



## **Igualdad y Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Mujer**

### **31° Diálogo de la Mesa Laboral**

**14 de marzo de 2021**

**Participantes:** Beatriz Muriel, Lourdes Montero, Verónica Querejazu, Christian Améstegui y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

La desigualdad en el acceso al trabajo y la remuneración salarial que sufre la mujer se originan en factores culturales, conductuales, sociales e institucionales. Una discusión de la construcción de imágenes masculinas y femeninas, pueden ayudar a superar los prejuicios y sesgos que perjudican las oportunidades laborales de la mujer en el mercado de trabajo. No obstante, ninguna asignación laboral es neutral.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

##### **Discriminación Salarial**

Discriminación salarial implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo. En Bolivia alrededor del 65% de las mujeres trabajan por cuenta propia, es decir, no tienen ningún contratante que las discrimine. Por este motivo, para comprender la problemática de la discriminación salarial por género, hay que recurrir a los conceptos de la “segregación” y “segmentación” laboral.

Las mujeres trabajan en ciertas ocupaciones que son peor remuneradas que los varones, ello se explica por la “segregación ocupacional”, entendida como la desigualdad en la participación de la población en el mercado de trabajo. Respecto a la “segmentación salarial”, las mujeres participan en un 70% en el segmento mal remunerado, mientras que los varones en un 40%.

##### **Entre la economía informal y la economía del cuidado**

La mujer evade la economía formal porque necesita combinar el trabajo remunerado con la economía del cuidado de sus hijos que solo es posible en el ámbito informal. El trabajo formal no considera las diferentes necesidades que tienen las mujeres en su hogar.

En ese contexto, se comete un error al vincular los derechos económicos y sociales al trabajo formal. Se deben generar arreglos sociales para que cualquier forma de trabajo (formal o informal) pueda dar lugar a una jubilación y un seguro de salud, que hoy no es posible por la rigidez de la normativa laboral del país.

##### **Costos de la Jornada Laboral**

Según el Art. 46 de la Ley General del Trabajo, la jornada laboral de la mujer es de 40 horas semanales, sin embargo, la normativa nacional e internacional contradice dicha práctica, así, por ejemplo: el 1 de mayo de 2006 se aprobó el Decreto Supremo N.º 28699, por el cual, hombres y mujeres que hagan el mismo trabajo, tienen que ganar el mismo salario. Asimismo, la Constitución Política del Estado en el Art. 48 V. establece 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.

En cuanto a la normativa internacional, existen más de 30 normas que prohíben un trato diferenciado entre mujer y varón en el ámbito laboral. Así, por ejemplo, el Convenio 111 sobre la Discriminación de la OIT (1958), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.

A pesar de los esfuerzos por igualar los costos laborales de varones y mujeres, la contratación de la mujer es menos atractiva por los costos de maternidad, así, por ejemplo, las mujeres tienen tres meses de licencia laboral durante el embarazo, recargo en el trabajo nocturno (40% adicional) y jornada laboral de 40 horas, entre otros.

### **Mujer y COVID-19**

En el ámbito laboral, la cuarentena rígida ha mermado los ingresos de las mujeres u ocasionado la pérdida de su fuente laboral, y, en muchos casos, el desempleo deriva en situaciones de violencia contra las mujeres. Por este motivo, la mujer se ha visto forzada a una rápida movilidad laboral como estrategia para generar ingresos para su supervivencia y la de su familia. En este contexto, es oportuno la discusión del ingreso universal, que es una especie de sueldo mínimo universal, que permite habilitar una ciudadanía plena para todas las personas que vive en un territorio.

### **Ley General del Trabajo**

La Ley General del Trabajo en Bolivia data de 1943, desde entonces se han realizado varias modificaciones y actualizaciones a través de leyes específicas o reglamentaciones que han generado una regulación laboral ampulosa, dispersa y a veces contradictoria con la normativa nacional e internacional vigente.

Una reforma integral a la norma laboral no ha prosperado por la oposición de los trabajadores formales asalariados y la Central Obrera Boliviana que defienden intereses sectoriales y perciben a la mujer como una competencia laboral que presiona a la reducción de sus salarios.

## **III. CONCLUSIONES**

- El mercado de trabajo responde a una cultura patriarcal y, por ese motivo, asigna naturalmente a las mujeres las tareas mal pagadas o no remuneradas como es el cuidado del hogar. Los problemas de segregación ocupacional y segmentación salarial son reflejo de los estereotipos e imaginarios culturales y socialmente construidos.
- Los costos laborales son muy altos y el trabajo formal no contempla las necesidades de la economía del cuidado que la mujer requiere, por tanto, empleador y trabajador prefieren mantenerse al margen de la norma laboral.
- La construcción de un Estado de bienestar con seguro de desempleo, jubilación, salud, ingreso universal, entre otros, requiere de un acuerdo tripartito entre los trabajadores, empresarios y el gobierno, una reforma integral de la legislación laboral y condiciones fiscales, entre otros.
- La normativa laboral que emana del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social desincentiva la formalización del empleo y refuerza la desigualdad en el mercado de trabajo.
- Varios artículos de la norma laboral boliviana son inconstitucionales e inaplicables frente al amplio acervo normativo nacional e internacional, por ejemplo, el Art. 46 referido a las 40 horas de jornada laboral para las mujeres.
- Es necesario discutir la vacación de maternidad y de paternidad y pensar en instituciones que alivien el trabajo en el hogar, para distribuir mejor los costos de la economía del cuidado. Asimismo, el gobierno debe explorar una nueva modalidad de financiamiento de la maternidad, para que no sea el motivo principal por el cual se desplace a la mujer a ocupaciones, roles y sectores mal pagados.
- La Mesa Laboral ha elaborado una propuesta legislativa sobre la Ley General del Trabajo con enfoque de género, con la participación de especialistas del área económica, laboral y legal para el análisis y debate público con el objetivo de mejorar las condiciones de empleabilidad de la mujer.