ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Marega, Magali

Working Paper

Estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, Bolivia

Documento de Trabajo, No. 03/2020

Provided in Cooperation with:
Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), Universidad Católica Boliviana

Suggested Citation: Marega, Magali (2020) : Estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, Bolivia, Documento de Trabajo, No. 03/2020, Universidad Católica Boliviana, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), La Paz

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/248803

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Documento de Trabajo IISEC-UCB No 03/2020, Junio 2020

Estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, Bolivia.

Magali Marega

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Becaria Doctoral del Programa CLACSO-CONACYT e Investigadora asociada del IISEC-UCB

Junio, 2020

Estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, Bolivia.

Magali Marega[1]

Resumen

En este artículo analizo, desde una perspectiva antropológica, las estrategias de organización gremial de mujeres trabajadoras de la construcción de las ciudades de La Paz y El Alto, nucleadas en la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC). Tras identificar algunas dimensiones contextuales que configuran el desarrollo de las estrategias de organización, vinculadas al modo en que se organiza la producción en el ámbito de la construcción, a la experiencia histórica de organización de las y los trabajadores en el sector, a la intervención del Estado en diversos ámbitos, así como la estructuración patriarcal y racista que permea los espacios productivos y reproductivos, argumento que las mujeres trabajadoras de la construcción priorizaron una estrategia de alianzas con actores de la sociedad civil y el Estado que les permitieron ejercer incidencia política, visibilizar sus demandas en torno al trabajo y constituirse como actor político. El trabajo de campo fue realizado como investigadora asociada en una estancia presencial en el Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana, IISEC.

Palabras claves: Trabajo, Estrategias de organización gremial, Mujeres trabajadoras, Sector de la construcción, Bolivia

Organizational strategies of unionized women construction workers in the cities of La Paz and El Alto, Bolivia

Abstract

In this article I analyze, from an anthropological perspective, the organizational strategies of female construction workers in the cities of La Paz and El Alto, Bolivia, collectivized through the Association of Women Builders (ASOMUC using its Spanish initials).After identifying some of the contextual dimensions that configure the development of organizational strategies linked to the way in which production is organized within the construction industry, I will explore from a historical perspective the organizing experiences of workers in this sector as well as the interventions of the state. In addition to patriarchal and racist structures, which permeate productive and reproductive spaces, I argue that female construction workers have typically prioritized a strategy of alliances with actors from civil society and the state thereby enabling them to exercise

[1] Doctoranda en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Becaria Doctoral del Programa CLACSO-CONACYT. Ciudad de México. Juárez 222, Del. Tlalpan, Ciudad de México. Investigadora asociada al IISEC-UCB. magamarega@gmail.com

political influence, to make visible their labor demands and to establish themselves as political actors. The field work was carried out as an associate researcher in a research stay at the Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana, IISEC.

Keywords: Work, Organizational strategies, Women construction workers, Construction industry, Bolivia

JEL CODES: Z13, Z18, P16, O54, N66, N36, L31, J81, J71

1. Introducción

A nivel global, la industria de la construcción representa un sector clave para la colocación de excedentes, producto de la reproducción ampliada del capital y, por lo tanto, tiene un papel fundamental en los procesos de acumulación capitalista (Harvey, 2006). Constituye una actividad original donde los modos de producción y las relaciones entre los actores difícilmente pueden ser comparados a un sector industrial "fabril". Combina oficios tradicionales con la incorporación de tecnología de punta. Se la considera una "industria madre", debido a que sus ciclos de crecimiento repercuten en muchas otras industrias asociadas a ella (metalúrgica, maderera, extractivas de todo tipo, del cuero, del transporte, textil, siderúrgica, química).

En Bolivia, en la última década, el sector de la construcción presentó un crecimiento exponencial, especialmente en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz (OIT, 2017). Este contexto permitió una mayor participación de mujeres trabajadoras en el sector. El conocido "boom de la construcción" en nuestros países latinoamericanos configura un nuevo escenario de indagación sobre las condiciones de vida y las posibilidades de participación política de ciertos sujetos sociales. Como sostiene Sassen

> La reconfiguración de los espacios económicos relacionada con la globalización en las grandes ciudades ha tenido efectos diferenciados en las mujeres y en los hombres, en las culturas del trabajo femeninas y en las masculinas, y en las formas de poder y potenciación centradas en lo masculino y en lo femenino (…) No obstante sus características sumamente negativas, estas transformaciones tienen posibilidades, aunque limitadas, para la autonomía y la potenciación de las mujeres (Sassen, 2007:154).

La organización de las mujeres constructoras se configura, al menos, en un doble campo de disputa. Por un lado, la práctica laboral en un campo históricamente masculinizado, supone la creación de estrategias vinculadas a maniobrar los mecanismos patronales de intensificación y explotación de la fuerza de trabajo y enfrentar la violencia machista en los lugares de trabajo. Para ello es relevante abordar la experiencia del trabajo de las mujeres como un continuum, que incluye una diversidad de actividades para el sostenimiento de la vida en los ámbitos productivos y reproductivos. La organización del trabajo y los sentidos que se construyen en torno a él, constituyen un *locus* privilegiado para abordar el modo en que se dirimen las relaciones de poder, no sólo en la relación capital-trabajo, sino también de género, étnico-raciales y etarias.

Un segundo espacio a considerar, que se encuentra estrechamente vinculado con el primero, es el ámbito de representación política colectiva de sus intereses. Los modos en que las mujeres trabajadoras de la construcción construyen sus demandas, sus prácticas de acción colectiva y el mismo proceso de organización resultan, entonces, relevantes para abordar otro ámbito de la politicidad en las prácticas de las mujeres constructoras. Podríamos decir que refiere al proceso mediante el cual se constituyen como sujeto político.

El objetivo de este artículo es analizar las estrategias de organización gremial de las mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz y El Alto, nucleadas en la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC). Retomo, para ello, la conceptualización de Julia Soul (2006), quien define a las estrategias de organización gremial como "aquellas prácticas y dispositivos -institucionalizados o no- a través de los cuales las organizaciones sindicales procuran la realización de uno de sus objetivos: constituirse como referente de los trabajadores en sus relaciones con las diferentes instancias de organización empresaria" (Soul, 2006: 3). En nuestro caso, la ASOMUC no se constituye como sindicato, sino como asociación, y eso mismo representa una dimensión relevante de disputa en la configuración de la representación de los intereses como colectivo trabajador.

2. Coordenadas teórico-metodológicas

Las estrategias organizativas se configuran históricamente en el marco de procesos más generales que imponen límites y presiones concretas a los colectivos de trabajadores, y cuya dinámica se expresa en las relaciones entre diferentes actores y sujetos. Por lo tanto, es preciso identificar las "*dimensiones contextuales* que permitan ponderar las determinaciones que concurren a particularizarlas" (Soul, 2006:3). Las estrategias de organización no se explican meramente por el accionar de algunas dirigentes, aunque claramente influyen, ni tampoco sólo por las dinámicas estructurales. Más bien, deben tanto a la acción como al condicionamiento. En este acápite identifico, siguiendo la propuesta analítica de Julia Soul, algunas *dimensiones contextuales*[2] que configuraron las posibilidades de concreción de la organización de ASOMUC, las cuales desarrollaré en los siguientes apartados.

Uno de estos procesos configurativos de las posibilidades organizativas refiere al modo en que se organiza el trabajo en el sector de la construcción, la composición de la fuerza de trabajo y la situación laboral de conjunto[3]. El modo en que se configura y estructuran las relaciones de poder en el sector se conforma histórica y geográficamente, enmarcándose en procesos globales de la dinámica de acumulación capitalista y de acuerdo con sus especificidades locales. Éstas últimas remiten a un mercado laboral urbano estratificado, estructurado en torno a jerarquías étnicas y de género que se entretejen con las jerarquías laborales. La organización del trabajo aporta elementos analíticos para entender el modo en que tales jerarquizaciones producen y reproducen mecanismos

[2] La identificación de *dimensiones contextuales* supone contemplar "el carácter relacional de las estrategias gremiales en tanto objetos, lo que equivale a considerarlas en su doble dimensión de constituidas por y constituyentes del campo de fuerzas sociales en que se inscriben. (…) las dimensiones contextuales planteadas son mediaciones de determinaciones más generales. El contenido mismo de las mediaciones, en tanto formas particulares de las relaciones sociales, se construye y se reconoce a partir del análisis de la dinámica misma del objeto" (Soul, 2006: 5).

[3] "En tanto fuerza social el capital define al trabajo como un todo -mediante las modalidades de contratación, la organización de la producción, el tipo de calificación requerida, las ramas económicas en las que se reproduce, etc. Al mismo tiempo, las estrategias empresarias respecto de las formas de organización y expansión o las políticas de innovación tecnológica, se encuentran determinadas por procesos más generales como el momento del ciclo industrial en el sector, la dinámica del sector en el espacio nacional, la competencia intercapitalista, los procesos de concentración" (Soul, 2006:5).

de desigualdad. Las múltiples formas de explotación de la fuerza de trabajo, la violencia de género y el racismo imponen límites concretos a la posibilidad de organización de las mujeres del sector, al tiempo que las redes de reciprocidad, cooperación y cuidados entre ellas posibilitan que, en circunstancias particulares, puedan confluir intereses y comenzar a organizarse.

Una segunda dimensión constitutiva de las estrategias de organización gremial refiere a las experiencias históricas de organización y acción colectiva de las y los trabajadores (Soul, 2006). La participación de las mujeres en el mundo obrero en Bolivia, las tradiciones gremiales en el sector de la construcción y las alianzas que tejieron los trabajadores en distintos momentos históricos, constituyen un legado de experiencias que expresan potenciales y limitaciones para la acción colectiva de ASOMUC. La intervención de organismos internacionales como la OIT y los programas de cooperación internacional al desarrollo operaron como actores que, en determinados momentos históricos, moldearon ciertas estrategias sindicales.

Las transformaciones en el carácter del Estado constituyen una mediación fundamental en la definición de las estrategias organizativas. En el caso específico que nos atañe, una serie de profundas transformaciones ocurrieron durante la gestión del gobierno en manos del Movimiento al Socialismo, que tuvo a Evo Morales liderando el proceso. El reconocimiento del carácter plurinacional del Estado, el notable incremento en la inversión pública, que impulsó en parte el *boom* de la construcción, una política salarial progresiva que benefició a la clase trabajadora en su conjunto, el fortalecimiento de la dinámica corporativista de vinculación con las cúpulas sindicales, conformaron un campo de posibilidad específico para el desarrollo de la organización de este colectivo de trabajadoras.

Abordar las complejidades de la vida de las mujeres trabajadoras de la construcción supone indagar la matriz colonial/racista/patriarcal/capitalista de poder y el modo en que permea y da forma a las estructuraciones sociales bajo diversas formas de opresión, dominación y explotación (Rivera 2015, Segato 2010). El sector de la construcción en América Latina es un ámbito significativo que expresa de manera relevante este carácter heterogéneo estructural de la formación social que predomina en el continente. El trabajo en este sector se desarrolla combinando sectores artesanales, con relevancia de los oficios, con el avance de nuevas tecnologías y expansión del capital. Esto brinda características específicas a la organización y división del trabajo en la que se superponen permanentemente una cadena vertical de mando con redes de parentesco (tanto sanguíneo como ritual, a través del compadrazgo), vecinales y comunitarias, que generan un entramado muy heterogéneo de formas de trabajo y subjetividades.

En este marco adquiere relevancia el análisis antropológico, como vía privilegiada para dar cuenta de tales entramados. Como sostiene Segato (2010), el patriarcado es posible entenderlo como una estructura de relaciones entre posiciones jerárquicamente ordenadas basadas en el género. Este orden de status, según Segato, “tiene consecuencias en el nivel observable, etnografiable, pero no se confunde con ese nivel fáctico” (Segato, 2010: 14). La etnografía, por lo tanto, constituye una estrategia de investigación privilegiada para el abordaje de la complejidad de los procesos sociales y de las experiencias de vida, en tanto construcción de datos desde la profundidad de la relación con los sujetos de estudio.

Las fuentes primarias de información fueron obtenidas de una estancia etnográfica[4] durante 7 meses (de enero a agosto de 2019) en los ámbitos productivos, familiares, comunitarios y de participación política en las que mujeres obreras de la construcción de La Paz y El Alto desarrollan sus prácticas cotidianas. Realicé 35 entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras de la construcción, contratistas, maestras, contramaestras y ayudantes, que laboran en el sector público, el privado y como cuentapropistas. Asimismo, realicé 7 entrevistas individuales y 1 entrevista colectiva con dirigentas de ASOMUC. Entrevisté responsables de programas de cooperación internacional que llevan adelante proyecto con mujeres constructoras, a arquitectas y arquitectos, a funcionarios del gobierno municipal, al Secretario Ejecutivo de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción, representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Bolivia y a académicas y académicos especialistas en la problemática.

3. La política del trabajo: Dinámica del sector de la construcción, inserción de mujeres y relaciones de poder

3.1 ¿Mujeres en la construcción? Inserción de un colectivo obrero invisibilizado en un mercado laboral estratificado

Abordar la inserción de las mujeres en la industria de la construcción requiere considerar la división del trabajo y la conformación de la estructura ocupacional como histórica e inestable (Crompton, 1989)[5], constituidas con base en relaciones sociales estructuradas jerárquicamente en torno a la clase, género, origen étnico y edad.

En Bolivia, a fines del siglo XIX se desató un proceso de expansión latifundista, con expulsión de la población rural, usurpación de tierras a los *ayllus*, generando una migración masiva hacia la ciudad de La Paz, que en 1899 quedaría convertida en la capital política de la República. Según Silvia Rivera, las tradiciones comunitarias, de parentesco y paisanaje operaron como ordenadores invisibles del mundo popular urbano paceño, y de la estratificación laboral, marcados también por una jerarquización genérica. Al igual que el sector de la construcción, "gremios enteros de la actividad laboral (…) se generizaron y se convirtieron en marcadores étnicos y de clase, en los que se articulaban la opresión colonial/patriarcal con la explotación capitalista a través del desigual proceso de acumulación y valorización del trabajo concreto" (Rivera, 1996: 52).

[4] Las reflexiones aquí elaboradas provienen de la investigación que me encuentro realizando como parte del Doctorado en Antropología Social (2017-2021), del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores CIESAS, Ciudad de México. En ese marco, la estancia de investigación la realicé en el Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Católica Boliviana (IISEC-UCB), bajo la dirección de la Dra. Fernanda Wanderley. Agradezco a Fernanda y Carmen Buezo por el apoyo recibido.

[5] Para Crompton, la división del trabajo, representada por la estructura ocupacional en el ámbito productivo, es una estructura empírica que comprende recursos -por ejemplo, los tipos de trabajos disponibles- y las reglas –por ejemplo, en relación con las calificaciones requeridas, o convenciones relacionadas con "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres"- que limitan la actividad humana" (Crompton, 1989: 577), en términos de límites y presiones. Por lo tanto, la forma en que se estructura (y en base a qué) la división social del trabajo es intrínsecamente política.

Desde finales de 1970, producto de la reestructuración mundial capitalista y de un prolongado ciclo de desposesión y concentración de la tierra, se puso de manifiesto la creciente proletarización de mujeres y hombres en nuestros países latinoamericanos. En el caso de la industria de la construcción, si bien el boom de la última década ha brindado características específicas, la inserción de mujeres se remonta ya a inicios del segundo tercio del siglo XX, en el contexto de crisis de la Guerra del Chaco (1932-1935). La disminución de la población masculina como consecuencia de la contienda[6], favoreció el ingreso de mujeres a trabajos considerados masculinos, como la albañilería (THOA 1986, Rivera 2002, Dibbits et al 2012). La recuperación de la historia oral de las y los albañiles realizado por el Taller de Historia Oral Andina (THOA) señala la importancia de las mujeres en este sector laboral. "Aquí cuando la Guerra del Chaco ha habido maestras albañiles mujeres, como doña Fortunata Quispe (…) era de las mejores maestras. Eran mujeres de pollera en esa época, se amarraban las polleras con cotense[7]. Porque después de la campaña de guerra del Chaco no había hombres aquí, era escaso de hombres" (Sebastian Marconi, 17-2-86) (THOA, 1986).

A partir de la década de 1940 el sector de la construcción experimentó un gran cambio organizativo y técnico vinculado a la incorporación del cemento y más tarde, del hormigón armado. "Las innovaciones tecnológicas y los cambios económicos que se dieron a partir del auge minero determinaron también cambios y fluctuaciones en el mercado de trabajo" (THOA, 1986:23). El aumento de la demanda de mano de obra y la sobreexplotación de la fuerza de trabajo tuvo como correlato el ingreso de mujeres y niños a la construcción[8]. Según el Censo de 1950, el 4,5% de los trabajadores de la construcción, eran mujeres (Rivera, 2002).

Otros estudios (Red Hábitat, 2012), sin embargo, identifican las primeras incursiones en la década de 1960 del siglo pasado, en las que, a partir de donaciones de Estados Unidos en el marco de la Alianza para el Progreso, los gobiernos municipales intercambiaban alimentos, por trabajo en obras públicas, con la intención de enfrentar la crisis alimentaria y reducir los niveles de desempleo.

Las políticas de ajuste estructural implementadas con fuerza en Bolivia en la década de 1980, ocasionaron un incremento de la participación femenina en el mercado laboral como consecuencia de la crisis, tendencia que se manifestó en todo el continente[9]. En la primera década

[6] Bolivia fue derrotada en la guerra, con un costo de al menos 50.000 muertos (Rivera, 2015:52). Aun en el Censo de 1950, se expresaba la desproporción de la población en términos de género producto de las bajas de hombres durante la guerra. "En el Censo de 1950, el desnivel de los habitantes que tenían 25-30 años al terminar la contienda en 1935 es de 8528 hombres vs. 11832 mujeres de la misma edad, es decir, una proporción de 41,8% de varones sobre 58,1% de mujeres" (Rivera 2002: 101).

[7] Cotense es una tela gruesa de cáñamo. Tradicionalmente se usaba para hacer sacos de quintales de harina o azúcar y algunas mujeres usaban la tela para forrar sus polleras o enaguas (Comunicación personal con Elisa Vadillo, maestra constructora y socia de ASOMUC, 2-6-2020).

[8] "A un ayudante de construcción le llamamos chivato, ¿no? Así antes llamábamos chivatas a las mujeres que trabajaban en la construcción. Eran bien machas. La mayor parte han sido de Achocalla. Paraban en la calle y ahí las contratábamos, porque a veces eran mejor que los hombres. Esas chicas trabajaban bien, muy bien" Sebastian Marconi, 17-2-86" (THOA, 1986:24).

[9] "Berger y Buvinic señalan que entre 1950 y 1980 la fuerza laboral femenina en América Latina se había triplicado, en tanto que la masculina sólo se había duplicado" (Rivera, 2002: 114).

de los 2000, se incrementó la participación femenina en el sector de la construcción como resultado de la implementación de políticas públicas de fomento al empleo, como fue el Plan Nacional de Empleo (PLANE), que se desarrolló en tres fases, de 2001 a 2005. En los relatos de vida, varias de las mujeres que conforman ASOMUC identifican sus primeras inserciones en el sector en el marco de los PLANE. Además de las políticas estatales, otro elemento que favoreció el ingreso de mujeres han sido los altos índices de migración, especialmente de albañiles varones, hacia países como España y Argentina. Se "estima que desde el 2002, cerca de 600.000 trabajadores bolivianos salieron del país desde las áreas urbanas y rurales; considerando solamente a quienes se trasladaron desde las ciudades. La disminución por este concepto fue equivalente al 6,2% de la PEA urbana en el 2007" (Escobar en Red Hábitat, 2012:9). A ello se le sumó un flujo migratorio de hombres hacia centros mineros producto del aumento de los precios de los minerales.

A partir de 2008 comenzó a expresarse con fuerza el fenómeno conocido como "boom de la construcción" en Bolivia, impulsado por el notable incremento de la inversión pública[10] y, en menor medida, por inversiones privadas[11]. Como mencionamos, la llegada del Movimiento al Socialismo al poder se caracterizó por implementar reformas en el papel redistribuidor del Estado, una de las cuales refiere al impulso a la inversión en infraestructura pública, que llegó a representar en 2016, el 21% del PIB (Wanderley, 2018:46). Según el Centro de Estudios Económicos y Desarrollo (CEED) de la Cámara de la Construcción de Santa Cruz (CADECRUZ), la tasa de crecimiento en el sector de la construcción fue de 7,5% con una participación de 2,67% en el PIB nacional. Según la Cámara Boliviana de la Construcción, el ritmo de crecimiento continuó en aumento hasta alcanzar el 9% el 2012, lo que indica que fue uno de los rubros más beneficiados en el ciclo de bonanza económica" (Rojas en Red Hábitat, 2012)[12].

Este proceso tuvo su correlato en el empleo. Según el Censo de 2001, existían 185.393 personas que tenían como fuente laboral principal el sector de la construcción (6,5% de la PEA). Para 2012, el sector experimentó una tasa de crecimiento anual promedio de 6,7%, alcanzando un total de 378.737 personas, que representan 8% de los ocupados (OIT, 2017:11). Según la Encuesta de Hogares de 2014, en ese año 443.644 personas se dedicaban a la construcción, y otros 27.847 trabajadores lo hacían como ocupación secundaria, alcanzando un total de 471.491 personas

[10] "La inversión, medida por la formación bruta de capital fijo es un componente del PIB que incluye las adquisiciones de planta, maquinaria y equipo, los mejoramientos de terrenos, y la construcción de carreteras, ferrocarriles y obras afines, incluidas las escuelas y hospitales, entre otros (Serebrisky et al., 2015)".

[11] De 2000 a 2015 se evidenció un incremento de la inversión pública del 5,1% al 13,6% y una reducción de más del 4% en la inversión privada (Wanderley, 2018).

[12] "Entre los factores principales que explican este crecimiento destacan el incremento de la inversión pública en la construcción de obras de infraestructura que pasó de 481 millones de dólares el 2006 a 1.158 millones de dólares el 2012, con una participación del 51% en la inversión ejecutada. Asimismo, figuran la mayor liquidez y canalización de recursos del capital financiero a esta actividad como parte de sus estrategias de acumulación, la liquidez monetaria que proviene de las exportaciones de materias primas, las inversiones especulativas en lugar de otras alternativas de inversión productiva, las remesas de los emigrantes bolivianos en el exterior y una mayor demanda de viviendas por parte de los grupos sociales de ingresos medios y altos que accedieron al crédito bancario con bajas tasas de interés. Algunos empresarios constructores asociaron el boom con los recursos originados en actividades ilícitas como el contrabando y el narcotráfico" (Rojas en Red Hábitat, 2012:57).

mayores a 10 años de edad consideradas como trabajadores de la construcción (8,8% de la fuerza laboral del país)" (OIT, 2017: 29).

¿En este contexto, cómo se caracteriza la presencia de mujeres en el sector de la construcción? ¿Quiénes son estas mujeres? Aun reconociendo los bajos niveles de registro en el sector de la construcción, decidimos utilizar la información de las Encuestas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, para presentar las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo femenina en el sector.

Tabla 1 Evolución trabajadores ocupados en el sector de la construcción a nivel nacional 2008-2018, por sexo

Sexo	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombre	315.566	357.519	365.543	341.767	333.155	430.282	456.462	467.474	473.565	456644
	95,85	96,4	95,82	95,89	96,55	95,24	96,48	95,64	96,91	97,87
Mujer	13.647	13.333	15.931	14.659	11.917	21.482	16.662	21.295	15.076	9918
	4,15	3,6	4,18	4,11	3,45	4,76	3,52	4,36	3,09	2,13
Total	329.213	370.852	381.474	356.426	345.072	451.764	473.124	488.769	488.641	466.562
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2008-2018, INE

Tabla 2 Evolución trabajadores ocupados en el sector de la construcción en el Departamento La Paz 2008-2018, por sexo

Sexo	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombre	65.901	71.334	83.518	76.993	77.987	94.220	108.483	106.933	106.209	101.975
	91,1	90,6	90,63	93,62	93,33	92,13	93,40	92,62	95,32	95,62
Mujer	6.442	7.397	8.630	5.248	5.577	8.048	7.664	8.519	5.214	4.672
	8,9	9,4	9,37	6,38	6,67	7,87	6,60	7,38	4,68	4,38
Total	72.343	78.731	92.148	82.241	83.564	102.268	116.147	115.452	111.423	106.647
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares 2008-2018, INE

Considerando las Encuestas de Hogares, el año 2016 fue el último con mayor cantidad de mujeres que declararon trabajar en la construcción como ocupación principal a nivel nacional (21.295 mujeres que representaban el 4,36% del total de trabajadores). En cuanto a nivel educativo, el 1,2% no tenía ningún nivel de estudios, el 31,86% tenía primario completo, el 30,4% secundario completo y el 36, 4% tenía estudios superiores. El 36% tenía entre 20 y 30 años, el 24% entre 30 y 40 años, el 28% tenía más de 40 años, y el 10% era menor de 20 años. Si consideramos el estado civil, el 28,5% era soltera, el 24, 9% era casada, el 28,9% vivía en concubinato, el 12,5% es separada o divorciada y el 5,4% era viuda. Del total, el 29,13% declaró ser jefa de hogar. A nivel nacional, el 43,7% de ellas declararon pertenecer a un pueblo indígena, mientras que, en el Departamento de La Paz, el 75,47% declaró ser aymara. Ello tiene relevancia en cuanto al vínculo que históricamente las mujeres indígenas urbanizadas mantienen con las comunidades de orígenes. Esto lleva a que, principalmente entre aquellas que son cuentapropistas, dispongan de varios días y hasta semanas para viajar a las comunidades rurales en temporada de cosecha. Esta disponibilidad

limitada de su presencia en la ciudad impone ciertos límites a la posibilidad de organización, como veremos más adelante.

3.2 Organización del trabajo y fuerza de trabajo femenina en el sector de la construcción

En la ciudad de La Paz y El Alto, las mujeres dedicadas al trabajo de la construcción, se insertan principalmente en tres sectores, como obreras municipales, como obreras en el sector privado y como independientes o cuentapropistas[13].

En el sector público, las mujeres se ubican en el área de infraestructura pública de los gobiernos municipales. Específicamente en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, se emplean como operarias en la Unidad de Mantenimiento de Infraestructura Social (UMIS), que tiene a su cargo el mantenimiento de unidades educativas y centros de salud, y en la Unidad de Mantenimiento de Infraestructura Urbana (UMIU), en los sectores de mantenimiento, mejoramiento y servicios básicos. Además, se insertan en el sector de infraestructura de los Programas Barrios y Comunidades de Verdad (PBCV), Plan Integral de Barrios (PIB)[14]y en la Empresa Municipal de Asfalto y Vías (EMAVIAS).

En cada unidad se conforman cuadrillas mixtas de 10 personas: un capataz, tres contramaestros, tres ayudantes primero, y tres ayudantes segundo. Los trabajadores obreros son contratados según las categorías denominadas Laboral B (capataz), Laboral C (maestros), Laboral D (contramaestros), Laboral E (ayudante 1), Laboral F (ayudante 2). En una entrevista realizada al Secretario Municipal de Infraestructura Pública, Ing. Rodrigo Solís, afirmaba que las mujeres generalmente eran contratadas como Laboral F (Ayudante 2) y realizaban trabajos de deshierbe, recojo de escombros, traslado de materiales y herramientas, construcción de muros, cavado y bacheado. Las actividades en esta categoría ocupacional no necesariamente implicaban menor esfuerzo físico, sin embargo, efectivamente sí se traducía en un menor salario. En el resto de categorías (todas superiores) se contrataba a hombres.

Desde hace aproximadamente una década, producto de capacitaciones, las mujeres han logrado acceder a categorías superiores. Aun así, el porcentaje es mínimo. Actualmente, en la SMIP, sólo una cuadrilla se compone de mujeres maestras, con un ayudante varón. En EMAVÍAS hay mujeres encargadas de equipos de trabajo para el asfaltado de vías.

El sector privado de la construcción, presenta una gran heterogeneidad[15] que va desde personas que trabajan por cuenta propia y que, en ocasiones, alcanzan a formar equipos de trabajo

[13] Según la EH2016, a nivel nacional, el 4,87% trabajaba en el sector público, el 56% en el sector privado, y el 39,14% no declaró lugar de trabajo. En el Departamento de La Paz, del total de trabajadoras del Departamento (8519), el 10,26% declaró trabajar en el sector público.

[14] La UMIU y la UMIS, y los programas PBCV y PIB dependen de la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

[15] "El Censo de la construcción del Observatorio Urbano de la Cámara de la Construcción de Santa Cruz, registró para el 2016 que de las 846 obras censadas en La Paz (contempla a los municipios de La Paz y El Alto), el 43,7% de las construcciones es para viviendas con comercio (vivienda con un negocio, tienda, ferretería, local de fiestas u otros), y

de hasta 3 o 4 trabajadores para construir o remodelar viviendas particulares, hasta grandes empresas multinacionales que operan a escala mundial en diversos países. El crecimiento acelerado del sector favoreció la proliferación de empresas en el país[16]. Del total de 2012, cerca del 93 % eran pequeñas y el 7% representaba empresas medianas y grandes (Rojas en Red Hábitat, 2012: 57).

En tal estructura empresarial, la participación de mujeres aumenta a medida que el tamaño de empresa disminuye. Según la EH2016, a nivel nacional, el 12, 27% de las mujeres constructoras trabajaba en empresas grandes, el 15,19% en mediana empresa, el 29,37% en pequeña empresa y el 43,16% trabajaba en microempresa. Mientras menor es el tamaño, menor salario recibe, y tienen menores garantías de recibir seguridad social. En tal sentido, el 77,68% declaró en la EH2016 no estar asegurada a ninguna cobertura social, el 20,9% tenía un seguro público y el 2,23 contaba con un seguro privado.

Otra dimensión que adiciona heterogeneidad al interior del colectivo obrero es el tipo de ocupación. En 2016, a nivel nacional, el 20,67% de las mujeres constructoras trabajaba como obrera, el 44,9% como empleada, el 13.76% como trabajadora por cuenta propia y el 20,57 como trabajadora familiar o aprendiza sin remuneración.

Una característica central de la organización del trabajo en el sector es la extensa red de subcontrataciones que desdibuja la relación directa capital-trabajo, al estar mediada por una serie de intermediarios contratistas. A ello se le suma la superposición de otras redes de relaciones basadas en el parentesco, el compadrazgo, lazos de vecindad, etc. que vuelven más complejo el entramado. Una larga red de subcontrataciones conlleva que las empresas o los representantes del capital, que acumulan importantes ganancias con la industria de la construcción y el mercado inmobiliario, se desresponsabilicen de la garantía de los derechos laborales de las y los trabajadores. La gran mayoría de mujeres que trabajan en la construcción, se ubican en las posiciones finales de esas cadenas, y aunque se reconozcan como independientes, sus contratos laborales conllevan una relación laboral velada.

La forma hegemónica en la que se organiza el trabajo en el sector opera imponiendo ciertos límites y presiones, al tiempo que abre posibilidades para la organización de mujeres. Repasemos brevemente algunas características de la organización de la producción.

Un primer elemento refiere a la "división sexual del trabajo", que constituye un mecanismo en el cual se producen sistemáticamente diferenciaciones en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres. En términos generales, dicha división hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género (Goren, 2017). Más específicamente, refiere a

29,6% son para viviendas unifamiliares. En menor importancia le siguen los edificios mixtos, es decir los que incluyen departamentos, oficinas y comercio (5,4%); edificios exclusivos de departamentos (4,7%), e inmuebles para centros comerciales (2,0%) entre los más importantes" (GAMLP, 2018:17).

[16] Según el Registro de FUNDEMPRESA, en 2012 existían "10.780 empresas dedicadas a la construcción, mientras que en 2016 se registraron 36.965 y para junio de 2017, 38.088 representando 13,2% de las empresas registradas en la Base Empresarial de la Fundación para el Desarrollo Empresarial (FUNDEMPRESA)" (GAMLP, 2018:10).

> procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división de las responsabilidades en los espacios de la reproducción y en los de la producción social, que se expresa: a) en el espacio de la reproducción: en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas, y b) en el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos, y en la brecha salarial (Goren, 2017:3).

La segregación se puede presentar de dos formas: horizontal, que da cuenta de la manera en que se distribuyen varones y mujeres en diferentes ocupaciones, y vertical, que refiere cómo se distribuyen y considera las posiciones jerárquicas que ocupan. "Las relaciones de género están inscritas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo" (Goren, 2017:18). Por lo tanto, este proceso es central para comprender algunas de las formas de exclusión en términos laborales y políticos que enfrentan las mujeres en el sector. La segregación también se da en términos étnicos, como vimos, lo que genera diferenciaciones entre las mujeres, a las que se les suma las diferencias etarias.

Por su parte, la segregación de las mujeres en tareas domésticas y la sobrecarga de trabajo en ese ámbito, tienen relevancia en los límites de la inserción al mercado laboral (y al de la construcción en particular) y en la permanencia en el empleo. Como sostiene Fernanda Wanderley, "la exclusión de las mujeres de los trabajos regulados, de los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad y, por lo tanto, mejor pagados, se debe en gran medida a dinámicas y mecanismos de discriminación al interior del mercado de trabajo, asociados directa o indirectamente al inadecuado contexto institucional de arbitraje de la interacción entre vida familiar y laboral" (Wanderley, 2011:34). Todas las mujeres entrevistadas expresan tener como máximo, entre 5 y 6 horas de descanso al día, dividiendo su fuerza de trabajo en innumerables actividades laborales, pagas y no pagas. Lucy, de 48 años, señalaba:

> "Me levanto a las 5.30. En 15 minutos ya tengo que salir de mi casa. Entro a trabajar a las 7 en punto y salgo a las 4. Me vengo en minibús. Hora y media casi le pongo. Vivo en Senkata, lejos es. (…) Trabajo de lunes a sábado, solo domingos descanso. Los domingos lavo ropa, lavo uniformes, para la semana. Les hago el almuerzo para mis hijos. (…) Cuando llego a casa, les hago la cena y les dejo comida para mañana. A las 11 o 12 de la noche me duermo, porque les hago hacer también las tareas, no tengo que descuidarme si han hecho o no, qué trabajo tienen" (Entrevista a Lucy, 25-2-19)

Magdalena, de 46 años, quien trabaja en el Gobierno Autónomo de La Paz, también hacía el recuento de horas trabajadas:

> "Me levanto a las 5 de la mañana, porque dejo cocinado a mis hijos, a las 7.20 ya tengo que salir para no atrasarme, trabajo hasta las 5.45, empiezo a las 8 a trabajar. (…) Hasta

> subir se hace 6.30 y a las 7 me voy a mis clases. Salgo de mi clase a las 9.30 y a casa llego 10.15 y tengo que preparar para el día siguiente, qué voy a cocinar. Graneo fideitos, pelo mi papa, tengo todo listito, cosa que a las 5 me levanto y ya sólo pongo el fideo a cocer. Me acuesto siempre 11.30 o 12 porque me quedo con los chicos (…) Lavar los platos, las ollas, o en el baño está la ropa y tengo que también ordenar eso" (Entrevista a Magdalena, 6-3-19)

En todos los casos, las experiencias de las mujeres constructoras entrevistadas están atravesadas por la exigencia de la previsión y gestión del cuidado de su familia. Marianela Díaz Carrasco (2019) analiza, desde la economía del cuidado, la organización de cadenas de cuidado en las mujeres trabajadoras de la construcción en La Paz. Ante el desplazamiento de las mujeres obreras desde ciudades dormitorios o laderas de La Paz a zonas céntricas para trabajar en la construcción, el cuidado se delega a otras mujeres, hijas (predominantemente), abuelas, tías y/o vecinas. "Las cadenas de cuidados que lideran las mujeres constructoras en sus hogares, constituyen redes feminizadas que sostienen las responsabilidades centrales de la reproducción de la vida y se establecen en clave de reemplazos intergeneracionales" (Díaz Carrasco, 2019:8). La sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados es una de las principales razones identificadas como limitaciones para desempeñarse en el sector de la construcción, y más expresamente, para la participación política en la asociación.

En cuanto a las formas de contratación, de manera mayoritaria, las obreras municipales son vinculadas bajo modalidades contractuales flexibles, como eventuales, generalmente por 3, 6 o 12 meses. A sus salarios base no se incorporan sus correspondientes por antigüedad, ni por horas extras. Según un estudio (Red Hábitat, 2014) en 2014, del total de obreras en el GAMLP y empresas públicas descentralizadas como EMAVERDE y EMAVÍAS, el 85% estaba con contratos eventuales y el 15% con contrato fijo. En el sector privado, los contratos son por obra.

En cuanto a la dinámica salarial, si bien la fuerza de trabajo en la construcción se vio favorecida por el incremento del salario base -entre 2005 y 2017, el Salario Mínimo Nacional pasó de 54 a 296 dólares, incrementándose en un 448% (Wanderley, 2018:25)-, pervive una brecha salarial marcada basada en las diferencias de género y étnico-raciales. Por lo tanto, si bien es cierto que este escenario promueve las posibilidades de acceder a puestos de empleo para las mujeres, lo hace para puestos de mayor precariedad y desprotección.

De todos modos, si bien los niveles salariales de las mujeres son menores que los hombres, la inserción en el sector resulta conveniente para ellas debido que, aun así, los ingresos son mayores que en otros sectores en los que pueden aspirar a desempeñarse, principalmente el comercio informal y trabajo remunerado del hogar.

El monto salarial oscila según lugar geográfico, tamaño de la obra, origen de la inversión y categoría ocupacional[17]. Sin embargo, observamos que esta última no refiere a criterios neutrales de experticia, sino a sentidos sociales construidos en base a jerarquías de género y étnico-raciales. El ser mujer se constituye como la categoría salarial más baja, recibiendo un salario menor que los ayudantes hombres. Dentro de ellas, las *mujeres de pollera,* de identificación aymara, afirman en las entrevistas que pueden estar hasta 10 años para lograr un ascenso y que, en la mayoría de las categorías, su salario es menor al de los hombres. Las mujeres entrevistadas relataron recibir entre 70 y 120 bs por día, cuando son contratadas como ayudantes, y aproximadamente 30 bs más si son maestras. Los ayudantes hombres reciben entre 100 y 150 bs por día. Victoria, una mujer aymara de 56 años quien es maestra pintora y albañila, relata su experiencia en el sector privado:

> "Soy maestra pintora, y también se hacer vaciados, todo yo sé, múltiple soy. Estuqueado también se. 120bs por día me pagan, por semana 720 se hacen. A los varones les pagan 180, y a los ayudantes 150. Nosotras más bajo estamos ganando. Así nomás siempre es. Nosotras hemos avanzado en capacitación, pero el contratista así nomás te dice, 120 les voy a pagar, pero como no hay trabajo, ya aceptamos. Algo es algo, y si no trabajamos no hay en la casa (Entrevista a Victoria, 20-2-19).

Victoria, sin embargo, señala que eso es lo habitual cuando ellas trabajan para un contratista. En cambio, cuando se organizan entre mujeres y negocian con el dueño de manera directa, el ingreso puede aumentar: "Con el dueño ya contrato firmamos, cotizamos cuánto va a costar, y cuándo nos pagan repartimos igual, igual, igual con las compañeras. Así trabajamos" (Entrevista a Victoria, 20-2-19).

Como planteamos, un proceso relevante que expresa el modo en que se dirimen las relaciones de poder refiere a la calificación, categorización y transmisión del oficio. No solo se disputa la relación capital-trabajo, sino también allí se evidencia la creación de desigualdades en torno a las jerarquías de género, étnico-raciales y etarias. En las entrevistas, varios relatos refieren a la ubicación de las mujeres en los sectores más desvalorizados, como la limpieza. Reyna, una maestra constructora de 24 años y parte de la directiva de ASOMUC, mencionaba los impedimentos que le pusieron para contratarla, por ser mujer, situación que a ella se le sumaba su corta edad:

> "He entrado. Primero he ido a trabajar con dos empresas que me han rechazado, sólo hacía limpieza, pero yo sabía más, pero las mujeres solo las querían para limpiar, se acaba la limpieza ¡Afuera! No me creían que yo sabía, y como tenía 18 años…" (Entrevista a Reyna, 11-2-19)

[17] Según la Encuesta de Hogares 2014, el salario líquido en promedio era de 2.893bs para los hombres obreros y 2341bs para las mujeres obreras (OIT, 2017)

En otra entrevista, Reyna también vinculaba la negación a contratarla porque sus empleadores se enteraron que formaba parte de una organización gremial.

Para comprobar sus conocimientos y destrezas deben realizar varias jornadas de trabajo sin pago para su empleador, a diferencia de los hombres contratados. Una vez en el trabajo, deben enfrentar cotidianamente una serie de acciones discriminatorias y abusivas hacia ellas, provenientes tanto de sus jefes como de sus compañeros varones.

El control sobre el saber de oficio es uno de los principales mecanismos que los varones utilizan para disciplinar a la fuerza de trabajo femenina. Las dificultades que las mujeres encuentran para calificarse operan como mecanismos generadores de desigualdad, debido a que no pueden acceder a trabajos mejor pagados. María del Carmen Cáceres, quien trabaja en el Gobierno Municipal de La Paz, recuerda sus orígenes en la construcción y cómo los *tíos*, como denominan a los maestros constructores, impedían que pueda aprender el oficio:

> "Cuando me cambiaron de cuadrilla para hacer apoyo de unos de planta, de los tíos, ahí es cuando comencé a hacer construcción, pero en ningún lado te hacen hacer construcción a ti, porque son bien discriminadores. Tú eres su apoyo, haces la mezcla, les andas pasando de todo, eres el ayudante. Pero ellos no te dejan, porque son 5 o 6 varones maestros y tú eres la ayudante y no te permitían hacer el trabajo del maestro" (Entrevista a María del Carmen Cáceres, 14-8-19).

En los sentidos de las mujeres entrevistadas se reiteran los impedimentos explícitos puestos por los hombres maestros a sus procesos de calificación. De este modo, se pone de relieve un tipo de violencia moral, que en palabras de Rita Segato (2003), designaría a la manera difusa en que se imprime un carácter jerárquico a las relaciones de género entre los grupos y a la valorización de su trabajo. Estos actos de violencia contra las mujeres ocurren en un contexto de miedo, señala Segato, donde la pérdida de prestigio masculino es siempre una posibilidad. En este caso, vinculado al poder del saber del oficio. Aun así, las mujeres crean estrategias individuales o colectivas para calificarse.

> "Pero aprendí de ellos, pero no porque ellos me enseñaran, sino porque le puse mucha atención, le he puesto todo de mi parte, o de mirar, todo lo que he aprendido ha sido mirando, porque hasta la plancha te quitan, no te dejan hacer nada, no te dejan lugar. `¡Qué se meten en trabajos de hombres!`, decían" (Entrevista con María del Carmen Cáceres, 14-8-19)

La capacitación para mujeres que brinda Red Hábitat se constituyó como una estrategia colectiva alternativa, mediada institucionalmente, para sortear tales limitaciones. El intento de control del trabajo de las mujeres no sólo se disputa en los procesos de calificación, sino también se extiende al control del cuerpo de la mujer estructurado en torno a un sentido de propiedad. Varias

mujeres señalaban que cotidianamente tienen que lidiar con el entendimiento bastante común entre los varones de la construcción de la mujer como servidora. Lo que incluye también el servicio sexual. "En la construcción los hombres piensan que las mujeres pueden estar a su disposición siempre", suelen reiterar.

> "Me empezaron a molestar, y como yo era solita, me daba miedo ir al baño porque me molestaban y golpeaban el baño. Yo agarrada a mi escoba, por si me querían hacer algo. Era feo. (…) yo me quedaba callada, me daba harto miedo decir o perder el trabajo, o que piensen mal de mí, y no me crean a mí, porque yo he entrado a ese trabajo porque la han botado a una compañera por esa misma situación" (Entrevista a Reyna, 11-2-19).

La reiteración de prácticas abusivas por parte de los hombres, genera un imaginario que actúa como medio de control y disciplina para las mujeres, que en la mayoría de casos desisten de la denuncia. La necesidad del sustento diario también impone presiones para que las mujeres soporten abusos y violencias en los lugares de trabajo. La pobreza genera un contexto de vulnerabilidad, que se acrecienta en las mujeres en las mujeres que son sustento de familia.

La sobreexplotación de la fuerza de trabajo femenina se torna moneda corriente, acentuada por la violencia de género. Elisa, una mujer aymara de 44 años que vive en El Alto, relata las amenazas y la razón por la que sienten que tienen que aguantar los malos tratos, los abusos y la intensificación del trabajo bajo la arbitrariedad de los jefes.

> "Cuando he ido a trabajar de ayudante, como ellos eran varones y nosotros mujeres, `Ya, ¡hagan rápido pues y apurensé pues!`, nos mandoneaban. A pesar que sabíamos que hay leyes, que los tratos no tienen que ser así, nos callábamos porque si en ese momento decimos que no, `bueno, no trabajes si no quieres`. Entonces como necesitábamos dinero, nos callábamos" (Entrevista a Elisa, 28-2-19).

> "A una señora de pollera que ha entrado nueva, le trataban bien mal (…) ` ¿Por qué cargan tan poquita arena?`, le saben gritar, `vos tienes que cargar más, yo cargo el mismo tanto y eres vieja, tienen que cargar más`. Así le decían. (Entrevista a Reyna Quispe, 11-2-19)

La intensificación del trabajo, vinculado a las pruebas que deben sortear para ingresar y mantenerse en el trabajo siendo mujeres, redunda en riesgos importantes para la salud. En una entrevista Magdalena hacía referencia a una experiencia en la que, debido a la sobrecarga de trabajo que le ordenaba su jefe, se había roto los tendones del brazo. Ella le reclamó por qué no contrataba a alguien más para que puedan repartir el trabajo: "Entonces si no puedes ¡déjalo! me dijo. Y yo no voy a decir bueno usted me dijo que lo deje. Entonces tenía que seguir, seguir, seguir. Y ahí me lastimé. Eso ha sido lo peor que podía ser" (Entrevista a Magdalena, 6-3-19).

Observamos que las experiencias de violencia en el trabajo son formas constitutivas de la organización del trabajo en el sector, y toma formas diversos modos de expresión a partir de múltiples modalidades de intensificación del trabajo y extensión de la jornada laboral, así como acoso y violencia sexual. Un caso recordado por la mayoría de socias de ASOMUC refiere al grave accidente que una de ellas sufrió debido a una venganza que su jefe le tendió ante su negativa a salir con él[18].

Me interesa profundizar en las experiencias de las mujeres y la multiplicidad de formas de explotación y violencia para poner en evidencia el contexto en el que se da la organización de las mujeres. Resaltar los obstáculos que tienen que sortear para ingresar (porque aunque ganen menos que los hombres, ganan más que en otros sectores); una vez dentro, los impedimentos para aprender el oficio y calificarse, la explotación a través de la intensificación del trabajo y la extensión de la jornada, y los acosos y hasta violaciones como prácticas habituales y naturalizadas en el sector, ponen de relieve la gran dificultad que representa tal contexto para que cada mujer decida organizarse, al tiempo que, por lo mismo, remarca su importancia.

En adición, las múltiples cadenas de tercerización, la heterogeneidad en los ámbitos de trabajo (público, privado y cuentapropistas), salarios, condiciones laborales, calificación, sumada a la diversidad étnica y etaria, genera conflictos entre las mismas mujeres que se expresan con diversa intensidad. A la competencia y fragmentación del colectivo obrero, como estrategia inherente del capitalismo, se entraman prácticas de competencia entre mujeres bajo una lógica patriarcal. Esto suele reiterarse en contextos en los que, como la inserción de mujeres en ámbitos históricamente masculinos, el *status quo* se pone en tensión. La competencia y conflictos entre mujeres aflora en casi todas las entrevistas. En un ambiente laboral de trabajo intensivo, y con prácticas de abuso y violencia hacia las mujeres, las trabajadoras identifican como formas relacionales habituales los "miramientos", los conflictos y rencillas entre ellas. Esto también estará presente con fuerza en el ámbito de participación política, como veremos más adelante.

> "Entre mujeres nos observamos. Ella trabaja en una empresa y yo soy nuevita en entrar y sí va a haber ese rivalismo. A mí me han hecho eso en la alcaldía, me han querido obligar a cargar más cosas, en el cual yo no he hecho. Hasta el día de hoy no he levantado ni una bolsa de cemento, y le he dicho tú tienes un contrato de un año, carga vos si quieres. He agarrado una escoba, me he ido a otro lado a barrer, porque de mí ya faltaban dos semanas para terminar mi contrato, y yo entraba por tres meses" (Sonia, entrevista colectiva con la dirigencia de ASOMUC, 24-5-19).

[18] "Por el 2016 hubo una compañera que estaba trabajando en el municipio, por cuestiones de acoso también, ella ha sufrido un accidente, fuerte, ella ha sufrido 5 fracturas, era de la cadera, la tibia, la pelvis, la columna y el tobillo. Ese hombre (su jefe) le ha dicho nos vemos el sábado, era viernes. Ella no quería. Y él `nos veremos en tal lugar, si, si`. Ella no ha ido. Lunes, le ha dicho andá a limpiar las canaletas de ese techo. Ha subido al tercer piso, ha ido a limpiar esa canaleta, esa calamina era de plástico y no soportó y cayó (…) Por su culpa de él, ella ha perdido a su familia, su marido le ha dejado, le ha dicho yo te he conocido sanita, ya estás inservible y la abandonó. Y sus hijos la culpan a ella porque su papá se ha ido" (Entrevista colectiva con dirigencia de ASOMUC, 24-5-19)

El comportamiento de las mujeres como enemistad y competencia forma parte del modo en que se estructura la hegemonía masculina en los lugares de trabajo, y que redunda en una sobreexplotación del trabajo de las mujeres. Sin embargo, a pesar de los conflictos, las trabajadoras producen y reproducen prácticas que tienden a enfrentar las dificultades, creando fuertes vínculos entre ellas y redes de cuidado. Un caso a resaltar son los *ayni*, intercambio de conocimiento y trabajo en la cual, durante una o dos jornadas, una compañera brinda su casa para que, mediante la construcción o remodelación, las maestras puedan enseñar a las aprendizas. Con ello intentan sortear los impedimentos puestos por los hombres maestros a capacitarlas. Otra forma son las redes que se construyen para conseguir trabajo, mediante las cuales se transmiten información de ofertas de trabajos.

Los modos en que se organiza el trabajo y la experiencia de desigualdad de los colectivos trabajadores adquiere características históricamente situadas. Por lo tanto, las formas en que se organizaron los trabajadores para enfrentar las injusticias, también lo son. Ésta experiencia organizativa histórica (y ampliamente heterogénea) opera como mediación que actuará como referencia de sentido práctico en la estrategia desarrollada por ASOMUC. Es decir, hay una identificación de ciertas prácticas del sindicalismo que retoman para construir sus demandas en torno a las condiciones laborales, al tiempo que marcan su posición crítica ante las limitaciones impuestas por el carácter patriarcal de muchas de esas prácticas.

3.3. Experiencia histórica de organización y acción colectiva de las y los trabajadores

En Bolivia, en la década del 30, la presencia política orgánica sindical de las mujeres se expresó en la conformación de la Federación Obrera Femenina que aglutinó a los sindicatos de la Sociedad de Culinarias y Sirvientas, Unión Femenina de Floristas, Sindicato de Oficios Varios del Mercado Camacho, Sindicato de Oficios Varios de Locería, Sindicato Femenino de Trabajadoras de Viandas, Sindicato de Lecheras y Sindicato de Anexos del Mercado Lanza. Tenían un posicionamiento político afín al anarquismo. En este contexto las visibles eran las mujeres de los gremios del sector artesanal y de oficios, y que, en su mayoría eran mujeres aymaras, "que conservaban el idioma y la pollera y que al hablar de ellas mismas se reconocían como cholas" (Dibbits et al, 2012:53).

En el contexto de crisis post guerra del Chaco, con desocupación y desabastecimiento se abrió un nuevo escenario para la organización de las y los trabajadores. El golpe cívico-militar del llamado "socialismo militar" (Lehm y Rivera, 1988: 61), de los gobiernos de Toro (1936-1937) y Busch (1937-1939), condujo a una serie de reformas estatales en el que se adoptó un modelo sindical corporativista bajo control estatal que se concretó en 1936 al promulgarse la sindicalización obligatoria. Más tarde, los siguientes gobiernos promovieron la estructuración de organizaciones sindicales con carácter nacional como la Confederación Sindical de Trabajadores de Bolivia (CSTB) en 1939, la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB)

en 1944, la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB) en 1950. Como sostiene García Linera

> "El sindicalismo emergerá en el escenario como creación autónoma, pero también como iniciativa tolerada y luego apuntalada por el propio Estado. Esta doble naturaleza del sindicato, llena de tensamientos permanentes, contradicciones y desgarramientos que inclinan la balanza hacia la autonomía obrera, en unos casos, o hacia su cooptación estatal, en otros, atravesarán su comportamiento en las décadas posteriores" (García Linera, 2010:44)

García Linera sostiene también que el sindicato, después de la Revolución del 52, será en Bolivia la forma legítima del acceso a los derechos públicos. Desde ese momento, ser ciudadano es ser miembro de un sindicato, plantea García. Por su parte, Silvia Rivera se posiciona críticamente ante esa lectura. La autora, retomando formulaciones de Brooke Larson, plantea que la revolución de 1952 instaló una *pedagogía nacional-colonial* que, a través de instituciones como la escuela, el ejército y el sindicalismo, intentó imponer lo "mestizo" como la única identidad legítima de la nación boliviana moderna. La Central Obrera Boliviana (COB), fundada el 17 de abril de 1952 en el marco de la Revolución nacionalista de ese año, se configuró en sus primeras décadas como un "sindicalismo de corte paraestatal, prebendal, masculino y cupular" (Rivera, 2015:96). En tal contexto, la FOF y su lucha por una ciudadanía intercultural encarnada en la chola o mujer de pollera, fue perdiendo fuerza. En 1955 se creó la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, que pertenecía a la COB y la FOF decidió afiliarse. En su Primer Congreso de 1954 la COB "adoptó una estructura más bien jerárquica y centralizada. Fue así que chocaron dos dinámicas organizativas muy distintas y las compañeras de la FOF no sintieron un verdadero apoyo a su causa por parte de la COB" (Dibbits et al, 2012: 72). En la década de los 60`, fueron las mujeres mineras, como esposas de los mineros, nucleadas en el Comité de Amas de Casa, quienes tuvieron un rol central en la caída de la dictadura de Bánzer (García 2017, Viezzer 1977). A pesar de ello, "la participación de las mujeres en los sindicatos y en las organizaciones sociales se fue dando bajo los parámetros establecidos por la experiencia masculina. Después de la Revolución de 1952, en los sindicatos se abrió la cartera de "vinculación femenina" con actividades que reproducen los roles domésticos" (Ramos, 2016).

Los movimientos sindicales urbanos han continuado como organizaciones predominantemente masculinas, en cuanto a espacios de representación y toma de decisiones[19]. María Antonieta Arauco analiza la ausencia de las mujeres en los Congresos de la COB[20] de 1954 a 2000. En los 12 Congresos que hubo en ese período, de 100 dirigentes sólo tres han sido mujeres

[19] Y ello no es exclusivo de Bolivia. Según la OIT, "las mujeres en América Latina representan 1/3 de la fuerza de trabajo, mientras la tasa de sindicalización alcanza al 10% de la PEA femenina" (Rigat-Pflaun, en García, 2017:11).

[20] "Los Congresos son espacios de discusión que plantean los direccionamientos políticos e ideológicos a seguir durante la gestión del nuevo comité ejecutivo. En ellos se discuten temáticas por comisiones: política, económica, orgánica, social y agraria" (García, 2017:10).

(Arauco en García, 2017)[21]. Desde el 2000 hasta la actualidad se realizaron 5 Congresos más. En ese período ha habido 4 mujeres en los Comités Ejecutivos de la COB, todas durante la gestión de Evo Morales como presidente del país y las 4 del sector campesino[22]. Sin duda este panorama precisa profundizar el análisis en torno al modo en que se reconfiguró el modelo de vinculación Estado-sociedad civil durante las gestiones del MAS, particularmente con el sector trabajador, campesino, indígena y de las mujeres, objeto del que no puedo extenderme aquí. Sólo mencionar que, en cuanto a los índices de la afiliación sindical en el país, hubo una disminución drástica en el período 2011-2016. Según la Encuesta de Hogares 2016, "la afiliación de trabajadores asalariados cayó sostenidamente de un 22,2% en 2011 a 11,7% en 2016, lo que equivale a una reducción del 50%. La caída fue más pronunciada entre los obreros ya que de una tasa de 11,3% registrada en 2011 disminuyó a apenas el 4,8% en 2016. Si bien entre los empleados la afiliación sindical no llegó tan bajo, el porcentaje se redujo al 13,1% en 2016" (CEDLA, 2018:13). Por su parte, la tasa de afiliación sindical registrada en el sector de la construcción durante ese período fue más baja, llegando a un reducido 3%.

Para el caso específico de la construcción, el ente matriz que aglutina a todos los trabajadores de la construcción de Bolivia es la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB), dirigida por Valerio Ayaviri. La CSTCB fue creada el 26 de abril de 1953 y se compone de las federaciones de los 9 departamentos del país. Cada Federación, a su vez, se compone de sindicatos de base de trabajadores de una misma empresa constructora, trabajadores dependientes del Estado y entidades autárquicas, cuentapropistas e independientes. A nivel nacional, la CSTCB nuclea actualmente alrededor de 100 sindicatos, con más de 18000 afiliados (Entrevista con Valerio Ayaviri, Secretario Ejecutivo de la CSTCB, 30-7-19). La CSTCB forma parte de la Central Obrera Boliviana (COB)[23], y hasta el año anterior, estaba afiliada a la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera. La Confederación es la interlocutora válida ante el Estado y las empresas o empleadores, para negociar colectivamente las condiciones de trabajo del colectivo obrero.

La gestión de Ayaviri (2013-actualidad) en la CSTCB se orientó a construir demandas en torno a la salud y seguridad en el sector de la construcción. En 2014 el gobierno de Evo Morales ratificó el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Ley 545. A partir de ello, en un trabajo conjunto entre

[21] En el Séptimo Congreso (1987), Lidia Flores y, en el 10º Congreso (1996) y 11º Congreso (2000), M. A. Arauco de la UMSA. Las dos ocuparon el cargo de 2º Vocal (García, 2017).

[22] En la gestión 2006-2012, Tomasa Qelqa; en la gestión 2016-2018, Juanita Ancieta ocupó la Cartera de Organización y Josefina Mamani la Cartera de Defensa; y en el último Congreso de la COB, en 2018, se eligió a Laura Reyna Zárate como Secretaria de Defensa.

[23] La COB aglutina en la actualidad, fundamentalmente a tres sectores sociales: "(i) el proletariado compuesto por las y los fabriles, mineros, petroleros y constructores; (ii) la clase media compuesta por el magisterio y el sector de salud; y (iii) el campesinado compuesto por los interculturales, campesinos y zafreros" (García, 2017:9).

el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la CSTCB y la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) se elaboraron marcos normativos más específicos[24] .

Por último, abordar las experiencias históricas de organización de las y los trabajadores requiere considerar dos actores claves que intervinieron en el ámbito del trabajo de manera muy disímil. Por un lado, me refiero a la Organización Internacional del Trabajo, organismo que nació al terminar la Primera Guerra Mundial, y estuvo dedicado a la promoción de la legislación laboral en el marco de los tratados de paz europeos y a la internacionalización de esos principios regulatorios (Caruso y Stagnaro, 2019). La definición de lo que es considerado trabajo, y la regulación de estos campos de trabajo, ha tenido a América Latina una gran relevancia[25], particularmente, en lo que respecta a la regulación del trabajo indígena y al trabajo de las mujeres. Asimismo, una característica del funcionamiento de la OIT es la inclusión de la representación de los tres actores –Estado, capital y trabajo-, en las negociaciones.

Por otro lado, un segundo actor se vincula con la cooperación al desarrollo. En cuanto a nuestra problemática, Virgina Aillón (2015) analiza en su ensayo sobre el devenir del feminismo en Bolivia que, en las últimas décadas del siglo XX llegó al país una visión de género vinculada al desarrollo, que se institucionalizó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), y que se incorporó luego a la plataforma de desarrollo de las Naciones Unidas. En las décadas del 70 y 80 del siglo XX, se crearon varias organizaciones no gubernamentales (ONG), dedicadas a la promoción de los derechos de la mujer y de los grupos considerados vulnerables. "Este enfoque de la teoría de género devino en una pragmática asentada en proyectos de desarrollo que favorecían la incorporación de la mujer en el ámbito productivo (sobre todo en la versión de pequeñas empresas), proyectos de salud reproductiva, de educación popular, de incorporación de las mujeres a la política pública y otros" (Aillón, 2015). La incidencia política en el Estado, a través de la promoción de la elaboración de proyectos de ley que exigían los derechos negados, fue una de las estrategias principales que adoptaron. Pronto aparecieron las críticas y llamadas de atención sobre "los apoyos condicionados y las sutiles disciplinas civilizatorias" (Rivera, 2002: 10) que estos proyectos terminaron ejerciendo contra las mujeres y sectores populares, análisis que es preciso

[24] El 5 de octubre de 2016 se expidió el Decreto Supremo 2936 Reglamento de la Ley 545 de Seguridad en la Construcción. El 17 de mayo de 2017, por Resolución Ministerial 387 se expidieron las 8 Normas Técnicas de Seguridad. El 12 de marzo de 2019 el presidente promulgó la Ley 1155 "Seguro Obligatorio contra accidentes de la trabajadora y el trabajador de la construcción". El acto de promulgación de esta última Ley se realizó en la Casa Grande del Pueblo al cual asistieron centenares de trabajadores de la CSTCB y socias de la ASOMUC. La Ley fue celebrada como un gran logro para todas las personas trabajadoras de la construcción. El análisis de tal normativa excede los objetivos de este trabajo. Sin embargo, menciono que la Ley establece que todo trabajador/a de la construcción tiene la *obligación de comprar anualmente* (Art. 4) el seguro de accidentes y de vida, administrado y comercializado por la Entidad Pública de Seguros habilitada para el efecto. Establece, además, que cada empleador que contrate o subcontrate personal de la construcción debe exigir al trabajador el seguro vigente. De este modo, la ley responsabiliza al trabajador de su seguridad, violando el principio de beneficio de protección laboral, establecido en la Ley General de Trabajo (el empleador debe garantizar la protección laboral a sus trabajadores).

[25] Sobre el vínculo histórico entre la OIT y América Latina, remitirse a Caruso y Stagnaro (2017). Para el caso de Bolivia, recomendamos particularmente el artículo de Rossana Barragán en esa compilación.

abordar en los ámbitos en los que se debaten los horizontes de posibilidad de autonomía de las poblaciones y organizaciones "beneficiarias".

4. El trabajo de la política: la construcción de la ASOMUC

4.1 ASOMUC: Una historia en disputa

La conformación de ASOMUC expresa un proceso en el que intervienen una heterogeneidad de actores (colectivos e individuales) y que se configuró en la última década en el marco de procesos más generales que definieron (y definen) los límites posibles de su accionar, como vimos en los anteriores apartados.

Aproximadamente en 2010, un pequeño grupo de mujeres que trabajaba en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz había intentado organizarse, sin grandes posibilidades debido a que los delegados sindicales de la Federación de Constructores, todos hombres, monopolizaban la representación de los trabajadores en las negociaciones con el empleador estatal, obstaculizando en algunas oportunidades, el desarrollo de demandas vinculadas a problemáticas específicas de las mujeres y de los trabajadores eventuales. En 2009, el Taller de Proyectos e Investigación del Hábitat Urbano Rural –más conocido como Red Hábitat-[26], una organización no gubernamental, que se desarrolla desde 1993 en ámbitos de intervención vinculados al hábitat y urbanismo con fondos de la cooperación internacional, comenzó a realizar estudios para conocer cómo se producen las ciudades latinoamericanas. De allí, presentaron una propuesta a financiadores externos y recibieron apoyo para trabajar con mujeres trabajadoras de la industria de la construcción. Red Hábitat ha sido el principal impulsor de la organización de ASOMUC a partir de un programa de capacitación en oficios vinculados al sector de la construcción[27].

Progresivamente, producto del encuentro y los lazos establecidos en los talleres de capacitación de esos primeros años, a las mujeres trabajadoras les surge la necesidad de contar con una organización que las represente en la lucha por lograr condiciones de trabajo y de vida dignas. Un pequeño grupo formó el Comité Impulsor de Mujeres[28], que con justicia puede ser reconocido como el germen organizativo de lo que actualmente es ASOMUC.

---

[26] Red Hábitat es una institución privada sin fines de lucro que trabaja en el campo del hábitat popular y vivienda desde 1993 en El Alto y La Paz. Desde 2010 desarrollan proyectos de cooperación destinados a la capacitación de mujeres en construcción básica y especializada, y al empoderamiento económico y político de las mujeres trabajadoras de la construcción. En julio de 2019 culminó la ejecución del proyecto "Mujeres en la Construcción, hacia su empoderamiento económico y político", apoyado por el Fondo de Igualdad de Género de ONU Mujeres (Boletín Red Hábitat).

[27] Los cursos, que comenzaron en 2010, son básicos en construcción y de especialización en pintura, revestimientos y refacciones de viviendas e infraestructura. En los primeros, participaron alrededor de 30 mujeres en cada uno, de las cuales, en su mayoría eran obreras del Gobierno Municipal de La Paz, convocadas por el actual Secretario Municipal de Infraestructura Pública, Rodrigo Solís, y la responsable de los proyectos con mujeres constructoras de Red Hábitat, Anelise Meléndez. Los cursos contaron con la certificación de la Escuela de Gestores Municipales del GAMLP.

[28] Ese incipiente proceso organizativo consiguió, en esa instancia, dos logros muy importantes para las compañeras. Uno de ellos, la aceptación de que los cursos fueran en horario laboral, disputando por un lado el sentido político de

Entre junio de 2010 y agosto de 2012, Red Hábitat, con el apoyo financiero del Fondo de Emancipación - Conexión[29] ejecutó el proyecto "Mypes – Mujeres Constructoras del Hábitat". Durante ese tiempo, se realizaron ocho cursos de capacitación en Construcción Básica con especialidad en acabados e instalaciones[30], y cursos de orientación para la conformación de micros y medianas empresas (MYPES). Parte del Comité Impulsor de Mujeres, se organizó, esta vez, como pequeñas empresas que ofrecían servicios de construcción. Sin embargo, al poco tiempo se disolvieron debido a dificultades concretas transversales a la vida de las mujeres constructoras, vinculadas con la sobrecarga de trabajo doméstico y el vínculo permanente con sus comunidades de origen. De 2012 a 2014 se desarrolló un segundo proyecto de Red Hábitat y Fondo Conexión, denominado "Fortalecimiento y empoderamiento de Organizaciones de Mujeres Constructoras del Hábitat". Con la misma intención de crear posibilidades de inserción laboral de mujeres en el rubro, una nueva iniciativa organizativa tuvo lugar a partir de la conformación de las llamadas Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras[31], en el marco del reconocimiento estatal de la economía plural. Se conformaron 9 OEMC, mediante las cuales accedieron a licitaciones públicas en los gobiernos municipales para refaccionar colegios y centros de salud. En ese marco, Red Hábitat firmó un convenio marco con el gobierno municipal de La Paz, para articular actividades con varias instancias gubernamentales[32]. El gobierno municipal, y especialmente la Secretaría Municipal de Infraestructura Urbana, ha sido un actor relevante en el impulso a la organización de mujeres constructoras.

Tanto las MyPEs como las OEMC habían logrado un importante avance en capacitarlas, sin embargo, las que lograban acceder al mercado laboral de la construcción, experimentaban desigualdades multiformes, acoso y violencia en sus lugares de trabajo. En el marco del Proyecto también se realizaron talleres denominados de empoderamiento político, sobre derechos laborales y de las mujeres, liderazgo y vocería para incidencia política. A partir de allí, las mujeres constructoras debatieron sobre la forma organizativa más adecuada según los intereses que

---

concebir la capacitación como parte del trabajo, y en términos prácticos les permitió disminuir el porcentaje de deserción en las capacitaciones, que estaba en aumento. "No podíamos capacitarnos, porque las compañeras se iban por cuestiones de sus esposos, los hijos, el cansancio" (Entrevista con María del Carmen Cáceres, Secretaria General AMUCBOL, 14-8-19). El segundo lugar, elaboraron y presentaron la "Propuesta de la Política Pública para las mujeres constructoras del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz".

[29] Financiada por el Gobierno del Reino de los Países Bajos y la Embajada de Canadá en Bolivia. Fue implementado y gestionado por un consorcio conformado por HIVOS y OXFAM (Red Hábitat, 2014)

[30] Contó con la participación de 229 mujeres, del cual el 68% de ellas estaban vinculadas laboralmente al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (Red Hábitat, 2014).

[31] En el período posconstituyente se aprobaron diversas normativas para instrumentalizar la economía plural. En ese marco, las mujeres capacitadas en construcción deciden formar Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras. "La nueva Constitución Política del Estado (CPE), aprobada en referendo el 2009, propone, en lo económico, "reconocer, promover y proteger la economía plural constituida por cuatro formas de organización económica: comunitaria (sistemas de producción y reproducción de la vida social fundados en los principios y la visión propios de los pueblos y naciones indígena originario y campesinos); estatal (las empresas y entidades económicas de propiedad estatal); privada (las empresas y entidades económicas de propiedad privada); y cooperativa" (Wanderley, 2015:42).

[32] Entre ellas, las subalcaldías de Max Paredes y Cotahuma, el Centro de Capacitación Municipal (CCAM), la Dirección de Género y Generacional, la Dirección de Mantenimiento, Dirección de Cultura, el Programa Barrios y Comunidades de Verdad, Unidad de Gestión de Riesgos, EMAVIAS, EMAVERDE (Red Hábitat, 2014).

emergieron de su situación concreta. María del Carmen Cáceres, una de las dirigentes referentes de la organización de mujeres constructoras, menciona "(En los cursos de pintura) ahí nació la ASOMUC. Yo siempre voy a decir que ha nacido allí, porque cuando teníamos los descansos, siempre así, hablando, `Que mi jefe me ha dicho… que el compañero tal… que el del sindicato…`, siempre así hablando, o `Tal vez no salga mi contrato`. Y ahí surgió que si nosotras nos organizábamos. Incluso en los cursos de empoderamiento económico y liderazgo, hay los sueños de ser sindicato, asociación o cooperativa" (Entrevista con María del Carmen Cáceres, 14-8-19).

En 2014, una asamblea constituyente posesionó a su primer directorio conformado por 8 mujeres constructoras entre representantes de las OEMC y obreras del GAMLP[33]. Según el relato de la actual dirigencia, la búsqueda de una sede para la asociación ha llevado a algunas de esas compañeras a vincularse al MAS. Las posiciones encontradas al respecto, han generado una ruptura y reestructuración organizativa. El primer grupo se conformó como sindicato y se afiliaron a la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción y a la Central Obrera Boliviana (COB). Uno de los elementos centrales de disputa del accionar político y de la forma organizativa adoptada por ASOMUC en la actualidad (asociación civil), tiene que ver con la lectura crítica acerca de ser sindicato.

> "Al ser sindicato debíamos asociarnos a la COB, íbamos a estar con un cierre en la boca, sin decir nada, estar ahí presente y nada. Eso hemos dicho no, porque el fin que hemos tenido para formar la asociación, organizarnos, era para defender los derechos de las mujeres que trabajan en este rubro" (Sonia Quispe Ventura, entrevista colectiva con el Directorio de ASOMUC, 24-5-19)

De acuerdo con sus experiencias previas y con los sentidos que construyen en torno a las desigualdades en la participación de las mujeres en la política sindical, las dirigentes de ASOMUC coinciden en reconocer que, habitualmente, las organizaciones sindicales operan bajo mandatos y dinámicas patriarcales. Algunas de las prácticas que ellas identifican con lo patriarcal refiere a los obstáculos impuestos para su participación política, entre ellos, no ser consideradas ni en la toma de decisiones, ni en la construcción de las agendas de reivindicaciones, la desvalorización o negación de la palabra, el confinamiento de las mujeres a tareas de servicios o cuidados dentro de la organización, el imperativo de contar con el permiso de los dirigentes hombres para participar de cualquier actividad. Otro motivo que alegan para no conformarse como sindicato refiere a la necesidad de mantener la autonomía de los partidos políticos. Después de problematizarlo y discutirlo en las oficinas de Red Hábitat, un grupo mayoritario no aceptó la conformación del sindicato, y decidieron seguir adelante como asociación.

[33] La primera Comisión Directiva tuvo de Secretaria Ejecutiva a Elizabeth Ticona y como suplente a Dora Quispe, como Secretaria de Actas a Aurora Arias y Suplente a Nelly Chacón, como Secretaria de proyectos a Sonia Quispe Ventura y Suplente a Pasesa Chura, como Secretaria de Finanzas a Cristina y como suplente a Matilde Pacosillo.

En noviembre de 2015 se posicionó un nuevo directorio, que se comprometió a tramitar ante el GADLP el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación[34], objetivo que logró dos años después, el 27 de octubre de 2017 de manos del gobernador de La Paz, Félix Patzi. En diciembre de ese año, se eligió una nueva Comisión Directiva para la gestión 2017-1019[35].

El accionar político de ASOMUC estuvo vinculado con los lineamientos de las instituciones aliadas en ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, fundamentalmente Red Hábitat y la Secretaría de Infraestructura Pública del GAMLP. En 2017, la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Bolivia (OIT), también comenzó un proyecto de cooperación con ASOMUC[36]. Ante la necesidad de acceder a contratos de trabajo en sector público, las mujeres trabajadoras han sido incentivadas por estas instituciones a conformar empresas y presentarse a licitaciones. Con ese objetivo, en 2018 tres socias de ASOMUC, entre ellas la Secretaria General, han constituido la primera empresa a cargo de mujeres, Warmicons[37]. El Municipio de La Paz les adjudicó la obra de refacción de 60 colegios.

La creación de Warmicons ofreció una gran oportunidad para disputar sentidos sobre la autogestión, ya que ellas mismas se organizarían, según recuerdan, para generar trabajo y no depender de empresas constructoras y subcontratistas, lo que las posicionaría en mejor lugar para negociar las condiciones de trabajo. Este intento organizativo para enfrentar la gran desigualdad de las mujeres a la hora de ingresar al sector, no estuvo exento de conflictos. A poco de surgir emergieron inconvenientes provenientes del "conflicto de intereses" que generaba ocupar espacios en la dirección de la empresa, fungiendo como empleadora, al tiempo que ser representante de los intereses de las trabajadoras. Ello provocó que, en asamblea, se decidiera nombrar a una nueva Secretaria General de la Asociación, cargo que ocupó Lidia Romero. En febrero de 2020 se llamó a nuevas elecciones, las que posicionaron nuevamente a Lidia Romero como Secretaria General.

La conformación de ASOMUC generó un proceso de identificación en torno a la noción de ser constructora, que revitalizó la valorización del oficio realizado por mujeres y reforzó la confianza en ellas mismas, como trabajadoras y como mujeres. Reyna Quispe, una de las socias más jóvenes y participativas de ASOMUC, miembro de la Comisión Directiva, señala que los aprendizajes colectivos en la dinámica organizativa de la asociación, les ha permitido obtener herramientas para perder el miedo y no callar más. "He venido a una de sus reuniones y las he conocido realmente. Había maestras, contramaestras, conocí a mucha gente que se dedicaba a la

[34] La nueva directiva quedó conformada por María del Carmen Cáceres como Secretaria Ejecutiva, Stephany Avendaño Quenallata como Secretaria de Juntas y Asuntos Jurídicos y Antonia Cáceres como su suplente, Sonia Quispe Ventura como Secretaria de Programas y Proyectos y su suplente Lidia Romero Alarcón y María Elena Ferrufino como Secretaria de Administración Financiera y Recursos, y Justina Soria como su suplente.

[35] Para la gestión 2017-2019, la Directiva quedó conformada por María Antonieta Cruz Mayta como Secretaria General, Sonia Quispe como Secretaria de Actas, Lidia Quispe como alterna, Martha Calle Calle Secretaria Financiera y de Recursos, Reyna Madeleine Quispe Santalla como su alterna, Lidia Romero como Secretaria de Programas y Proyectos, y Madeleine Soria como suplente.

[36] La primera fase del proyecto de OIT y ASOMUC se desarrolló en 2016 y 2017, y la segunda en 2018 y 2019. Actualmente la OIT apoya a la Asociación de Mujeres Constructoras de Bolivia (AMUCBOL), de la cual ASOMUC forma parte. Agradezco la gentileza de Tania Sosa, Responsable del Proyecto, por la información brindada.

[37] *Warmi* es mujer en aymara.

construcción. Me he sentido mucho más segura, no me ha dado miedo expresarme, yo sabía de lo que estaba hablando, sabía los problemas porque yo los he pasado" (Entrevista con Reyna Quispe, 11-2-19).

Al igual que Reyna, más de 600 mujeres han recibido cursos de capacitación en el oficio y en empoderamiento político, impartidos por Red Hábitat. Madeleine, una maestra pintora, de 45 años, señala lo que significó la participación en tales procesos de aprendizaje. "De haber sabido todo lo que ahora sé, jamás me hubiera hecho engañar con las personas. Si veo un letrero que diga se necesita ayudantes, ahora ya voy, tengo esa seguridad, ya se qué horarios tengo que trabajar, no me pueden explotar, sé cuánto me tienen que pagar y qué trabajo tengo que hacer" (Entrevista con Madelein Soria, 11-2-19).

Después de varios años de trabajo colectivo, e impulsadas también por Red Hábitat, y con el apoyo de OIT, ASOMUC decidió dar un salto al nivel nacional. Una nueva instancia organizativa tomó forma en febrero de 2019, cuando se conformó la Asociación de Mujeres Constructoras de Bolivia (AMUCBOL), la organización nacional que nuclea a mujeres trabajadoras de la construcción de diversas organizaciones de primer grado (asociaciones y sindicatos) de todo el país. Esta nueva plataforma nacional de lucha apuesta a fortalecerse internamente y a visibilizar las demandas de las constructoras. La Asamblea Constitutiva tuvo lugar en el marco del Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Constructoras, organizado por Red Hábitat y la Organización Internacional del Trabajo, llevado a cabo en Santa Cruz de la Sierra, el 10 de febrero de 2019[38]. Sin duda, el accionar político y la visibilidad de ASOMUC funge como guía de acción para la flamante AMUCBOL.

Gran parte de las narraciones de las socias entrevistadas manifiestan un fuerte sentido de pertenencia con la Asociación, sobre todo, de aquellas que estuvieron en los orígenes de la organización. Sin embargo, en la actualidad se visibiliza que el sentido de la historia de ASOMUC está en disputa. No sólo por la diversidad de actores que intervinieron de manera sustantiva en el proceso de formación, sino por la perspectiva política que estos actores impulsan y que orientan el accionar político de ASOMUC. En la construcción de demandas y las estrategias priorizadas en ese sentido, podemos observar tal tensión.

4.2 Dinámica organizativa y construcción de demandas

Debido a que ASOMUC surge y toma forma institucional en el marco de un proyecto de la ONG Red Hábitat, en lo que lleva de vida institucional, las demandas se construyeron en afinidad con los lineamientos políticos de tal organización. En los últimos años, la construcción de las demandas

[38] Con 52 votos válidos, se posicionó una Directiva *Ad Hoc*. La Secretaría General quedó en manos de María del Carmen Cáceres Choque, representante de La Paz y dirigente de ASOMUC; Yaquelin Camacho, representante de Santa Cruz fue elegida como Secretaria de Actas y Asuntos Jurídicos; Inkar Acosta de Pando, como Secretaria de Programas y Proyectos; Delfina Norma Humaniz, representante de Potosí, como Secretaria de Asuntos Económicos y Recursos; Alejandra Copa Santos, de Oruro, como Primera Vocal; Sonia Quispe Ventura, de El Alto, como Segunda Vocal y Carola Díaz, representante de Beni, como Tercera Vocal. Se conformaron tres comisiones de trabajo, a cargo de Dolores Durán Rojas de Tarija, Irma Castillo Mamani de Cochabamba y Basilia Callaguara Nina de Sucre.

se orientó a generar alianzas con actores políticos influyentes, cabildeo, y sensibilización de la sociedad civil que permitiera una visibilización de las mujeres constructoras como actor político, con capacidad de incidencia para la exigibilidad de mejores condiciones y oportunidades laborales. Ello logró un gran reconocimiento de ASOMUC como representante y referente de la lucha de las mujeres constructoras, con gran visibilidad en los medios de comunicación nacionales y extranjeros, con alianzas con autoridades políticas y organismos internacionales, e incluso, como interlocutores ante la cámara empresarial. Entre ellos, en los últimos años la OIT desarrolló acciones con ASOMUC para fortalecer su capacidad de incidencia para la erradicación de la violencia en los espacios laborales.

Es sumamente significativo, para estas mujeres, el proceso de adquirir confianza en sí mismas, y en su saber y experticia. "Cuando mis wawas ingresaron a un colegio, pedía la palabra y ya estaba lagrimeando de miedo. Pero aquí (en ASOMUC) he perdido ese miedo", contaba emocionada Elisa. La presencia en los medios de comunicación, el vínculo directo con las autoridades de gobierno, constituirse como un colectivo de mujeres trabajadoras, ha significado transformaciones personales y colectivas relevantes, desde el reconocimiento en sus círculos más cercanos, familiares y comunitarios, hasta la integración en una ciudadanía que las reconoce como sujeto político.

¿Cuál es la dinámica de funcionamiento de la asociación? Con base en sus Estatutos, la organización convoca a Asambleas Generales Ordinarias dos veces por año, y llaman a Asambleas Extraordinarias cuando un asunto así lo amerite. Arman el orden del día pensando que al llegar a casa tendrán que seguir con las órdenes de compra del día siguiente. En las Asambleas que tuve oportunidad de presenciar, se reiteraban escenas en las que madres y abuelas socias de ASOMUC cuidaban a sus hijos y nietos, mientras debatían la importancia de ir a la marcha del 1 de mayo, o se compartían recomendaciones de lugares donde venden el cemento más barato. En los casos de accidentes de compañeras organizan colectas, y van a cuidarla a los hospitales. Darle importancia a la visibilización ha significado estar presentes en los grandes actos públicos, entre ellos, el 1 de mayo, el 8 de marzo, el desfile de teas por el día de la ciudad, participar en eventos de otras organizaciones sociales u organismos internacionales como REMTE, ONU Mujeres, y asistir a medios de comunicación. El casco amarillo como símbolo de identificación ha sido adoptado y no falta en ningún evento, al igual que su chaleco de trabajo.

Esta multiplicidad de prácticas y de recursividades que fueron moldeando el quehacer político de ASOMUC configuran una estrategia de organización gremial que entrecruza una lógica de acción que pone énfasis en la alianza con actores políticos y sociales claves para generar una sensibilización e interpelación a la sociedad civil y al Estado –que a su vez coincide y se retroalimenta de la agenda de la cooperación internacional-, con una lógica de sostenimiento de la vida que se expresa en modalidades de cooperación, reciprocidad, cuidados que sostienen, como andamios invisibles, la organización colectiva. Si bien ambas lógicas suelen entrar en tensión, y se manifiesta por ejemplo en inconformidades expresadas por socias de ASOMUC en torno al funcionamiento de la dinámica de la cooperación, que tienden a limitar la autonomía de la

organización, se conjugaron ofreciendo grandes posibilidades de disputar demandas por condiciones de trabajo y de vida dignas, en un ámbito en el que, como vimos, no resulta nada fácil.

4.3 Estrategias de incidencia política

ASOMUC no se conformó en torno a su identidad de clase, sino más bien, optó por una estrategia que en los estudios de movimientos sociales podría llamarse una política dual de identidad y de influencia (Arato y Cohen, 2000), dirigida tanto a la sociedad civil como al sistema de organización política (o sociedad política). En cuanto al primer mecanismo, la estrategia de visibilización resultó exitosa y se centró en promocionar el trabajo de las mujeres constructoras y sus propuestas políticas en programas radiales locales y nacionales, de televisión de alcance nacional e internacional, prensa escrita y documental. Los talleres de vocería y estrategias de comunicación propulsados por Red Hábitat han significado una herramienta fundamental para ello. En cuanto al segundo, y en el marco de los "resultados esperados" de los proyectos de Red Hábitat, se propuso aprovechar la estructura de oportunidades políticas a partir de la búsqueda de aliados. Entre ellos, entidades municipales como la Secretaría Municipal de Infraestructura Pública del Gobierno Autónomo de La Paz, la Dirección de Género y Generacional, la Dirección de Cultura Ciudadana y la Oficialía Mayor de Culturas, autoridades específicas con sensibilidad en la problemática de las mujeres obreras, Diputados, Concejalas, fueron claves para concretar sus objetivos. La Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres, y en ellas, la sensibilidad de las personas responsables de programas afines, algunas académicas y académicos fungieron como aliados claves. Se realizaron ferias de pintura para dar a conocer su trabajo y se crearon "Bolsas de oportunidades" para apoyarse en la búsqueda de empleo. Bajo la égida de los lineamientos de Red Hábitat, que promociona el derecho a la ciudad, se apeló a un sentido tripartito de incidencia y negociación que promovió el diálogo entre las cámaras empresariales, el Estado, ASOMUC, y en ocasiones convocando a la CSTCB.

En ese marco, ASOMUC elaboró y presentó tres proyectos de ley. En 2018 presentaron a la Asamblea Legislativa Plurinacional el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades y remuneración igualitaria entre hombres y mujeres trabajadoras en construcción, propuesta que fue elaborada en mesas multipartitas impulsadas por la OIT y ASOMUC. En segundo lugar, presentó ante el Concejo del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz el Anteproyecto de Ley Municipal Autonómica de fomento a la formación integral de mujeres trabajadoras en construcción. El tercero es un Anteproyecto de Resolución Ministerial que reglamenta al Decreto Supremo Nº 2936 de la Ley 545 sobre Salud y Seguridad en la construcción. Fue presentado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con el apoyo de Valerio Ayaviri, Secretario Ejecutivo de la Confederación Sindical de Trabajadores Constructores de Bolivia (CSTCB**)**.

Anteriormente mencionamos las reticencias y contradicciones que las mujeres constructoras han tenido en torno a la posibilidad ser parte de la CSTCB y de la COB. Desde su conformación como asociación, el vínculo con la CSTCB ha sido, podríamos llamarlo, de apoyo distante mutuo y asimétrico. La Confederación incorpora en su agenda el respeto por la igualdad de género, que se vincula con la exigencia de equidad salarial. Sin embargo, ante la baja

participación política de las mujeres en la Confederación, alegan que se debe a la falta de entusiasmo o al miedo de que sus esposos las regañen[39].

El accionar de ASOMUC muestra la importancia de la posibilidad de negociar las condiciones en que se desarrolla el trabajo en el sector y que, como observamos, es el *locus* privilegiado para el despliegue y producción de las relaciones de poder, de ejercicio de la dominación, pero también de la resistencia. Ante las dificultades de hacerlo en el marco de la Confederación sindical y de la COB, por las limitaciones que mencionamos, ASOMUC ha optado por priorizar los vínculos con otros actores institucionales como Red Hábitat, diversas instancias del gobierno municipal, hacer incidencia con autoridades del poder ejecutivo y legislativo, así como apelar a la sensibilización de la sociedad civil, a través de los medios de comunicación. En ese sentido, la expresión de una de las fundadoras de ASOMUC y actual Secretaria Ejecutiva de la AMUCBOL, muestra la potencia de cuestionar la autoridad masculina y la lógica de construcción patriarcal que caracteriza a una buena parte del sindicalismo en nuestro continente:

> "Nosotras tenemos ya logros, aunque nos han dicho que si fuéramos parte de la Confederación esas leyes hubieran salido. Pero no perdemos la esperanza, sabemos que somos un grupo fuerte de mujeres. Lo primero es que tenemos la fuerza, tenemos ganado un lugar, estamos visibilizadas. Todavía nos falta un poco más. Pero ya tenemos un gran camino trazado, nos conocen, somos conocidas a nivel municipal y nacional" (Entrevista con María del Carmen Cáceres, 14-5-19)

Sin duda, la conformación de AMUCBOL como plataforma nacional de lucha, representa un gran desafío para la organización de mujeres constructoras. Los conflictos internos en ASOMUC y el modo en que se vaya reconfigurando el campo de fuerzas tan complejo al que se enfrentan, definirán el derrotero a seguir. Los logros alcanzados, a su vez, van ampliando sus horizontes de posibilidad para consolidar una organización que ya es referencia no sólo en Bolivia sino en toda América Latina.

5. Reflexiones finales: construir organización, construir vida digna

Ser mujer y dedicarse a trabajar en el sector de la construcción en Bolivia tiene, al menos, dos especificidades. Por un lado, ser fuerza de trabajo en un ámbito que implica una utilización intensiva de la fuerza, con altos índices de explotación y precarización de sus condiciones de trabajo y que se configura en un mercado laboral estratificado y jerarquizado. Por otro lado, significa enfrentarse a un conjunto de experiencias en torno al trabajo que en parte difiere de la de

[39] En cuanto a la violencia de género en los lugares de trabajo, Ayaviri señaló: "Nosotros no podemos certificar que todos somos bien respetuosos, siempre hay compañeros que a veces las molestan, eso hay. Nosotros no podemos controlar. Como también hay compañeras que molestan también a los hombres (…) mucho seguramente hay, pero nosotros como no lo vemos, o muchos no lo denuncian. O por ahí a veces se enamoran y contraen matrimonio, eso es así" (Entrevista con Valerio Ayaviri, Secretario Ejecutivo de la CSTCB, 30-7-19)

sus compañeros varones y acentúa las modalidades de explotación y dominación. El control de la fuerza de trabajo femenino, además, actúa a través de prácticas patriarcales violentas, principalmente acoso y violaciones. Estas condiciones operan poniendo presiones y límites concretos a la organización de las mujeres. De modo adicional, dentro del grupo de mujeres existe una heterogeneidad de experiencias que tienden a crear diferenciaciones y jerarquizaciones, basadas en estructuraciones étnicas, de clase y etarias. Sumado a ello, y no menos importante, es la imposibilidad de ejercer una representatividad política genuina y autónoma en los aparatos sindicales existentes, que aumenta considerablemente las desigualdades. Este panorama adverso, sin embargo, no impidió que concretizaran su organización, sino que delimitó algunas alternativas posibles.

ASOMUC, junto al apoyo sustantivo de Red Hábitat con una multiplicidad de actores, generó una sinergia fructífera para visibilizar y posicionar en los medios de comunicación y en la sociedad civil su problemática, abrió canales de diálogo con autoridades públicas y privadas, y elaboró propuestas de políticas públicas. Estos procesos configuran los límites de lo posible, a la vez que los procesos de organización y demandas abren nuevos campos de disputa. Las estrategias de organización gremial están en permanente definición, formación y tensión. Las mujeres trabajadoras de la construcción organizadas en ASOMUC representan una experiencia de referencia no sólo en Bolivia, sino en toda América Latina y plantean un nuevo horizonte de posibilidad desde donde pensar la conformación de nuevos sujetos políticos.

6. Bibliografía

1. Aillón, V. (2015) Debates en el feminismo boliviano: de la Convención de 1929 al "proceso de cambio, Ciencia y Cultura Nº34, Universidad Católica Boliviana. La Paz
2. Caruso, L. y Stagnaro, A. (2017) Para una historia de la Organización Internacional del Trabajo y América Latina: perspectivas, problemas y trabajo colaborativo, In Barragán, R. *Trabajo y trabajadores en América Latina (Siglos XCI-XXI),* La Paz, Vicepresidencia de Bolivia y CIS.
3. CEDLA (2018) *Alerta laboral Nº 80,* La Paz, CEDLA.
4. Arato, A. and Cohen, J, (2000) *Sociedad civil y teoría políticA*. México: FCE.
5. Crompton, R. (1989) Class Theory and Gender, en *The British Journal of Sociology,* Vol. 40, No. 4, London, Wiley on behalf of The London School of Economics and Political Science, pp. 565-587.
6. Díaz Carrasco, M. (2019) Mujeres constructoras: Cadenas de cuidados y derechos laborales, S/R
7. Dibbits, I, E. Peredo, R. Volgger y A. Wadsworth (2012) *Polleras libertarias,* 2da Ed La Paz, TAHIPAMU, Garza Azul Editores.
8. Red Hábitat (2012) Diagnóstico Socioeconómico de la Mujer Constructora de La Paz, La Paz, Red Hábitat.
9. Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) (2018) *El sector de la construcción en el Municipio de La Paz,* La Paz, Secretaría Municipal de Planificación para el Desarrollo del GAMLP.
10. García, C. (2017) La estructura familiar como elemento constitutivo de la subjetividad obrera femenina textil de las trabajadoras de las fábricas Manhattan y Enatex de la ciudad de La Paz, Tesis Carrera de Sociología, La Paz, UMSA
11. García Linera, A. (2010) *Sociología de los movimientos sociales en Bolivia,* La Paz, Plural Editores.

12. Goren, N. (2017) Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista, Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Buenos Aires, CEIL CONICET.
13. Harvey, D (2006) "La ciudad neoliberal", en Bueno, Carmen y Perez Negrete, Margarita (comp) *Espacios globales*, México, Plaza Valdéz Editores.
14. Lehm, Z. y Rivera, S. (1988) *Los artesanos libertarios y la ética del trabajo*, La Paz, THOA.
15. Mogrovejo, R. y Mendizábal, J. (2016) Perfil Sociodemográfico y Económico de los Trabajadores del Sector de la Construcción en Bolivia. Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social. La Paz, OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2016.
16. Red Hábitat (2014) Mujeres constructoras del hábitat. Derechos y emprendimientos en la ciudad. Sistematización del Proyecto "Fortalecimiento y Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de Mujeres Constructoras del Hábitat*",* La Paz, Bolivia.
17. Rivera, S. (1996) *Ser mujer indígena, chola o birlocha en la Bolivia postcolonial de los años 90*. La Paz, Bolivia, Subsecretaría de Asuntos de Género.
18. Rivera, S. (2015) *Sociología de la imagen,* Buenos Aires, Tinta Limón.
19. Sassen, S. (2007) Una sociología de la globalización, Buenos Aires, Ed. Katz
20. Segato, R. (2010) *Las estructuras elementales de la violencia,* Buenos Aires, Prometeo Libros.
21. Soul, M. J. (2006) Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica. Programa Regional de Becas CLACSO.
22. Terán, Nancy (2018) Brechas de género en la seguridad social a largo plazo: un análisis para el área urbana de Bolivia, *Documento de trabajo IISEC-UCB Nº 4/18*, IISEC-UCB, La Paz, Bolivia
23. Taller de Historia Oral Andina (1986) *Los constructores de la ciudad*, La Paz, Sindicato de constructores y THOA.
24. Vega, C., Martinez, R., Paredes, M. (2018) *Cuidado, comunidad y común. Extracciones, apropiaciones y sostenimientos de la vida*, España, Traficantes de Sueños.
25. Viezzer, M. (1977) *Si me permiten hablar. Testimonio de Domitila*, México, Siglo XXI.
26. Wanderley, F. (2018) Bolivia: Los avances sociales y laborales en el período del boom económico y los desafíos con el fin de la bonanza, *Documento de Trabajo IISEC-UCB, Jun 2018*, La Paz, IISEC-UCB
27. Wanderley, F. (2015) La economía solidaria en la economía plural. Discursos, prácticas y resultados en Bolivia La Paz, HEGOA-CIDES.
28. Wanderley, F. (2011) *El cuidado como derecho social, Situaciones y desafíos del bienestar social en Bolivia*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.