

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
SOCIAL



Fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales de los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta, mediante el boletín informativo El Castaño.

Proyecto de grado presentado para la obtención del Grado de Licenciatura

Por: Ronnie Antezana Mendoza

Tutor: Iván Miranda Balcázar, Mgr.

LA PAZ – BOLIVIA

Octubre, 2016

Dedicatoria

A mi madre, Neide Mendoza Vásquez, por brindarme todo su amor y apoyo en el proceso de mi formación profesional.

A mi hija, Luana Antezana Valenzuela; a mis hermanas (os), Leslie, Jhony, Gina y Marita; porque motivaron este esfuerzo y son parte importante en mi vida.

A mi padre, Eduardo Antezana Mercado (+); a mis abuelas, Casimira Vásquez Ch. (+) y Dalia Mercado E. (+); a mi tía, Dilma Moreno (+). Aunque ya no están entre nosotros, los llevo en mi corazón.

Agradecimientos

Gracias a mi Dios por su fortaleza y sabiduría, porque alentó mi espíritu y mi alma en todo momento.

Un agradecimiento especial al Lic. Iván Miranda Balcázar, por el apoyo incondicional en la elaboración de este Proyecto de Grado.

A mis docentes de la carrera de Ciencias de la Comunicación Social de la UMSA, quienes me enseñaron y guiaron en mi formación académica. Asimismo, a mis amigos Dr. Jorge Luís Vacaflo G. y al Lic. Javier Bejarano V.

Acrónimos

UMSA	Universidad Mayor de San Andrés
PG	Proyecto de Grado
EC	El Castaño
SIFCMA	Sindicato Fabril Castaño Manutata
SIFCUR	Sindicato Fabril Castaño Urkupiña Central
DS	Derecho Sindical
DL	Derecho Laboral
DS	Derecho Social

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ACRÓNIMOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
RESUMEN	x

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción.....	1
CAPÍTULO I	4
EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1. A manera de presentación.....	5
2. Campo temático.....	5
3. Objeto de estudio.....	6
3.1. Dimensión temporal.....	6
3.2. Dimensión espacial.....	6
4. Problema.....	6
5. Justificación.....	8
6. Objetivos.....	9
6.1. Objetivo general.....	9
6.2. Objetivos específicos.....	9
7. Enfoque teórico.....	9
8. Estrategia Metodológica.....	10
8.1. Métodos.....	11
9. Fuentes de información.....	11

CAPÍTULO II	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
1. Marco teórico.....	13
2. Comunicación.....	13
- (Gráfico 1) Matriz teórica de la investigación.....	14
3. Estrategia comunicacional.....	18
4. Comunicación institucional.....	19
- (Gráfico 2) Modelo teórico de la comunicación.....	19
5. La información.....	20
6. Periodismo.....	21
6.1. Géneros periodísticos.....	22
7. Periodismo popular.....	23
8. Boletín.....	23
9. El sindicalismo.....	24
10. Conciencia de clase.....	25
11. El Sindicato.....	26
12. Derecho.....	28
13. Derechos laborales.....	30
14. Derechos sindicales.....	32
15. Derechos sociales.....	33
16. Generalidades de la actividad castañera.....	33
CAPÍTULO III	
LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS	
FABRILES CASTAÑEROS MANUTATA Y URKUPIÑA	
CENTRAL.....	36
1. Identidad institucional.....	37
- (Tabla 1) Lista de sindicatos castañeros de Riberalta.....	38
2. Manutata.....	39
- (Gráfico 3) Logo sindicato Manutata.....	40
- (Tabla 2) Secciones laborales Manutata.....	42
- (Tabla 3) Dirigentes del sindicato Manutata.....	43

3. Urkupiña Central.....	43
- (Gráfico 4) Logo Urkupiña Central	43
- (Tabla 4) Secciones Urkupiña Central.....	44
- (Tabla 5) Dirigentes del sindicato Urkupiña Central.....	45
4. Fines de los sindicatos.....	45
5.Trabajo de campo Manutata.....	46
- (Gráfico 5) Edad de los trabajadores.....	47
- (Gráfico 6) Estado civil, sexo y procedencia de los trabajadores..	47
- (Gráfico 7) Nivel de instrucción de los trabajadores.....	48
- (Gráfico 8) Función laboral.....	48
- (Gráfico 9) Antigüedad de los trabajadores.....	49
5.1. Interpretación de datos.....	49
- (Gráfico 10) Objetivos que persigue el sindicato Manutata.....	50
- ¿El sindicato Manutata es necesario?.....	50
- (Gráfico 11) Debilidades del sindicato Manutata.....	50
- (Gráfico 12) Fortalezas del sindicato Manutata.....	51
- ¿El sindicalismo es un instrumento útil?.....	51
- (Gráfico 13) ¿El Sindicato defiende al trabajador?.....	51
- ¿Los trabajadores se sienten protegidos por el Sindicato?.....	52
- (Gráfico 14) ¿Manutata se relaciona con otras organizaciones?....	52
- (Gráfico 15) ¿Los trabajadores conocen los derechos laborales?..	53
- (Gráfico 16) ¿Los trabajadores conocen los derechos sindicales?..	53
- (Gráfico 17) ¿Existe respeto a los derechos?.....	54
- ¿Es necesario crear un boletín informativo?	54
- (Gráfico 18) ¿Qué debe informar el boletín?	55
- (Gráfico 19) ¿Existe comunicación interna?.....	55
- (Gráfico 20) Fortalecimiento del sindicato Manutata.....	56

- (Gráfico 21) ¿Por qué medios se informan los trabajadores?.....	56
- ¿Los trabajadores saben leer y escribir?.....	57
- ¿Un medio contribuye a mejorar la calidad de vida?.....	57
- (Gráfico 22) ¿Un boletín que debe informar?.....	57
6. Trabajo de campo Urkupiña Central.....	58
- (Gráfico 23) Edad de los trabajadores.....	58
- (Gráfico 24) Edad de los trabajadores.....	59
- (Gráfico 25) Estado civil, sexo y procedencia de los trabajadores	59
- (Gráfico 26) Nivel de instrucción de los trabajadores.....	60
- (Gráfico 27) Función laboral.....	60
- (Gráfico 28) Antigüedad de los trabajadores	61
6.1. Interpretación de datos.....	61
- (Gráfico 29) Objetivos que persigue el sindicato Urkupiña.....	62
- (Gráfico 30) ¿El sindicato Urkupiña es necesario?.....	63
- (Gráfico 31) Debilidades del sindicato Urkupiña.....	63
- (Gráfico 32) Fortalezas del sindicato Urkupiña.....	64
- (Gráfico 33) ¿El sindicalismo es un instrumento útil?.....	64
- (Gráfico 34) ¿El Sindicato defiende a sus trabajadores?.....	65
- (Gráfico 35) ¿Los trabajadores se sienten protegidos?.....	65
- (Gráfico 36) ¿Urkupiña se relaciona con otras organizaciones?...	66
- (Gráfico 37) ¿Los trabajadores conocen los derechos laborales?..	67
- (Gráfico 38) ¿Los trabajadores conocen los derechos sindicales?.	68
- (Gráfico 39) ¿Los derechos son respetados en Urkupiña?.....	68
- (Gráfico 40) ¿Es necesario crear un boletín informativo?.....	69
- (Gráfico 41) ¿Qué debe informar el boletín?.....	69
- (Gráfico 42) ¿La comunicación interna es eficiente?.....	70
- (Gráfico 43) ¿Cómo se fortalece la imagen del Sindicato?.....	70

- (Gráfico 44) ¿Por qué medios se informan los trabajadores?.....	71
- (Gráfico 45) ¿Los trabajadores saben leer y escribir?.....	71
- (Gráfico 46) ¿Un medio contribuye a mejorar la calidad de vida?	72
- (Gráfico 47) ¿Qué debe informar el boletín?.....	72
CAPÍTULO IV	
PROPUESTA DE BOLETÍN INFORMATIVO “EL CASTAÑERO”.....	74
1. Propuesta estratégica.....	75
- (Gráfico 48) Logotipo inicial El Castañoero.....	75
- (Gráfico 49) Gestión estratégica del boletín.....	76
2. Imagen y marca de las instituciones.....	77
3. Propuesta de boletín (Formato El Castañoero).....	78
3.1. Contenidos generales.....	79
3.2. Logotipo El Castañoero.....	79
3.3. Periodicidad.....	79
3.4. Tiraje.....	80
3.5. Costo.....	80
4. Justificación.....	80
5. El Castañoero.....	80
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
1. Conclusiones.....	86
2. Recomendaciones.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	91
1. Anexo.....	92
2. Anexo.....	97

RESUMEN

El boletín El Castaño es un proyecto inédito; se trata de un aporte académico y comunicacional para dos organizaciones fabriles sindicales de la ciudad de Riberalta. Los trabajadores de base no cuentan con un instrumento comunicacional y de información para fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales; por tanto, la propuesta constituye una contribución de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), al fortalecimiento del desarrollo democrático de esa sociedad.

En líneas generales, este informe de Proyecto de Grado describe e interpreta el sentido comunicacional e institucional que tiene el boletín informativo El Castaño de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta – Beni.

El documento condensa diez meses de investigación. La pesquisa se desarrolló en las bibliotecas Central, Ciencias de la Comunicación y Ciencias Sociales de la UMSA, al interior de las empresas beneficiadoras de almendra Manutata y Urkupiña Central de Riberalta, además de la utilización de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).

La investigación se fundamenta en la necesidad de fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central mediante la publicación de las labores y actividades que cumplen las dos instituciones. Dicha publicación se la realiza a través del género periodístico expresado en la información, la noticia y la opinión.

El desarrollo del Proyecto implica un proceso de edición consistente, con enfoque moderno, ágil y oportuno, institucionalmente relevante y técnicamente viable, mediante una novedosa presentación de los contenidos temáticos y una rigurosa utilización de las normas de redacción.

El boletín informativo El Castaño se constituye en el medio de comunicación oficial de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central porque expresa

el sentir, las condiciones laborales, sindicales y sociales por las que atraviesan las trabajadoras y trabajadores de ambas beneficiadoras de almendra de la ciudad de Riberalta.

Asimismo, se consolida como un referente comunicacional de amplia interacción social de las dos empresas de almendra con la Federación de Fabriles de Riberalta y por ende de la región amazónica.

Palabras claves: Comunicación, Proyecto de Grado, imagen institucional, boletín informativo, periodismo, noticia, información y opinión.

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Grado durante la gestión 2015 tuvo el propósito de presentar una solución en el área de la comunicación mediante la creación del boletín informativo El Castaño. Esa labor se realizó a partir de la presencia *insitu*, observación directa en las dos fábricas o beneficiadoras de almendras, la revisión de documentos y entrevistas con los máximos dirigentes sindicales, trabajadoras y trabajadores de planta.

La elaboración y edición de un boletín de informativo es la propuesta de conformidad con la modalidad de graduación que el Reglamento de Proyecto de Grado de la carrera de Ciencias de la Comunicación Social, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés, ha establecido.

“En correspondencia con el artículo 66, las modalidades de graduación vigentes en la Universidad Boliviana son las establecidas en el artículo 5 del Reglamento General de Tipos y Modalidades de Graduación, aprobado en la III-IX Reunión Académica Nacional y Ratificado en la VIII Conferencia Nacional Ordinaria de Universidades de agosto de 2001; y el capítulo XI DE LAS MODALIDADES DE GRADUACIÓN, del XI Congreso Nacional de Universidades, establece el Proyecto de Grado como una de las modalidades para optar al Título de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Social”¹.

Dicha propuesta se basa en una línea base respecto de la elaboración y difusión de boletines al interior de las empresas, según indicadores de comunicación e información, la misma que fue sistematizada y analizada mediante criterios de valor comunicacional, pertinencia, relevancia y utilidad institucional.

Asimismo, se tomó en consideración, la idea conceptual de que la gestión contemporánea en las entidades depende de un sólido posicionamiento de su imagen en la opinión de la sociedad y sus organizaciones a través de una apropiada y adecuada utilización de las herramientas de la comunicación.

Es decir, la propuesta tuvo tres fuentes principales:

¹. Reglamento de Proyecto de Grado, capítulo I

- Los datos empíricos sobre la situación actual de la comunicación y la información al interior de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta.
- La demanda institucional respecto de los mismos aspectos.
- El concepto comunicacional.

Entonces, a partir de las conclusiones del análisis y en función a una concepción comunicacional integral se formuló la acción de publicar El Castaño como medio oficial de los dos sindicatos, en términos de comunicación e información, calidad y percepción pública.

A partir de la misión y visión de los sindicatos se asume que El Castaño en el nivel instrumental puede constituirse en la instancia de mediación comunicacional e informacional de esa organización con los trabajadores, los empresarios de la castaña, los públicos externos, las instituciones del Estado y la sociedad.

El propósito del Proyecto de Grado es contribuir a la creación de una estrategia comunicacional para los sindicatos Manutata y Urkupiña Central mediante la edición del boletín informativo El Castaño. Instrumento que fortalezca los derechos laborales, sindicales y sociales y, que al mismo tiempo, refleje todas sus actividades para construir una relevante imagen en base a su historia, su trayectoria, funcionamiento y estructura institucional.

La propuesta es convertir el boletín informativo El Castaño en un medio de comunicación que tenga periodicidad, bajo un diseño gráfico contemporáneo, actual, moderno y ágil.

Una de las tareas específicas del Proyecto de Grado se concentró en la elaboración, diseño y redacción de contenidos del boletín de acuerdo a un enfoque integral de un medio de carácter institucional.

El documento está organizado de la siguiente manera: En el primer capítulo se formulan los lineamientos del proceso de la investigación a partir de la definición del

marco metodológico, la enunciación del problema, los objetivos, la justificación del Proyecto de Grado, las fuentes de información y el método de la investigación.

En el segundo capítulo se propone el marco teórico desde la perspectiva de la comunicación como disciplina científica de las ciencias sociales. La argumentación teórica, los conceptos centrales que fundamentan el estudio son, la estrategia comunicacional, comunicación institucional, los receptores internos y externos, la creación de imagen, la noticia, la opinión, el medio, entre otros.

En el capítulo tercero se encuentra la identidad institucional de los dos sindicatos, los principios que guían su funcionamiento, la opinión que los trabajadores tienen sobre la entidad, los medios que utiliza para difundir sus actividades.

En el capítulo cuarto está desarrollada la propuesta de El Castaño, un medio que representa el pensamiento y la posición oficial de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central, en el contexto de sus normas internas y los contenidos que deben ser parte permanente de su publicación periódica y circulación interna y externa.

Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones emergentes del Proyecto de Grado y sus productos.

CAPÍTULO I
EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. A manera de presentación

Manutata y Urkupiña Central, son dos sindicatos de trabajadores fabriles que se dedican al quebrado de castaña en las empresas beneficiadoras² de la ciudad beniana de Riberalta. Este trabajo de investigación académica tiene el propósito de elaborar un boletín informativo denominado El Castaño, para fortalecer los derechos laborales y sindicales.

En consecuencia, la pesquisa posibilitará desentrañar el escenario social que configura en su interior y, por supuesto, permitirá concretar la propuesta comunicacional como aporte a los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central.

La elaboración de El Castaño está respaldada por el “Reglamento de Proyecto de Grado”³ de la carrera de Ciencias de la Comunicación Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés.

2. Campo temático

El eje principal de este trabajo se ajusta al concepto de *campo comunicacional*, un modelo teórico que sustenta la construcción de imagen institucional, la cohesión de los públicos internos, el reconocimiento externo por su aporte al desarrollo local, regional y nacional, en base a la concepción de la entidad.

Se trata de una línea de acción comunicacional para los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central expresada en la creación del boletín de circulación mensual, El Castaño destinado a informar y fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales.

². El nombre de “beneficiadora” carece de una fecha exacta de su creación; sin embargo, en 1990 se hizo común en Riberalta esa denominación para significar que es una empresa que otorga empleo a familias de escasos recursos que se dedican a romper la almendra o nuez amazónica a cambio de salario.

³. “En correspondencia con el artículo 66, las modalidades de graduación vigentes en la Universidad Boliviana son las establecidas en el artículo 5 del Reglamento General de Tipos y Modalidades de Graduación, aprobado en la III-IX Reunión Académica Nacional y Ratificado en la VIII Conferencia Nacional Ordinaria de Universidades de agosto de 2001; y el capítulo XI DE LAS MODALIDADES DE GRADUACIÓN, del XI Congreso Nacional de Universidades, establece el Proyecto de Grado como una de las modalidades para optar al Título de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Social”.

Así también, promover información oportuna y útil a las afiliadas y afiliados de ambos sindicatos, de conformidad con los principios y objetivos del sector.

3. Objeto de estudio

“El objeto de estudio es el elemento o grupo de elementos conceptuales y/o empíricos reconocibles y tomados como una unidad que posibilitan el conocimiento del tema”, considera el estudioso del campo de la comunicación Erick Torrico Villanueva⁴ acerca de la construcción teórica y empírica de un trabajo académico sustentable.

En esa línea conceptual, el objeto de estudio es el boletín El Castañero de los trabajadores fabriles de Manutata y Urkupiña Central. En términos comunicacionales, se trata de crear un instrumento de difusión en los lineamientos estratégicos de un medio actual con todas las exigencias técnicas y herramientas que la moderna tecnología ofrece en este tipo de actividades.

3.1 Dimensión temporal

El proceso de investigación comprende de Julio 2015 a junio 2016

3.2 Dimensión espacial

El boletín El Castañero se difundirá al interior de los sindicatos Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta, capital de la segunda sección de la provincia Vaca Diez del departamento del Beni.

4. Problema

Es un elemento principal de la investigación que orienta las etapas subsiguientes. “La investigación científica empieza con la selección y la correcta formulación de los problemas de investigación. Este primer paso influye sobre todos los demás procesos.

⁴. TORRICO, Erick (1997). La tesis en comunicación. Elementos para elaborarla (segunda edición). La Paz – Bolivia: Editorial Artes Gráficas Latina. p. 87.

En la elección de un problema el investigador se guía por una gran variedad de factores, entre los cuales están, naturalmente, sus intereses y valores”⁵.

En dicha selección se aplican criterios subjetivos, objetivos y teóricos. “En conclusión, pues, en las ciencias sociales las tres dimensiones de la importancia de un problema –la *personal-subjetiva*, la *externa político-social* y la *teórica* respecto al cuerpo de conocimientos acumulados - pueden ser motivos igualmente válidos para la elección⁶”

Además, la formulación del problema es parte de un proceso de construcción, como indica Torrico: “la investigación se inicia con la *idea de un problema* que posteriormente, mediante el proceso de problematización y construcción del objeto de investigación, se estructura y formula en el problema de investigación, uno o varios cuestionamientos acerca de fenómenos, objetos, personas, instituciones o relaciones entre estas entidades”⁷, lo que implica la búsqueda de respuestas, como indica Erick Torrico, “el problema es el aspecto conflictivo, que involucra al objeto de estudio seleccionado, que da origen a la investigación en busca de respuestas plausibles. Todo problema conlleva siempre un vacío de conocimiento que se espera salvar”⁸.

La temática considera que, una parte de la actividad castañera; muy en particular, la fuerza de trabajo fabril que genera –organizados en sindicatos-, son de vital importancia para comprender los procesos de producción, relaciones laborales, organización del trabajo y porque no decir, para comprender en muchos casos, el sistema de explotación y las demandas no satisfechas de las trabajadoras y trabajadores de las empresas beneficiadoras de almendra Manutata y Urkupiña Central.

5. BARTOLINI, Stefano (1988). Metodología de investigación política. Manual de Ciencia Política, España: Alianza Editorial, p. 40-41.

6. Id.

7. TORRICO, Gualberto (2002). Matrices de operacionalización. Una herramienta para la investigación en ciencias sociales. La Paz, Bolivia: Artes Gráficas Latina, p. 19.

8. TORRICO, E. op cit., p. 88.

En ese contexto, lo que realmente interesa conocer en la investigación son los derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores fabriles castañeros para luego fortalecerlos en el campo comunicacional: el boletín informativo de circulación mensual El Castaño. Instrumento de difusión que pretende reflejar el accionar de ambos sindicatos y que al mismo tiempo coadyuve en la búsqueda de mejores días para los trabajadores castañeros fabriles.

En el estudio, se visibilizan varios problemas en los sindicatos castañeros de Riberalta; de ellos, interesa en esta investigación, el siguiente problema:

¿Cómo el boletín El Castaño se constituye en una oportunidad ante la inexistencia de medios de comunicación e información que permitan fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores fabriles castañeros de Manutata y Urkupiña Central en la ciudad de Riberalta?

5. Justificación

El origen de esta investigación se encuentra en la necesidad de generar procesos comunicacionales integrales al interior de los sindicatos Manutata y Urkupiña Central. El diagnóstico rápido establece que ambas organizaciones no cuentan con medios de comunicación que les permita ampliar el horizonte sindical.

En entrevistas realizadas a la dirigencia sindical se identificó como una necesidad, la elaboración y difusión del boletín El Castaño para mantener informada a las afiliadas y afiliados de ambos sindicatos respecto a todas las actividades que realizan y, fundamentalmente fortalecer el conocimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales.

Al mismo tiempo, crear una permanente interacción e interrelación entre los obreros fabriles castañeros.

De conformidad con los principios y conceptos de la teoría de la comunicación, el boletín busca la construcción de bases comunicacionales de un imaginario colectivo de pertenencia, identidad, compromiso y conciencia social al interior de las dos organizaciones.

En esos términos, la investigación se justifica porque ambas organizaciones sindicales tendrán un medio documental para la memoria histórica, el acceso inmediato a datos, cifras y referencias de la sacrificada actividad sindical castañera en el noroeste amazónico boliviano.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores fabriles castañeros de las empresas Manutata y Urkupiña Central en la ciudad de Riberalta, mejorando la comunicación institucional a través del boletín El Castaño, a partir de un paradigma basado en la interacción, producción y democratización de la información.

6.2. Objetivos específicos

- Crear el boletín El Castaño como medio de comunicación e información de los sindicatos castañeros Manutata y Urkupiña Central.
- Diagnosticar la situación de los derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores castañeros en Riberalta – Beni.
- Identificar la necesidad de un boletín de información para difundir los derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores, además de hacer conocer los problemas que enfrentan los obreros castañeros en la región.
- Elaborar una propuesta de boletín informativo, con el nombre de El Castaño, en los lineamientos establecidos por la teoría de la comunicación e información.
- Establecer lineamientos, estándares de formato y diseño del boletín El Castaño.
- Presentar el producto experimental como resultado de la investigación.

7. Enfoque teórico de la intervención

El propósito motivador que impulsa a la indagación, análisis, sistematización y teorización respecto a la problemática planteada, posibilita realizar esfuerzos y cohesionar todo un bagaje de información para concretar la propuesta académica.

En este sentido, el Proyecto de Grado se constituye en un aporte significativo para la UMSA, la clase obrera de Riberalta-Beni y la sociedad en su conjunto.

El enfoque teórico tiene que ver con la obtención de información relacionada al tema sindical castaño del noroeste boliviano, al manejo de una determinada teoría sociológica que posibilite superar la simple descripción o contemplación de los procesos sociales y comprender en su real dimensión las características de estas dos organizaciones: Manutata y Urkupiña Central.

En los términos mencionados, es menester referirse específicamente al paradigma Funcionalista, que constituye una de las bases fundamentales de la indagación.

Con relación al escenario socio-económico, se conocerán las características de estas dos empresas beneficiadoras de almendra o nuez amazónica, catalogadas entre las cinco más importantes de Riberalta, según investigaciones realizadas por diferentes instituciones relacionadas al trabajo en Bolivia.

No obstante, el aporte comunicacional se centra en la creación de un instrumento de difusión periodístico *-boletín mensual El Castaño-* que les permita a las trabajadoras y trabajadores sindicalizados profundizar en sus derechos laborales, sindicales y sociales.

El boletín tendrá el propósito de fortalecer las reivindicaciones que en ciertas ocasiones son postergadas: salario justo, bonos, horarios de trabajo, condiciones laborales, de seguridad industrial, afiliación a la Asociación de Fondos de Pensiones (AFPs), salud y educación.

En esa línea, se profundiza en el estudio de teorías de la comunicación y la información.

8. Estrategia metodológica

La metodología utilizada en la pesquisa responde a la combinación de métodos y técnicas de investigación; según el propósito se ha utilizado el método descriptivo y también responde a una lógica cuali-cuantitativa. Se han utilizado los siguientes instrumentos: revisión y sistematización de documentos, encuestas, entrevistas, sondeos de opinión y observación directa de los hechos vinculados al tema.

“La metodología en las ciencias sociales es el fundamento del conocimiento científico y el manejo de las teorías que explican la relación entre el investigador y el objeto de estudio, la interpretación de los fenómenos comunicacionales, las estrategias

de la pesquisa desde la disciplina científica y la adscripción a una de las corrientes o paradigmas”⁹.

El desarrollo de la investigación tiene como requisito imprescindible utilizar un diseño apropiado para resolver el problema que se investiga. Su diseño se puede entender como el desarrollo de un plan o estrategia que especifica las acciones y medios de control que se efectuarán para alcanzar los objetivos, responder a las preguntas de investigación y someter a contrastación empírica.

“Esta manera de entender la metodología es la referida a los procedimientos lógicos del cuestionamiento y la formulación de problemas de investigación, la determinación de métodos y técnicas de investigación, elección de casos y unidades, definición y delimitación de variables y procedimientos de control”¹⁰.

8.1. Métodos

La investigación es de tipo descriptivo, que "busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.103). Tamayo y Tamayo sostiene que este método comprende el “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos”¹¹. Desde esas consideraciones, en esta investigación se describirán las formalidades que debe seguir la edición de un boletín.

9. Fuentes de información

- Biblioteca Central UMSA y biblioteca especializada de la Carrera de Ciencias de la Comunicación Social.
- Hemeroteca
- Resoluciones de los congresos universitarios vinculados con la comunicación
- Boletines informativos, entrevistas a dirigentes y trabajadores sindicalizados
- Investigaciones de la actividad castañera en Bolivia y Latinoamérica

⁹. Erick Torrico y otros investigadores proponen como paradigmas de las ciencias sociales al funcionalismo, el marxismo o teoría crítica, el estructuralismo y el sistemismo.

¹⁰. TORRICO, G. op. cit.

¹¹ TAMAYO Y TAMAYO, Mario (1999). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa S.A. Pág. 54.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. Marco teórico

El marco teórico orienta el procedimiento y la forma que adopta la investigación, la formulación de una hipótesis y la comprensión del problema. Como indica Torrico “El marco teórico es, en realidad, la base de inteligibilidad del problema de estudio, pues a partir de él queda definida la lógica desde la cual el investigador efectúa su acercamiento al objeto de análisis seleccionado y, asimismo, la posibilidad de que formule una propuesta interpretativa”¹², pues sólo a partir de este marco se puede lograr la operacionalización de las dimensiones o variables teóricas expresadas en variables observacionales.

“A partir de la teoría o de las categorías de alto nivel de abstracción no es posible realizar la operacionalización directamente, sino en la medida en que los conceptos remiten a fórmulas – matrices y en consecuencia describen hechos observables. Si no se cuenta con definiciones operacionales eso significa que la teoría o los supuestos abstractos organizados en una estructura lógica aún no están suficientemente “preparados” o sistematizados en proposiciones que relacionan variables, susceptibles de operacionalización”¹³.

Considerando estas reflexiones se formulan e interpretan los conceptos pertinentes para hacer más inteligible el problema planteado y definir el procedimiento lógico de investigación.

2. La comunicación

Como afirma el teórico e impulsor de la Escuela Latinoamericana de la Comunicación, Luis Ramiro Beltrán: “Pensar, decir y actuar en comunicación”¹⁴, es uno de los retos del proceso de investigación, en un contexto social donde los destinatarios de esta contribución potenciarán su calidad organizativa.

¹². TORRICO, E. op cit., p. 104.

¹³. TORRICO, G. op cit., p. 35.

¹⁴. BELTRÁN, Luis Ramiro (2000). Investigación sobre comunicación en Latinoamérica. P. 168.

En esa línea, *Comunicación* es la categoría central de la indagación, insoslayablemente será el pilar fundamental para la elaboración de un boletín informativo que posibilite el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores de Manutata y Urkupiña.

Figura 1. Matriz teórica de la investigación



Fuente. Realización propia.

Desde las nociones teóricas, en contrastación con los hechos observacionales, se reflexiona, investiga y planifica y se construye conocimiento en un escenario social complejo y transversalizado por la comunicación.

Si bien los clásicos del paradigma funcionalista (Charles R. Wright, Harold Lasswell, Wilbur Schramm, entre otros contemporáneos), orientan su accionar a los *media* y sus *efectos* en un determinado sistema social; las necesidades de comunicación superan lo estrictamente *mediático*: tienen que ver con los actores sociales (individuales y colectivos) y con los modos de relacionamiento que estos tienen.

En este campo, el comunicador es todo aquel que, haciendo uso de las ciencias y de las categorías de la disciplina, actúa de manera sistemática para incidir sobre las prácticas sociales en la sociedad y sus instituciones.

Se puede entender la comunicación, no sólo como “... *un problema de medios y de grandes masas, sino de procesos y de redes y de grupos o individuos*”¹⁵, que van conformando prácticas sociales. Consecuentemente, el objeto de estudio de la comunicación trasciende el ámbito mediático.

Para comprender los procesos sociales desde la comunicación es indispensable la construcción de sentido a partir del objeto de estudio de la comunicación.

Ese objeto está constituido por:

- a) Los medios tradicionales de difusión (prensa, radio, televisión y cine), hoy constituido por el poderoso complejo mediático asociado a las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación; y,
- b) Los procesos comunicacionales, perspectiva que implica las prácticas comunicacionales como espacios de interacción entre sujetos, en función de realidades culturales, tradiciones, costumbres y formas de reproducción social.

Esta manera de comprender la comunicación condensa los conceptos que guiarán la producción de conocimiento a partir de la definición de la comunicación desde el abordaje de la teoría general de esta disciplina científica.

La comunicación es “el uso deliberado, intencional directo o inmediato de signos simbólicos, físicos y mentales con el propósito de transmitir información o valores lógicos de expresión en la mente de quienes la reciben. Mediatemente, es el propósito o voluntad de influir en éstos”¹⁶.

En esa línea conceptual, la comunicación muestra que los practicantes y profesionales de la comunicación hacen uso de las herramientas de la disciplina para generar efectos en el comportamiento de los receptores de la información mediada por cualquier medio de comunicación masivo o en este caso, el boletín informativo El Castaño. El núcleo de la comunicación es el manejo de signos y símbolos cuyo

¹⁵. OROZCO, Guillermo (1997). La investigación de la comunicación dentro y fuera de América Latina. Editorial La Plata-Argentina.

¹⁶. PALACIOS, Luz Amparo (1980). La comunicación humana. Bogotá – Colombia: Editorial Paulinas, p. 17 – 18.

propósito principal es la posibilidad de influir en los receptores, una manera instrumental de comprender la comunicación.

Desde otro punto de vista, mucho más abarcador y general que la anterior, aunque basado en el intercambio de signos, se define a la comunicación como “el proceso de interacción social democrático basado en el intercambio de signos, por el cual los seres humanos comparten voluntariamente experiencias bajo condiciones libres e igualitarias de acceso, diálogo y participación”¹⁷; como sustento de la construcción democrática y la participación, en otros términos intrínseca a la interacción social.

La interacción y la interrelación son condiciones básicas para que las instituciones desarrollen sus actividades en términos de horizontalidad, concepto central en los estudios contemporáneos de la disciplina, de otro modo, no es posible el sentimiento democrático que debe caracterizar a las entidades que trabajan con públicos internos y externos.

Las necesidades de comunicación superan lo estrictamente mediático (prensa, radio, cine y televisión; la multimedia y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación), tienen que ver con los actores sociales (individuales, colectivos, institucionales, como los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central) y con los modos de relacionamiento que estos tienen en la sociedad.

Estas ideas condensan las proposiciones más representativas de los teóricos de esta disciplina y tienen como objetivo estructural la *construcción de sentido*, concepto que ha sido desarrollado en los últimos decenios para explicar que la comunicación no sólo es cuestión de efectos, influencias, audiencias y otras intencionalidades, sino esencialmente el reconocimiento que la sociedad tiene de sus representaciones sociales, políticas, económicas, intelectuales o académicas.

Manuel Martín Serrano también llama la atención sobre la mediación social como paradigma básico para una teoría social de la comunicación, que implica trabajar a la vez, la relación y la independencia entre sistemas sociales y sistemas comunicativos, teniendo en cuenta los ámbitos de las formas institucionales (la comunicación es

¹⁷. BELTRÁN, Luis Ramiro (1981)...

institucional, económica, política, cultural), las lógicas de producción (industriales y mercantiles) y los usos sociales, tanto de los medios institucionales como de los productos masivos, de los mensajes, de los discursos, de los programas. El investigador español fundamenta además la interpretación de la comunicación con un enfoque sistémico, porque:

- "concurren componentes tan heterogéneos como: *actores* (de naturaleza animal o humana); *instrumentos de comunicación* (herramientas biológicas o tecnológicas); *expresiones comunicativas* (producidas por órganos del cuerpo o trabajadas en materiales); *representaciones* (cognitivas o innatas),
- ocurren los intercambios de *información* entre sistema y entorno, dejando a un lado las transferencias de energías,
- alcanza un estado y evolución en función de un *fin* que le es específico o que le ha sido asignado por el agente que lo controla." (citado por Rosello, 2008)¹⁸

Constituye, pues, una línea de trabajo de la comunicación latinoamericana para generar las condiciones más propicias en el ámbito de la creación de iniciativas teóricas y prácticas para el desarrollo de las instituciones desde sus principios, valores, misión, visión, filosofía, entre otras dimensiones.

En ese contexto, el trabajo adopta y aplica la definición de Erick R. Torrico: "El campo de la comunicación supone objetos varios, entornos, funciones, interacciones, estructuras y jerarquías, y se refiere a la producción, intercambio (no necesariamente equitativo), intelección y uso sociales de significaciones"¹⁹.

De esta exposición teórica se recupera las nociones de "interacción", "estructuras" y las "significaciones", debido a que esas contribuciones son consustanciales con la propuesta de crear el boletín El Castaño. Básicamente incluye tres momentos: producción, intercambio o distribución y aplicación.

18. ROSELLO R., Tamara. Pensar la comunicación en diálogo con el desarrollo. Publicado en Revista Futuros No.20, 2008 Vol. VI. <http://www.revistafuturos.info>

19. TORRICO, Erick (1997). La tesis en comunicación. Elementos para elaborarla (segunda edición). La Paz – Bolivia: Editorial Artes Gráficas Latina. pp. 19-20.

3. Estrategia comunicacional

La gestión de una estrategia de comunicación implica un trabajo de análisis de la identidad institucional donde se aplica un determinado proyecto para fortalecer la imagen ante públicos internos y externos sustentados en la filosofía adoptada en sus documentos constitutivos, en este caso, los estatutos y reglamentos de los sindicatos Manutata y Urkupiña Central.

La imagen es uno de los más valiosos activos de una institución, según las contribuciones de Tironi y Asociados²⁰ sobre la comunicación estratégica, donde el prestigio es un factor crucial en la construcción y mantenimiento de una buena identidad corporativa, a través de la creación conceptual del diseño y producción de publicaciones sobre las actividades que desarrolla en beneficio de sus miembros y la propia sociedad.

La comunicación es un factor estratégico para el reconocimiento de la función social que cumple una institución. En este trabajo, se propone para los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central un medio impreso como instrumento de fortalecimiento.

En ese contexto, la comunicación estratégica se constituye en un agente de cambio en la construcción de la identidad de una institución, mediante el uso de herramientas de la disciplina en una sociedad moderna, con una vasta trayectoria y reconocimiento por su capacidad organizativa.

La teoría de la comunicación considera que los proyectos de esta naturaleza son de largo plazo, la expectativa tiene que ser realista, la institución controla los resultados esperados y hace seguimiento permanente del producto. En este caso, El Castañero es parte del lineamiento comunicacional de la estrategia general que tienen los dos sindicatos fabriles para el fortalecimiento de su imagen institucional.

²⁰. Apuntes de clases en la Maestría Comunicación y Desarrollo de la Universidad Andina “Simón Bolívar” 1999.

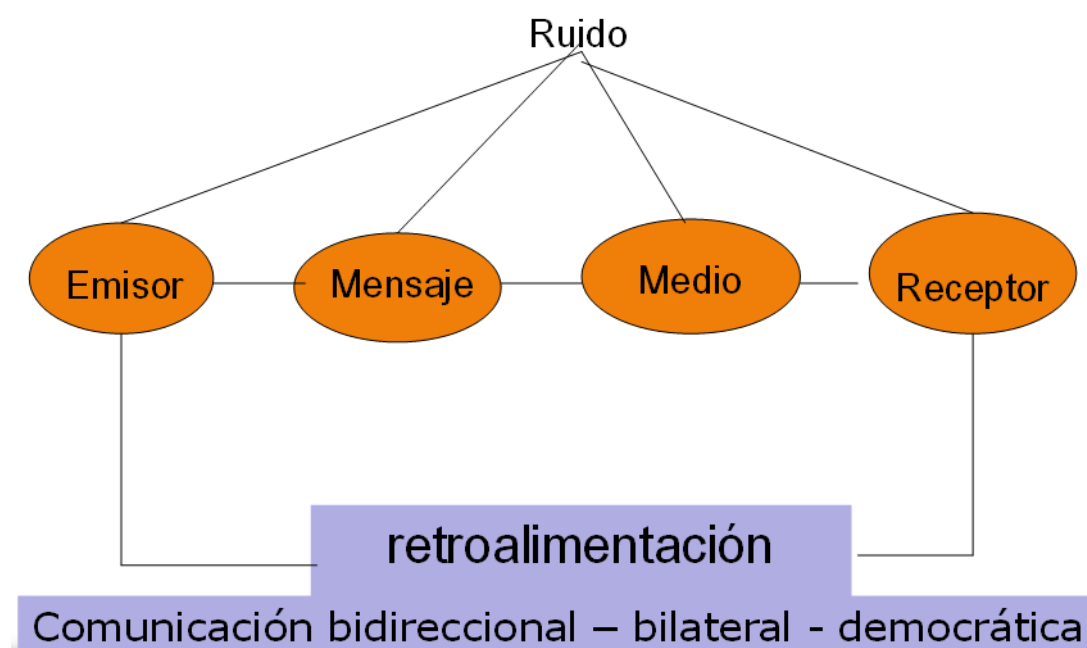
4. Comunicación institucional

La comunicación institucional se fundamenta en la identidad, en cuyo proceso la comunicación tiene un compromiso gravitante porque tiene la capacidad de generar resultados relevantes en la opinión pública y en el imaginario social. A esto se llama comúnmente como la aplicación de una estrategia de comunicación institucional.

La imagen e identidad institucional de los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central goza de alto prestigio en el sector fabril de Riberalta; toda vez que la dirigencia está constantemente movilizada para que las demandas de las trabajadoras y trabajadores sean atendidas con prontitud por los dueños de las empresas. Ese capital institucional será fortalecido con el boletín informativo El Castaño, en el contexto general de la estrategia de comunicación que tienen los ejecutivos de ambos Sindicatos para informar a las bases sobre los derechos laborales, sindicales y sociales.

El proceso de la comunicación está centralizado en el siguiente esquema:

Figura 2. Modelo teórico de la comunicación



Fuente: Elaboración en base a los análisis teóricos sobre la teoría de la comunicación.

Modelo teórico donde el elemento central es el emisor, por la capacidad que tiene para mediar sus actividades a través del boletín con el fin de generar opinión pública, construir sentido y crear las condiciones más relevantes para su desarrollo interno y externo.

Esta tarea implica reafirmar la relación con los receptores directos e indirectos en un sentido altamente competitivo para fortalecer la imagen institucional, en este caso los sindicatos Manutata y Urkupiña Central, mediante la circulación del boletín El Castaño.

La concepción teórica de la información considera que los medios se constituyen en instancias de difusión de las actividades que interesan a los miembros de la organización y también a la sociedad, porque a ella debe su existencia.

5. La información

Algunos teóricos como Torrico Villanueva sostienen que la información en sus distintos niveles o modalidades, pertenece al esquema de la comunicación vertical. Por sus características de transmisión unidireccional y porque es el emisor (un individuo, grupo, institución o clase) el que formaliza la realidad –le da forma, la informa- desde su perspectiva.

“La información es un proceso de transferencia de datos destinados a reducir parte de la incertidumbre que rodea al receptor con relación a una circunstancia determinada. Esto implica que la emisión es unilateral, que el transmisor le da una forma peculiar (parcial y parcializada al mensaje sobre un objeto dado de la realidad, que el destinatario desempeña un papel completamente pasivo y que, por ende, la respuesta efectiva que se produce no es equivalente en dirección ni en volumen al contenido que fue enviado por el sujeto activo del proceso. A parte de ello en la información aparece un nuevo elemento básico que es la fuente, es decir, el origen de la información”²¹, afirma Erick Torrico.

²¹TORRICO, Erick (1993). Periodismo, apuntes teórico-técnicos. Pág. 20. Imprenta Aldeas Infantiles SOS. La Paz-Bolivia

6. Periodismo

El periodismo tiene su origen en los nombres asignados a las primeras cartas informativas y publicaciones del Medioevo, tiene su base en el concepto de periodicidad, es decir, de aquello que se verifica al cabo de lapsos regulares, y que sugiere, en este específico caso, la aparición de información noticiosa con una frecuencia predeterminada.

El periodismo se sustenta en la recopilación y análisis (puede ser escrito, oral, visual o gráfico) de la información, en cualquiera de sus formas, presentaciones y variedades. El concepto, también describe a la formación académica y a la carrera de quien desea convertirse en periodista.

Dicho de otro modo, el periodismo es una labor profesional que se basa en la recolección, síntesis, procesamiento y publicación de datos de carácter actual. Para cumplir con su misión, el periodista o comunicador debe apelar a fuentes fidedignas.

No obstante, el concepto construido por Erick Torrico afirma: “El periodismo es una actividad organizada de información noticiosa (y de opinión) que, utilizando un sistema de difusión cualquiera, o también alguno de divulgación, lleva una serie de datos ordenados y relativos a uno o varios aspectos de la realidad exterior a un público general o específico con intervalos de tiempo preestablecidos”²².

“El periodismo recoge las que considera principales manifestaciones de la vida social y, luego de procesarlas (esto es, tratarlas periodísticamente), las reenvía al contexto del que es producto, con lo cual proporciona elementos capaces de contribuir al avance, al estancamiento o al retroceso de la sociedad”²³.

La base de la actividad periodística es la noticia, también contempla otros elementos que pueden ser los géneros, como sucede con la crónica, la entrevista, la opinión y el reportaje.

22. TORRICO, Erick (1993). Periodismo, apuntes teórico-técnicos. Pág. 29. Imprenta Aldeas Infantiles SOS. La Paz-Bolivia.

23. TORRICO, Erick (1993). Periodismo, apuntes teórico-técnicos. Pág. 29. Imprenta Aldeas Infantiles SOS. La Paz-Bolivia.

Diferentes teóricos de la comunicación establecen que el periodismo puede ser clasificado de diversas maneras: según la temática de una publicación o un programa informativo, como en el tratamiento que se otorgue al contenido, en las finalidades del trabajo profesional o en el tipo de medio que se utiliza para comunicar los mensajes.

En ese sentido, se puede mencionar al periodismo especializado, periodismo político, nuevo periodismo, periodismo para el desarrollo o de periodismo impreso, radiofónico o audiovisual.

6.1 Géneros periodísticos

Los géneros periodísticos nacen del tipo de tratamiento que se otorga a los contenidos para su formalización transmisible. Son considerados grupos de textos verbales que presentan rasgos comunes externos –y no de fondo- en su construcción significativa.

En el periodismo es posible diferenciar tres grandes géneros:

- **Género informativo**, caracterizado fundamentalmente por difundir noticias. No evalúa los acontecimientos ni genera opinión de ningún tipo. Al periodismo de información sólo le interesan los hechos, tal y como acontecen. Consiguientemente, este género se basa en el relato directo y la búsqueda de la veracidad de los hechos. Comprende los siguientes subgéneros: la noticia, el suelto, la nota de redacción, el “cocinado”, la crónica, la entrevista y el reportaje.
- **Género opinativo**, a diferencia del anterior, se nutre principalmente de comentarios que enjuician cada uno de los hechos noticiosos publicados o, por lo menos, los que se considere más relevantes. Dicho de otro modo, este género apunta al juzgamiento de los acontecimientos noticiosos, en su valoración subjetiva. Los subgéneros son: el editorial, el artículo (ensayo), el comentario (que puede ser columna) y la crítica.
- **Género interpretativo**, usa la información noticiosa para explicar determinada faceta de la realidad, con valoraciones, antecedentes y proyecciones.

En cuanto al tratamiento de la información, es el más completo, puesto que, aparte de dar cabida a los datos eminentemente noticiosos, evalúa el suceso o noticia y lo explica; es decir, que analiza los hechos (los descompone en sus partes), busca identificar sus causas e intenta, desde ángulo de mira particular, predecir lo que ocurrirá en lo posterior.

El periodismo interpretativo ubica cada acontecimiento en su propio contexto para facilitar su comprensión y orientar las decisiones. Los subgéneros son: el reportaje, el ensayo, la noticia popular, el análisis y la interpretación.

7. Periodismo popular

Torrigo Villanueva conceptualiza al periodismo popular como “aquel que es realizado, con todo tipo de recursos, por los trabajadores materiales e intelectuales, que expresa las necesidades, expectativas, intereses colectivos y que es completamente contestatario, es decir contracultural”²⁴.

Asimismo, sostiene que se debe superar criterios erróneos que señala que lo alternativo ya es popular y que éste se lleva a cabo sólo con medios rudimentarios y micro (hojas, volantes, periódicos, murales, etc.), y, al propio tiempo, se ha de dejar establecido que el periodismo alternativo no siempre es popular, pero éste es inevitablemente alternativo.

En consecuencia, se puede sostener que no es el medio sino el contenido y su tratamiento lo que define al periodismo popular. La actividad es efectuada por periodistas que pertenecen o que se adscriben ideológica y vivencialmente al sector trabajador.

8. Boletín

Hohenberg John afirma que el boletín es un “despacho breve que contiene las noticias más importantes. Generalmente no consta de mas de 40 o 50 palabras”²⁵.

²⁴. TORRICO, Erick (1993). Periodismo, apuntes teórico-técnicos. Pág. 57. La Paz-Bolivia.

²⁵. HOHENBERG, John (1984). Ciencias y técnica de la información. Pág. 15. Interamericana México.

De manera coincidente, boletín también es un “informe esquemático en el que se adelantan los principales datos de una noticia importante. Por regla general el boletín no suele exceder de las 50 palabras”,²⁶ sostiene el español Gonzalo Martín Vivaldi.

En los términos periodísticos, el boletín informativo es una publicación periódica impresa o digital, sobre una materia determinada y que está dirigida a un grupo de lectores específicos; éstos pueden ser: estudiantes, empleados, trabajadores, obreros, campesinos, trabajadores gubernamentales, etc.

Coincidiendo con algunos autores se afirma que la publicación suele ser breve y generalmente es en una página, pero si el caso amerita puede extenderse, aunque no pasa de ser un pequeño pasquín o librito que cuenta con pocas hojas.

9. El sindicalismo

A partir de la Revolución Industrial – durante la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino Unido, que se extendió unas décadas después a gran parte de Europa occidental y Norteamérica, y que concluyó entre 1820 y 1840 - y la rebelión de Chicago en los Estados Unidos, el 1 de mayo de 1886; la lucha obrera mundial, toma un nuevo rumbo.

La conciencia de clase, el principio de unidad, el despertar de la clase trabajadora – en sus inicios en Europa y Estados Unidos- da origen a una conciencia revolucionaria en los albores del sistema capitalista que permite tomar decisiones en beneficio de las mayorías trabajadoras y oprimidas. En realidad, emerge el sindicalismo libre y revolucionario.

La historia del movimiento sindical se resume en una secuencia de luchas, una serie ininterrumpida de conflictos. Según Pierre Le Brun, la organización obrera es, por consiguiente, “la organización económica de los trabajadores, su razón de ser, su misión fundamental y su tarea cotidiana es la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y de remuneración de los asalariados. A través de esta acción cotidiana, prosigue el fin más o menos lejano de una transformación económica encaminada a reemplazar el

²⁶ VIVALDI, Gonzalo Martín (1973). Género Periodísticos, Reportaje, Crónica, Artículo. Pág. 305. Paraninfo S.A. Madrid España.

régimen económico actualmente en vigor por un régimen de tipo socialista. Esto es, el sindicalismo obrero”²⁷.

En este apartado, se concibe al sindicalismo como una ideología adoptada por una determinada organización, que introduce las bases para poder defender los intereses y reivindicaciones de sus miembros: trabajadoras y trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.

10. Conciencia de clase

Lenin afirmaba, “las clases son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción social históricamente determinado, por las relaciones en que se encuentran con respecto a los medios de producción...”²⁸.

Los creadores de la teoría revolucionaria: Marx, Engels y Lenin establecen que la historia de las sociedades de clases antagónicas es la historia de la lucha de clases. “Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestro y oficiales, en una palabra: opresores y oprimidos, se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, veladas unas veces, y otras franca y abierta, que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes”²⁹.

En el sistema capitalista, la lucha de clases se constituye en un factor importante en el desarrollo de las fuerzas productivas, sostienen los clásicos y contemporáneos del marxismo.

Afanasiev por ejemplo manifiesta que en la sociedad de clases existen algunas que son fundamentales y otras que no lo son. Son clases fundamentales las que están ligadas con el modo de producción dominante y, son clases no fundamentales las que no están ligadas con el modo de producción dominante.

²⁷ LE BRUN, Pierre (1967). Problemas actuales del sindicalismo. Barcelona-España: Nova Terra. Pág. 31.

²⁸ LENIN, V.I. La Gran Iniciativa. Junio 1919

²⁹ MARX, C. y ENGELS, F. Manifiesto Comunista 1848. Pág.14

“La lucha de clases es la fuerza motriz, la fuente del desarrollo de la sociedad de clases antagónicas. Ella determina el desarrollo de la sociedad antagónica tanto en períodos relativamente pacíficos como, sobre todo, en los de conmociones y tempestades revolucionarias”³⁰, expresa el autor del Manual de Filosofía al señalar que el proletariado debe circunscribir su lucha en tres dimensiones: la económica, política e ideológica.

Agrega que el desarrollo del capitalismo lleva necesariamente a la cohesión y organización del proletariado, pero éste para derrocar al régimen capitalista, no sólo debe constituirse como clase, sino tomar conciencia de sus intereses de clase, de su gran misión histórica.

Consecuentemente, el marxismo establece que en el sistema capitalista, la explotación de la burguesía sobre el proletariado es un hecho concreto y el poder entender esta realidad es, conciencia de clase.

11. El sindicato

Por su naturaleza y composición, los sindicatos agrupan a trabajadores de opiniones diversas; de esa manera, manifiestan el espíritu más abierto y noble, elemento sine quanon para mantener su unidad al interior de la organización.

Bajo esa premisa, el sindicato se constituye en “la asociación libre de trabajadores y trabajadoras creada con el fin de defender sus derechos sindicales y laborales: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc. Es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha para conseguir sus derechos”³¹.

En el país los primeros que organizan sindicatos son los gráficos, mineros y trabajadores de las fábricas textiles; no obstante, la vanguardia del proletariado, en los albores de su nacimiento, fueron los mineros. Sin duda, la clase trabajadora en Bolivia, debe mucho a los mineros. Éstos a través de su trabajo y sus experiencias se templaron

³⁰. AFANASIEV, V. Manual de Filosofía
Editorial Latinoamericana, Lima-Perú (1987). Pág. 244-245.

³¹. LIMACHI LOAYZA, Jenny (2010). Mujer Trabajadora Fabril.
La Paz-Bolivia. Producciones Armal. Pág. 18.

para una lucha consecuyente y sacrificada, logrando éxitos y sufriendo derrotas en forma alterna. Por ello, no se puede eludir a los fortines del sindicalismo revolucionario, los mineros de Catavi y Siglo XX.

El 7 de febrero de 1944, luego de una larga lucha de la clase trabajadora, a través de un Decreto Ley, se obtiene la conquista del Fuero Sindical, mediante cuyas determinaciones los trabajadores y empleados dirigentes no podrían ser destituidos sin previo proceso, ni ser transferidos de su empleo sin su libre consentimiento.

Siguiendo esa línea, diferentes intelectuales sostienen que el movimiento obrero en Bolivia fue el núcleo organizador del movimiento popular y uno de los polos del sistema político desde 1952.

Es a partir de la Revolución del 9 de abril que la clase trabajadora determina medidas que conducirían por el camino de la liberación. En ese periodo, se estimó necesario el robustecimiento de las filas sindicales.

“Si en el marxismo clásico el sindicato representa la correa de transmisión entre el partido y las masas, en Bolivia, al menos después de 1952, el sindicato fue la correa de vinculación entre el partido y el estado”³², determina un documento de FLACSO.

En ese contexto histórico, la Constitución Política del Estado (CPE), en su artículo 51, párrafo I establece que: “Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley”³³.

El párrafo II menciona que el “Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo”³⁴.

Asimismo, en el párrafo III se establece que “se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad...”³⁵.

32. FLACSO (1987). Crisis del Sindicalismo en Bolivia. La Paz-Bolivia. Editorial EDOBOL. Pág. 25.

33. Nueva Constitución Política del Estado (CPE).

Versión oficial aprobada por la Asamblea Constituyente 2007 y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional 2008. Pág. 36.

34. Id.

De la misma manera, los elementos principales de la organización sindical en Bolivia están respaldados en la Ley General del Trabajo, en su artículo 99; Decreto Reglamentario de la LGT, artículo 120.

12. Derecho

Etimológicamente Derecho proviene del “latín Directum que significa directo, derecho; asimismo del latín Dirigere que significa enderezar, dirigir, ordenar, guiar. En sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius”³⁶.

De esta voz latina se han derivado otros muchos vocablos: “*jurídico*, lo referente o ajustado al Derecho; *jurisconsulto*, que se aplica a quien, con el correspondiente título habilitante, profesa la ciencia del Derecho, y *justicia*, que tiene el alcance de lo que debe hacerse según Derecho y razón. Es, pues, la norma que rige, sin torcerse hacia ningún lado, la vida de las personas para hacer posible la convivencia social”³⁷.

Desde el horizonte de creación y evolución del Derecho, diferentes autores sostienen que la producción del Derecho tal como se lo conoce hoy, es básicamente estatal y tiene su origen en la institucionalización del Estado moderno, a partir de la Edad Moderna, siendo su ejemplo clásico la hegemonía del Estado español tras la unificación de Castilla y Aragón con los reyes católicos.

Aunque el Derecho como norma de conducta coactiva surge ya desde las primeras civilizaciones con una organización política, como las ubicadas en Mesopotamia, Fenicia, Palestina, Egipto y Grecia, fundamentalmente como un Derecho consuetudinario; es decir, basado en la costumbre, sin lugar a dudas que los romanos fueron la primera y mayor civilización en dedicar sus mayores esfuerzos a condicionar la generalidad de sus conductas, incluso las más cotidianas, al imperio del Derecho, como sus relaciones de familia, el matrimonio, la adopción, la emancipación y la patria potestad; o las normas patrimoniales del Derecho Civil, como los contratos y los Derechos reales, donde los romanos aún no han encontrado otra civilización que los

35. Id.

36. OSORIO, Manuel (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Buenos Aires-República Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 311.

37. Id.

alcance en profusión y creación jurídica, ni siquiera el Derecho francés, que junto al Derecho canónico y a la pandectística alemana del siglo XIX, son los siguientes mayores contribuyentes en dicha rama jurídica.

A partir de la Edad Moderna y bajo la fuerte influencia de los clásicos del Humanismo como Maquiavelo, Hobbes y Locke, el Derecho comienza a moldearse como un instrumento y elemento del Estado, adquiriendo la fisonomía positivista que tiene en la actualidad en la mayor parte de los estados no descendientes del archipiélago británico, como Latinoamérica y Europa continental.

Desde un enfoque *individualista* y *sociológico*, el Derecho no es un concepto uniformemente definido. Para algunos teóricos el “Derecho es un conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima”³⁸.

Según Ihering lo define como el “conjunto de normas según las cuales la coacción es ejercida en un Estado”³⁹.

Muchos autores se han referido al sentido *individualista* del Derecho. Una de esas apreciaciones corresponde a Kant que afirma: Derecho es “el complejo de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el criterio de todos los demás, según una ley universal de libertad”⁴⁰.

Desde la visión *sociológica*, también es posible hablar de muchos teóricos, entre ellos está Duguit, estima que el Derecho “es la regla de conducta impuesta a los individuos que viven en sociedad, regla cuyo respeto se considera, por una sociedad y en un momento dado, como la garantía del interés común, cuya violación produce contra el autor de dicha violación una reacción colectiva”⁴¹.

Según el sitio es.wikipedia.org. Derecho es “el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica, cuya base son las relaciones sociales que determinan su contenido y carácter en un lugar

38. Id.

39. Id.

40. Id.

41. Id.

y momento dados. En otras palabras, es un sistema de normas que regula la convivencia social y permite resolver los conflictos de intereses de relevancia jurídica. A lo largo de la historia juristas, filósofos y teóricos del Derecho han propuesto definiciones alternativas y distintas teorías jurídicas sin que exista, hasta la actualidad, consenso sobre su definición. El concepto del Derecho es estudiado por la Filosofía del Derecho”⁴².

En esa línea conceptual, “el Derecho Objetivo es el conjunto de leyes, reglamentos, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social. Esto es, teniendo en cuenta la validez, es decir, si se ha llevado a cabo el procedimiento adecuado para su creación, independientemente de su eficacia (si es acatada o no) y de su ideal axiológico (si busca concretar un valor como la justicia, la paz, el orden, el bien común, etc.). El Derecho Subjetivo es la facultad que tiene un sujeto para ejercitar una determinada conducta jurídica (acción u omisión)”⁴³.

En este contexto, están situados los derechos laborales, sindicales y sociales. Los mismos que se constituyen en elementos fundamentales del ordenamiento jurídico nacional e internacional y que hacen a la esencia misma del proceso de investigación en curso.

13. Derechos laborales

Los Derechos Laborales se enmarcan ineludiblemente en el Derecho al Trabajo. En consecuencia, se establece que toda persona tiene el derecho a trabajar, porque de lo contrario –salvo el rentista, la persona con discapacidad o enfermedad grave– equivaldría a perecer en vida.

En Bolivia, el Derecho al Trabajo y al Empleo, están expresamente consolidados en la Constitución Política del Estado (CPE) en sus artículos 46 al 50 de la Sección III.

Por ejemplo, el artículo 46 en su párrafo I establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin

⁴². Sitio internet es.wikipedia.org.

⁴³. Sitio internet es.wikipedia.org.

discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”⁴⁴.

El párrafo II expresa que la persona tiene derecho: “A una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias”⁴⁵.

Según el párrafo III, “El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas”⁴⁶.

Mientras que el párrafo IV establece que: “Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución”⁴⁷.

Bajo esa prerrogativa se sostiene que los Derechos Laborales son uno de los pilares fundamentales de la sociedad, es también un Derecho Social porque nace de la sociedad.

En consecuencia, los Derechos Laborales son “un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, y viceversa. Estas relaciones se sostienen no de manera individual, sino en función al interés común, colectivo”⁴⁸.

Los elementos constitutivos de los Derechos Laborales son: La jornada de trabajo, el salario, el aguinaldo, seguridad social, apoyo y respaldo a la mujer en estado de gestación, lactancia, entre otros.

44. Nueva Constitución Política del Estado (CPE).

Versión oficial aprobada por la Asamblea Constituyente 2007 y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional 2008. Pág. 33.

45. Id.

46. Id.

47. Id.

48. OSORIO, Manuel (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Buenos Aires-República Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 315, 316, 317, 324.

14. Derechos Sindicales

Ratificar que la conciencia de clase, el principio de unidad, el despertar de las trabajadoras y trabajadores, impulsan el gran movimiento sindical que se expande en todo el país.

Este movimiento y su lucha también harán eco en los diferentes gobiernos de turno en Bolivia, hasta lograr reivindicaciones y constitucionalizar el Derecho Sindical, como uno de los pilares fundamentales que tienen los obreros sindicalizados.

La Constitución Política del Estado (CPE), en su artículo 51, párrafo I establece que: “Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley”⁴⁹.

El párrafo II menciona que el “Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo”⁵⁰.

Asimismo, en el párrafo III se establece que “se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad...”⁵¹.

Además, los elementos principales de la organización sindical en Bolivia están respaldados en la Ley General del Trabajo, en su artículo 99; Decreto Reglamentario de la LGT, artículo 120.

Consiguientemente se afirma que: “Los Derechos Sindicales son parte importante del Derecho del Trabajo. Regula la facultad de toda persona de asociarse libremente según no pocas legislaciones, obligatoriamente según otras y con libertad más ficticia que real en algunas. El Derecho Sindical establece, además, las normas que rigen las atribuciones de los sindicatos, su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados, sus relaciones con las autoridades públicas, etc. El Derecho Sindical suele

49. Nueva Constitución Política del Estado (CPE).

Versión oficial aprobada por la Asamblea Constituyente 2007 y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional 2008. Pág. 36

50. Id.

51. Id.

referirse asimismo a la intervención de las asociaciones profesionales o sindicatos en la concertación de los contratos colectivos de trabajo”⁵².

Diferentes cartillas sindicales sostienen que no existe límite para ejercer el derecho de sindicalización además de los determinados por cada sindicato, de tal forma que el límite es el que los asociados se han auto impuesto en sus estatutos y reglamentos internos.

Uno de los principales objetivos de los sindicatos, es la capacitación permanente al sector laboral, como instrumento cohesionador que posibilite mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los obreros del país. Asimismo, el robustecimiento del Fuero Sindical.

15. Derechos Sociales

El Diccionario de Ciencias Jurídica de Manuel Osorio, sostiene que todo *derecho* tiene carácter social. Consecuentemente, son Derechos Sociales porque nacen en el seno mismo de la sociedad y; éstos, a su vez, posibilitan el desarrollo integral de las personas. Desarrolla principios y procedimientos que ayudan a la sociedad en su conjunto.

Entre los Derechos Sociales podemos citar el derecho a la salud, seguridad social (Cajas y AFPs), derecho a un medio ambiente saludable, protegido y equilibrado, y derecho a la educación.

En Bolivia estos derechos están plenamente consolidados en la Constitución Política del Estado (CPE), en el capítulo quinto, de las secciones uno y dos, y en sus artículos 33 al 45, con sus respectivos párrafos.

16. Generalidades de la actividad castañera

La transformación de la Castaña o nuez amazónica que involucra necesariamente el trabajo fabril, es fundamental para comprender la aparición de los sindicatos castañeros en el noroeste boliviano. Es por ello que los esfuerzos en el proceso investigativo se

⁵². OSORIO, Manuel (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Buenos Aires-República Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 329.

concentran en este sector que corresponde a uno de los eslabones de la cadena productiva castañera. Hecho que posibilita desentrañar el escenario social que configura en su interior y; por supuesto, para concretar nuestra propuesta comunicacional “El Castañero”.

La Castaña, cuyo nombre científico es *Bertholletia Excelsa*, pertenece a la familia *Lecythidaceae*. Es una especie de árbol que nace y se desarrolla en los bosques amazónicos de Bolivia, Perú y Brasil.

Un árbol de Castaña, según estimaciones, puede llegar a medir hasta 60 metros de altura. Posee importancia maderable, pero los comunarios y pueblos originarios de la región amazónica de Bolivia, aprovechan sus frutos de alto poder nutritivo -pepas con cáscara que están al interior de cocos- para generar ingresos económicos.

El fruto o coco pesa entre 500 a 1.500 gramos y suele contener entre 15 a 24 semillas. El poder alimenticio de la castaña, es similar al de la carne vacuna. Además las semillas contienen un 65% de aceites con buen coeficiente de digestibilidad que también se usa como lubricante y en la cosmetología.

Otros de los usos de la castaña es el maderable y también lo podemos encontrar en la medicina.

Se sostiene que el aprovechamiento comercial de la Castaña y para la exportación se originó a comienzos del siglo XX, tras la caída del caucho.

En Bolivia las principales zonas productoras se encuentran al norte: El departamento Pando, la provincia Vaca Díez (Riberalta, Cachuela Esperanza y zonas aledañas a Guayaramerín, en el Beni) y el norte de la provincia Abel Iturralde (departamento de La Paz).

A partir de 1996 el aprovechamiento de los productos del bosque se rige por la normativa general del sector forestal (Ley 1700, su reglamento otorgado mediante Decreto Supremo 24453 y sus normas técnicas) y la comercialización por el Código de Comercio y las normas fitosanitarias. Años atrás la entidad encargada de hacer cumplir la norma era la Superintendencia Forestal, en la actualidad denominada Autoridad de Fiscalización y Control Social de Bosques y Tierras (ABT).

Si bien la castaña es una de las actividades productivas no tradicionales que más ingresos genera a la economía nacional, producto de las exportaciones a Estados Unidos y Europa; no significa que las trabajadoras y trabajadores al interior de las empresas de almendra –importante eslabón en la cadena productiva- hayan mejorado sus condiciones de vida.

Según datos proporcionados por el periódico Página Siete y que toma como fuente al Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), indica que en el periodo de 2005 a 2014 las exportaciones de castaña acumularon 1.085 millones de dólares y se registró un crecimiento de 133% en los últimos 10 años.

El año 2014 “las exportaciones superaron los 175 millones de dólares por 26.521 toneladas. Ese año, Bolivia mantuvo su sitio como el principal país exportador de castaña en el mundo”⁵³, manifiesta la nota periodística.

Mientras que el año 2015 “se exportaron 20.000 toneladas de castaña, lo que significó una ganancia de 192 millones de dólares para el país”⁵⁴, según informa Alexa Vélez a través del portal digital es.mongabay.com.

La investigación de Página Siete también señala que hasta agosto de 2015, las exportaciones de castaña llegaron a 29 países, entre los que destaca el Reino Unido con un total comprado de casi 29 millones de dólares, seguido por Estados Unidos, con 24 millones de dólares y Alemania, con 22 millones.

Estudios especializados sostienen que las almendras contienen entre 60 y 70% de lípidos, y entre 15 y 20% de proteínas con alto valor biológico.

El departamento de Beni produjo el 82% del total de castaña exportada hasta agosto de 2015. Sin embargo, cabe mencionar que el volumen de exportación cayó en Beni y Pando.

⁵³. Página Siete (La Paz). El desafío de la castaña amazónica. Sección Empresa. Domingo, 20 de marzo de 2016.

⁵⁴. VÉLEZ, Alexa. <https://es.mongabay.com>

CAPÍTULO III

LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL DE LOS

SINDICATOS FABRILES CASTAÑEROS MANUTATA Y URKUPIÑA

CENTRAL

1. Identidad institucional

En el marco de la libertad de asociación y la libertad sindical, constitucionalmente reconocidos en el artículo 51, párrafo uno al siete que establece: “Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley...”⁵⁵, los sindicatos fabriles castañeros de la ciudad de Riberalta, se constituyen insoslayablemente en una “importante organización”, defensoras de los derechos laborales, sindicales y sociales de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados.

En la ciudad de Riberalta, capital de la segunda sección de la provincia Vaca Díez del departamento del Beni, existen 28 sindicatos orgánicamente establecidos en los rubros de la almendra, madera, tejeros y alimentos.

De estos, 20 sindicatos pertenecen a las empresas beneficiadores de almendra o castaña entre los que se encuentran, Manutata y Urkupiña Central.

Y todos están aglutinados legalmente en la Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta. Son organizaciones que cuentan en sus estructuras internas con avances significativos en la elaboración de sus reglamentos y estatutos internos.

Convirtiendo a la Federación de Fabriles, en una de las organizaciones más representativas del noroeste amazónico del país y una de las instituciones articuladoras de las demandas de los trabajadores ante los empresarios o patrones del sector castaño riberalteño.

⁵⁵. Nueva Constitución Política del Estado (CPE)
Versión oficial aprobada por la Asamblea Constituyente-2007 y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional-2008.

Tabla 1.

Lista de sindicatos castañeros afiliados a la Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta-Beni

1.- Sind. Amazonas	11.- Sind. Los Almendros
2.- Sind. Bowles	12.- Sind. Lourdes-EBA
3.- Sind. Bolital	13.- Sind. Manutata
4.- Sind. Blacutt	14.- Sind. Monte Carlo (PAMOC)
5.- Sind. Claire	15.- Sind. San Agustín
6.- Sind. Ecofruit	16.- Santa Isabel
7.- Sind.Green Forest	17.- Sind. Urkupiña Central
8.- Sind. Hermanos Cárdenas	18.- Sind. Urkupiña Tajibo
9.- Sind. Ingama	19.- Sind. Unionex
10.- Sind. Import export Almendras S.J.	20.- Sind. Zafabri

56

Fuente: Elaboración propia en base a documentos de la Federación de Fabriles Riberalta.

⁵⁶. Documentos Federación Departamental de Trabajadores Fabriles del Beni-Riberalta (FDTFB-R).

Según, el máximo dirigente del Sindicato Fabril Castaño Manutata, José René Yuchina, expresa que la enorme responsabilidad que llevan en su interior las organizaciones sindicales se traducen diariamente en la “lucha ineludible por mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores”⁵⁷. Por ejemplo, esta tarea se expresa en el sindicato Manutata en lograr salarios justos, horarios, condiciones de trabajo, seguridad industrial y fundamentalmente salud y educación, para las trabajadoras y trabajadores del área.

La realidad de Manutata no es ajena a lo que ocurre en el Sindicato Fabril Castaño Urkupiña Central, donde se constata que existen considerables esfuerzos para hacer respetar y cumplir los derechos.

“Los derechos muchas veces son pisoteados, no se los quiere reconocer. Si uno (Dirigencia sindical) no mete presión, no consigue nada. Nosotros estamos unidos (Dirigencia sindical y Federación Fabril), para trabajar por los compañeros”⁵⁸, expresa con firmeza, Daina Mejía, primera ejecutiva del Sindicato Fabril Castaño Urkupiña Central.

Si bien, existen otras necesidades, las mencionadas tienen que ser diariamente asimiladas y profundizadas en la industria castañera; muy en particular, en la empresa Manutata y Urkupiña Central que corresponde al campo temático a explorar.

A partir del presente estudio se tendrá la posibilidad de identificar qué demandas no han sido atendidas y cómo se puede contribuir al cumplimiento de las mismas.

2. Manutata

La creación de un lineamiento comunicacional debe incorporar la identidad de la institución u organización donde se aplica la edición de El Castaño. Las trabajadoras y trabajadores deben tener pertenencia con su institución u organización e internalizar los principios y objetivos que guían su desarrollo.

Dicha identidad se basa en el conocimiento y reconocimiento de algunos signos y símbolos que definen determinados comportamientos, mandatos, jurisdicciones y/o

⁵⁷. Entrevista al máximo ejecutivo del sindicato “Manutata”, José René Yuchina.

⁵⁸. Entrevista a la máxima ejecutiva del sindicato “Urkupiña Central”, Daina Mejía.

prohibiciones, consensos y conformidades, relacionados con los principios y valores que, en el caso de los dos sindicatos destacan la lucha diaria por mejorar las condiciones de vida de sus afiliados.

En la construcción de su imagen, las trabajadoras y trabajadores tienen que portar como distintivo el emblema adoptado oficialmente por la institución u organización, vestimenta, colores, el diseño del tipo de letra, etc.

Esta “marca” constituye la expresión material de la identidad institucional, que establece una línea de pertenencia y no pertenencia, de discriminación positiva con relación a otras instituciones u organizaciones, lo que refuerza la integración y la identidad.

Figura 3



Manutata⁵⁹ es una organización sindical creada sin fines de lucro para mejorar las condiciones de trabajo, mejores condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores de la beneficiadora.

En esa perspectiva, busca mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo de los obreros, condiciones del medioambiente, biodiversidad y recursos naturales. Formando parte de la fuente generadora de empleo y producción, así también como parte integrante, motora e impulsora de la región amazónica de Bolivia.

La organización está en proceso de revisión del borrador de sus estatutos y reglamentos internos y tiene como objetivo defender los intereses de las trabajadoras y trabajadores al interior de la Empresa.

El Sindicato fue fundado y aprobado el 20 de octubre de 1996 por un ampliado llevado adelante por los trabajadores de la Empresa. El ente sindical se constituye legalmente en aplicación a lo establecido por la Ley General del Trabajo en su artículo 99 y su Decreto Reglamentario en su artículo 120. Así como en la Constitución Política del Estado (CPE).⁶⁰

Está compuesto por un directorio de nueve personas, al mando del secretario ejecutivo, José René Yuchina. La organización cuenta con 320 afiliados –los ayudantes no están incluidos, la cantidad varía mensualmente- y están distribuidos en 13 secciones al interior de la empresa:

⁵⁹. “Manutata”, palabra Araona que significa “Padre de los ríos”. Araona lengua indígena. Establecido idioma oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, en la Constitución Política del Estado (CPE), artículo 5 parágrafo I.

⁶⁰. Ley General del Trabajo, artículo 99.

Decreto Reglamentario, artículo 120.

Constitución Política del Estado (CPE), artículo 51.

Tabla 2.

Secciones Manutata	
1.- Materia Prima	8.- Manipulación
2.- Pelado Automático	9.- Control de calidad
3.- Lona	10.- Sellado
4.- Recorte	11.- Empaquetado del producto
5.- Saranda	12.- Almacenado
6.- Horno	13.- Transporte
7.- Clasificado Final	

Fuente: Elaboración propia

Todas las secciones son las encargadas de dar celeridad al proceso de producción en la beneficiadora. La jornada laboral comienza a las 6.00 a.m. y se extiende hasta las 22.00. Los obreros están divididos en dos turnos respectivamente.

La actividad se intensifica por temporada, dependiendo de las toneladas de almendra que adquiere la empresa Manutata. Muchas veces se contrata a personal de planta.

Una de las características de la empresa Manutata –en comparación de otras en Riberalta- es la incorporación del quebrado automático y otros aspectos tecnológicos que refuerzan la productividad en la empresa.

El trabajo organizado en secciones, posee en su estructura una modalidad peculiar, las dueñas de cuenta. Esta característica posibilita a muchas mujeres gozar de un contrato de trabajo, estabilidad laboral y permite contar con ayudantes temporales. Es uno de los elementos presente en diferentes empresas procesadoras de almendra.

Tabla 3.

Dirigentes del sindicato Manutata

Sindicato Manutata	Creado el 20 de octubre de 1996
Boletín “El Castaño”	Creado el 24 de junio de 2016
Secretario Ejecutivo	José René Yuchina
Secretaria de Relaciones	Francisca Yamada
Secretaria de Actas	Eliana Sejas
Secretaria de Salud	Susana Jiménez
Secretario de Seguridad Industrial	Román Moncoca
Secretario de Hacienda y Deportes	Manuel Dara
Secretario de Defensa Sindical	Reinerio Mosqueira
Secretario de Prensa y Propaganda	Oswaldo Gonzales
Secretario de Organización	René Chamaro

Fuente: Elaboración propia

3. Urkupiña Central

Figura 4



Es una organización sindical creada sin fines de lucro, en el marco de la realización de un ampliado obrero para mejorar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras y trabajadores de la empresa beneficiadora Urkupiña Central.

Cuenta con 354 afiliados –los ayudantes no están incluidos, la cantidad varía mensualmente- y están al mando de su secretaria ejecutiva, Daina Mejía. Asimismo, ocho dirigentes componen la Directiva.

El Sindicato si bien está constituido legal y legítimamente, aún está en proceso de elaboración sus estatutos y reglamento interno que garanticen el pleno ejercicio de su institucionalidad.

La organización sindical inicia sus actividades el 14 de septiembre de 1990 en conformidad a lo establecido en la Ley General de Trabajo y la Constitución Política del Estado (CPE)⁶¹.

Las trabajadoras y trabajadores del Sindicato están distribuidos en 10 secciones al interior de la beneficiadora.

Tabla 4.

Secciones Urkupiña Central	
1.- Marineros	6.- Jachiseras
2.- Sancochado	7.- Recortadoras
3.- Quebrado	8.- Cartoneros
4.- Revisado	9.- Sellado
5.- Clasificado	10.- Pesador

Fuente: Elaboración propia

⁶¹. Ley General del Trabajo y Constitución Política del Estado (CPE).

La jornada laboral comienza a las 5.00 de la mañana de lunes a sábado y se divide en dos turnos de ocho horas diarias. Según la Federación de Fabriles, la empresa Urkupiña Central es la más grande en Riberalta con relación al procesamiento de la materia prima, personal contratado y exportación. Existe otra empresa paralela perteneciente al mismo propietario: Urkupiña Tajibo.

El trabajo organizado en secciones tiene entre sus características principales, la modalidad de dueñas de cuenta. Esta característica posibilita a las mujeres gozar de un contrato de trabajo, estabilidad laboral y contar con ayudantes.

La dueña de cuenta, junto a sus ayudantes –que en muchos casos son familiares– realiza una tarea de quebrado manual entre 50 a 60 kilos de almendras diariamente.

Tabla 5.

Dirigentes del Sindicato Urkupiña Central

Sindicato Urkupiña Central	Creado el 14 de sept. de 1990
Boletín “El Castaño”	Creado el 24 de junio de 2016
Secretario Ejecutivo	Daina Mejía
Sub secretaria Ejecutiva	Heidy Catarro
Secretaria Prensa y Propaganda	Erika Montenegro
Secretaria de Conflicto	Sheyla Roca
Secretaria de Organización	Sandy Achipa
Secretaria de Hacienda	Eva Montalvo
Secretario de Deportes	Nilson Bate
Vocal	Raquel Torrez

Fuente: Elaboración propia

4. Fines de los sindicatos

Los principales fines de las organizaciones sindicales castañeras son: “representar a los afiliados en diversas instancias de negociación colectiva, suscribir los instrumentos

colectivos del trabajo, velando por su cumplimiento y sus derechos; representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos de trabajo cuando sean requeridos por los afiliados, denunciar infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar en los juicios o reclamos que den lugar a la aplicación de multas o sanciones, prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación, promover la educación gremial, técnica y general de sus afiliados, canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo”⁶².

“Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, asociarse a mutuales, cooperativas u otros servicios y participar en ellos; así también, a las asesorías jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras; asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas; defender los intereses colectivos que representa, celebrar contratos colectivos de trabajo, organizar cooperativas, de producción de consumo, pero no iguales a las que producen las empresas donde están empleados; crear seguros y socorros, atender fines culturales de sus afiliados”⁶³.

El Castañero incluirá en todas sus ediciones estos fines, porque es la marca que guía la actividad de los sindicatos, además de incorporar los principios centrales que caracterizan la naturaleza de la organización interna de las dos organizaciones.

5. Trabajo de campo Manutata

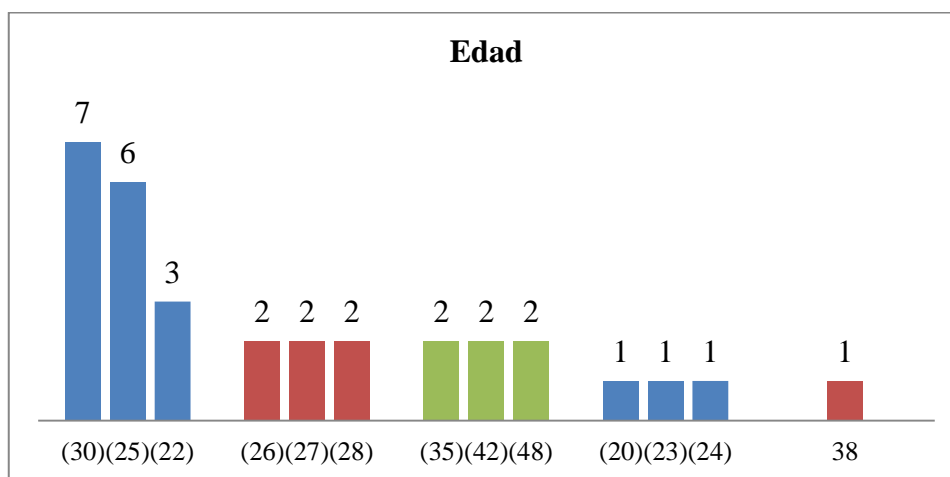
El estudio aplica la fórmula del muestreo (para algunos teóricos, método), expresado en un 10% de un universo de 320 trabajadores al interior de la beneficiadora de almendras. En ese sentido, el tipo asimilado en el trabajo corresponde al muestreo aleatorio simple o probabilístico.

⁶². LIMACHI LOAYZA, Jenny (2010). *Mujer Trabajadora Fabril*. La Paz-Bolivia. Producciones Armal. Pág. 26,27.

⁶³. Id.

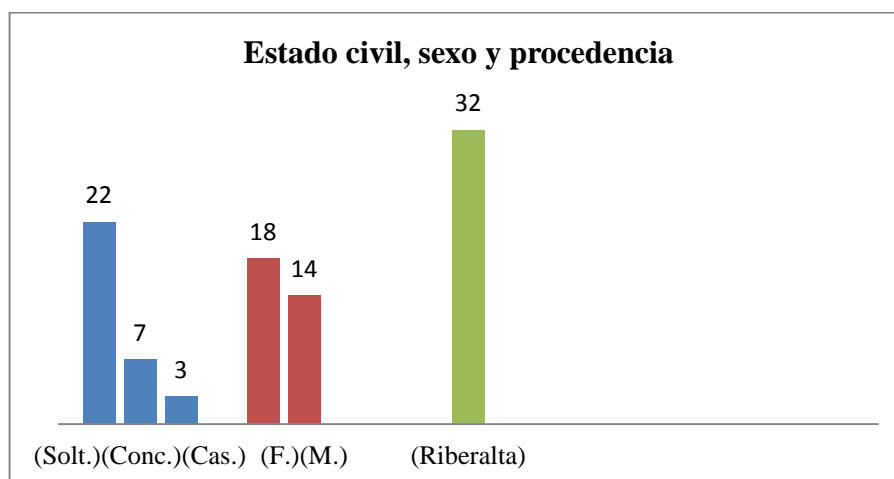
Se trabaja en función de la encuesta realizada a 32 trabajadoras y trabajadores fabriles castañeros de las diferentes secciones de la empresa Manutata.

Gráfico 5



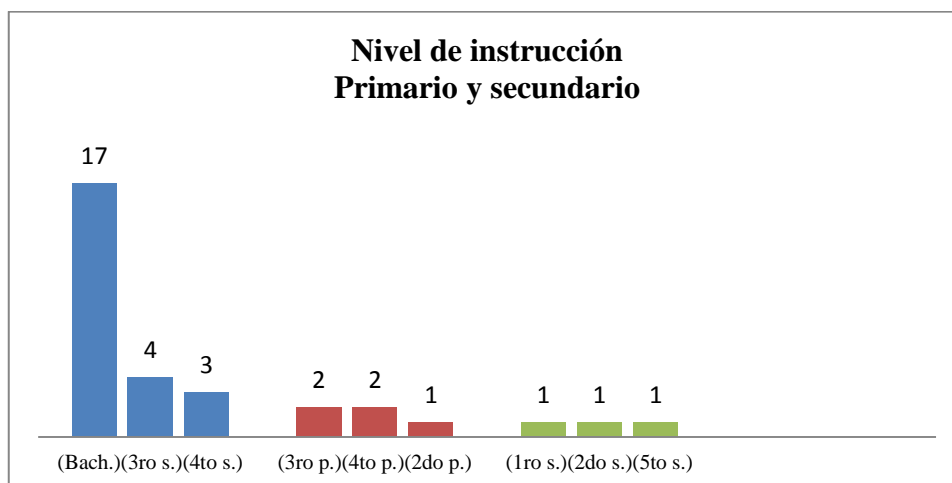
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6



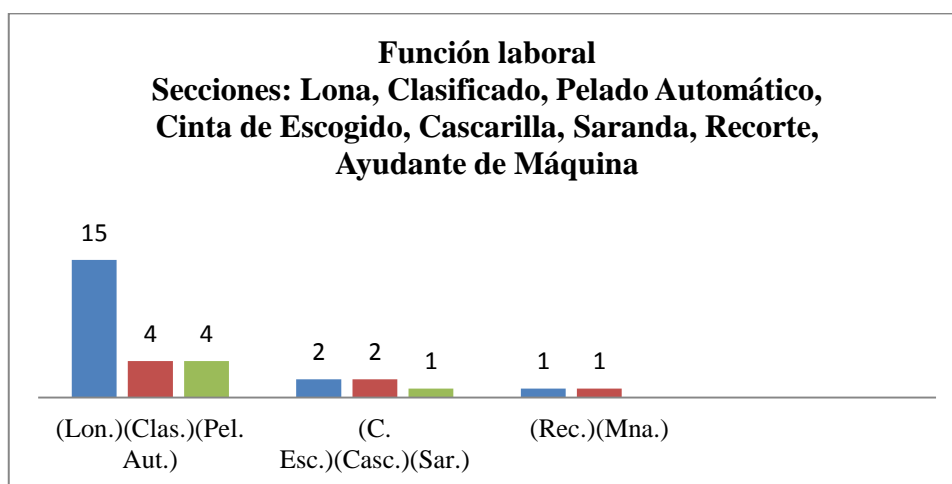
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7

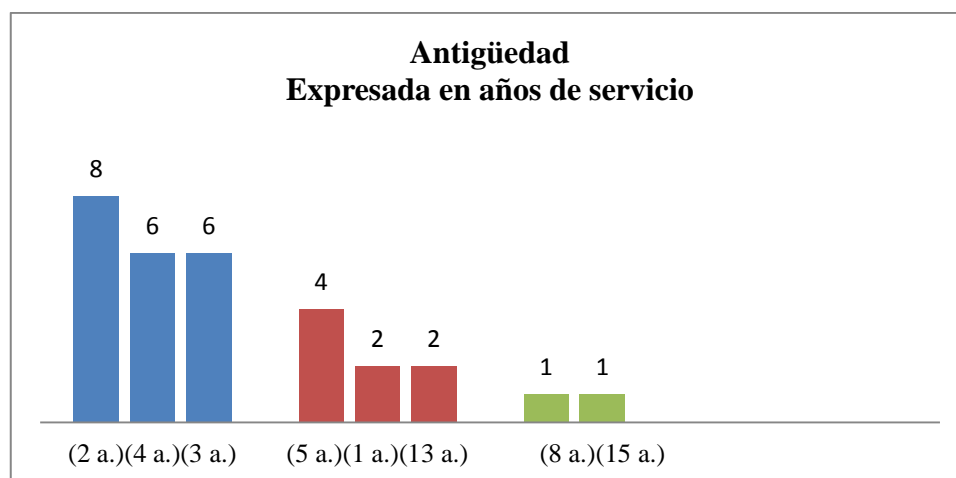


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9

Fuente: Elaboración propia

5.1. Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada al interior de la empresa Manutata posibilitan avanzar coherente y rigurosamente en el proceso de investigación.

Los datos obtenidos en base a un universo de 320 trabajadores de las diferentes secciones laborales (Lona, clasificado, pelado automático, cinta de escogido, Cascarilla, Saranda, Recorte y ayudante de máquina), revelan que el componente etario oscila entre los 20 a 52 años de edad, todos procedentes de la ciudad beniana de Riberalta.

En los distintos grupos se identifica a personas que tienen una antigüedad laboral de 1 a 15 años. Los que tienen 2 años en la fábrica, son el 33%; los que trabajan 4 años, con el 25%; los que tienen 3 años, con el 25% y aquellos obreros que llevan 1, 5, 8, 13 y 15 años constituyen el restante 17%.

Un 56% corresponde al sexo femenino y 44% al masculino. De los mismos, 69% son solteros, 22% concubinos y 9% casados; con un nivel de instrucción que no deja de llamar la atención, el bachillerato registra el 53%; 31% han cursado la secundaria y 16% no superaron la primaria.

Nivel de conocimiento de los obreros del Sindicato

1.- ¿Usted conoce los objetivos que persigue el sindicato “Manutata”

2.- ¿Usted considera que el sindicato “Manutata” es realmente necesario?

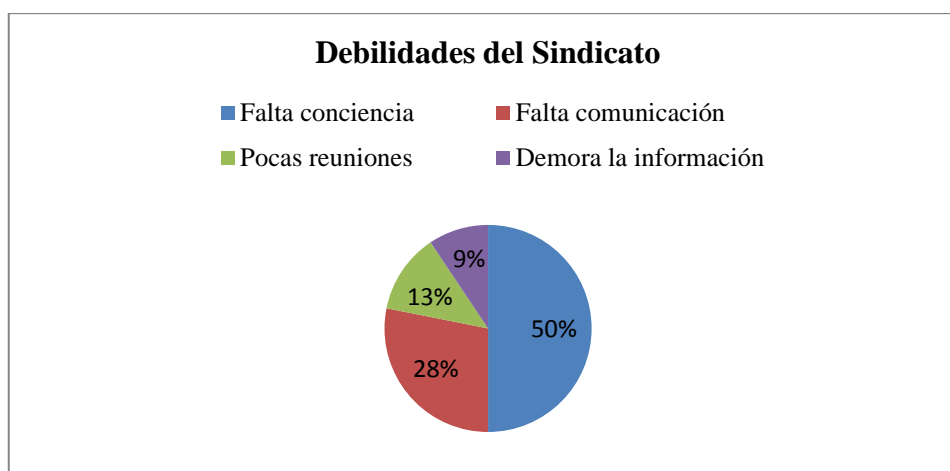
Gráfico 10



Fuente: Elaboración propia.

3.- ¿Cuáles son las debilidades del sindicato “Manutata”?

Gráfico 11



Fuente: Elaboración propia

4.- ¿Cuáles son las fortalezas del sindicato “Manutata”?

5.- ¿Es hoy el sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?

Gráfico 12



Fuente: Elaboración propia

6.- ¿Cómo el sindicato “Manutata” defiende a sus trabajadores?

Gráfico 13



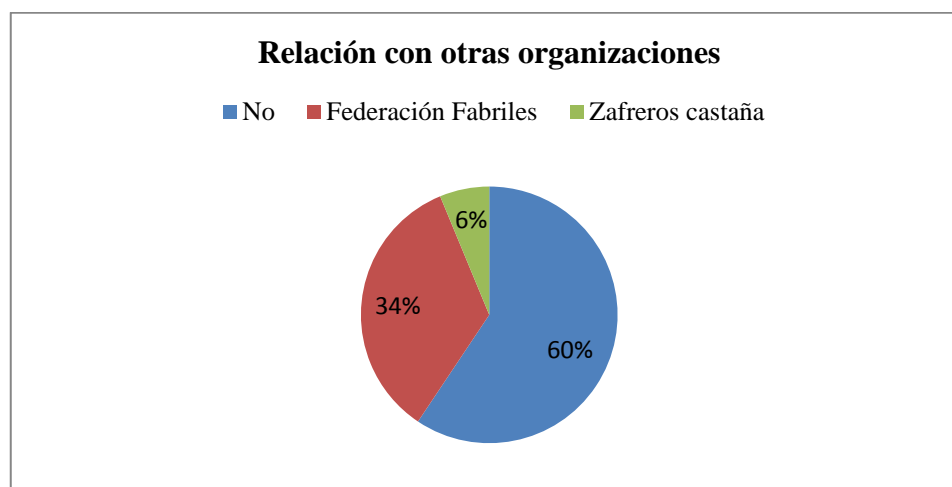
Fuente: Elaboración propia.

7.- ¿Las trabajadoras y trabajadores se sienten protegidos por el sindicato?

Todos los encuestados manifestaron que sí

8.- ¿El Sindicato “Manutata” tiene relación con otras organizaciones sociales, fuera de la empresa?

Gráfico 14



Fuente: Elaboración propia

Con relación al nivel de conocimiento de los trabajadores respecto del Sindicato, se evidencia que un 100% conoce mínimamente los objetivos que persigue la organización. Coincidiendo en señalar, la lucha consecuente; propósito fundamental que encara día a día el Sindicato. Asimismo, visibilizándose como institución defensora de los intereses de los trabajadores.

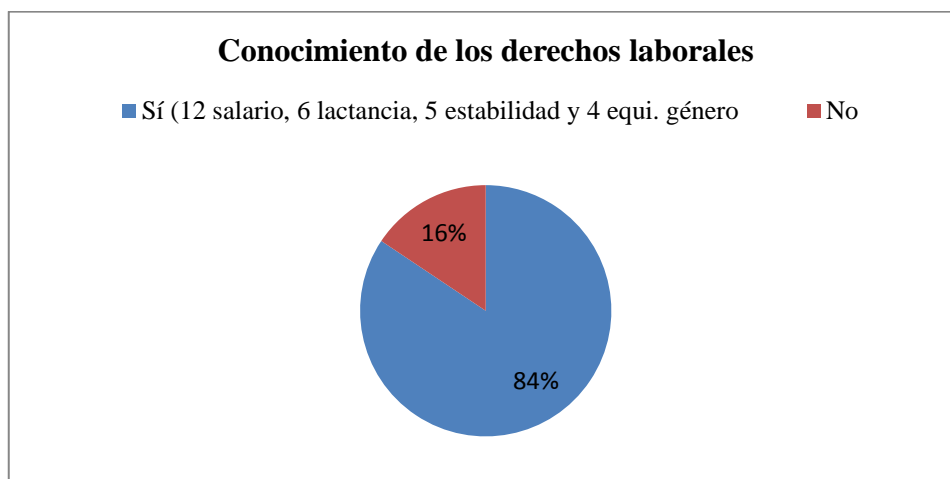
En cuanto a las debilidades, señalan que existe un déficit en tres elementos que los trabajadores consideran importante, conciencia de clase 50%, comunicación 28% y las reuniones y asambleas 13% que afectan sustancialmente el desenvolvimiento del Sindicato.

No obstante, señalan que la principal fortaleza y razón de ser apunta a la lucha consecuente como uno de los pilares que sostiene a la organización. Asimismo, los trabajadores cierran filas al indicar que el Sindicato sigue siendo un instrumento útil y máxima expresión de la lucha y reivindicación que encarnan cientos de obreros fabriles.

Conocimiento de los obreros sobre sus derechos laborales, sindicales y sociales

9.- ¿Conoce los derechos laborales?

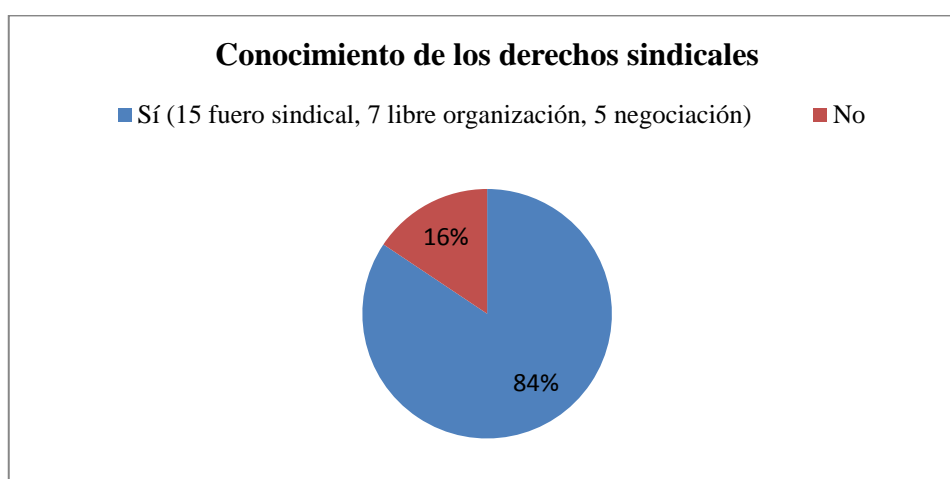
Gráfico 15



Fuente: Elaboración propia

10.- ¿Conoce los derechos sindicales?

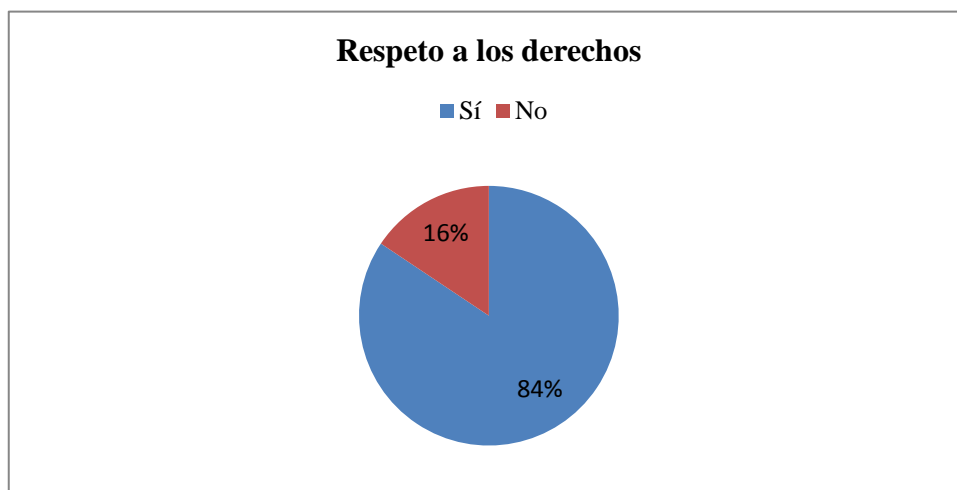
Gráfico 16



Fuente: Elaboración propia

11.- ¿Los derechos laborales, sindicales y sociales, son respetados al interior de la empresa “Manutata”?

Gráfico 17



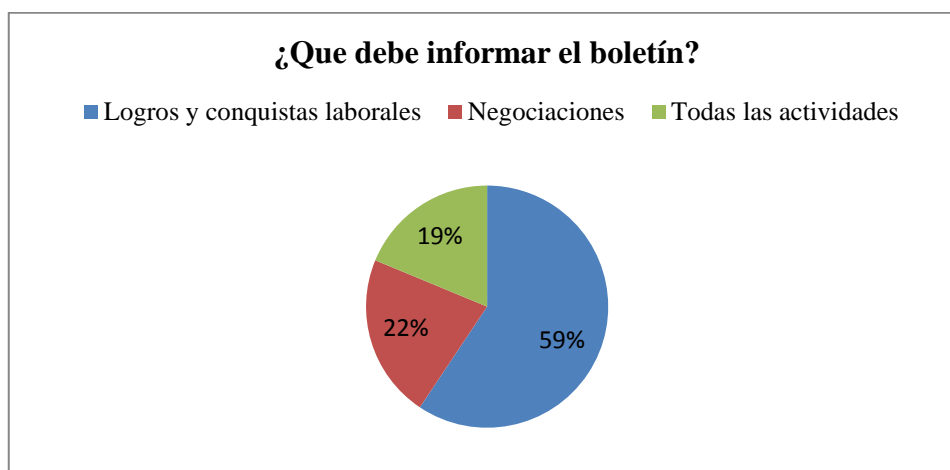
Fuente: Elaboración propia

12.- ¿Usted considera que es necesario crear un boletín informativo para fortalecer los derechos e informar de toda la actividad que realiza el sindicato “Manutata”?

Todos los encuestados coincidieron en afirmar que sí

13.- ¿Qué se debería informar en el boletín de los trabajadores?

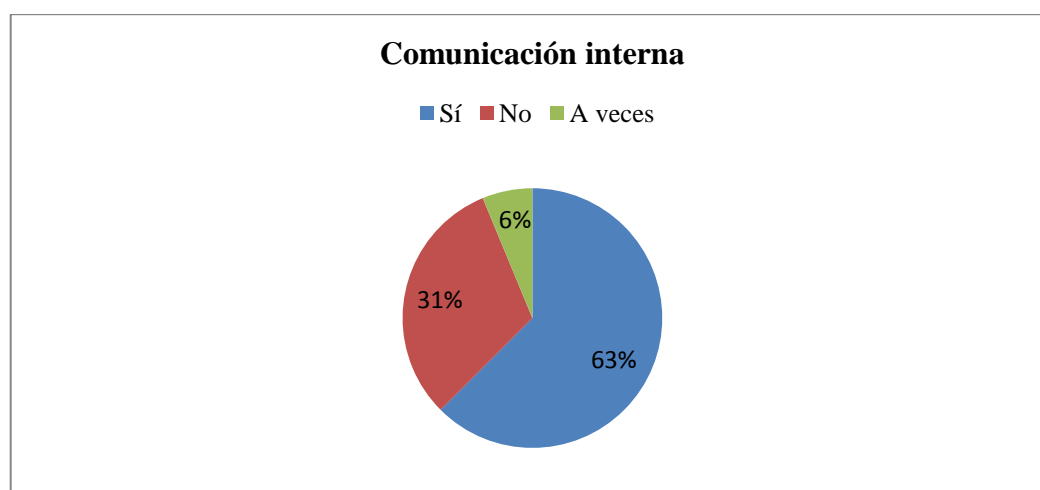
Gráfico 18



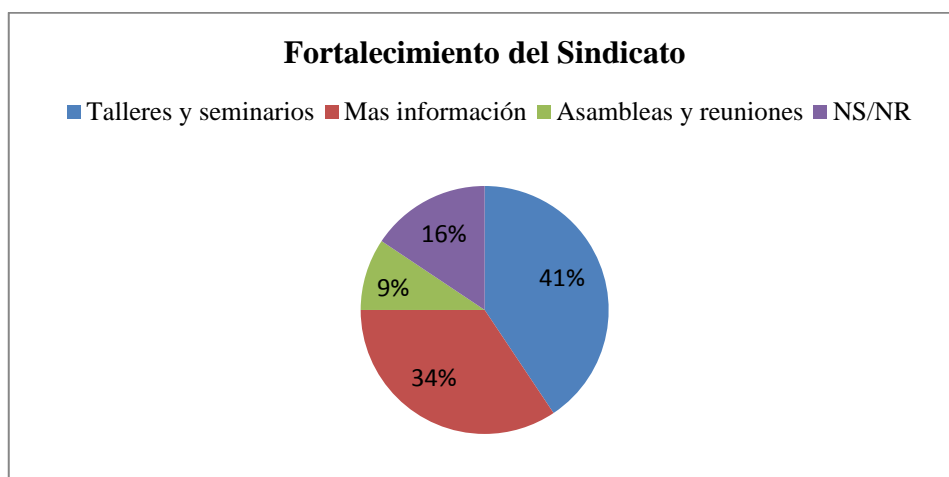
Fuente: Elaboración propia

14.- ¿La comunicación interna entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es eficiente?

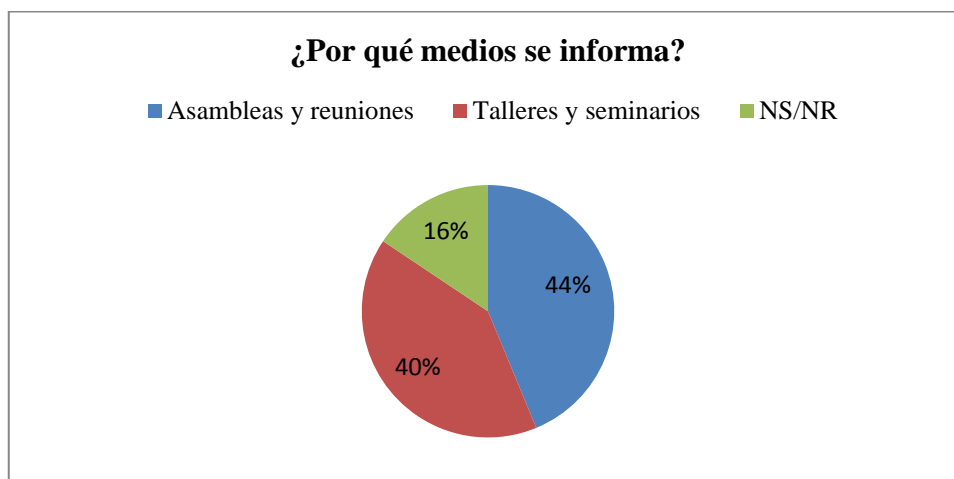
Gráfico 19



Fuente: Elaboración propia

15.- ¿Cómo se podría fortalecer la imagen del sindicato “Manutata”?**Gráfico 20**

Fuente: Elaboración propia

16.- ¿Por qué medios se informa sobre los derechos de los trabajadores?**Gráfico 21**

Fuente: Elaboración propia

17.- ¿Todos los trabajadores del Sindicato saben leer y escribir?

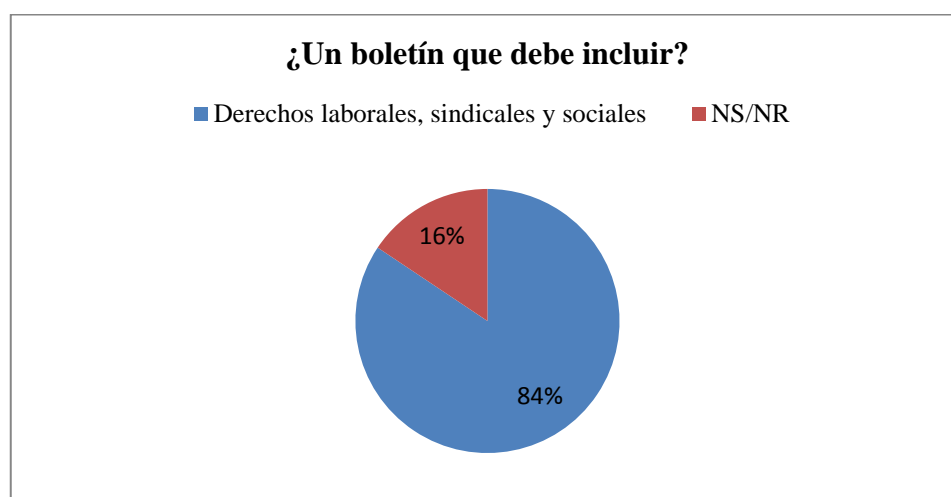
Los 32 trabajadores encuestados coincidieron en señalar que sí

18.- ¿Considera que un medio coopera en mejorar la calidad de vida de los trabajadores?

Los 32 trabajadores encuestados consideran que sí

19.- ¿Un boletín informativo del Sindicato que temas debe incluir en sus ediciones?

Gráfico 22



Fuente: Elaboración propia

La interpretación sobre el conocimiento de los derechos laborales y sindicales determina que el 84% de los trabajadores conocen estos derechos. Entre tanto, el 16% dice no conocer y no saber nada respecto al tema.

En el marco de los derechos laborales, el derecho al salario, lactancia, estabilidad laboral y equidad de género son los más conocidos por el conjunto de obreros consultado.

En la línea de los derechos sindicales se encuentran el derecho al fuero sindical, la libre organización y el derecho que tienen los trabajadores a la negociación con el empleador o empresario dueño de la beneficiadora.

Los encuestados de Manutata afirman que este conjunto de derechos son respetados al interior de la beneficiadora. Una reducida parte dice no saber.

Consultados sobre la creación de un boletín informativo sindical, el 100% de los obreros coincidió en señalar que es “importante tener un medio de comunicación”, toda vez que les permitirá conocer en profundidad sus derechos, tener acceso a información oportuna y precisa de toda la actividad sindical y; por supuesto, contribuye a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores quebradores de castaña.

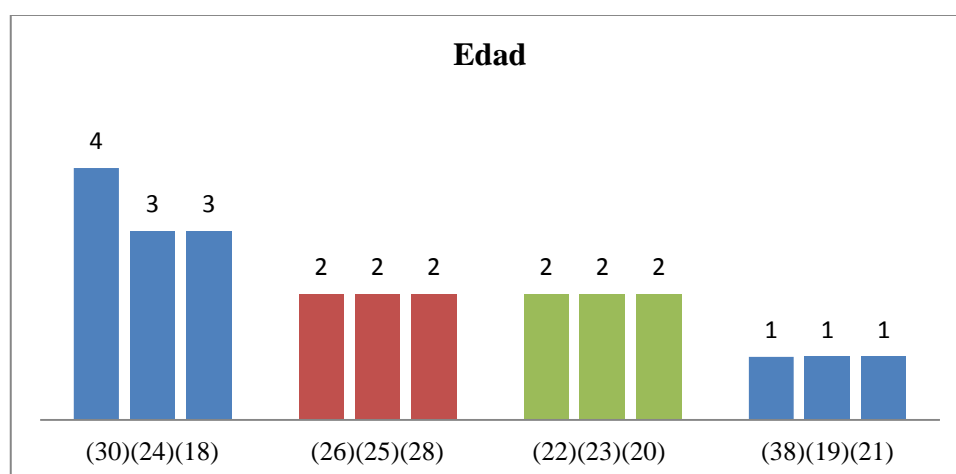
El 84% de los encuestados manifestó que el boletín debe informar el conjunto de derechos laborales, sindicales y sociales, logros y conquistas sindicales, las negociaciones que se establecen con los empresarios, las relaciones con la Federación de Fabriles de Riberalta y el conjunto de actividades que realiza la organización sindical.

6. Trabajo de campo Urkupiña Central

El estudio aplica la fórmula del muestreo (para algunos teóricos, método), expresado en un 10% de un universo de 354 trabajadores al interior de la beneficiadora de almendras. En ese sentido, el tipo asimilado en el trabajo corresponde al muestreo aleatorio simple o probabilístico.

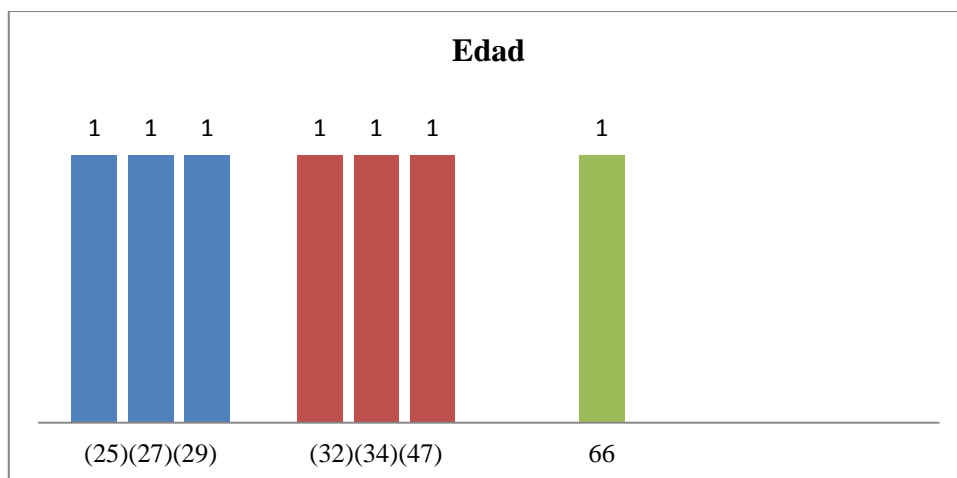
Se trabaja en función a la encuesta realizada a 32 trabajadoras y trabajadores fabriles castañeros de las diferentes secciones de la empresa Manutata.

Gráfico 23



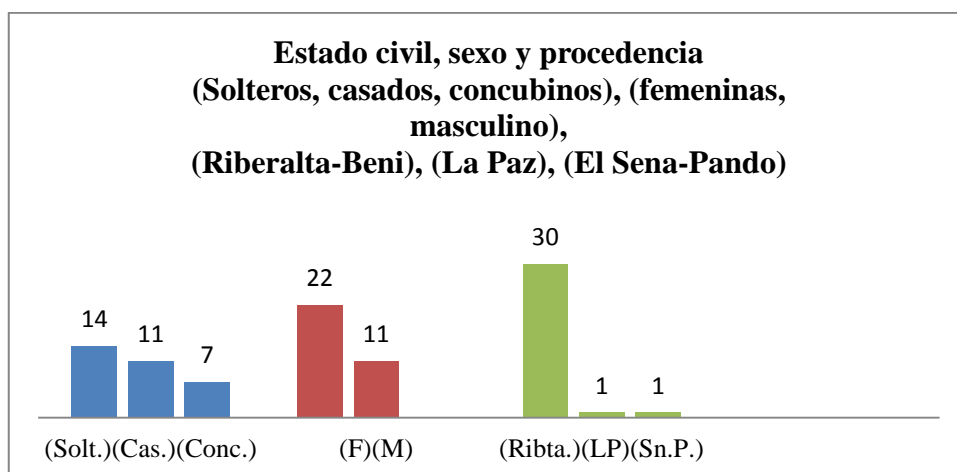
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 24



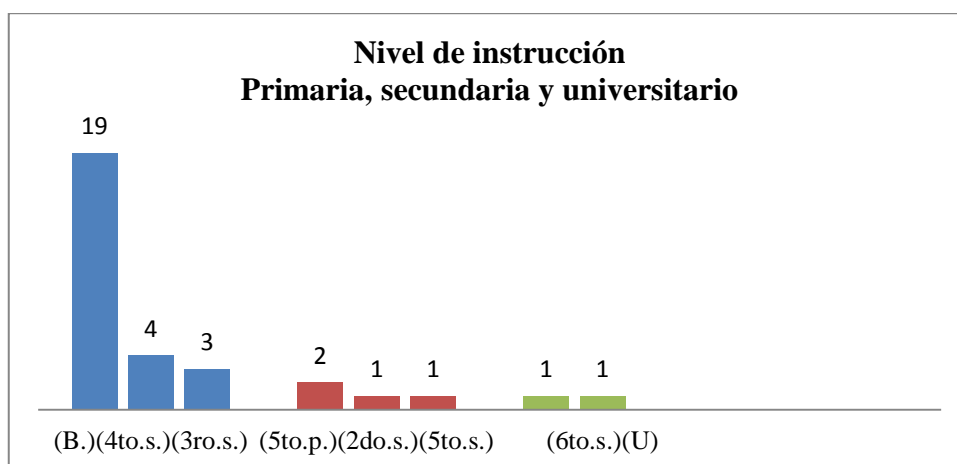
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 25



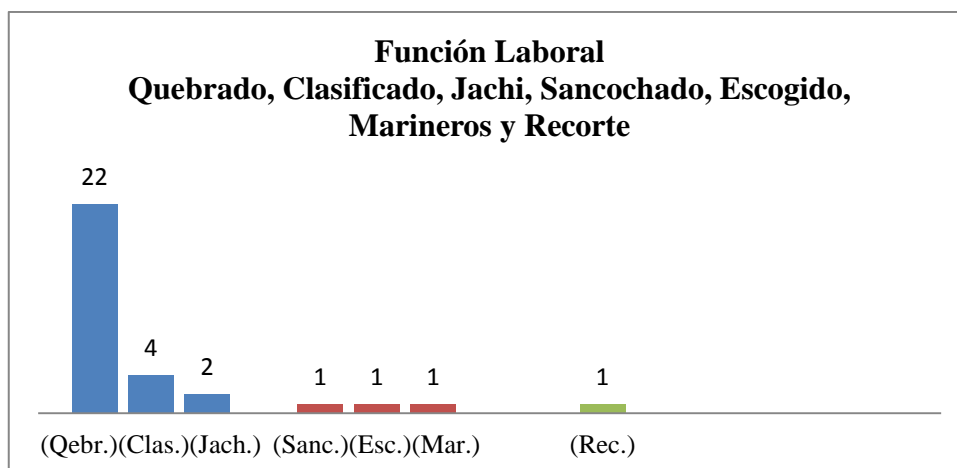
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 26

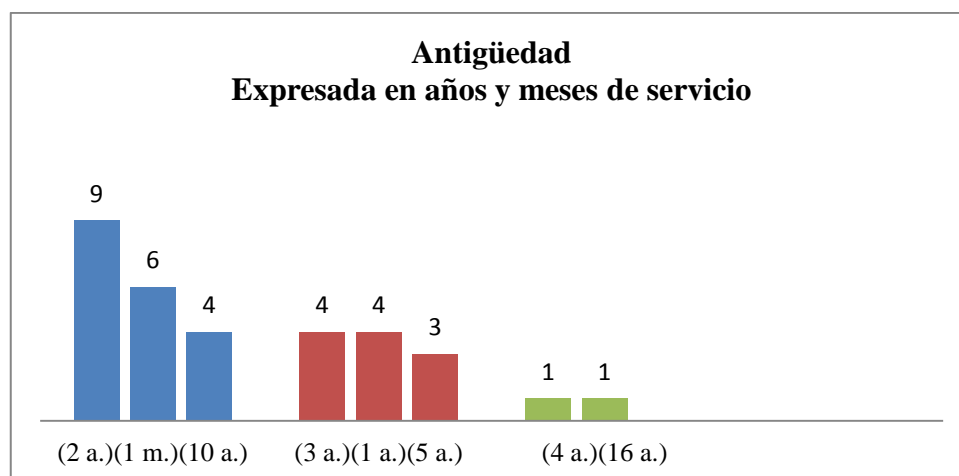


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 27



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28

Fuente: Elaboración propia

6.1. Interpretación

Al igual que en Manutata, los resultados de la encuesta realizada al interior de la empresa Urkupiña Central consolidan un bagaje de conocimiento coherente que coadyuva a la elaboración del producto final, el boletín informativo El Castaño.

Los datos obtenidos en base a un universo de 354 trabajadores de las diferentes secciones laborales (Marineros, Sancochado, Quebrado, Revisado, Clasificado, Jachiseras, Recortadoras, Cartoneros, Sellado y Pesador), son sustanciales al momento del análisis.

El componente etario oscila entre los 18 y 66 años de edad, en su mayoría procedentes de la ciudad beniana de Riberalta, uno de la ciudad de La Paz y otro de El Sena, municipio perteneciente al departamento de Pando.

Otro dato que llama la atención en el sector fabril castaño es el de género; se evidencia que el sector femenino sigue siendo una importante fuerza de trabajo en el proceso de producción de la castaña. Se constató que más del 60% de los trabajadores son mujeres.

Entre las encuestadas y encuestados el 44% son solteros, 34% son casados y un 22% vive en concubinato.

El nivel de instrucción de los obreros fabriles es un indicador que no deja de llamar la atención. El 60% de los trabajadores culminó los estudios primarios y secundarios; es

decir, son bachilleres en humanidades, el 31 % estudió sólo hasta la secundaria (2do, 3ro, 4to y 5to de secundaria), el 6% lo realizó hasta 5to de primaria y un 3% estudia actualmente en el nivel universitario.

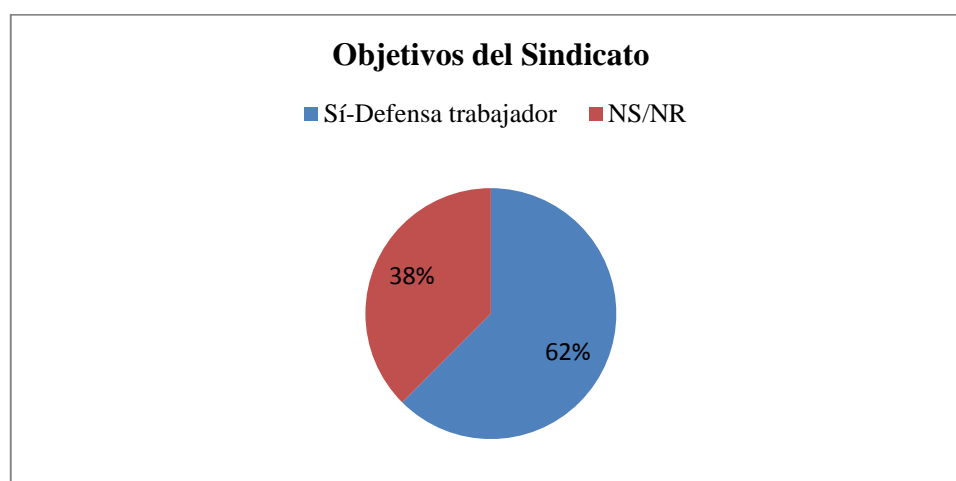
En la función laboral, el 71% corresponde a la sección Quebrado, 13% clasificado, 7% Jachi, 3% Sancochado, 3% Escogido, 3% Marinero y 3% Recorte.

En los distintos grupos, se identifica a personas que tienen desde un mes en las distintas secciones del trabajo hasta aquellos que tienen 16 años de antigüedad.

Nivel de conocimiento de conocimiento de los obreros del Sindicato

1.- ¿Usted conoce los objetivos que persigue el sindicato “Urkupña Central”?

Gráfico 29



Fuente: Elaboración propia

2.- ¿Usted considera que el sindicato “Urkupiña Central”, es realmente necesario?

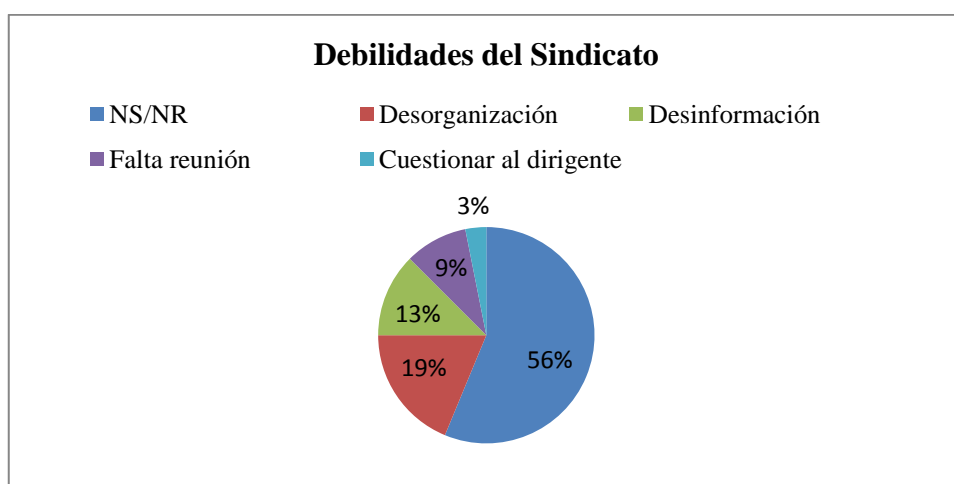
Gráfico 30



Fuente: Elaboración propia

3.- ¿Cuáles son las debilidades del sindicato “Urkupiña Central”?

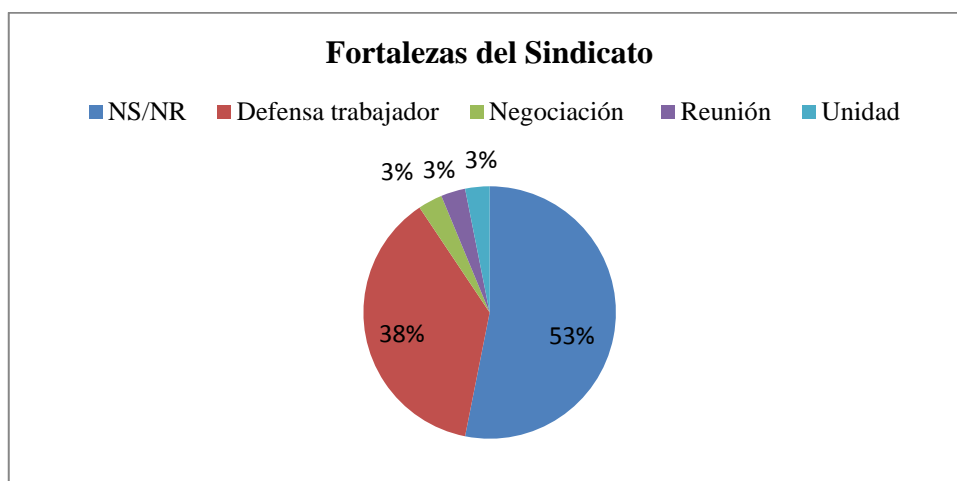
Gráfico 31



Fuente: Elaboración propia

4.- ¿Cuáles son las fortalezas del sindicato “Urkupiña Central”?

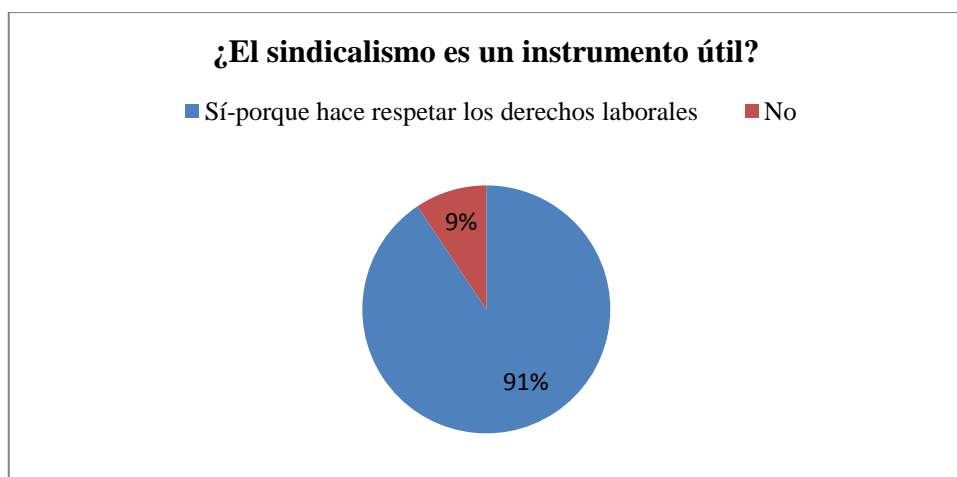
Gráfico 32



Fuente: Elaboración propia

5.- ¿Es hoy el sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?

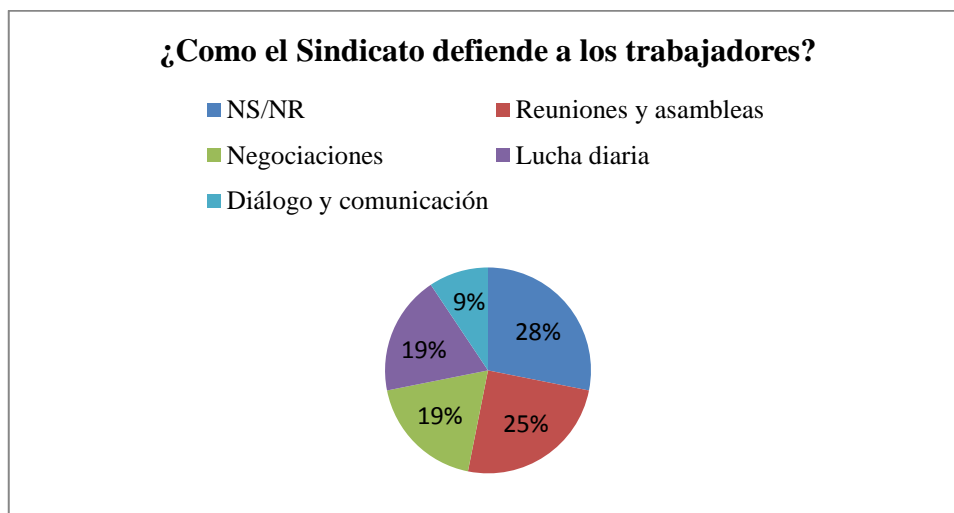
Gráfico 33



Fuente: Elaboración propia

6.- ¿Cómo el sindicato “Urkupiña Central” defiende a sus trabajadores?

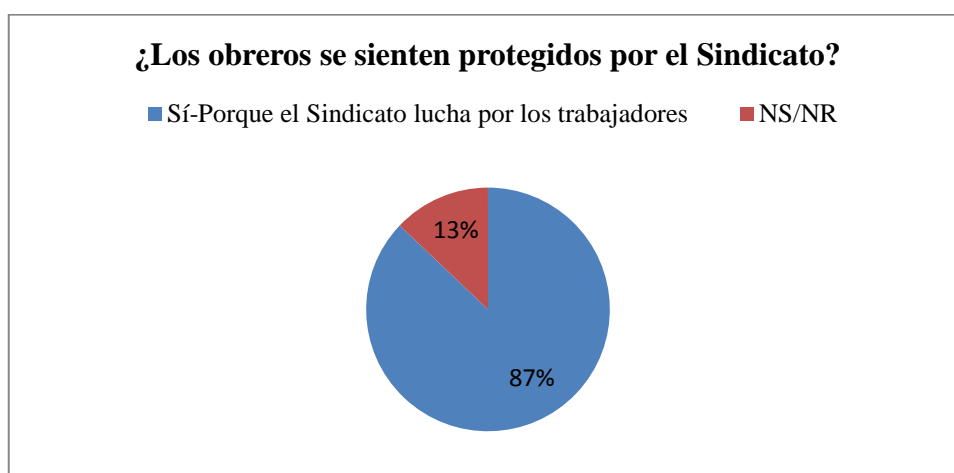
Gráfico 34



Fuente: Elaboración propia

7.- ¿Las trabajadoras y trabajadores se sienten protegidos por el sindicato “Urkupiña Central”?

Gráfico 35



Fuente: Elaboración propia

8.- ¿El sindicato “Urkupña Central” tiene relación con otras organizaciones sociales, fuera de la empresa?

Gráfico 36



Fuente: Elaboración propia

Con relación al nivel de conocimiento de los trabajadores respecto al Sindicato, se puede evidenciar que un 62% afirma conocer mínimamente los objetivos que persigue la organización. Coincidiendo en señalar, la lucha y defensa de los trabajadores es uno de los propósitos fundamentales que encara el sindicato Urkupña Central; mientras que, un 38% de los encuestados afirman no conocer los objetivos o propósitos.

En ese contexto, el 87% de las obreras y obreros sostiene que la presencia del Sindicato es imprescindible al interior de la empresa. Un 13% no sabe o no responde.

En cuanto a las debilidades que afecta a la organización, un 56% no sabe o no responde a la pregunta; entre tanto, un 19% apunta a la desorganización, 13% a la desinformación y en menor escala a la falta de reuniones y descalificar las labores de la dirigencia sindical.

Con relación a las fortalezas, un 53% indica no conocer o no responden a la consulta; el 38% dice que una de las principales fortalezas es la defensa del trabajador, 3% la negociación y en menor grado las reuniones y la unidad.

Otro dato revela que un 91% de los trabajadores afirma que el sindicalismo sigue siendo un instrumento útil y máxima expresión de la lucha y reivindicación que encarnan cientos de obreros fabriles.

Las reuniones, negociaciones, lucha diaria, diálogo y la comunicación, son en 72% los mecanismos de defensa que utiliza la dirigencia para defender a sus afiliados. De esa manera, el 87% afirma sentirse protegido por el sindicato Urkupiña Central.

Según los resultados, sólo el 38% de los entrevistados conoce que el sindicato Urkupiña Central mantiene una relación institucional con la Federación de Fabriles de Riberalta, frente al 62% que no conoce ningún vínculo.

Conocimiento de los obreros sobre sus derechos laborales, sindicales y sociales

9.- ¿Conoce los derechos laborales?

Gráfico 37



Fuente: Elaboración propia

10.- ¿Conoce los derechos sindicales?

Gráfico 38



Fuente: Elaboración propia

11.- ¿Los derechos laborales, sindicales y sociales, son respetados al interior de la empresa “Urkupiña Central”?

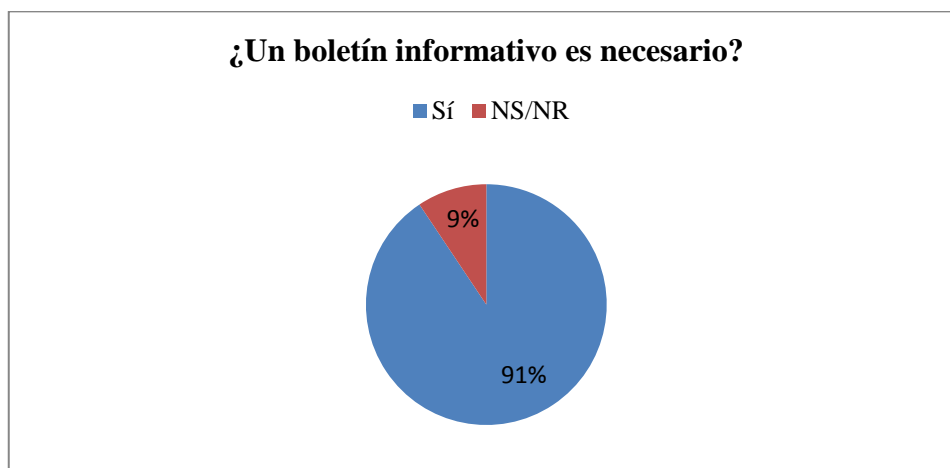
Gráfico 39



Fuente: Elaboración propia

12.- ¿Usted considera que es necesario crear un boletín informativo para fortalecer los derechos e informar de toda la actividad que realiza el sindicato “Urkupiña Central”?

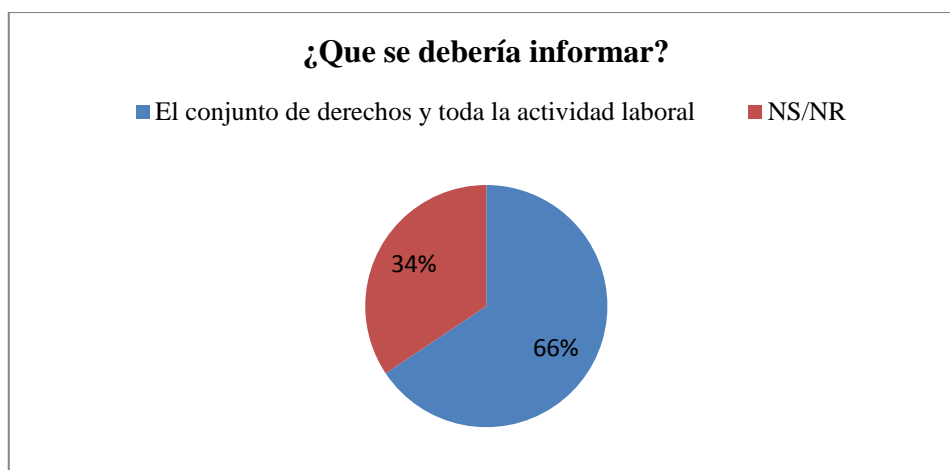
Gráfico 40



Fuente: Elaboración propia

13.- ¿Qué se debería informar en el boletín de los trabajadores?

Gráfico 41



Fuente: Elaboración propia

14.- ¿La comunicación interna entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es eficiente?

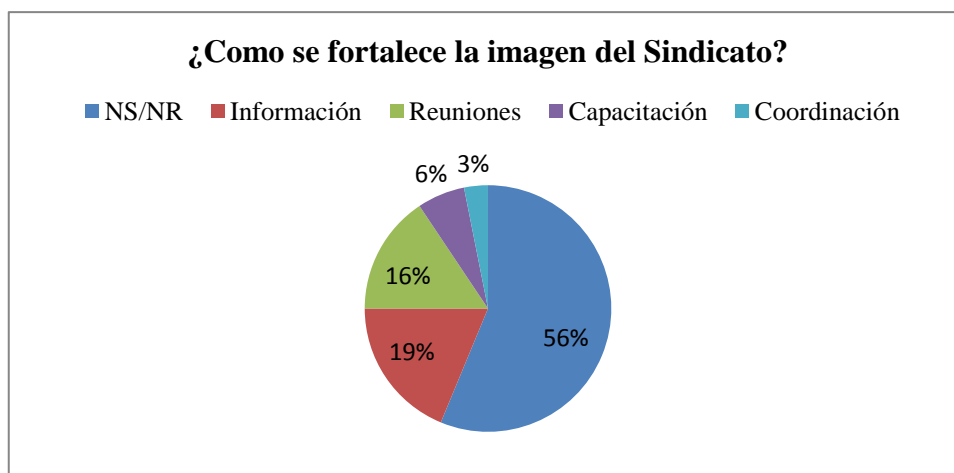
Gráfico 42



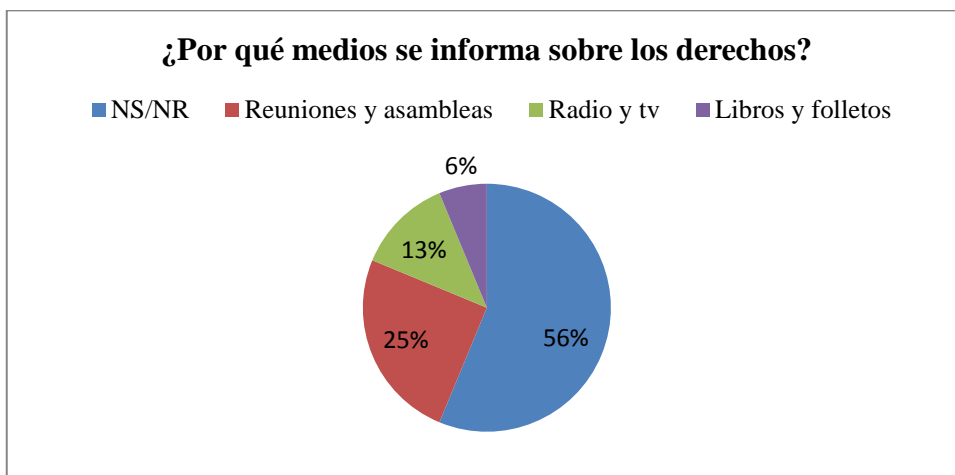
Fuente: Elaboración propia

15.- ¿Cómo se podría fortalecer la imagen del sindicato “Urkupiña Central”?

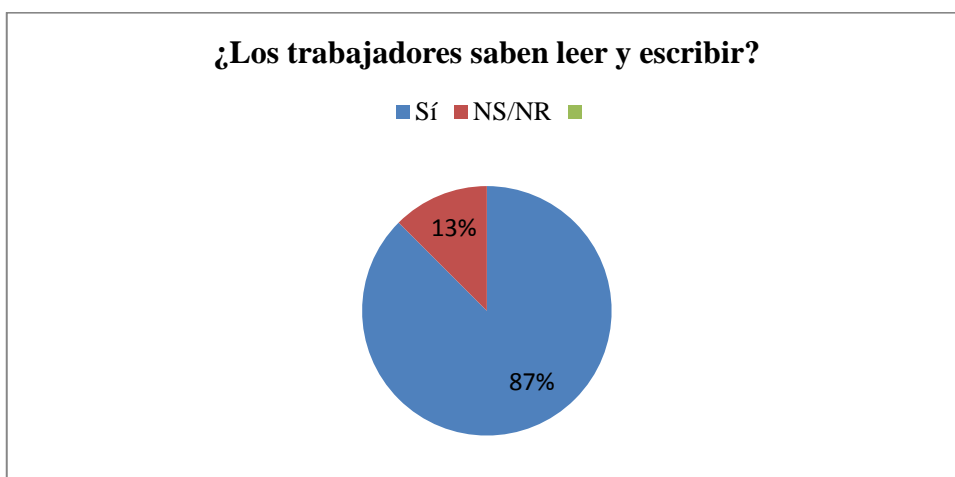
Gráfico 43



Fuente: Elaboración propia

16.- ¿Por qué medios se informa sobre los derechos de los trabajadores?**Gráfico 44**

Fuente: Elaboración propia

17.- ¿Todos los trabajadores del Sindicato saben leer y escribir?**Gráfico 45**

Fuente: Elaboración propia

18.- ¿Considera que un medio coopera en mejorar la calidad de vida de los trabajadores?

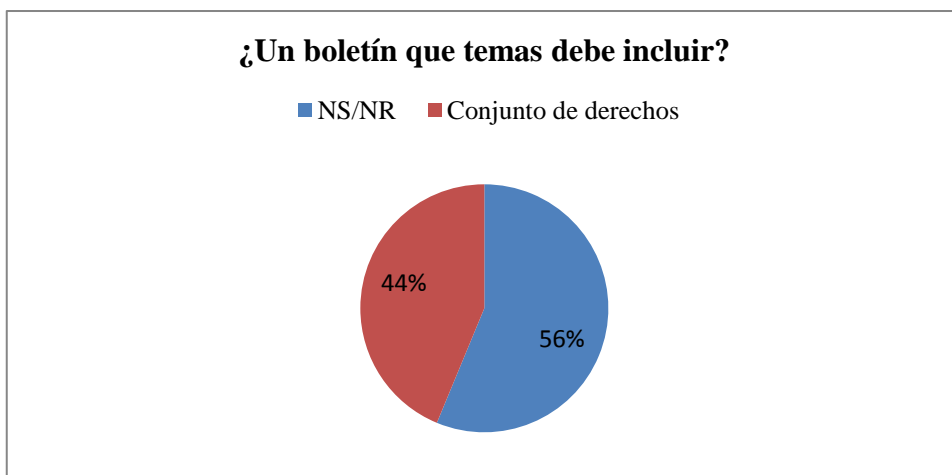
Gráfico 46



Fuente: Elaboración propia

19.- ¿Un boletín informativo del Sindicato que temas debe incluir en sus ediciones?

Gráfico 47



Fuente: Elaboración propia

Respecto al conocimiento de los derechos laborales y sindicales, sólo el 62% de los trabajadores expresaron conocer los mismos, mientras que el 38% dice no conocer y no sabe nada al respecto.

Entre los derechos laborales, el derecho al salario y a recibir buen trato son los más conocidos por el conjunto de los encuestados.

En la línea de los derechos sindicales se encuentran la libre organización y el derecho a la negociación con el empleador o empresario de la beneficiadora de almendras.

Sólo un 53% afirma que este conjunto de derechos son respetados al interior de la fábrica, mientras que un 47% dice no saber o no responden.

Consultados respecto a la necesidad de crear un boletín informativo sindical, el 91% de los obreros coincidió en señalar que es “importante tener un medio de comunicación” porque no cuentan con el mismo. Este medio les permitirá conocer en profundidad sus derechos y tener acceso a información oportuna, de toda la actividad sindical y; por supuesto, que contribuya a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores quebradores de castaña.

El 66% manifestó específicamente que el boletín debe informar el conjunto de derechos laborales, sindicales y toda la actividad laboral que realiza la organización sindical; en tanto, un 34% no sabe o no responde.

Los resultados obtenidos indican que sólo el 41% de los trabajadores afirma que la comunicación al interior de la empresa es eficiente.

La consulta refleja que el 44% determinó que los instrumentos relevantes para el fortalecimiento del Sindicato son la información, reuniones, capacitación y mejor nivel de coordinación con la Federación de Fabriles de Riberalta.

De la misma manera, ese grupo revela que conoce los derechos laborales, sindicales y sociales a través de las reuniones, asambleas, radio, televisión, libros y folletos.

Finalmente, el 62% de los encuestados manifiesta explícitamente que un medio de comunicación coopera sustancialmente en mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores de Urkupiña Central.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE BOLETÍN INFORMATIVO “EL CASTAÑERO”

1. Propuesta estratégica

La estrategia de la comunicación es importante para construir identidad en los receptores que reconocen a las instituciones por la trascendencia de su imagen, la fuerza de su logotipo y la calidad de sus productos y servicios. ¿Qué es más importante para la sociedad, quién eres o qué dicen tus clientes de tu fortaleza?, sostienen los estudios de este campo de acción comunicacional.

Uno de los elementos de la imagen es el logo institucional (Gráfico 48).

Gráfico 48. Logotipo inicial del boletín



Fuente: Realización en base a la trayectoria de su publicación

El logotipo es la marca. Sintetiza los mensajes relevantes para informar sobre la función que el sindicato cumple en el sector fabril castaño. En ese contexto, el boletín es la instancia de mediación en una sociedad del conocimiento, donde las instituciones buscan su reconocimiento por la labor que promueven para el desarrollo nacional, regional, departamental y local.

Es una propuesta de gestión y fortalecimiento laboral, sindical y social que posibilite la interacción entre las trabajadoras y trabajadores de los sindicatos fabriles Manutata y UrkupiñaCentral (Gráfico 49).

Gráfico 49. Gestión estratégica del boletín



Fuente: Elaboración propia

Esta ilustración explica que los públicos internos y externos son dos caras de la misma moneda, porque están unidos por un mismo propósito: El Castaño.

La identidad implica la utilización de los emblemas, símbolos y signos que los sindicatos Manutata y Urkupiña Central utilizan como marca. Mientras que el compromiso es la gestión del trabajo con eficiencia y eficacia para el cumplimiento de los fines y objetivos estratégicos. La pertenencia es reconocer de manera consciente su filosofía, su misión y su visión.

En los públicos externos se construirá conciencia social, porque los dos sindicatos constantemente luchan y se movilizan por conquistar una vida digna para los trabajadores. Asimismo, los sindicalizados contribuyen enormemente al desarrollo local, regional y nacional.

La construcción de identidad e imagen es posible mediante la planificación, la investigación, la comunicación y evaluación. Sólo una correcta reflexión sobre cada uno de estos componentes permitirá la obtención de resultados útiles y oportunos. Consecuentemente, el trabajo supone procesos especializados de información orientados a generar interés en los públicos internos y externos para construir confianza en la capacidad de gestión y a mostrar la viabilidad del plan estratégico en el corto, mediano y largo plazo.

Para cumplir con estos propósitos estratégicos, se sugieren los siguientes pasos:

- a) Disciplina en la periodicidad del boletín.
- b) Investigar la recepción del boletín en los públicos internos y externos
- c) Crear opinión pública sobre la trascendencia que genera Manutata y Urkupiña Central.
- d) Contribuir a una sólida estrategia comunicacional, mediante la edición del boletín.

Con estos lineamientos se consolida el trabajo conceptual. A partir de esta experiencia, los sindicatos fabriles Manutata y Urkupiña Central adoptan oficialmente, el boletín de información y comunicación, El Castaño.

2. Imagen y marca de las instituciones

La gestión de un lineamiento de comunicación institucional es una responsabilidad y un desafío determinante para la construcción de imagen de cualquier organización social.

En este contexto, se inscribe la presentación del boletín informativo El Castaño, como medio oficial de información y comunicación para fortalecer la imagen, identidad y experiencia de los sindicatos fabriles castaños Manutata y Urkupiña Central.

Desde la creación de ambas instituciones sindicales, no cuentan con un medio de difusión que cumpla las exigencias de periodicidad, logotipo, marca, formato,

secciones, contenidos, datos, entre otros, indispensables para calificar la condición de un medio institucionalizado, con tradición y reconocimiento social.

Celeste Martínez Posadas⁶⁴ considera que “las organizaciones requieren estar a la vanguardia para enfrentar con dinamismo los estándares de calidad que demandan las exigencias del mundo actual. Para tal efecto, se requiere de un compromiso organizacional que valore los procesos de comunicación que permitan a las organizaciones mantenerse vigentes en cuanto a excelencia y competitividad”.

La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad.

La comunicación organizacional también nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo.

Asimismo, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad.

Estas nociones constituyen los argumentos para la institucionalización del boletín informativo, El Castaño.

3. Propuesta de boletín

El boletín El Castaño se constituye en un medio oficial de información y comunicación para fortalecer la imagen, identidad y experiencia de los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central.

⁶⁴. Revista Digital Universitaria. N°. 4/2009. Universidad Autónoma de Tamaulipas Dirección General de Investigación y Posgrado. Matamoros 8 y 9 Zona Centro C.P. 87000 Cd. Victoria, Tamaulipas. México.

Formato boletín, “El Castaño”

Tamaño A4

- El boletín es de información y opinión. En los términos y exigencias de las normas de la redacción periodísticas.
- Las notas periodísticas y los artículos de opinión son elaborados por un equipo de estudiantes de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), en coordinación con los dirigentes sindicales de Manutata y Urkupiña Central.
- El boletín es a full color, en sus cuatro caras. Tapa, contratapa e interiores.
- Número de páginas 4. Esta cantidad es opcional porque los responsables de las futuras publicaciones tienen en su poder la decisión de ampliar o reducir, en función de la disponibilidad de los materiales a ser publicados.
- Papel de 175 grs. En la tapa e interiores 75 grs. Papel bond.
- Fotos e ilustraciones a todo color.
- El boletín se sostiene con los pequeños aportes de los sindicalizados.

3.1. Contenidos generales

- Página uno: La ubicación del nombre del boletín en la parte superior, seguido del año, número de edición, fecha, periodicidad, el logotipo de los sindicatos y los titulares.
- Página dos: Línea editorial, posición oficial de los sindicatos Manutata y Urkupiña Central sobre los temas a ser abordados. Asimismo, serán firmados por el Secretariado Ejecutivo. Derechos laborales, sindicales y sociales.
- Página tres: Sección “Quebradoras”. Notas periodísticas respecto a la realidad sindical y social. Incluye fotos del trabajo fabril castaño.
- Página cuatro: Sección “Clasificadores”. Notas periodísticas, incluye fotos de la actividades sindical. Staff, miscelánea.

3.2. Logotipo: Tipo de letra Century gothic, tamaño de fuente 60

3.3. Periodicidad

Publicación mensual, en función de las necesidades de información y la disponibilidad de recursos humanos, materiales y económicos.

3.4. Tiraje

Cada edición tendrá un tiraje de 720 ejemplares (es decir, 360 boletines para cada sindicato). Estos deben circular entre las trabajadoras y trabajadores del sector sindical fabril Manutata y Urkupiña Central; así también, en la Federación de Fabriles de Riberalta.

3.5. Costo

La edición del boletín debe ser parte del Plan Operativo Anual (POA) de los dos sindicatos para garantizar su circulación mensual. Manutata tiene un presupuesto mensual de Bs. 640 (aportes de sus trabajadores). Mientras que, Urkupiña Central Bs 704 (aportes de sus trabajadores).

En consecuencia, estos recursos cubrirían el costo de edición del boletín. Es decir, cada unidad costaría Bs. 1.

4. Justificación

Las normas de redacción y el diseño moderno de las publicaciones se ajustan a un tipo de letra que no empeñe su claridad, buena visibilidad y presentación. La propuesta se ajusta a los lineamientos estratégicos de un boletín informativo y de opinión con un nombre que sintetiza la naturaleza institucional de los sindicatos.

Crear opinión pública desde la institución, hacer mediación comunicacional con los miembros del sistema y construir sentido en los destinatarios, es un propósito fundamental del boletín, debido a que sus páginas reflejan el conjunto de las actividades laborales, sindicales y sociales que desarrollan los dos sindicatos fabriles castañeros.

5. El Castaño

El Castañero

Boletín informativo sindical de los trabajadores fabriles
de la empresa Manutata y Urkupiña Central

Año 1

Riberalta, junio de 2016

Nro. 1

**“Unidad, organización e información” fortalecen
los derechos laborales y sindicales**



Trabajadores de Urkupiña Central

Pág. (2)

Editorial

Los derechos no se pisotean,
se los defiende

Conociendo tus derechos

1. ¿Qué son los derechos laborales?
2. ¿Qué son los derechos sindicales?
3. ¿Qué son los derechos sociales?

Pág. (3)

Mujeres afirman

“Unidad, organización e información”
fortalecen los derechos

Trabajadoras afirman que “falta
mucho por hacer” en lo sindical
Obreros destacan la importancia de
boletín informativo

Pág. (4)

José René Yuchina,

Ejecutivo Sindicato Manutata:

“Nos estamos reivindicando en
muchos derechos”



2

Editorial

Los derechos no se pisotean, se defienden

El fortalecimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales de las trabajadoras y trabajadores fabriles castañeros del noroeste amazónico boliviano –Riberalta (Beni) y Pando viene vinculado a una permanente secuencia de luchas que encarna la dirigencia sindical, al interior de diferentes empresas o beneficiadoras de almendras.

Los sindicatos fabriles castañeros “Manutata” y “Urkupiña Central” de la ciudad de Riberalta, no están exentos de esta realidad social. Es por ello que los máximos dirigentes de los trabajadores preocupados por mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los obreros asalariados, a diario establecen un sin número de negociaciones con los empresarios dueños de las empresas castañeras.

Estas reivindicaciones laborales, sindicales y sociales se traducen diariamente en mejorar el salario, cumplir las ocho horas laborales, trabajo digno con seguridad industrial, mejores ambientes en las fábricas, libre organización sindical, seguridad social (AFP y salud), derecho a la educación, cumplimiento del derecho que tienen las mujeres en estado de gestación y lactancia, entre otros.

En ese contexto, la mayoría de los trabajadores coinciden en señalar que el boletín informativo “El Castañero” se constituye en un medio de comunicación de “mucho importancia” para coadyuvar en las tareas de información respecto al conjunto de derechos que hemos señalado.

Conociendo tus derechos ¿Qué son los derechos laborales?

Son un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, y viceversa. Estas relaciones se sostienen no de manera individual, sino en función al interés común, colectivo. En Bolivia, el derecho al trabajo y al empleo, están expresamente consolidados en la Constitución Política del Estado (CPE) en sus artículos 46 al 50 de la Sección III.



Sección Quebrado, Urkupiña Central

¿Qué son los derechos sindicales?

Es la facultad que toda persona tiene de asociarse libremente y el pleno reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Aquí las trabajadoras, trabajadores y empleadores manifiestan sus demandas, las cuales se resuelven mediante negociaciones y convenios que benefician a todos. El fuero sindical se otorga al representante sindical. La Constitución Política del Estado (CPE), en su artículo 51, parágrafo I establece que “todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley”.

¿Qué son los derechos sociales?

Son derechos sociales porque nacen en el seno mismo de la sociedad y; éstos, a su vez, posibilitan el desarrollo integral de las personas.

Aquí podemos señalar el derecho a la salud, seguridad social (Cajas y AFPs), derecho a un medio ambiente saludable, protegido y equilibrado, y derecho a la educación.

Estos derechos están plenamente consolidados en la Constitución Política del Estado (CPE), en el capítulo quinto, de las secciones uno y dos, y en sus artículos 33 al 45, con sus respectivos parágrafos

Las mujeres de diferentes secciones laborales de Urkupiña Central y Manutata, coincidieron en afirmar que la “unidad sindical, mejor organización e información oportuna” posibilitan un avance significativo en el fortalecimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales.

Sección Quebradoras

3

Mujeres afirman:

“Unidad, organización e información” fortalecen los derechos laborales y sindicales

Según las obreras, los dirigentes tienen que redoblar esfuerzos para fortalecer la unidad de la organización y al mismo tiempo profundizar en el conocimiento e información de los derechos laborales y sindicales, para garantizar mejores condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de las beneficiadoras.

“Hay una cosa (al interior de la organización), tiene que haber más unión entre todos los compañeros de base, eso he notado. No tienen que dejarlo al Secretario Ejecutivo (René Yuchina) que trabaje sólo. Todos tenemos que luchar en unidad para conseguir nuestros objetivos”, expresa María del Rosario Egúez, funcionaria de la sección Lona. Argumentos que son asimilados por la máxima ejecutiva del Sindicato Urkupiña Central, Daina Mejía, quien afirma que existen trabajadores que “poco les gusta meterse a la dirigencia sindical, sólo se dedican a trabajar y dicen que no tienen tiempo para ejercer la dirigencia”.

Trabajadoras afirman que “falta mucho por hacer” en lo sindical

Las trabajadoras de los sindicatos fabriles castañeros sostienen que se ha trabajado y logrado conquistas en beneficio del sector, pero que aún “falta mucho por hacer” al interior de sus organizaciones. “Es cierto, hemos luchado consecuentemente y (hemos) hecho gestiones para defender nuestros derechos (laborales, sociales y sindicales).

Pero también, tenemos que ser conscientes que falta por consolidar muchas cosas, organizarnos mejor”, expresa Heidi Catarro, segunda ejecutiva del Sindicato Urkupiña Central.

La dirigente recordó que una de las demandas pendientes, es el mejoramiento de los ambientes de la fábrica. “Imagínese el calor que hace estos días (febrero de 2016), con las temperaturas de 38 y 40 grados. La cuestión de la seguridad industrial”. Por su parte, Jemima Pezoa, funcionaria de la sección Clasificado de Manutata destaca la labor de sus dirigentes; no obstante, sostiene que “siempre hay que coordinar las acciones para el beneficio colectivo”.

Obreros destacan la importancia de boletín informativo

Los obreros fabriles calificaron de “fundamental” crear un medio de comunicación impreso que coadyuve en el fortalecimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales.

“La verdad, un medio de comunicación nos ayudaría bastante. Nos ayuda sustancialmente, es útil, fundamental”, consideró Pablo Amutary, trabajador de la sección Sancochado de Urkupiña.

En esa misma línea, Fernando Novoa, funcionario de Manutata afirma que “el boletín nos ayudaría a conocer nuestros derechos”.



Entrevista trabajadora Manutata

4

Sección Clasificadores

Entrevista:

José René Yuchina,
Ejecutivo Sindicato Manutata**“Nos estamos reivindicando en muchos derechos”****¿Usted considera que hay avances en cuanto a los derechos laborales, sindicales y sociales?**

JR.- Nos estamos reivindicando en muchos derechos que antes dormían el sueño de los justos, pero que ahora se están dando: el caso de los bonos de antigüedad, vacaciones, horas extras, recargos nocturnos, estabilidad laboral, derechos que se los conocía en teoría pero que en la práctica no se los podía palpar.

¿Estos derechos han mejorado las condiciones de vida de los trabajadores?

JR.- Desde luego que sí, no de la noche a la mañana pero paulatinamente se han ido cumpliendo, se está mejorando mucho.

¿Las trabajadoras y trabajadores tienen acceso a la salud y educación?

JR.- Es fundamental la educación. En Manutata dentro de la visión que tenemos y con el propósito de erradicar el analfabetismo, estamos avanzando.

Se ha implementado dentro de la unidad de trabajo, una pequeña escuela de convenio, el CETHA. Funciona dentro del horario de trabajo para todos los compañeros que no tuvieron la oportunidad de estudiar, ya sea en el nivel primario o secundario.

¿Qué es el fuero sindical?

JR.- Es una de las grandes conquistas que se respete el fuero sindical. Es un tema que no se había dado, pero ahora por parte del empresario se lo reconoce y es algo que lo estamos manteniendo, lo estamos consolidando.

¿Qué opinión le merece las dueñas de cuentas y el sistema habilitado?

JR.- Con relación a esto, nosotros no somos partidario del habilito o pago que se da en especie a la trabajadora o trabajador a cambio de la fuerza laboral. Nosotros creemos que eso no se debe dar en ninguna de las empresas procesadora de almendras, toda vez que puede ser desfavorable para el trabajador. Por ejemplo, recibirá productos a muy alto precio en vez de un salario en efectivo. En la empresa Manutata no se da

El Castaño
 Tutor de Proyecto de Grado:
 Lic. Iván Miranda Balcázar
 Dirección:
 Ronnie Antezana Mendoza
 Redacción y Fotografías:
 Ronnie Antezana Mendoza
 Diseño y Diagramación:
 Nirsa Ortuño
 Colaboración:
 Renzo Ayarde



Sección Clasificado Manutata

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Este Proyecto de Grado ha respondido a la necesidad de proponer los lineamientos de la comunicación para fortalecer los derechos laborales, sindicales y sociales de los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta Beni.

La fórmula del muestreo simple refleja que los trabajadores de los dos sindicatos fabriles castañeros tienen debilidades en el conocimiento de sus derechos laborales, sindicales y sociales, lo cual evidencia la necesidad de crear un instrumento de difusión y comunicación que contribuya al fortalecimiento del conjunto de derechos.

Las dos organizaciones sindicales tienen debilidades en los procesos de comunicación interna, lo que provoca un flujo de información ineficiente, genera ruido y, a la vez provoca desinformación sobre el conjunto de derechos.

La inexistencia de un instrumento de comunicación e información que contribuya a difundir sus derechos, empoderar a las organizaciones y fortalecer la cohesión social, genera debilidad organizacional y la falta de compromiso con la lucha consecuente sindical orientada a reivindicar sus derechos.

Los dirigentes y las bases sindicales de Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta reconocen la necesidad de contar con un instrumento de comunicación e información para difundir el accionar que desarrollan los sindicatos y fortalecer sus organizaciones, y destacan el apoyo académico, institucional y comunicacional que brinda la carrera de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), en el fortalecimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales.

2. Recomendaciones

Los dos sindicatos castañeros amazónicos deben profundizar en los niveles de organización, unidad, cohesión social, capacitación, lucha consecuente, a través del boletín informativo El Castañero. Estas acciones coadyuvan en el fortalecimiento de los derechos laborales, sindicales y sociales. Al mismo tiempo, posibilitan el éxito de la gestión sindical.

El contenido del boletín El Castañero debe estar orientado a un público objetivo que no tiene formación profesional; por lo tanto, debe utilizar un lenguaje sencillo, claro y altamente icónico, y a la vez promover el hábito de la lectura.

La producción, edición y circulación de El Castañero se inscribe en los términos establecidos del Plan Operativo Anual (POA) de las dos organizaciones, para mantener su periodicidad y dejar constancia para la memoria histórica.

Los sindicatos fabriles castañeros Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta deben crear convenios interinstitucionales para que colaboren en la producción y edición del boletín informativo El Castañero.

Los sindicatos Manutata y Urkupiña Central de la ciudad de Riberalta deben transmitir la experiencia comunicacional a las diferentes organizaciones que forman parte del rubro castañero.

BIBLIOGRAFÍA

- AFANASIEV, V. (1987). Manual de Filosofía. Editorial Latinoamericana, Lima Perú
- BARTOLINI, Stefano (1988). Metodología de Investigación Política. Manual de Ciencias Política. España, Alianza Editorial.
- BELTRÁN, Luis Ramiro (2000). Investigación sobre comunicación en Latinoamérica.
- FLACSO (1987). Crisis del Sindicalismo en Bolivia. La Paz-Bolivia. Editorial EDOBOL.
- GONZALES ROCABADO, Jasivia y otros (2012). La Senda de la Castaña. Retos para el manejo sostenible de la castaña en diez comunidades del norte amazónico de Bolivia. Fundación PIEB, La Paz-Bolivia.
- HOHENBERG, Jhon (1984). Ciencias y técnica de la información. Editorial Interamericana México.
- LIMACHI LOAYZA, Jenny (2010). Mujer Trabajadora Fabril. La Paz- Bolivia. Producciones Armal.
- LE BRUN, Pierre (1967). Problemas actuales del sindicalismo. Barcelona-España. Editorial Nova Terra.
- LENIN, V.I. (1919). La Gran Iniciativa.
- MARX, C. y ENGELS, F. (1848). El Manifiesto Comunista.
- MONTERO, Lourdes y POVEDA, Pablo (2003). Ser Castañera, cadena productiva y condiciones laborales de la industria de la castaña en Riberalta. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). La Paz-Bolivia.
- OROZCO GÓMEZ, Guillermo (1997). La investigación de la comunicación dentro y fuera de América Latina: tendencias, perspectivas y desafíos del estudio de los medios. Editorial La Plata-Argentina.

OSORIO, Manuel (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires-República Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.

PALACIOS, Luz Amparo (1980). La comunicación humana. Bogotá-Colombia. Editorial Paulinas.

Rivadeneira, Raúl. (1997). Comunicación y cultura en Ciencia y cultura. Revista No 2, Universidad Católica Boliviana (UCB).

TAMAYO Y TAMAYO, Mario (1999). El proceso de la investigación científica. México, D.F. Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores.

TORRICO, Erick (1997). La tesis en comunicación, elementos para elaborarla (segunda edición) La Paz-Bolivia. Editorial Artes Gráficas.

TORRICO, Erick (1993). Periodismo, apuntes teórico técnicos. La Paz-Bolivia. Imprenta Aldeas Infantiles SOS.

TORRICO, Gualberto (2002). Matrices de operacionalización, una herramienta para la investigación en ciencias sociales. La Paz-Bolivia. Artes Gráficas Latina.

VIVALDI, Gonzalo Martín (1973). Géneros Periodísticos, Reportaje, Crónica, Artículo. Paraninfo S.A. Madrid-España.

YUGAR FLORES, Ricardo (1996). Métodos y Técnicas de Investigación. Camino a la tesis. La Paz-Bolivia. Producciones Yugar.

Documentos complementarios

Documentos Federación Departamental de Trabajadores Fabriles del Beni-Riberalta (FDTFB-R).

Diario Página Siete (La Paz). El desafío de la castaña amazónica. Sección Empresa. Domingo 20 de marzo de 2016.

Estatuto Orgánico del Sindicato de Trabajadores Fabriles “Manutata”. Reglamento Interno del Sindicato Manutata. Riberalta-Beni.

Ley General del Trabajo.

Nueva Constitución Política del Estado (CPE). Versión oficial aprobada por la Asamblea Constituyente (2007) y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional (2008).

Reglamento de Proyecto de Grado, Ciencias de la Comunicación Universidad Mayor de San Andrés (UMSA).

Revista Digital Universitaria N.4/2009. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Dirección General de Investigación y Posgrado. Tamaulipas-México.

Sitio internet es.wikipedia.org.

ANEXOS

ANEXO 1

Ríberalta Beni, 26 de enero de 2016

Lic. Augusto Mencias Miranda
GERENTE PROPIETARIO EMPRESA URKUPIÑA S.A.
Presente.-


Ref. Solicitud de entrevista con trabajadores del sindicato "Urkupiña Central"

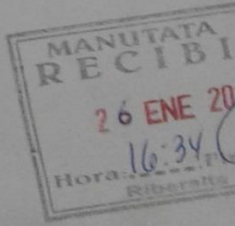
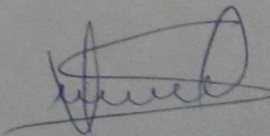
A tiempo de desearle éxitos en sus diferentes actividades empresariales, me dirijo a usted muy respetuosamente, para solicitarle me pueda conceder autorización para realizar entrevistas a dirigentes y trabajadores del sindicato de quebradores de almendra "Urkupiña Central".

La entrevista tiene el propósito de conocer el grado de conocimiento que tienen las trabajadoras y trabajadores respecto de los derechos sindicales y laborales del sector castaño.

No dudando de su aceptación, me despido de usted con las consideraciones más distinguidas.

Atte.


Ronnie Antezana Mendoza
Estudiante de Comunicación Social
Universidad Mayor de San Andrés (UMSA)
C.I. 1936965 Bn.



26-01-2016
852-350
Susy.

Cuestionario Sindical

Edad..... 25
 Estado Civil... soltero
 Sexo..... F.
 Nivel de instrucción... bachiller
 Procedencia..... Ribera
 Función laboral en la beneficiadora... clasificado
 Antigüedad..... 4 años

Nivel de conocimiento de los obreros del Sindicato, como organización

1.- ¿Ud. Conoce los objetivos que persigue el sindicato "Manutata"?

Si No

Si su respuesta es afirmativa, mencione uno

..... defender a los trabajadores

2.- ¿Ud. considera que el sindicato "Manutata" es realmente necesario?

Si No

3.- ¿Cuáles son las debilidades del sindicato "Manutata"?

..... Falta conciencia para luchar

4.- ¿Cuáles son las fortalezas del sindicato "Manutata"?

..... la lucha diaria

5.- ¿Es hoy el sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?

Si No

Por qué.....

6.- ¿Cómo el sindicato "Manutata" defiende a sus afiliados

..... resoluciones y reuniones

7.- ¿Las trabajadoras y trabajadores se sienten protegidos por el sindicato "Manu

Si No

Por qué.....

8.- ¿El sindicato "Manutata" tiene relación con otras organizaciones sociales, fu
empresa?

..... NO

Conocimiento de los obreros sobre sus derechos laborales, sindicales y soci

9.- ¿Conoce los derechos laborales?

Si No

10.- ¿Conoce los derechos sindicales?

Si No

Si su respuesta es afirmativa menciones dos

11.- ¿Los derechos laborales, sindicales y sociales, son respetados al interior de la empresa castañera "Manutata"?

Si No

13.- ¿Usted considera que es necesario crear un boletín informativo para fortalecer los derechos e informar de toda la actividad que realiza el sindicato "Manutata"?

Si No

14.- ¿Que se debería informar en el boletín de los trabajadores?

..... *toda la que hacemos*

15.- ¿La comunicación interna entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es eficiente?

..... *Si*

16.- ¿Cómo se podría fortalecer la imagen del sindicato "Manutata"?

17.- ¿Por qué medios se informa sobre los derechos sociales de los trabajadores?

18.- Todos los trabajadores del Sindicato saben leer y escribir

..... *Si*

19.- Considera que un medio coopera en mejorar la calidad de vida de los trabajadores

..... *Si*

20.- Un boletín informativo del sindicato que temas debe incluir en sus ediciones

Cuestionario Sindical

Edad..... 28 años

Estado Civil..... concubino

Sexo..... M.

Nivel de instrucción..... 4.º. secundario

Procedencia..... Ribera Alta

Función laboral en la beneficiadora..... Marinero

Antigüedad..... 3 años

Nivel de conocimiento de los obreros del Sindicato, como organización

1.- ¿Ud. Conoce los objetivos que persigue el sindicato "Urkupiña Central"?

(Si) No

Si su respuesta es afirmativa, mencione uno

... Defendernos de los abusos del patron

2.- ¿Ud. considera que el sindicato "Urkupiña Central" es realmente necesario?

(Si) No

3.- ¿Cuáles son las debilidades del sindicato "Urkupiña Central"?

.....

4.- ¿Cuáles son las fortalezas del sindicato "Urkupiña Central"?

.....

5.- ¿Es hoy el sindicalismo un instrumento útil para la lucha social?

(Si) No

Por qué..... nos defiende

6.- ¿Cómo el sindicato "Urkupiña Central" defiende a sus afiliados

... En la lucha diaria

7.- ¿Las trabajadoras y trabajadores se sienten protegidos por el sindicato "Urkupiña Central"?

(Si) No

Por qué..... siempre nos defiende

8.- ¿El sindicato "Urkupiña Central" tiene relación con otras organizaciones sociales, fuera de la empresa?

... NO

Conocimiento de los obreros sobre sus derechos laborales, sindicales y sociales

9.- ¿Conoce los derechos laborales?

Si (No)

Si su respuesta es afirmativa menciones dos

.....

.....

10.- ¿Conoce los derechos sindicales?

Si

No

Si su respuesta es afirmativa menciones dos

.....

.....

11.- ¿Los derechos laborales, sindicales y sociales, son respetados al interior de la empresa castañera "Urkupiña Central"?

Si

No

12.- ¿Usted considera que es necesario crear un boletín informativo para fortalecer los derechos e informar de toda la actividad que realiza el sindicato "Urkupiña Central"?

Si

No

13.- ¿Que se debería informar en el boletín de los trabajadores?

..... *todo porque no se falta aprender mucho*

14.- ¿La comunicación interna entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es eficiente?

..... *no*

15.- ¿Cómo se podría fortalecer la imagen del sindicato "Urkupiña Central"?

..... *informando más*

16.- ¿Por qué medios se informa sobre los derechos sociales de los trabajadores?

.....

.....

17.- ¿Todos los trabajadores del Sindicato saben leer y escribir?

..... *si*

18.- ¿Considera que un medio coopera en mejorar la calidad de vida de los trabajadores?

..... *si*

19.- ¿Un boletín informativo del sindicato que temas debe incluir en sus ediciones?

..... *todo*

ANEXO 2

Entrevista a Daina Mejía **Ejecutiva sindicato Urkupiña Central**

1.- ¿Qué es un sindicato?

DM. Es una agrupación de trabajadores que se asocia para defender los derechos laborales, porque a veces, los empresarios los vulneran.

Por eso nos organizamos como Sindicato, para defender el derecho de los trabajadores. Estamos nosotros para ello, para defender los derechos. A veces nos los pisotean los derechos, no nos quieren reconocer los derechos. Si como dirigente no metemos presión, nos pisotean.

Por ello estamos unidos por esta causa, para defender a los trabajadores. Existen algunos compañeros que poco les gusta meterse a la dirigencia sindical, sólo se dedican a trabajar y dicen que no tienen tiempo para ejercer la dirigencia.

2.- ¿Es dura la tarea de dirigente sindical?

DM. Es dura, incluso a veces hay que luchar hasta con los mismos compañeros, porque no entienden algunas cosas. Incluso hay compañeros que salen en favor de los mismos empresarios, a veces, hasta con los compañeros hay que pelear.

3.- ¿En cuál derecho hay que trabajar más?

DM. En lo educativo puede ser, porque incluso hay compañeros que no han terminado los estudios de primaria y secundaria, están a lo antiguo. Sus padres les han hecho estudiar hasta primero y segundo, sólo han aprendido a poner sus nombres y listo. Por eso, es importante fortalecer lo educativo.

4.- ¿En cuánto a la salud, como están los trabajadores?

DM. También tenemos que luchar, no todos los compañeros son afiliados a la Caja Nacional de Salud. Sin embargo, tenemos que decir que la Caja no nos atiende bien, lo único que nos dan es, paracetamol.

El dueño de la empresa nos ha dicho que va a poner su clínica, pero todavía no tenemos nada. De los 354 trabajadores sólo hay 100 afiliados a la Caja, el resto no quiere; porque consideran que no atienden bien al trabajador.

5.- ¿Con relación a las AFPs, los trabajadores aportan?

DM. No aportamos a las AFPs; los mismos trabajadores no quieren, no tenemos la suficiente información, de cuantos aportes tenemos que realizar para jubilarnos, por eso no aportamos.

6.- ¿Con relación a la contratación del personal?

DM. Nosotros como trabajadores sindicalizados, no tenemos contrato, solamente de manera verbal, no hay contrato escrito aún.

Haber si este año, ya tenemos algún tipo de contrato.

7.- ¿Existe un sistema laboral que pervive en el tiempo, el pago a destajo, se aplica en Urkupiña?

DM. Existen muchos trabajadores quebradores de almendra que sí trabajan a destajo. La mayoría de los quebradores manuales de almendra, somos a destajo. Un 30% de trabajadores mensuales son asalariados, el resto es a destajo.

8.- ¿Cuánto incide el pago a destajo en los trabajadores?

DM. Un trabajador a destajo saca promedio mensual unos 10.000 bolivianos, porque lo hace grupalmente, con toda la familia. Una compañera quebradora manual, lo hace con toda su familia. A veces, percibir un salario mínimo nacional, como mensualero, no alcanza, resulta poco.

Mejor es grupalmente, con toda la familia, porque lo hacemos más rápido el trabajo.

9.- ¿Cómo están los niveles de coordinación entre el sindicato Urkupiña y la Federación de Fabriles?

DM. Es bueno, a nosotros nos llaman cuando tenemos que reunirnos, cuando hay problemas o emergencias. Estamos firmes, no existe abandono de la Federación. Estamos coordinando siempre todo el trabajo, tenemos buena relación.

10.- ¿En cuánto a los derechos de la trabajadora en estado de gestación y lactancia, son respetados?

DM. Tenemos lactancia para nuestras compañeras, tenemos el bono de antigüedad, el bono dominical, pero hay otros aspectos que nos falta concretar. Siempre estamos demandando al empresario para que nos cumpla todo.

Hoy día, existe un gran avance en estos derechos. Antes no existía el respectivo descanso de la mujer trabajadora, 45 días antes y 45 días después del parto.

Hay compañeras que tienen a sus hijos pequeños y necesitan los beneficios que nos confiere la Ley General del Trabajo. Por ejemplo, que lleven los niños a la fábrica, para que puedan lactar.

En muchas ocasiones, nuestras compañeras necesitan información sobre sus derechos, especialmente durante el embarazo y la lactancia.

12.- ¿Cómo se encuentran la seguridad industrial?

DM. Estamos viendo eso, incluso hemos traído al Ministerio de Trabajo para que venga e inspeccione porque hemos tenido muchos accidentes. En la empresa no hay seguridad, por ejemplo: la vez pasada, el tacho se ha reventado cerca de las compañeras y, todos eran locos por salir, no hay seguridad industrial. Si dejamos de trabajar, recién van a instalar equipos de seguridad, dice el empresario. La vez pasada, paramos para que arreglen.

Entrevista a Fernando Novoa (Materia Prima-Manutata)

1.- ¿Que es un sindicato?

FN. El sindicato es un ente que aglutina a todos los trabajadores, que vela por los intereses de los trabajadores, vela por los salarios, que nosotros tengamos equipo de seguridad, que los dueños nos respeten; el sindicato es el que hace cumplir nuestros derechos.

2.- ¿Usted conoce los derechos sindicales?

FN. Sé, un poco, pero falta comprender a fondo que son los derechos sindicales.

3.- ¿Usted conoce los derechos laborales?

FN. No, no estoy al tanto de eso, no conozco muy bien estos derechos.

4.- ¿Usted considera que el empresario paga un salario justo por el quebrado de castaña?

FN. Gano más de un salario mínimo nacional. Hay compañeros que ganan de acuerdo a lo que trabajan. Los que ganan a destajo con sus ayudantes, a veces ganan más de 2.000 bolivianos. Creo que los dueños cumplen con el pago.

5.- ¿Usted aporta a las AFPs?

FN. No apporto, pero voy a empezar mi trámite para aportar.

6.- ¿Usted conoce el derecho a la salud, tiene seguro de salud?

FN. Sí, tengo, porque aquí en la empresa Manutata exigen que tengamos un seguro de salud.

7.- ¿Usted considera que los trabajadores necesitan proseguir estudios superiores?

FN. Sí, por supuesto. Aquí en la empresa Recursos Humanos ha hecho lo posible para que los compañeros que no son bachilleres, puedan proseguir estudios superiores.

Aquí en la empresa hay el CETHA, que es un centro educativo donde muchos compañeros han salido bachiller. El sindicato también tiene que traer a profesionales, especialistas que nos enseñen más sobre nuestros derechos, que nos capaciten. Como le digo, a veces nos falta conocer muchas cosas, es bueno para nosotros.

8.- ¿El Sindicato de la empresa, ayuda a los trabajadores?

FN. El sindicato siempre ayuda, es importante. Por ejemplo, más antes había muchos despidos, ahora ha parado por la lucha sindical. Uno de los grandes beneficios que hemos logrado en estos últimos tiempos, es el bono dominical.

Recibimos 63 bolivianos cada domingo, eso para nosotros es beneficioso. En mi opinión, este sindicato, es el ejemplo de todas las beneficiadoras de almendra.

Pero hay algo que no tenemos que olvidar, me gustaría que el sindicato rinda informe de todo lo que hace, que lo haga de frente ante los trabajadores. Otra cosa que en ciertas ocasiones falla, es que no siempre tenemos la posibilidad de reunirnos todos los compañeros, nos falta tiempo.

9.- ¿Usted considera que un medio de comunicación, periódico, boletín, radio o televisión, contribuye a que el trabajador este bien informado sobre sus derechos?

FN. Yo creo que sí, un medio de comunicación es importante. He visto en Bolivia Tv que a veces hablan de los derechos de los trabajadores. Creo que necesitamos informarnos de todo lo que pasa.

