurando mejores opciones de laboriosidad con salarios dignos que guarden corresponsabilidad con las exigencias de la vida cotidiana individual y familiar.

La problemática social de la mujer trabajadora exige la adopción de políticas coherentes oportunas y viables que oferten al contexto socio-laboral femenino un mejoramiento cualitativa de su expectativa de supervivencia en el mercado del trabajo mediante la dictación de normas jurídico-laborales, políticas sociales ágiles y oportunas mecanismos de control que permitan mejorar las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora dentro del estatuto autonómico departamental como prioridad del gobernador de la ciudad de Tarija ya que la base fundamental de toda persona es contar con un trabajo el cual le permita tener un ingreso para cubrir sus necesidades mas imperiosas alimentación vivienda, vestido educación y salud para la trabajadora su familia y el aporte productivo a la sociedad que pertenece.

II.-PROPOSICIÓN

Tomando en cuenta las conclusiones y posibles recomendaciones tengo a bien proponer dentro del estatuto autonómico en su Art., 29 ,ampliar y reglamentar una protección integral de la mujer trabajadora, y la actividad noble que es el trabajo como fuente de recursos que aseguran la situación económica de la familia , base de la sociedad.

“ART, 29 PROTECCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

El Gobierno Autónomo Departamental de Tarija protegerá integralmente al trabajador y trabajadora en igualdad de condiciones que garanticen los derechos fundamentales reconocidos por las leyes de la República y los convenios internacionales, mediante políticas tripartitas, públicas de inversión expectativas, fomentará la generación de fuentes de trabajo y capacitación de los trabajadores”

III .- CONCLUSIONES

De todo lo analizado se debe concluir ineludiblemente con una posición seria, coherente, oportuna y viable a favor de la igualdad jurídica, económica, social y política de la mujer trabajadora, madre, identidad social que debe ser precautelada en directo beneficio del gobierno departamental, el trabajo femenino debe transitar en los siguientes parámetros sociales:

- 1.- Plena igualdad jurídica laboral.
- 2.- Oportunidades laborales de inserción en los mercados laborales.
- 3.- Eliminación de conceptos de normas existencialistas que postergan a la mujer en su vida laboral.
- 4.- Vigencia de norma jurídica dentro del estatuto de autonomía departamental que protejan las funciones privativas de la mujer trabajadora la maternidad y la conducción familiar.
- 5.- Diseño de políticas viables, oportunas y coherentes que garanticen formación, reconversión y poli funcionalidad laboral femenina.
- 6.- La mujer trabajadora merece de un tratamiento particular y especializado que le asegure continuidad en su rol de eje central de la familia y la sociedad. Porque la mujer trabajadora se halla desamparada por los mecanismos legales que regulan su laboriosidad dentro del mercado Laboral Formal .
- 7.- La discriminación de sus derechos se origina en tres hechos principales desigualdad jurídica, discriminación y derechos conculcados en cuanto a oportunidades laborales se refiere.
- 8.- Los trabajadores en general y la mujer trabaja en condiciones inaceptables.

IV.-RECOMENDACIONES

- 1.- Debe modernizarse la concepción jurídica de las normas laborales que regulan el trabajo de la mujer dentro del estatuto autonómico.
- 2.- Definición y puesta en vigencia políticas laborales en relacional trabajo informal desarrollado por la mujer.
- 3.-Vigencia de acciones de corto, mediano y largo plazo que mejoren cualitativamente la laboriosidad de la mujer trabajadora.
- 4.- Modernización del mecanismos de concertación socio laboral departamental, capacitación de la dirigencia sindical en la consecuencia de mejores condiciones de trabajo y vida.
- 5.-El gobierno Departamental debe promover el tripartismo (Gobierno Departamental, empleador y trabajadora), como política de cualificación de las condiciones generales del trabajo de la mujer.
- 6.- Fomentar la formación profesional de la mujer trabajadora.
- 7.- Fortalecimiento Institucional de la Administración del Gobierno Departamental.
- 8.- Generación de empleo protegido en áreas no tradicionales de la actividad socio-económica. Ej: (Impulsora – venta de productos)
- 9.- Previsión de actividades tendentes a lograr paulatina igualdad jurídica de la mujer trabajadora.
- 10.- Buscar la justicia social y dar a la mujer el sitio que corresponde y el doble rol que cumple en la sociedad como trabajadora y madre, quien debe administrar su propio gobierno familiar y ser parte de un gobierno departamental.