

INTEGRANTES DE LA RED
Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza
gregoria@entelnet.bo

Coordinadora de la Mujer
coordina.mujer@accelerate.com

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario - CEDLA
cedla@caoba.entelnet.bo

Fundación Solón
elysolon@funsolon.org

CIDES - UMSA
cides@caoba.entelnet.bo

**Centro de Capacitación e Investigación de la Mujer
Campesina de Tarija - CCIMCAT**
ccimcat@cosett.com.bo

Colectivo Rebeldía
core@mail.cotas.com.bo

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado - CIPCA
cpica@cipca.org.bo

Casa de la Mujer
ksamujer@roble.scz.entelnet.bo

Instituto de Formación Femenina Integral - IFFI
iffi@albatros.cnb.net

Fundación La Paz
fudepfxa@kolla.net

**Centro de Promoción Minera - CEPROMIN
Red Internacional Mujeres y Minería**
rimm@zuper.net

Promoción de la Mujer Tarija - PROMUTAR
promutar@cosett.com.bo

Taller de Educación Alternativa y Producción - TEAPRO
teapro@cosett.com.bo

Dirección Avenida Juan Pablo II y Calle Eulert No. 215
Zona 16 de Julio, El Alto
Teléfonos: (5912) 2840351 - 2841963 Fax: (5912) 2840244
Casilla Postal 12571 La Paz - Bolivia

Correo Electrónico: gregoria_reimte@entelnet.bo
Página web: www.entelnet.bo/gregoria_proy

Impresión: Central Gráfica



RED
MUJERES Y ECONOMÍA
BOLIVIA



REMTE

**Red Latinoamericana
Mujeres Transformando
La Economía**

Participación de la Mujer en actividades de Maquila y Subcontratación en la ciudad de El Alto: Estudios de caso en Textiles, Artesanía y Joyería

Elizabeth Andia F.

Con el apoyo de:



CUADERNO

**DE
TRABAJO**

No. 9



RED
MUJERES Y ECONOMIA
BOLIVIA

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ACTIVIDADES DE MAQUILA
Y SUBCONTRATACION EN LA CIUDAD DE EL ALTO:
ESTUDIOS DE CASO EN TEXTILES, ARTESANIA Y JOYERÍA**

ELIZABETH ANDIA FAGALDE

La Paz - Bolivia
2004



Red de Mujeres y Economía

Cuaderno de Trabajo No. 9

"Participación de la Mujer en actividades de Maquila y Subcontratación en la ciudad de El Alto: Estudios de caso en Textiles, Artesanía y Joyería"

Primera Edición: Agosto, 2004
Cuidado de edición: Gladys Valdez

Depósito Legal: 4 - 2 - 431 - 03
Impresión: Central Gráfica Visual
Impreso en Bolivia

Con el apoyo de OXFAM GB

INDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCION

1. ALGUNAS PRECISIONES CONCEPTUALES

1.1 TRABAJO, GÉNERO Y EMPLEO

- 1.1.1 La actividad del trabajo
- 1.1.2 El concepto de género
- 1.1.3 La liberalización del empleo y el mercado de trabajo
- 1.1.4 El patrón ocupacional por sexo
- 1.1.5 La ideología y el proceso del trabajo
- 1.1.6 Las mujeres y el trabajo-empleo en Bolivia

1.2 SECTOR INFORMAL: MICRO EMPRESAS, TALLERES FAMILIARES Y SUBCONTRATACION

- 1.2.1 Las micro-empresas
 - 1.2.1.1 Las mujeres y las micro-empresas
- 1.2.2 La subcontratación
 - 1.2.2.1 La maquila
 - 1.2.2.1.1 Las mujeres y la maquila
- 1.2.3 La situación del sector informal en Bolivia

1.3 DERECHOS RELACIONADOS AL TRABAJO

- 1.3.1 Derechos económicos y laborales
- 1.3.2 Las normas nacionales
- 1.3.3 Violación de los derechos
- 1.3.4 Derechos laborales y flexibilización laboral
- 1.3.5 Derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo

2. MUJERES Y TRABAJO INFORMAL EN EL ALTO

- 2.1 La ciudad de El Alto
- 2.2 Características del sector informal
- 2.3 Las mujeres y el trabajo

3. LOS SECTORES DE TEXTILES, ARTESANÍA Y JOYERÍA EN BOLIVIA

- 3.1 Las exportaciones
- 3.2 Textiles
- 3.3 Artesanía
- 3.4 Joyería
- 3.5 Instancias funcionales a la subcontratación

MAQUILA Y SUBCONTRATACION EN EL ALTO (textiles, artesanía y joyería)

4.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS/LOS TRABAJADORES

- 4.1.1 Participación de mujeres y hombres
- 4.1.2 Edad de las/los trabajadores
- 4.1.3 Nivel de Educación

4.2 EL PROCESO DEL TRABAJO

- 4.2.1 Qué, cómo y dónde producen (proceso productivo)
- 4.2.2 Organización
- 4.2.3 Control de calidad
- 4.2.4 Saberes previos y capacitación
- 4.2.5 Mercados

4.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

- 4.3.1 Formas de Contrato
- 4.3.2 Jornada laboral
- 4.3.3 Remuneración
- 4.3.4 Seguridad industrial: salud y riesgos laborales
- 4.3.5 Relaciones laborales
- 4.3.6 Conocimiento y ejercicio de derechos

4.4 POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

5. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

PRESENTACION

La Red de Mujeres y Economía -Bolivia (RED) se ha desarrollado como un espacio de análisis, intercambio, información, comunicación y acción política. Está conformada por grupos, organizaciones, redes, instituciones y profesionales que trabajan para contribuir a la apropiación de la economía por parte de las mujeres y a la construcción de alternativas económicas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

El objetivo de la RED es fortalecer y cualificar la participación de las mujeres y de las organizaciones sociales en general, en acciones estratégicas dirigidas a incidir en la construcción de políticas económicas equitativas. Con este propósito, la RED ha centrado sus actividades en 4 ejes temáticos: i) derechos laborales y económicos de las mujeres; ii) mercados laborales; iii) financiamiento externo; y iv) comercio exterior.

Nuestro país al igual que los países de la región, actualmente está experimentando las consecuencias de la implementación de las políticas de ajuste estructural aplicadas la década del 80; el modelo neoliberal impuesto en un contexto de globalización no ha favorecido a la mayoría de la población por el contrario éste ha profundizado la pobreza de los países que optaron por esta vía de desarrollo.

Concretamente en el caso de nuestro país, estas políticas, estuvieron orientadas por las exigencias y necesidades del sistema financiero internacional con impactos en el empleo, en los ingresos, etc. Consecuentemente, las mujeres y otros segmentos de la población se han visto obligados a incorporarse a un mercado de trabajo donde prima la flexibilización laboral, el subempleo y la sobre explotación de un modelo basado en la lógica del libre mercado. En este contexto, como parte de la precarización del empleo, fruto de la flexibilización laboral, se generan para las mujeres condiciones laborales no necesariamente bajo relación de asalariadas, sino también de subempleo y subcontratación donde el trabajo es eventual, con sobre carga del tiempo laboral generadora de autoexplotación, donde hay un bajo ingreso, no hay seguridad social y la organización de trabajadoras/es es imposible; así, las mujeres logran acceder a "empleos" bajo estas nuevas formas de contrato laboral, que elimina la posibilidad de determinados derechos como la estabilidad,

la seguridad social, los beneficios sociales y otros que fueran establecidos para la forma de contratación como dependiente asalariada.

Por este motivo, la RED, presenta a ustedes el Cuaderno de Trabajo No. 9 resultado de la investigación denominada "Participación de la Mujer en actividades de Maquila y Subcontratación en la ciudad de El Alto: Estudios de caso en Textiles, Artesanía y Joyería".

La RED agradece a Elizabeth Andia, investigadora contratada para el desarrollo de la investigación, al CPMGA por el seguimiento al trabajo realizado y a todas las mujeres trabajadoras de la ciudad de El Alto por la colaboración prestada.

Esperamos que el Documento permita reflexionar sobre estas nuevas formas de relaciones laborales vigentes resultado del actual sistema económico, sus consecuencias en la vida de las mujeres y nos permitan delinear acciones para la defensa de los derechos laborales de las mujeres.

*Mónica Beltrán
Coordinadora
Red de Mujeres y Economía*

La Paz, Agosto de 2004

INTRODUCCION

En el contexto actual el empleo es considerado como una variable de efecto espontáneo del crecimiento económico, regulada por las fuerzas del mercado. Bajo esta noción, la capacidad productiva, las condiciones y capacidades competitivas de la economía, determinan el crecimiento económico y la estructura del empleo.

Las políticas públicas y la acción de los agentes económicos que controlan el mercado de trabajo han provocado, en las últimas décadas, transformaciones sustanciales en la economía, en la estructura y composición del empleo; en el mercado de trabajo y en la propia composición de la fuerza de trabajo. El resultado de estas transformaciones es el incremento de la desocupación, la precarización del empleo, la terciarización de la economía, la inseguridad laboral, la feminización jerarquizada de la fuerza de trabajo y por tanto el incremento de la pobreza.

Estas transformaciones han dado origen a la vigencia en el país de distintos sistemas de contratación orientados a la reducción de costos de producción vía la eliminación del salario social, la reducción del salario real y la precarización generalizada del empleo; entre estos sistemas destaca la maquila y la subcontratación. Es precisamente bajo estos sistemas de contratación y bajo formas de auto generación de empleo que se registra una mayor concentración de la participación femenina en el mercado de trabajo.

En este escenario, lo que no ha cambiado es el patrón ocupacional por sexo. Este patrón organiza, racionaliza y orienta la inserción ocupacional de hombres y mujeres en ocupaciones afines a su género, produciendo segmentación y segregación por género. Esta presencia es visible a partir de la existencia y profundización de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en ocupación, ingresos, en jornada laboral y tipos de contratación.

La REMTE con el propósito de "aportar a la generación de estrategias desde las mujeres que permitan negociar y defender derechos laborales y económicos (...)", ha definido la realización del estudio que se presenta a continuación, cuyo objetivo general está centrado en realizar un **diagnóstico de la situación actual en cuanto a derechos laborales y económicos, así como de las características de la situación laboral de las mujeres trabajadoras en maquila y otros tipos de contratación en la ciudad de El Alto, en los rubros de Joyería, Textiles y Artesanía.**

El contenido del trabajo está estructurado en 5 capítulos: el primero se refiere a la base teórica que se sustenta en tres pilares fundamentales: mujer y empleo, maquila y formas de

subcontratación, y derechos económicos y laborales. El contenido del capítulo 2 presenta las características de la ciudad de El Alto y las mujeres en relación al trabajo. El capítulo 3 se refiere a la temática de las exportaciones en Bolivia y a una conceptualización de los rubros de Textiles, Artesanías y Joyería, además de las instancias existentes que impulsan la subcontratación. El capítulo 4 corresponde propiamente a la investigación y está dividido en cuatro subcapítulos. El primero se refiere a las características de los/las trabajadoras (participación de H y M, edad, nivel educativo), el segundo tiene que ver con el proceso de trabajo como proceso productivo (formas de producir, organización, control de calidad, capacitación y mercados), el tercero está referido a las condiciones de trabajo y derechos laborales (formas de contrato, jornada laboral, remuneración, seguridad industrial, relaciones laborales y conocimiento y ejercicio de derechos), y por último se describe la posición de las organizaciones sociales respecto a los derechos laborales de los/las trabajadoras en subcontratación y maquila.

Finalmente, en el quinto capítulo se sugieren algunas conclusiones basadas en la identificación de factores críticos de las condiciones de trabajo y por ende de los derechos, desde los/las actoras sociales en cuestión.

La perspectiva metodológica utilizada para el acercamiento y el análisis de la temática abordada se inscribe en el orden cualitativo y las técnicas y pasos consistieron en: 1) revisión bibliográfica acerca de las categorías conceptuales que sirven de soporte a la investigación. 2) trabajo de campo: entrevistas en profundidad a informantes clave de ambos sexos (trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales), y grupos focales mixtos de trabajadores. 3) análisis de los testimonios y creación de matrices por variables de investigación. 4) redacción del informe.

Se hace necesario mencionar que en el trabajo de campo se presentaron las siguientes dificultades:

Con las empresas:

- Mostraron poca disposición a dar información, en algunos casos pidieron carta de referencia de la institución, argumentando que si se daba la posibilidad de colaborar en el trabajo se debía esperar de 2 a 3 semanas.
- En otros casos, en que se comprometieron a colaborar con el trabajo, llegado el momento argumentaron falta de tiempo por el trabajo, además de no disponer de personal que explique el trabajo de la empresa.
- La mayor parte de los subcontratistas no permitieron ningún tipo de acercamiento a los trabajadores y cuando lo hicieron, no quisieron proporcionar datos sobre su personal, por lo que a los mismos se tuvo que hacer un abordaje bastante insistente en las calles.

Con las/los entrevistados:

- Al principio muchos de ellos/as pusieron resistencia a dar información, esto significó buscar casa por casa, hasta dar con sus domicilios.
- La mayoría de ellos/ellas demostró mucha susceptibilidad de ser entrevistados/as, peor de ser grabados, por temor de que esto afecte en su permanencia en el trabajo. Cuando se animaron a dar información, prácticamente rogaron que no se diera sus nombres.
- Otro argumento para evitar la entrevista consistió en la poca disposición de tiempo, especialmente en los rubros de textiles y artesanía ya que consideran al período de junio a diciembre, como época de mayor producción por existir mayor demanda, tanto del mercado nacional como del internacional.
- Para realizar las entrevistas se argumentó que la información era un trabajo de la Universidad puesto que en un primer abordaje se constató que la mayoría de la gente ponía resistencia ante partidos políticos y ONG's.

Grupos focales:

- Se lograron conformar 3 de los 4 grupos que se establecieron en la propuesta inicial debido a las mismas dificultades mencionadas anteriormente. Con 2 de ellos se trabajó en instalaciones del Centro de Promoción "Gregoria Apaza" y con el tercero se trabajó en el domicilio de una de las integrantes.

Por todo este escenario adverso, además del complejo marco conceptual que rodeaba a la temática, la presente investigación significó un verdadero esfuerzo, tanto de abordaje como de interpretación (comparación entre sectores y transversalidad de género). En este sentido, esperamos que el presente estudio se constituya en una sólida base para futuras investigaciones en el área.

Por último se debe aclarar que el presente trabajo está basado en la propuesta de investigación presentada por la consultora Silvia Fernández. Asimismo, señalar que se contó con la colaboración y trabajo comprometido de la socióloga Verónica Sánchez Barrera, en el trabajo de campo.

1. ALGUNAS PRECISIONES CONCEPTUALES

1.1 TRABAJO, GÉNERO Y EMPLEO

En la década de los años 80, con la llegada del conjunto de políticas de ajuste estructural inspiradas por el FMI, funcionales al sistema de mercado regulado por las fuerzas de libre oferta y demanda, la economía de continentes en situación de dependencia como América Latina y África, adquiere características de austeridad y por ende transformaciones en la estructura y composición de las fuerzas de trabajo y del empleo, siendo las principales la desocupación, la precarización del empleo, la terciarización de la economía, la inseguridad laboral, la feminización jerarquizada de la fuerza de trabajo y la generalización de la pobreza.

En este contexto, la reestructuración de la economía tiene una incidencia importante en el empleo de las mujeres. La reducción de empleos en el sector público influye en la reducción de la mano de obra femenina fuertemente concentrada en este sector. Una parte de las mujeres es expulsada del mismo y es absorbida por el sector privado o por las actividades informales (Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997. P. 14). Desde el enfoque de la equidad en la planificación del desarrollo, son las mujeres quienes además de cumplir el tradicional rol reproductivo constituyen una suerte de agentes económicos, sobre todo en la familia, donde cumplen funciones importantes en la economía informal y de subsistencia, identificándose como participantes activas en el desarrollo (León, s f.).

En este sentido, debido a las actividades de exportación como estrategia de desarrollo, fenómeno que se produce por la desreglamentación de los mercados de trabajo, se da una participación importante de las mujeres en el sector informal de industrias manufactureras, en el que se intensifica el uso de la mano de obra femenina, siendo su principal lugar de trabajo, su propio domicilio (Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997).

1.1.1 La actividad del trabajo¹

El trabajo es una actividad relacionada a la producción y reproducción del sistema social, concretamente tiene que ver con la producción de bienes y su distribución, además de incluir la generación de relaciones sociales que se concretan en contextos sociales específicos (Pahl, 1991. En Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997).

En este sentido, "el trabajo implica el control de una persona o categoría de personas sobre otras ya sea directamente, encomendándoles tareas, ya sea de forma indirecta, limitando su acceso a los recursos y bienes obtenidos" (Comas D'Argemir, 1995. P. 34).

¹ Cuando se habla de trabajo, podemos precisar el concepto diciendo que significa el "conjunto de actividades, relaciones sociales, saberes y representaciones que se ponen en contribución para producir y distribuir bienes y servicios y para reproducir el proceso mismo por el que se crean y distribuyen tales bienes y servicios" y que su realización va a implicar cierta organización, normas, roles, esfuerzo, distribución del tiempo, intercambios, etc., (Comas D'Argemir, 1995), siendo para el/la trabajadora una experiencia personal, una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado (Wallman, 1979. P. 2. En Comas D'Argemir, 1995. Op. Cit.).

La división del trabajo se relaciona con dos tipos de factores: con la clase de técnicas y medios intelectuales de los que disponen las sociedades (fuerzas productivas) y con el tipo de relación que los grupos humanos tienen respecto a las condiciones de existencia. En esta perspectiva los criterios de división social pueden ser distintos (sexo, etnia, raza, edad, clase) (Op. Cit.) Por ejemplo, se conoce que las desigualdades entre mujeres y hombres se explican por el hecho de que las mujeres se vinculan con el ámbito doméstico y los hombres, con el laboral. Siguiendo la reflexión de la autora de referencia, se precisa que no es la división del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre mujeres y hombres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo, a partir de los sistemas de representaciones simbólicas y de significados que cada sociedad construye las diferencias entre sexos.

1.1.2 El concepto de género

A diferencia del sexo, que está basado en el aspecto biológico, el género posee sobre todo connotaciones sociales y culturales, se trata de una construcción social basada en la sexualidad. Cada sociedad otorga ciertos significados a las diferencias sexuales, definiendo las diferencias entre mujeres y hombres.

En este sentido, el género se constituye en una de las principales divisiones de la sociedad, y en la división del trabajo se suma a otras grandes divisiones sociales existentes, como la de la raza, etnia, generacional, etc. Las categorías de género, de raza, o de etnia están conformadas, por tanto, por el conjunto de ideas por las que cada sociedad define los atributos y estereotipos de cada colectivo..., poseen una dimensión simbólica. (Op. Cit. P. 42).

Como estas representaciones simbólicas son algo aceptado socialmente, las formas de exclusión y de dominación se hallan plenamente justificadas en las distintas sociedades, es así que las prácticas discriminatorias pasan desapercibidas como tales, pues se basan en la naturalización de determinados rasgos de los individuos y se realizan inconscientemente. Las diferencias se convierte en desigualdades justamente porque el sistema social es jerarquizado y la desigualdad es parte constitutiva de él (Op. Cit. P. 43).

Desde esta perspectiva las representaciones de género y trabajo están construidas sobre la base de las diferencias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo se define como tal a partir de estas diferencias, así como las relaciones al interior del ámbito laboral como con otras instituciones de la sociedad.

1.1.3 La liberalización del empleo y el mercado de trabajo

Cuando se habla de trabajo femenino, se piensa automáticamente en aquellas tareas relacionadas a la esfera doméstica que tienen que ver con el sector reproductivo de la familia. Estas actividades en general no son consideradas como trabajo porque se supone que la mujer está hecha para las mismas, debiendo cumplirlas con amor y entrega, incluso con espíritu

de sacrificio, tanto en la función de esposas como de madres. Dentro de este esquema ideológico las labores de casa se consideran como trabajo, sin que éste tenga que ver con una remuneración.

El término de empleo va a ser reconocido como "una institución social reconocida socialmente como una ocupación remunerada" (Casas, 1987. En Arteaga, 1992. P.178.) que se realiza fuera de casa, sobre todo dentro del sector formal, sin embargo en el sector informal, la actividad del trabajo raramente se define como empleo o auto-empleo por los/las trabajadores. En el caso de las mujeres esta modalidad se caracteriza por la pluriactividad concomitante (una mujer puede hacer al mismo tiempo diversas actividades). Estas actividades pueden responder a una lógica de generación de ingresos o a una lógica "ocupacional", las que se realizan muchas veces en los momentos considerados como "libres" dándose prioridad a las actividades domésticas. Normalmente estas actividades productivas se efectúan en el mismo lugar, es decir en el propio domicilio (Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997).

Si bien, es un hecho que las mujeres constituyen agentes económicos que contribuyen de manera importante a la manutención de la familia o en otros casos, significan el principal o el único soporte económico, las llamadas "jefas de hogar", ideológicamente apenas si se han modificado las percepciones acerca de hombres y mujeres en relación al trabajo remunerado. Si para los hombres el trabajo es considerado como obligación, para las mujeres constituye una opción porque las obligaciones domésticas siguen siendo consideradas como una prioridad (Comas D'Argemir, 1995).

De esta manera el trabajo de las mujeres queda invisibilizado tras la cortina de las actividades domésticas, y generalmente se realiza en el sector informal. El acceso a un trabajo formal (empleo) se hace más difícil, no sólo por la falta de oportunidades en el mercado de trabajo sino por los significados que las sociedades le otorgan a la relación de las mujeres con la esfera laboral. Esta significación es parte de las propias mujeres, reproduciéndose de generación en generación.

La transformación de la relación Estado – mercado – sociedad civil, en las últimas décadas, ha provocado cambios sustanciales en el mercado de trabajo, en la estructura de la fuerza de trabajo y en la organización del trabajo remunerado. Si antes, la segregación se identificaba con las dificultades y/o restricciones genéricas de inserción laboral y educativa de las mujeres, hoy estas restricciones se complejizan más por la competitividad, la segregación por cualificación e inclusive por el control, el destino y el uso de bienes, servicios y recursos generados. Las oportunidades ocupacionales cada vez dependen más de la estructura de los mercados de trabajo locales y regionales.

En este marco, la intervención del Estado se ha caracterizado por la concentración de la acción pública, en la desregulación del empleo, la desprotección de la fuerza de trabajo, la promoción del auto empleo y el acceso al micro-crédito con tasas de mercado. Así pues, las condiciones de inserción laboral de las mujeres no son en absoluto satisfactorias y en los

últimos años se han visto agravadas por la disminución general del empleo y la precariedad laboral, agravándose esta situación por la notoria asimetría de las oportunidades ocupacionales entre hombres y mujeres siendo más flexibles y abiertas para los primeros, y más rígidas y restringidas para las mujeres (Op. Cit).

1.1.4 El patrón ocupacional por sexo

La división social y sexual del trabajo rige, organiza y estructura las relaciones sociales de trabajo en una dimensión jerárquica.

La creación de jerarquías en el proceso de producción de bienes y servicios, a su vez, provoca segmentación del mercado de trabajo, donde los criterios o claves de clase, de género e inclusive las claves étnicas y generacionales funcionan como criterios organizadores de esa segmentación jerarquizada que penetra y organiza el tejido social, define el acceso a oportunidades, a recursos, a bienes y a servicios. En suma, diríamos que define el acceso diferenciado (por género, clase y etnia) al ejercicio del derecho al trabajo y la vida digna.

Las estructuras ocupacionales y de ingresos más que tener una relación de dependencia con el "crecimiento económico" tienen una vinculación dependiente con la distribución de la riqueza social.

En esta vinculación del trabajo relativa a la distribución del producto y la riqueza social el sistema de género opera – en esta organización jerárquica- modelando las normas, las relaciones, los intercambios, el control, etc. Por ejemplo se conoce que a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ellas tienen las posiciones más desventajosas, con trabajos poco cualificados, rutinarios y mal retribuidos.

Los sistemas de género en el ámbito del trabajo y la distribución de la riqueza social, tienen un impacto redistributivo en tanto estos sistemas definen las capacidades y los atributos designados socialmente a cada sexo, que cruzados con las formas de reproducción de la acumulación y el mercado definen la situación y condición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

El patrón ocupacional por sexo, construido por la división genérica del trabajo organiza, racionaliza y orienta la inserción ocupacional de hombres y mujeres en ocupaciones afines a su género, produciendo segmentación y segregación por género visible a partir de brechas de desigualdad en ocupación, ingresos, jornada laboral y tipos de contratación. Además de otros factores que concurren en la segregación de las mujeres, como ser: las creencias culturales, los obstáculos informales al empleo, la socialización y preparación para el trabajo, las responsabilidades familiares, etc. Según Comas D'Argemir (1995), algunos de estos factores derivan de valores sociales, así como de las expectativas y capacidades de las trabajadoras, y los otros, de las características ocupacionales y de la lógica laboral.

El predominio del patrón masculino en las formas de producción y acumulación de bienes y

capital contribuye a la reclusión de las mujeres en el ámbito privado, invisibilizando la contribución de la mujer a la reproducción de la fuerza de trabajo a través de la subvaloración de los roles domésticos. La segmentación y estratificación jerarquizada de la ocupación, produce una segregación ocupacional por sexos, cuyas tendencias fundamentales se orientan a excluir y discriminar a las mujeres por la difícil tensión entre la esfera productiva y la esfera reproductiva.

El valor de la fuerza de trabajo se expresa en el proceso productivo, en tanto que el coste se materializa en las instituciones en que se produce la reconstitución, mantenimiento y reproducción física de los trabajadores, ambos espacios: productivo y reproductivo se encuentran fuertemente articulados a pesar de que en apariencia parezcan totalmente separados. La familia es el espacio privilegiado para el desarrollo del trabajo que reproduce la fuerza de trabajo y del trabajo mismo. Los otros espacios de reproducción de la fuerza de trabajo son el conjunto de relaciones sociales, las políticas públicas, los sistemas de organización de la producción y la distribución.

Desde esta perspectiva, el trabajo de las mujeres o la participación de la mujer en la reproducción social, sólo puede ser entendida en su articulación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, en las prácticas y representaciones articuladas a la subjetividad femenina. La apariencia de autonomía entre familia y trabajo, que ha justificado la reclusión de las mujeres en el hogar y la desvalorización de sus actividades, trasciende la mera división sexual del trabajo para situar esta división como un elemento básico en la reproducción de la lógica capitalista (Rapp, 1978; Godard, 1985. En Comas D'Argemir, 1995). A todo esto se suman las representaciones ideológicas mencionadas líneas arriba, que fortalecen la reproducción y aceptación "natural" de las actividades que se realizan al interior de la familia (autoabastecimiento, consumo y asistenciales) que no se contabilizan como costes de trabajo por el hecho de inscribirse en los lazos de afecto y moralidad de parentesco, pero que son esenciales para la reproducción física, psíquica y social de las personas y forman parte, por tanto, del trabajo social necesario (Comas D'Argemir, 1995. P. 60).

1.1.5 La ideología y el proceso del trabajo

"La ideología es una interpretación de la realidad y por ello puede decirse que la realidad misma es un mundo creado por el pensamiento y por las acciones, pues sólo es significativa en tanto que es aprehendida por los individuos" (Berger y Luckmann, 1978. P. 39).

Al margen de la consideración de que el sistema de mercado conlleva una serie de cambios estructurales en las fuerzas de trabajo y del empleo en general y en particular de las mujeres, considero que también se debe tomar en cuenta el papel de las representaciones ideológicas en relación al proceso del trabajo para comprender las divisiones de género.

Por una parte la acumulación capitalista no significa solamente la posesión del capital sino el control y uso del trabajo humano (Gramsci, 1970. En Comas D'Argemir, 1995) que se obtiene

a través de la estratificación organizada del mercado de trabajo cuyas principales fuerzas son: la profesionalización (niveles de preparación jerarquizados), las características propias del mercado de trabajo (estructura de oportunidades ocupacionales) y las divisiones basadas en el género, la raza o la etnia (Comas D'Argemir, 1995) así como en la generación "atravesando las clases y fragmentándolas... pues a través de ellos se ejercen y legitiman prácticas discriminatorias de carácter formal o informal". Se trata de "constructos ideológicos. Esto significa que se trata de constelaciones de la realidad interpretadas y modeladas por el pensamiento" (Op. Cit. P. 54).

En el conjunto de actividades que constituyen el trabajo, no solo se producen cosas sino también relaciones entre las personas, así como todo un conjunto de ideas y representaciones acerca de tales relaciones y actividades (Gintis, 1983. En Comas D'Argemir, 1995). Por consiguiente la ideología es una experiencia vivida y no algo impuesto, está incrustada en el proceso de trabajo mismo y no es solo una derivación de él (Thompson, 1983. En Comas D'Argemir, 1995), por tanto constituyen estructuras objetivas, que forman parte de la propia sustancia y características del trabajo, pudiendo variar en el tiempo y de una sociedad a otra, así como de un contexto socio-cultural a otro (Comas D'Argemir, 1995).

Ryckmans y Yépez del Castillo (1997) también corroboran esta perspectiva, van a decir que los factores ideológicos son una influencia muy importante al interior del comportamiento de las mujeres, es así que la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los niños/as condiciona la preferencia por el trabajo a domicilio, reduciendo enormemente las posibilidades de elección de emprender actividades productivas.

En síntesis, como se mencionó líneas arriba, se puede decir que la ideología de la división social y sexual del trabajo se halla instalada en el pensamiento de los/las trabajadoras y en especial en las propias mujeres, aceptando como algo "natural", como algo "dado" su situación de subordinación al ámbito familiar, otorgando prioridad a las actividades domésticas y dando preferencia al trabajo a domicilio por sobre el trabajo fuera del mismo.

1.1.6 Las mujeres y el trabajo-empleo en Bolivia

En Bolivia, es el decreto No. 21060 en 1985, instaurado por el gobierno del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) bajo presiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y por el Banco Mundial, que impone la política neoliberal de ajuste estructural como en otros países en desarrollo a nivel mundial. Estas medidas, al igual que en otros países produjeron efectos entre los sectores más pobres, entre ellos principalmente en el de mujeres de sectores populares dando lugar a lo que se ha denominado como "feminización de la pobreza".

En el tema de la pobreza, es importante destacar la relación de las mujeres con el fenómeno de la migración del área rural a los centros urbanos, generalmente son las jóvenes las que migran y se insertan en el sector informal de las ciudades, sin embargo, mujeres de todas las

edades, incluyendo niñas, y de toda condición familiar (solteras, casadas, separadas, etc.) son las que ingresan a varios rubros del sector informal como una de tantas estrategias de sobrevivencia.

En Bolivia como en otros países, el matrimonio o unión conyugal cambia la situación laboral de la mujer, las casadas frecuentemente se ocupan en actividades informales en el domicilio, de tipo artesanal o industrias caseras que le permiten trabajar simultáneamente en labores domésticas reproductivas y productivas (CONAPO, 1988. P. 32. En Arteaga, 1992. P. 183). Otro elemento observado consiste en que el matrimonio origina un retiro de las mujeres de empleos permanentes para tomar aquellos ocasionales, temporales y con jornadas irregulares (Op. Cit.).

Si bien se ha dado un crecimiento en los niveles de ocupación de las mujeres, las condiciones de empleo han empeorado. El problema de la segregación ocupacional por género se manifiesta en las características diferenciadas de la estructura laboral, en las desigualdades de ingresos entre mujeres y hombres, en los patrones estereotipados de valoración del trabajo, y en las diferentes formas de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por el incremento del desempleo y subempleo de los hombres, cada vez son las mujeres quienes se ven forzadas a ingresar al mercado laboral, sobre todo en el sector terciario (Foro Alternativo de ONG's, 1995. P. 35).

Por otra parte, también es necesario mencionar, como se indicó en el acápite sobre ideología y proceso de trabajo, que al margen de la compatibilidad existente entre la flexibilidad laboral (horario, disciplina y rendimiento) con el trabajo doméstico no remunerado, la tradición andina privilegia la organización económica familiar y el desarrollo de destrezas femeninas como el tejido, facilitando su ingreso en el sector del comercio (Arteaga, 1987. En Arteaga, 1992) y actualmente, con más fuerza en formas de subcontratación.

En cuanto a la presencia de la mujer en actividades por cuenta propia, Arteaga (1992) cita algunos rasgos observados por Casanovas (1986), éstos son:

- 7) Las actividades por cuenta propia son la principal fuente de trabajo de aquellas personas relacionadas con la informalidad, vale decir de aquellos asentados ya en centros urbanos y no de los/las migrantes recientes.
- 8) Los niveles de instrucción son los más bajos en el sector de cuenta propia, en relación a la PEA urbana.
- 9) La inestabilidad laboral es otro factor que va ligado a la informalidad, sin embargo para el caso de Bolivia parece que las actividades económicas no solo significan una estrategia de subsistencia temporal sino un estilo de vida permanente.

Si bien, el nivel de ingresos depende del nivel de instrucción en ambos sexos, subsisten desigualdades entre hombres y mujeres con un mismo grado de educación. También se observa que en general, la mujer percibe menores ingresos que el hombre en distintos sectores y categorías laborales (Arteaga, 1990. En Arteaga, 1992), sin embargo según el "Informe sobre el avance de las mujeres en Bolivia" (1992) las brechas mayores entre los ingresos de los hombres y de las mujeres se encuentran entre los agricultores, operadores de máquina, vendedores y operario-artesanos², llegando a diferencias de 70% entre los primeros, y de 45.7% entre los últimos.

Asimismo, otro aspecto que incide en las brechas de género es el todavía escaso acceso de las mujeres a la educación técnica. En este sentido, en los últimos años se han ido implementando programas específicos de capacitación técnica en centros de capacitación laboral³, sin embargo, a pesar de haberse incrementado el número de mujeres que acceden a estas actividades de capacitación, la mayoría continúa eligiendo las áreas más tradicionales, como administración, corte y confección y artesanía, mientras que los hombres eligen con preferencia las áreas de electricidad, metal-mecánica, electrónica, mecánica automotriz entre otras. Sólo en la ciudad de Cochabamba se ha observado que las mujeres están tendiendo a la diversificación hacia áreas técnicas (Op. Cit. P. 75).

En síntesis, "el modelo neoliberal desde la vivencia de las mujeres representa crecimiento económico sin equidad, producto de la coexistencia y articulación del modelo económico, el colonialismo interno y el sistema patriarcal" (Foro Alternativo de ONG's, 1995. P. 29) y según Arteaga (1990) mientras no se tomen medidas correctivas, las características de la fuerza laboral femenina seguirán siendo las mismas, vale decir que la mujer seguirá participando en forma muy reducida en el sector formal de la economía y que sus actividades, en el área urbana se concentrarán en el sector informal, en las ramas de comercio y servicio. A esta proyección se podría añadir las actividades en la rama de subcontratación.

1.2 SECTOR INFORMAL: MICRO EMPRESAS, TALLERES FAMILIARES Y SUBCONTRACION

Como ya se mencionó, en el marco del ajuste estructural y dentro del fenómeno que conlleva la llamada globalización surgen formas de producción que no corresponden enteramente al sistema capitalista pero que articuladas entre ellas resultan ser funcionales al objetivo de mayor acumulación de ganancia en una suerte de cadena global de ensamblaje (Mertens, 1990; Rossell y Poveda, 2002. En Poveda, 2003).

Dentro de estas diversas modalidades de producción se encuentran la empresarial, semiempresarial y la familiar que principalmente se encuentra en la industria manufacturera, se trata de diversas formas de producción que no son plenamente capitalistas. En general, dentro del sector informal existen multitud de pequeñas empresas de propiedad familiar, con

² Los subrayados son propios.

³ Servicio Nacional de Educación Técnica (SENET) e Instituto de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL).

uso de fuerza de trabajo familiar (enfoque estructuralista de Portes. En Poveda, 2003).

Según Ryckmans y Yépez del Castillo (1997), el sector informal⁴ sobre todo está compuesto por pequeñas empresas que asocian a trabajadores independientes que a veces emplean una mano de obra familiar, algunos como asalariados y otros como aprendices. "A nivel del sector de producción, la informalidad se define por el hecho de que una sola unidad de producción, comercio o servicio combina diferentes actividades simultáneamente o porque los cambios de actividades son frecuentes, esencialmente en función de la estación" (P. 22). Entre las diversas formas de producción existen redes de articulación, así como entre el sector informal y el formal, estructurando el proceso productivo.

Organizaciones como PREALC – OIT afirman que las relaciones se caracterizan por el carácter subordinado del sector informal respecto al sector formal debido a la segmentación económica y laboral determinada por las diferencias de capacidad productiva y competitividad desventajosas para el primero por lo que el comportamiento del sector informal se derivaría del comportamiento del sector moderno. Así se tienen: 1) relaciones en el mercado laboral a través del tránsito de trabajadores de uno a otro sector y mediante la doble ocupación en ambos sectores. 2) relaciones en el mercado de capitales... el sector informal puede competir por acceso al crédito. 3) relaciones en el mercado de bienes, mediante competencia o complementariedad de bienes y servicios ofrecidos (Poveda, 2003. P. 4), "hay escasa evidencia de que las empresas del sector moderno establezcan relaciones de subcontratación por montos importantes y de modo frecuente con microempresas del sector informal urbano debido a los problemas de calidad, puntualidad y altos costos de los informales (Mezzer, 1985. En Poveda, 2003).

El sector informal está considerado como parte de un conjunto interdependiente de sectores económicos que contribuye a la valoración capitalista. El carácter general de la economía capitalista está constituido por "tres formas (capitalista empresarial, capitalista híbrida y mercantil simple o precapitalista)... que se articulan e interrelacionan en una compleja urdimbre productiva y configuran relaciones sociales que califican a la organización de la producción en su conjunto" (Fernández, 1987. En Poveda, 2003. P. 4).

Según estudios de la OIT: "...la subcontratación ha contribuido a la redefinición de la frontera y de la relación entre economía formal e informal... se han ido estableciendo vínculos más estrechos cuyo contenido y puntos de encuentro varían en el tiempo según las innovaciones tecnológicas y los modelos de crecimiento económico promovidos" (Tomei, 1999. En Poveda, 2003. P. 5). En suma se trata de una coexistencia entre distintas formas de organización de la producción y de la utilización de la fuerza de trabajo que incluso resultan ser contradictorias. De esta forma el empleo formal como tal, sobre todo en países en desarrollo, va perdiendo vigencia, dando lugar a una forma de empleo ligado a nuevos tipos de acumulación propios de la globalización (Pérez, 2000. En Poveda, 2003) y que caracterizan a la informalidad.

⁴ Algunas investigadoras sobre la mujer y la micro-empresa consideran que la informalidad es un concepto que permite comprender la dinámica de las actividades económicas a pequeña escala (Marguerite Berger y Mayra Bunivic. "Women's ventures. Assistance to the informal sector in Latin America), en Ryckmans y Yépez del Castillo. Op. Cit.

1.2.1 Las micro-empresas

"Una de las características de la dinámica al interior de la organización de la micro-empresa consiste en que la jerarquía de trabajo y las funciones sobre el lugar de trabajo son más flexibles y simples. Los/las trabajadoras por cuenta propia cumplen las funciones de trabajadores/as, gerente y propietario/a en una misma persona..... Las relaciones con el mundo exterior son también menos definidas que en el sector formal; en general no existe un contrato firmado, los horarios de trabajo son flexibles y los contactos con el mercado y los clientes, irregulares" (Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997).

Un porcentaje importante de micro empresas componen el denominado sector informal, sin embargo este tipo de unidades económicas también se pueden encontrar en el sector formal. Existe una gran variedad al interior de este tipo de unidades, construyéndose distintos tipos de micro-empresas a partir de diversos criterios: "el sector de actividad, las características propias de las unidades y sus relaciones con la economía, la escala de acumulación, etc." (Op. Cit. P. 18). Uno de los más importantes y representativos corresponde a la producción artesanal.

De acuerdo a las características de las unidades y su relación con la economía se pueden identificar tres grupos:

- 1- Las formas que se consideran como "trabajo ocasional", que comprenden las actividades temporales y de acuerdo a la relación de oferta y demanda de la temporada. Se las considera como las actividades precarias de sobrevivencia.
- 2- Las micro-empresas independientes y más o menos estables que incluso pueden entrar a competir con las del sector formal.
- 3- Las micro-empresas a contrato. Estas representan una forma de empleo asalariado disfrazado y generalmente cuentan con un pequeño número de clientes que compran la totalidad de su producción. Su modalidad de trabajo consiste en la producción de ciertos componentes de un producto, que son vendidas a una empresa del sector formal o a una gran firma de ensamblaje.

Desde el punto de vista que considera la escala de acumulación se pueden distinguir tres tipos de micro-empresas:

- 1- Las de sobrevivencia: Que diversifican estrategias ocupacionales orientadas a la subsistencia.
- 2- Las de acumulación simple: Aquellas que conservan el capital de base.
- 3- Las de acumulación ampliada: Estas se encontrarían en transición a la pequeña empresa de tipo formal⁵.

⁵ En América Latina se observa el desarrollo de pequeños talleres que trabajan bajo la forma de subcontratación y que generalmente se desarrollan gracias a la explotación de mano de obra familiar no remunerada. Esta situación se presenta sobre todo en el sector de confección y de la producción de calzados.

Otro tipo de distinción útil que hace Jaques Charmes en cuanto a las micro-empresas se refiere a su modalidad de ubicación, pudiendo ser: en un **sector localizado**, es decir que las actividades se realizan en un solo lugar, que puede ser un local destinado exclusivamente a este fin, y el **sector no localizado**, en el que las actividades se desenvuelven en múltiples locales que generalmente son distintos domicilios. Esta modalidad de trabajo es frecuente entre las mujeres (Op. Cit.).

Lorein J. C. y Leal G.⁶ van a distinguir cinco tipos de micro y pequeñas empresas dirigidas generalmente por mujeres: individuales, familiares, de grupo, en asociación y cooperativas. Según estos autores, en América Latina han jugado un rol importante las cooperativas, y actualmente existe toda una diversidad de tipos de empresas.

1.2.1.1 Las mujeres y las micro-empresas

En las áreas urbanas la mujer trabaja frecuentemente en empresas del sector informal ubicadas en el hogar (a manera de subcontratación o trabajo a destajo) o en talleres del vecindario (Moser, s f.).

En general, muchas de las actividades que se realizan al interior de las micro-empresas constituyen para las mujeres "una extensión de sus tareas familiares: confección de vestimentas, producción de alimentos y venta de productos relacionados con alimentos, todas actividades tradicionalmente femeninas" (Op. Cit. P. 25), se podría añadir a las actividades mencionadas, la de artesanías que también significa una actividad netamente femenina ya que, al igual que las otras se transmiten por generaciones.

1.2.2 La subcontratación

En el sistema capitalista, lo importante es la obtención del excedente mediante la producción, la cual se realiza en el mercado, entonces la razón de ser del proceso de producción significa que constituye un proceso de extracción de ganancia. Este excedente se obtiene porque existe fuerza de trabajo libre que se alquila por un tiempo determinado a los propietarios de los medios de producción. En este tiempo, la fuerza de trabajo produce un valor por encima del que se le paga por su alquiler, una parte de su tiempo sirve para reponer su fuerza de trabajo por la cual percibe un salario y la otra parte del tiempo se lo apropia el que alquila su trabajo, por el adelanto de los medios de producción que están bajo su monopolio. Cuando se desarrolla el modo de producción se introduce el uso de la maquinaria dándose una transformación importante, además por el uso de recursos como la química, la mecánica y la tecnología. Es así que el proceso de producción se convierte en una producción socializada,

⁶"Women in micro and small scale enterprise development", in Havet J., Women in micro and small-scale enterprise development. Canadian International Development agency, Institute for international development and co-operation, 1987. En Ryckmans y Yépez del Castillo, 1997.

es decir que toda la fuerza productiva del trabajo se presenta como fuerza productiva de la producción del capital, actuando los trabajadores y factores que confluyen en el proceso de producción, subordinados al mismo (Marx, 1975, 1990. Pp. 179-214. En Poveda, 2003).

En la historia del capitalismo se distinguen tres etapas de evolución de la subsunción del trabajo al capital: la revolución industrial del siglo XIX, la forma de organización de la producción taylorista-fordista a principios del siglo XX y en el último tercio del siglo XX lo que se ha llamado el toyotismo (Poveda, 2003)⁷.

Entre las formas de extracción de excedente y para el tema que interesa ver en el presente trabajo, es aquella referida al capital comercial, que se da cuando el capitalista hace una serie de pedidos a productores, reúne luego sus productos y luego los vende, esta forma aún no constituye una subsunción formal del trabajo al capital, más bien se trata de una forma híbrida de extracción de excedente (Op.Cit.). El carácter de subordinación del sector informal al formal se presenta a pesar de que el taller de origen se define como unidad independiente por parte del núcleo familiar o de la asociación. En su desarrollo o permanencia es predominante la influencia de "las relaciones de explotación, subordinación y dependencia que lo articulan con otros agentes e intereses del capital industrial o comercial", estas relaciones se establecen a través de mecanismos de financiamiento, comercialización o articulación productiva vía subcontratación inscritos en un proceso general de industrialización (Castillo, 1991. En Poveda, 2003).

En la práctica esta aparente independencia de las micro empresas informales se centra en la separación entre la producción y las etapas de diseño y comercialización que son definidos por la empresa contratante. "Es la empresa que vende y distribuye bienes que llevan la marca, aunque no participe en su fabricación, la que establece de antemano las características del producto, los procedimientos de producción, y la tecnología a utilizarse, entre otras cosas, y que decide sobre la continuidad, en una misma región o país, de la producción" (Tomei, 1999. Poveda, 2003).

Otro aspecto importante en cuanto a la subordinación del sector informal al formal, sobre todo en los trabajadores por cuenta propia, se refiere a un disfrazamiento de las relaciones laborales debido a la necesidad de las empresas formales de eludir el riesgo y reducir ciertos costos: "El trabajo a domicilio se inserta dentro de redes de subcontratación a nivel internacional y/o nacional entre diversos agentes económicos (tiendas, intermediarios) y empresas de diferente tamaño, modernidad y grado de formalización, que buscan alcanzar niveles crecientes de flexibilidad y competitividad, por medio de una estrategia de reducción de riesgos empresariales

⁷ La forma taylorista-fordista se va a referir a la utilización de métodos y técnicas para aumentar la fuerza productiva del trabajo como ser: la línea de montaje o la división técnica del trabajo. Después de la crisis de esta forma de organización de la producción surgen nuevas técnicas que no rompen del todo con las anteriores (Neffa, Julio César, 1998). En cuanto al toyotismo, autores como Gounet y Tomas (1998) describen como características: la automatización, el "justo a tiempo", el trabajo en cuadrilla, gestión por estímulo y la "subcontratación (el subrayado es propio).

y de costos fijos. La ventaja de la subcontratación reside en efecto en la posibilidad de ampliar la capacidad de producción de una empresa o taller sin tener que invertir en recursos humanos y activos fijos. Lo que sucede de hecho es una transferencia de riesgos y costos de un eslabón al otro de la cadena de estas relaciones inter-firma y entre éstas y otros agentes económicos" (Op. Cit.). Entre estas formas de subcontratación se van a dar por ejemplo: el empleo de mano de obra independiente en la rama de construcción, la maquila domiciliaria o en un taller, la comercialización "callejera" por comisión que muestran la existencia de una "salarización encubierta" (Pérez, 1991. En Poveda, 2003). Asimismo dentro del sector industrial se van a dar varias modalidades de subcontratación de acuerdo a los requerimientos de la empresa empleadora, como se verá más adelante para el caso boliviano.

Por ejemplo, para el caso de San Pedro Sacatepéquez (Guatemala) que sirve de referencia al presente estudio, Pérez Sáinz y Leal (1992) definen tres modalidades de subcontratación:

- 1) Establecimientos que maquilan⁸ para **empresas extranjeras**. Esta forma de trabajo se originó en contactos establecidos por el incentivo de intermediarios inmersos y conocedores del negocio. En cuanto a la obtención de insumos, en esta modalidad el establecimiento obtiene **todos** los insumos requeridos, de la empresa subcontratante.
- 2) Establecimientos que maquilan para **empresas nacionales**. En este caso parece ser que esta relación se dio por iniciativa propia de los productores y también por la búsqueda de las empresas subcontratantes. En este tipo de subcontratación, los establecimientos deben proveerse por cuenta propia, de **algunos** insumos.
- 3) Pequeños talleres más bien **familiares** que **no maquilan** y que su producción está destinada al **mercado nacional** y no a la exportación. Los contactos se realizan con empresas ubicadas en la capital (Guatemala) y a diferencia de los anteriores casos, generalmente las redes de trabajo se establecen a través de familiares y amigos. Estos talleres generalmente obtienen la **totalidad** de los insumos de los comercios subcontratantes.

También se debe mencionar que existen unos pocos establecimientos que comercializan directamente, en el tipo de relación de comercio justo o equitativo, aunque cada vez son menos.

Finalmente, los mismos autores mencionan que los dos primeros tipos de establecimientos parecen estar orientados por una lógica de acumulación mientras que en el tercer caso posiblemente se da una especie de estancamiento y que las actividades sobre todo son de subsistencia. Una de las razones para esta situación se debería a que la maquinaria no es tan moderna como la que se requiere para el sistema maquilador.

⁸ En el siguiente acápite se explica el significado de esta forma de subcontratación.

1.2.2.1 La Maquila

Dentro de las formas de trabajo informal que se articula al formal en el proceso productivo se distingue lo que se ha denominado como maquila.

Según el documento Estudios e Informes No. 95 sobre la industria maquiladora en México (CEPAL, 1996), la maquila ha jugado un papel importante como generadora de empleo fomentando la industrialización en los países en desarrollo e impulsando la exportación y la industria nacional. Agente generador y transmisor de tecnología y elemento impulsor de la competitividad. Se ha convertido en la principal fuente de empleos en el sector secundario.

La definición de este modo de producción ha ido variando a medida que se iban dando transformaciones en el proceso productivo. En 1972 se conocía a la maquila como una "industria dedicada al ensamble y acabado de artículos extranjeros que debían retornar al exterior". Desde 1983, período en el que surgieron transformaciones se define como un "proceso industrial o de servicios destinado a la transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación posterior" (Op. Cit. P. 113), así "una parte del proceso puede ocurrir en una planta con altísimos niveles tecnológicos y otra, que se puede caracterizar simplemente de ensamblaje puede ocurrir en cualquier lugar para lo que no se requiere de alta tecnología, ésta viene ya incorporada en el sistema de ensamblaje final" (Blanes (comp.), 1991. P. 2).

Otra de las razones de existencia de la maquila dentro de la lógica de acumulación capitalista, consiste en la utilización de ciertas ventajas que abaratan los procesos de producción, como son: la fuerza de trabajo barata y las condiciones favorables de transporte en relación a los principales mercados que responden a una situación de competencia mundial. Por ejemplo para el funcionamiento de maquiladoras en Bolivia, el costo de la mano de obra no debe estar basado solo en la oferta y demanda, y en el marco reglamentario del mercado de mano de obra doméstica sino también en los costos de mano de obra de otros países como México, Costa Rica o Taiwan (Ganster, 1991. En Blanes (comp), 1991).

En América Latina se puede identificar a México y Guatemala como países con un alto índice de industria maquiladora, sin embargo esta modalidad se ha ido generalizando en varios países latinoamericanos.

En México, la base para este tipo de producción ha sido "la libre importación temporal de insumos (materias primas y auxiliares, envases y material de empaque) y bienes de capital (maquinaria, equipo y herramientas) previo control por la Dirección General de Aduanas. A estos implementos, en el tiempo se fueron añadiendo otros accesorios para la producción como ser: manuales de trabajo y planos industriales, luego aparatos para el control de la contaminación industrial, equipos de telecomunicaciones, cajas de "trailer", contenedores, etc. Poco a poco se fueron reglamentando los plazos para la permanencia en el país de los bienes de capital y de los demás artículos (CEPAL, 1996).

El funcionamiento de este modo de producción es legal, por tanto las empresas maquiladoras deben cumplir con varias exigencias además de obligaciones fiscales y laborales. Están libres del pago del impuesto al valor agregado (Iva), sin embargo están obligadas a cumplir con el régimen fiscal (Op. Cit.). Estas empresas están obligadas a cumplir con las reglamentaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo el pago del salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el derecho a formar organizaciones sindicales. En los primeros años, en México se carecía de una ley que reglamentara la inversión extranjera (Op. Cit. P.116).

En Guatemala, este tipo de producción también está respaldado por Decretos Leyes promulgados en la década de los 80 que comenzaron a impulsar el desarrollo de las exportaciones. En este sentido, la promulgación de La Ley de Zonas Francas⁹ ha servido de instrumento de regulación de las exportaciones así como de facilitador de la instauración del sistema de maquila, asimismo ha constituido un incentivo a las grandes empresas transnacionales para la inversión e incremento de capitales extranjeros. Por ejemplo, en Guatemala sobre todo, la mayor parte de la producción está destinada a Estados Unidos, constituyendo el rubro más importante el de textiles y de prendas de vestir (Pérez Sáinz y Leal, 1992).

Estos casos, que sirven como parámetros de referencia proporcionan ciertos indicadores que dan a conocer las condiciones en las que se desarrolla el proceso de producción en el trabajo en maquila, por ejemplo en el tema de salarios algunos estudios indican que existe un deterioro generalizado del salario en la maquila (Gambrill, 1994. En Pérez Sáinz y Leal, 1992), mientras que otros aseguran que existen variaciones significativas asociadas con el nivel tecnológico, el tamaño, el origen del capital y el tipo de actividad de las maquiladoras, así como con la ciudad donde se localizan (Carrillo y Ramírez, 1990. En Pérez Sáinz y Leal, 1992). Según Contreras (1992), en países en los que el trabajo de maquila se realiza mediante grandes empresas que manejan capitales considerables, éstas han optado por prestaciones adicionales a los trabajadores/as más calificados/as y compensaciones no salariales para la retención de los/las trabajadoras ya que la competencia entre empresas de este tipo es cada vez más intensa debido a la demanda de productos existente en el mercado.

Otra de las características usuales en este tipo de producción constituye la rotación continua de personal, significando un problema desde el punto de vista de los empleadores, por la

⁹ La frontera reúne una serie de condiciones ventajosas para los procesos de maquila, circunstancias aprovechadas tanto por las grandes empresas industriales a nivel mundial como por los países en desarrollo. Esta modalidad de producción informal también se está generando en otras circunstancias no necesariamente relacionadas con la situación de frontera, sin embargo la relación continúa claramente definida por la situación de desigualdad entre ambas partes (Blanes, 1991). "Las zonas francas están concebidas como áreas de terreno delimitadas y cercadas sin solución de continuidad, acondicionadas para la realización de las actividades de la industria, el comercio, el almacenamiento de mercaderías y la prestación de servicios para esas actividades. Esas áreas están sometidas al principio de segregación aduanera y fiscal, con el objeto de que las mercaderías que se internen y las inversiones que se realicen, se beneficien de efectos suspensivos y de liberación en materia tributaria y arancelaria" (Méndez, 1991. P. 19. En Blanes, 1991). Las zonas francas deben tener acceso directo a rutas marítimas, aéreas, férreas, fluviales y carreteras, además de estar ubicadas cerca de centros urbanos que garanticen una adecuada infraestructura urbana básica, servicios diversos y mano de obra suficiente, desde la óptica de la cantidad, así como de calificación (Op. Cit.).

variación en los niveles de calidad y continuidad en los procesos de producción. Esta problemática viene a ser un indicador de las malas condiciones de trabajo en las fábricas, o bien de la precariedad de las condiciones de vida de los trabajadores (Williams y Passet-Smith, 1989; Reygadas, 1992. En Contreras, 2000), ya que este abandono del trabajo es voluntario de parte de los/las trabajadoras (Contreras, 1992). Esta precariedad en las condiciones laborales sobre todo están referidas a las jornadas prolongadas de trabajo (generalmente se trabaja más de ocho horas diarias) y a los salarios bajos que suelen ser a destajo (Pérez Sáinz y Leal, 1992).

Respecto a la organización, es de conocimiento general que el sindicato ha representado la instancia reguladora de las relaciones laborales entre empleador y trabajadores, y no solo eso sino que es y ha sido un espacio importante de expresión ideológica política de las reivindicaciones de la clase obrera. En diversos países europeos, en Estados Unidos, así como en América Latina, fundamentalmente en México y Brasil, los principales conflictos y dificultades frente al reajuste estructural en el sector industrial expresado en nuevas estrategias acordes a la flexibilización laboral, han provenido de los sindicatos. En el sistema de producción maquilador, la formación de organizaciones sindicales, más bien ha constituido un elemento funcional al uso de la mano de obra flexible. "Este estilo de práctica sindical ha sido caracterizado por Quintero (1990) como "sindicalismo subordinado" y por Carrillo (1989) como "sindicalismo regresivo-funcional" (Contreras, 2000. P. 92). La definición de Quintero (1990) se refiere concretamente a una condición de subordinación política de las organizaciones sindicales respecto a las políticas estatales y empresariales, y en el segundo caso, Carrillo (1989) alude sobre todo a la incidencia de estas organizaciones en la negociación sobre salarios, las condiciones de trabajo y la movilidad. En ambos casos se considera que los sindicatos actúan en contra de las tradicionales demandas obreras y funcionan como una instancia de protección para las empresas (Contreras, 2000).

Finalmente, respecto a esta problemática también se reconoce que a pesar de que muchos trabajadores/as en maquiladoras, afiliados formalmente a su sindicato mediante la formalidad de contrato colectivo, simplemente desconoce la existencia de su sindicato (Quintero, 1990. Op. Cit.).

1.2.2.1.1 Las mujeres y la maquila

Para el caso de México que como se dijo líneas arriba, representa un ejemplo importante en este sistema de producción informal al interior de América Latina, "una de las características que han definido el perfil de la industria maquiladora desde su origen es que ocupa una proporción notoriamente más alta de mujeres que el resto de las actividades económicas (Iglesias, 1985; Carrillo, 1989; Lara, 1998. En Contreras, 2000). Si bien esta participación es bastante alta se efectúa "dentro de una tendencia general decreciente" (Carrillo, 1989; Carrillo et al., 1993; Lara, 1998. En Contreras, 2000). A este proceso se ha denominado "proceso de varonización" (Carrillo, 1989. En Contreras, 2000) o de "masculinización" (Lara, 1998; De la O, 1995. En Contreras, 1995).

Un factor importante en la participación de las mujeres en la industria maquiladora es la edad. Para el caso de México, el rango de edad de la participación femenina en las maquiladoras es más restringido, en 1987 la cuarta parte de los hombres que trabajaban en maquila tenía más de 34 años, mientras que sólo el 7.3% de las mujeres era mayor de 34 años (Contreras, 2000. P. 82). Sin embargo de acuerdo a estudios de Carrillo y Hernández (1985) y de Kopinak (1996), al parecer se está dando un leve incremento en la edad de las mujeres "tanto para incorporarse como para permanecer en el empleo" (En Contreras, 2000. P. 82).

Otro factor interesante, observado por los autores citados consiste en que, para 1987, casi el 65% de las mujeres trabajadoras en maquiladoras eran "hijas" en sus respectivos hogares, por tanto solteras, esto quiere decir que no asumen necesariamente el rol principal de sostener su hogar, sino que, probablemente, más bien sus ingresos significan un aporte complementario. En la producción maquiladora en Guatemala, también hay un predominio de fuerza laboral joven y de trabajadoras solteras (Pérez Sáinz y Leal, 1992). En segundo lugar se da una participación laboral de las casadas o unidas y en tercer lugar, la de divorciadas, separadas o viudas. En este sentido, como un dato complementario se tiene que en el caso de los varones, el 54% de los trabajadores en maquiladoras eran jefes de hogar, constituyendo este ingreso el principal sostén económico de la familia (Contreras, 2000. Pp. 83-87)¹⁰.

La causa principal para el ingreso de las mujeres en el sistema de maquila, para el caso de Guatemala, ha sido, por una parte, la necesidad de ingresos y por otra la experiencia laboral que en algunos casos va ligada a la tradición familiar (sobre todo en el caso de las mujeres: tejidos, confección, etc.), lo que va haciendo que la mano de obra en el rubro sea cada vez más calificada (Pérez Sáinz y Leal, 1992).

Tanto en el caso de México como en el de Guatemala las investigaciones afirman que la mayor parte de trabajadores/as generalmente son migrantes y poseen un nivel de educación bajo (la mayoría sólo accedió al nivel primario, sobre todo las mujeres) (Pérez Sáinz y Leal, 1992; Contreras, 2000).

Para el caso de Bolivia, todos estos aspectos se observarán en el desarrollo de la temática investigada.

1.2.3 La situación del sector informal en Bolivia

Bolivia no es la excepción en cuanto a problemas de crecimiento, pobreza, desempleo, etc., producto de las nuevas medidas económicas impuestas por el ajuste estructural lo que hace que surja la necesidad de que se generen nuevas opciones que al menos atenúen esta situación y al mismo tiempo busquen la inserción del país en el mercado internacional. El siguiente cuadro muestra esta situación para la gestión 2000:

¹⁰ Fuente: El Colegio de la Frontera Norte (1987).

Precarización del empleo y las condiciones laborales

Empleo	El sector informal emplea casi al 70% de los ocupados urbanos. Ocho de cada diez empleos nuevos son generados por el sector informal. Existe predominio de trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados. El subempleo alcanza al 53% de los ocupados urbanos, lo que significa un desempleo equivalente de 25% frente a una tasa oficial de 4.4% en 1995.
Inestabilidad laboral	El 25% de los asalariados urbanos son eventuales y muchos de ellos permanecen en esa condición por más de 1 año. El empleo por tiempo parcial llega al 39% en el sector público, a 14% en la empresa privada y al 22% en el sector informal.
Aumento del Tiempo de trabajo	La jornada semanal promedio se extiende a 49 horas en el sector público, a 55 en el empresarial y a 54 horas en el informal. Los trabajadores que realizan jornadas adicionales en otra ocupación alcanzan a 16% en el Estado, 7% en la empresa privada y 6.5% en el informal. La edad de jubilación se ha extendido hasta los 65 años.
Ingresos laborales	Los ingresos de los obreros han aumentado 1.3% anualmente, frente al aumento de 4.2% como promedio del producto.
Seguro de salud y otros beneficios	El acceso de los asalariados ha caído en todos los sectores y es particularmente bajo en la empresa privada (33%) y en el sector informal (19%). Casi un 47% de los asalariados urbanos no accede a beneficios como aguinaldos, primas y bonos, establecidos por ley.

Fuente: Carlos Arce V. Pout – sociales pobreza y trabajo en el neoliberalismo. CEDLA 2000. En "Los DESC en Bolivia", 2000.

En esta óptica, como en otros países en desarrollo, se presenta el uso de estas modalidades en la producción con sus consiguientes formas de articulación, por ejemplo entre las formas de organización del trabajo en el área urbana se destaca la forma artesanal doméstica vinculada cada vez más al proceso de trabajo industrial capitalista, mediante la descentralización de funciones de grandes empresas en talleres a domicilio, entre ellas se cita a ciertas industrias de confecciones, hilados, metalmecánica y otras (García, 1999. En Poveda, 2003). También se tiene el caso del sector de calzados, en el que existe la subordinación de pequeñas unidades semiempresariales y familiares a una unidad empresarial (Kruse, 2000. En Poveda, 2003). Asimismo se conocen investigaciones acerca de unidades semiempresariales y familiares articuladas con grandes unidades empresariales en confecciones (Rossell y Rojas, 2001. En Poveda, 2003).

También se tiene conocimiento que, aparte de las articulaciones que se dan entre la forma empresarial y las semiempresariales y familiares, existen formas de articulación entre el sector semiempresarial y el familiar (Rossell y Poveda, 2002. En Poveda, 2003), constituyendo una subsubcontratación.

Según varios investigadores/as, las tres formas de producción que se encuentran en el sector industrial boliviano se diferencian según la naturaleza de la relación salarial, de la propiedad

de los medios de producción y según el grado de separación entre la propiedad/gestión de la unidad económica y el proceso productivo. Estas formas son las siguientes:

- 1) La **familiar**, significa que es dueña de los medios de producción y no contrata a otros trabajadores/as. Son los mismos miembros de la familia (dueños) quienes se encargan de la producción.
- 2) La **empresarial**, es aquella que se caracteriza por ser dueña de los medios de producción y que contrata trabajadores/as bajo salario. En ella existe una clara separación entre la propiedad/administración y el proceso productivo.
- 3) La **semipresarial** (asociación), que es dueña de los medios de producción y contrata trabajo asalariado pero, a diferencia de la forma empresarial, no existe una separación entre la propiedad/gestión y el proceso productivo. Los propietarios también participan en la producción (Escobar, 1990; Rossell y Poveda, 2002. En Poveda, 2003).

En Bolivia el trabajo de empresas maquiladoras es aún incipiente, los distintos gobiernos de orientación neoliberal han apoyado al sector productivo privado y en forma especial, al mediano y pequeño productor brindando asistencia en materia de financiamiento y técnica. En el aspecto legal, la Ley de Inversiones establece las normas mediante el Decreto Supremo No. 22410, siendo las principales: los regímenes de zonas francas industriales, comerciales o de depósito, la internación temporal y maquila, la simplificación de los trámites para la actividad del comercio exterior. Asimismo, en el Decreto Supremo No. 22526, se reglamentan los regímenes de zonas francas e internación temporal. (Méndez, 1991. En Blanes (comp.), 1991). Hasta ahora, todas estas disposiciones tienen como finalidad atraer inversiones privadas, tanto nacionales como extranjeras para fortalecer el aparato productivo nacional, promover la exportación de productos no tradicionales, generar empleo y divisas, calificar la mano de obra local e incorporar materia prima nacional en las mercaderías que se produzcan para la exportación (Op. Cit.). En esta perspectiva se creó una zona franca en la ciudad de El Alto, sin embargo se puede decir que aún constituye un esfuerzo que no está sólidamente establecido ni desarrollado como en otros países.

En cuanto a la organización de los trabajadores/as del sector informal, tampoco ha sido replanteada de acuerdo a las nuevas características del trabajo en sí (flexibilidad laboral) y de las relaciones entre obreros/as y empleadores, es más, los sindicatos del sector formal han sufrido un continuo desgaste y pérdida de fuerza (CASDEL, 1991).

1.3 DERECHOS RELACIONADOS AL TRABAJO

Para tener una concepción más precisa del significado de los derechos económicos y laborales es necesario hacer referencia al concepto de los derechos humanos.

La idea central que sirve como base para la definición del concepto de los derechos humanos está referida a la afirmación de la dignidad del ser humano, la demanda de respeto y de ejercicio concreto de esa dignidad. En esta perspectiva, los derechos se han definido como capacidades inherentes a todo ser humano y vienen a constituir instrumentos para ejercer esta idea de libertad para ejercer poderes y capacidades de actuar o de abstenerse de hacerlo sobre ciertas cosas, a fin de alcanzar mejores condiciones de vida.

Los derechos humanos han sido conquistados y contruidos, justificados y explicados a lo largo de toda la historia de la humanidad. Para su construcción influyeron distintos tiempos, formas de pensar, diversas culturas, etc., así como distintas ideologías, sin embargo, actualmente, su principal fundamento constituye la filosofía política de la edad moderna con sus ideas de universalismo y de democracia bajo la concepción de que todos los seres nacen igualmente libres y tienen derecho a ejercer su libertad sin otros límites que los establecidos por las leyes en beneficio de la colectividad (DEFENSOR DEL PUEBLO, 2003. Pp. 22 a 27).

Dentro de este contexto general de los derechos humanos se han definido derechos específicos que sirven de herramientas de defensa en los distintos ámbitos de la sociedad civil, así se cuenta con los de primera generación: derechos civiles y políticos, los de segunda generación: los derechos económicos, sociales y culturales, los de tercera: los derechos a la paz, al desarrollo y a un medio ambiente sano, y finalmente los de cuarta generación que están referidos a los pueblos (Declaración universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas), 1948). "Los derechos económicos, sociales y culturales, así como los derechos civiles y políticos constituyen una unidad indisoluble siendo interdependientes y connaturales a la persona y naturaleza humana, constituyendo por tanto derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional a través de diversos instrumentos internacionales, por cuanto reconocen la dignidad humana y la condición de la persona como sujeto de desarrollo, por tanto las leyes, así como las políticas, programas, planes y acción gubernamentales, deben orientarse básicamente a su reconocimiento, protección y vigencia" (Gamarra¹¹, 2000. En CAPÍTULO BOLIVIANO DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y DESARROLLO, 2000. P. 7)¹².

Para fines explicativos del presente trabajo se realizará una descripción de los de segunda generación, específicamente de los derechos económicos y dentro de ellos, los laborales.

1.3.1 Derechos económicos y laborales

Para el ejercicio de los derechos humanos y de los relacionados al trabajo-empleo, reconocidos por el derecho internacional universal y regional, se han establecido ciertas normas Internacionales que han orientado la formulación de leyes en las legislaciones propias de cada país. Entre los más importantes acuerdos y convenios están los siguientes:

¹¹ Abogado laboralista.

¹² Marco conceptual extraído de la declaración de Quito del 24 de julio de 1998.

- Declaración universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas), 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas) aprobado el 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas) 16 de diciembre de 1966.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA), 1948.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a las políticas de Empleo.
- Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra La Mujer (Naciones Unidas), 1979. (CAPÍTULO BOLIVIANO DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y DESARROLLO/ DEFENSOR DEL PUEBLO/ APDHB, 2002. Pp. 12-15; Vásquez, s f.).

En estos documentos se plantean ciertos aspectos que hacen al significado de los derechos económicos y laborales. A continuación se citan los más importantes:

- Derecho al Trabajo. reconocido por el derecho internacional universal y regional y por la normativa nacional. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XIV establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- Condiciones de trabajo iguales para todos/as. Se relacionan con el derecho a la estabilidad laboral, es decir el derecho de todo trabajador/a a conservar su empleo y no ser despedido/a sin causa justificada y de acuerdo con los procedimientos señalados por la ley. Si se efectúa el despido con las debidas justificaciones del caso, se deberá otorgar una compensación mediante indemnización.
- Derecho a condiciones equitativas en la promoción en el trabajo. Está orientado a la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo y ocupación.
- Salario equitativo en función al trabajo. Se refiere al derecho a una remuneración justa que asegure como mínimo a todos los trabajadores/as, condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias. Al respecto, el Convenio 95 de la OIT establece que el salario se debe pagar en efectivo y en moneda de curso legal. Asimismo, se prohibirá

que los empleadores limiten de alguna forma la libertad del trabajador de disponer de su salario.

- Jornada de trabajo. Está referida a la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona. Es el tiempo durante el cual el/la trabajador/a está a disposición del empleador. Las limitaciones pueden sujetarse a horas/día o a horas/semana o a las condiciones de trabajo. En las normas de derecho internacional de la OIT se recomienda que la jornada de trabajo debería disminuir a un máximo de 40 horas a la semana, así como en los lugares de trabajo en los que éste es insalubre o peligroso, la jornada debería ser más corta.
- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. Significa la obligación de los Estados a garantizar a través de sus ordenamientos jurídicos internos la seguridad e higiene en el trabajo.
- Vacaciones periódicas pagadas y Derecho al descanso semanal.
- Derecho a fundar y afiliarse en sindicatos.
- Derecho de los sindicatos a fundar federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.
- Derecho al libre funcionamiento sindical. (CAPÍTULO..., 2002. Pp. 12-15).

1.3.2 Las normas nacionales

De acuerdo a los distintos convenios, declaraciones y pactos internacionales, cada país elabora sus propios reglamentos que norman la vida económica, social, política y cultural y las plasma en sus propias legislaciones. Para el caso de Bolivia, en relación a los derechos humanos en general y a los económicos en particular, en los que se reglamenta el desempeño del trabajo y sus condiciones, se tienen los siguientes estatutos:

- La Constitución Política del Estado (CP del E).
- Ley General del Trabajo. 8 de diciembre de 1942 (LG del T).
- Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo. 23 de agosto de 1943 (DR de la LG del T).
- Estatuto del Funcionario Público.
- Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. 2 de agosto de 1979 (LG de H, SO y B).
- Decreto Ley No. 38. 7 de febrero de 1944 (Fuero Sindical). (CAPÍTULO..., 2002. Pp. 12-15; Vásquez, s f.).

En estos reglamentos nacionales están instituidos los derechos humanos y los derechos relacionados a los trabajadores/as. Así se tienen:

- El reconocimiento a la persona como miembro del Estado y reconocimiento de los Derechos y Deberes Fundamentales de las Personas. (CP del E. Parte primera. Título Primero).
- Derecho al Trabajo. Se constituye en un medio para alcanzar una vida digna a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Para la Constitución política del Estado boliviana es la base del orden social y económico (Arts. 7 y 156. LG del T: Art. 4).
- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. El Estado deberá garantizar al trabajador los siguientes derechos: a seguir su vocación, a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, a la estabilidad en su empleo y, en caso de despido injustificado, a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a otra prestación prevista por la legislación nacional. (CP del E: Art. 157, II. LG del T: Art. 52).
- Derecho a una remuneración justa. (CP del E: Art. 7, Art. 157, I. LG del T: Art. 52).
- Derecho a la estabilidad laboral (CP del E: Art. 157, II. Est. Del FP).
- Derecho a una jornada justa de trabajo (CP del E: Art. 157. LG del T: Art. 46 y 49).
- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (CP del E: Art. 158. LG de H, SO y B. DR de la LG del T: Arts. 61 al 63).
- Derecho al descanso semanal (CP del E: Art. 157, I. LG del T: Art. 4. DR de la LG del T: Art. 29 al 31).
- Vacaciones periódicas pagadas (CP del E. Art. 157).
- Derecho a la sindicalización (CP del E. Art. 7 y 159. LG del T: Art. 99. Ley No. 38 (Fuero Sindical)). Los sindicatos son un medio de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de sus miembros. Se debe garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección.... los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. El derecho interno también garantiza el fuero sindical, es decir la garantía que se le otorga al trabajador en su calidad de representante sindical. El empleador no puede despedirlo, trasladarlo ni modificar sus condiciones de trabajo sin justa causa y previo proceso.
- Derecho a la huelga. Se entiende como un medio legal de defensa de los trabajadores/as que consiste en el abandono colectivo del trabajo. (CP del E: Art. 159, II. LG del T: Título X de los Conflictos. DR del T: Art. 159 al 162) (CAPÍTULO..., 2002. Pp. 12 a 16.).

Actualmente, en Bolivia, con el fin de coadyuvar al cumplimiento del ejercicio de los derechos humanos, en el sector estatal se han creado instituciones como el Defensor del Pueblo, los Servicios Legales Integrales, y la Brigada de Protección a la Familia para que incidan en especial en la ayuda a las mujeres en el respeto a sus derechos. En la sociedad civil están la Asamblea Permanente de Derechos Humanos, la Coordinadora de la Mujer y otras.

1.3.3. Violación de los derechos

En la práctica, el desconocimiento de la dignidad de los seres humanos, cuyo carácter universal constituye la esencia de los derechos humanos, ha llevado a la negación de los mismos, generando desigualdad e incidiendo en los grupos humanos en desventaja, incluso la desigualdad ha sido sustituida a menudo por la discriminación que oculta un rechazo de los derechos de las mujeres. En este sentido, se han enunciado principios internacionalmente aceptados como los citados anteriormente, sin embargo no se llevan a la práctica, aunque han sido adoptados y formulados en las legislaciones nacionales, perdiendo de este modo todo su significado. Para que adquieran vigencia, se deberán acentuar esfuerzos de afirmación, por ejemplo de las mujeres, como el impulso de la ciudadanía y la consecución de ciertos niveles bien definidos como "a trabajo igual salario igual" (principio enunciado hace muchos años en la Convención No. 100 de la OIT) (COMISIÓN INDEPENDIENTE SOBRE POBLACION Y CALIDAD DE VIDA, 1999).

En general, con frecuencia se dan una serie de violaciones masivas y constantes a los derechos laborales, en Bolivia, en los últimos tiempos, la mayor violación fue el despido indiscriminado de trabajadores, denominada "masacre blanca", tanto del sector público como del privado. En segundo lugar están las luchas por el incremento de salarios. En tercer lugar y la que interesa como prioridad para el presente estudio, están aquellas relacionadas con la flexibilización laboral y con los derechos de las mujeres.

En esta óptica, las malas condiciones de trabajo constituyen una violación cotidiana a los derechos laborales, entre las más usuales están:

- Creciente inestabilidad laboral.
- Mayor número de contratos eventuales de trabajo.
- Ampliación de la jornada laboral.
- Reducción del salario real.
- Disminución de la cobertura de seguridad social y de la salud (CAPÍTULO..., 2000).

1.3.4 Derechos laborales y flexibilización laboral

Como vimos en el acápite referido a la informalidad, la pobreza como consecuencia del desempleo y subempleo en los países en desarrollo constituyen efectos de la aplicación de políticas económicas impuestas por los Estados, acordes con la realidad globalizada de la economía mundial. Dichos efectos representan una descarga de la crisis del capitalismo mundial

sobre los países subdesarrollados, y como lógica consecuencia se da un desconocimiento de los derechos humanos como principios y normas universalmente aceptados. Estos son los resultados de la poca o ninguna aplicación de los derechos cuando deberían ser los que orienten los marcos y las leyes de la economía para que estén al servicio del hombre y no a la inversa como sucede en la actualidad. Por lo menos, en lo fundamental estos derechos deberían ser respetados, ejercidos como instrumentos de protección, de satisfacción y de sanción. En este sentido, los Estados deberían garantizar su ejercicio y evitar violaciones a los mismos y no omitir su sanción cuando corresponde (Gamarra, 2000. En Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2000).

En efecto, en la actualidad según Vilela sucede y sucederá en el futuro que el estado actual de los derechos humanos se caracteriza por una total incertidumbre y una marcada inseguridad jurídica y ciudadana. Asimismo, los derechos económicos, sociales y culturales se han visto seriamente dañados por una sistemática y persistente acción en detrimento de los derechos laborales. En esta perspectiva, al parecer, la flexibilización laboral dejará a los trabajadores en la indefensión jurídica y al arbitrio de los empleadores debido a que se restringen cada vez más sus derechos laborales y sufren el atropello de la penalización de sus actividades sindicales. (Vilela, 2000. Pp. 46 y 47).

En Bolivia, desde la implementación de la nueva política económica a través del D. S. No. 21060, y con la aplicación de la flexibilización laboral por medio de prácticas ilegales contrarias a las normas sociales contenidas en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y la Legislación Laboral vigentes, las disposiciones laborales no han sufrido modificación alguna, por lo que se ha incrementado la precarización de las condiciones de vida y de trabajo. Acorde con estas acciones, el Ministerio del Trabajo adoptó una actitud pasiva y permisiva, además de cómplice en la violación de las normas socio-laborales y que ahora se pretenden legalizar vía la reforma de la Ley General del trabajo. (Gamarra, 2000. En CAPITULO..., 2000. Pp. 7 a 9).

El derecho laboral, como característica universal posee un carácter protectorio expresado en la Constitución Política del Estado. Así, desde ningún punto de vista, ninguna de las medidas del ajuste estructural que tienden a reducir los derechos de los trabajadores, está acorde con los principios y la filosofía del derecho laboral. El derecho laboral sólo pertenece al derecho público porque es interés de la sociedad, del Estado y de las familias. En esta lógica, se da una profunda contradicción cuando en el Art. 55 del D. S. No. 21060 se instituye la libre contratación de acuerdo a la Ley General del trabajo, que en opinión de Gamarra (2000), los empleadores utilizaron la libre contratación como libre despido ignorando lo que dice la ley respecto al despido (Op. Cit.).

Según el mismo especialista, en el sector informal las condiciones de trabajo son deficitarias y carente del ejercicio de algún derecho laboral, sin embargo, si la Ley tiene como principio la generalidad, donde existan las características del trabajo, incluyendo el sector informal, rige la

Ley, entonces lo que se debería hacer en términos de organización, es que los trabajadores formen sindicatos por rubros. Mientras la ley está vigente se puede reclamar ante los jueces de trabajo y también ante el Ministerio de Trabajo, aunque el aspecto perjudicial de esta instancia es que tiene la política de no meterse en las relaciones laborales. Respecto a la formación de sindicatos, la ley dice que se puede formar un sindicato con más de 20 trabajadores aunque las actuales micro empresas tienen menos de 15 trabajadores, sin embargo el número no es determinante sino la voluntad de los trabajadores (Gamarra, 2002. Entrevista en CAPITULO..., 2002).

Contrariamente, lo que se busca ahora es la legalización de todos los abusos y violaciones de los derechos a través de reformas a la Ley General del Trabajo y de otros anteproyectos de ley. Estas reformas pretenden recortar los beneficios más elementales de los trabajadores, buscando abaratar el costo de la mano de obra. "Las malas condiciones de trabajo, la falta de seguridad industrial, la discriminación de género, la retención indebida de aportes para la seguridad social y salud por parte de las empresas, las normas que amenazaron la vigencia de derechos (Estatuto del Funcionario Público) y la violación al fuero sindical fueron otros atentados contra los derechos durante el 2000" (Gamarra, 2000. En CAPITULO..., 2000. P. 10).

Actualmente existe un Anteproyecto de Ley de Incentivos para la Micro y Pequeña Empresa. Según el gobierno, este proyecto tendría el objetivo de integrar a las micro y pequeñas empresas (MYPE) al desarrollo económico y aprovechar su capacidad para generar empleo, por ejemplo la ley No. 2235 autoriza a elaborar normas y disposiciones para el otorgamiento de la tarjeta empresarial, esto con la finalidad de reglamentar la participación de las micro empresas en los procesos de compras de bienes y servicios (Decreto Supremo No. 26811, 2001). Sin embargo según el análisis de Gamarra (2002), el propósito de este proyecto, más bien consiste en otorgar una serie de ventajas a los empresarios para que puedan tener mayores beneficios y para eludir toda responsabilidad sobre los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido se estaría legitimando una práctica ilegal (la subcontratación).

Este proyecto posee una serie de incentivos económicos y declara que las MYPE estarán sujetas a la Ley General del Trabajo, otorgándoles una serie de dispensaciones o "facilidades" como la eximición de presentar documentos, cumplimiento de requisitos de control, adopción de reglamentos internos, etc. (Art. 46), exigiendo únicamente que estas empresas deberán estar obligadas a dotar a sus trabajadores de adecuadas condiciones laborales de higiene y seguridad social (Gamarra, 2002. Entrevista en CAPITULO..., 2002).

En resumen, estas dispensaciones solo estarían atentando contra el cumplimiento de los derechos laborales inscritos en la Constitución política del Estado y en la Ley general del trabajo, legitimándose la explotación de parte de la empresa privada hacia las pequeñas empresas.

1.3.5 Derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo

“Las mujeres son la mitad de la población y tienen derecho a participar en igualdad de condiciones que los hombres en la vida política, social, económica y cultural del país. Tienen derecho a decidir cuántos hijos e hijas quieren tener y a una vida libre de todas las formas de violencia” (DEFENSOR DEL PUEBLO, 2003. P. 31).

Como en el caso de los derechos humanos, después de un análisis de la situación de inequidad de la mujer respecto al hombre en los aspectos mencionados, a nivel mundial y ante todo en los países en desarrollo, a lo largo del siglo pasado surgieron distintos convenios y acuerdos con el objetivo de constituirse en instrumentos para que las mujeres desde la sociedad civil puedan exigir al Estado el ejercicio de sus derechos. Entre los principales se pueden nombrar los que siguen:

- Convención sobre los derechos políticos de la Mujer, de 1953 y 1970.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer en 1990.
- Comisión sobre la condición jurídica y social de las mujeres del 12 de marzo de 2000. (DEFENSOR DEL PUEBLO, 2003: “Mapa de Progresos en Derechos Humanos”; PIDHDD, 1999).

En estos convenios se especifican los distintos derechos de las mujeres en todos los ámbitos que hacen a la sociedad civil, por tanto también se encuentran los referidos al área laboral. A continuación se citan éstos últimos:

- Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación. Tanto mujeres como varones tienen los mismos derechos. Se debe garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos civiles y políticos sin distinciones, exclusiones o restricciones basadas en el sexo y que tiendan a anular el reconocimiento y ejercicio de la mujer. Este postulado está basado en la igualdad entre ambos sexos, en los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica¹³, social, cultural y civil o en cualquier otra (Pacto Internacional de los Derechos civiles y Políticos, Art. 3.; Convención sobre la Eliminación... 1990).
- Igualdad de condiciones y oportunidades en el trabajo. Se relaciona con el acceso a la igualdad de oportunidades y de condiciones satisfactorias en el trabajo, igual remuneración y prestaciones e igualdad de trato en el trabajo. También está referido al derecho a elegir libremente la profesión y el empleo y al derecho a ser ascendidas y a gozar de estabilidad laboral. Asimismo, cada Estado tiene la obligación de ejercer protección a la mujer en

¹³ El subrayado es propio.

determinadas circunstancias o tipos de trabajo, así por ejemplo se prohíbe el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. (Convención..., 1990. Art. 11; Convenio 100 de la OIT; Pacto Internacional y otros).

- Derecho a las mismas condiciones y oportunidades en la educación. Este derecho también comprende el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones y comportamientos basados en conceptos de inferioridad o subordinación (Declaración Universal de los derechos humanos; Convención Americana de derechos humanos; Convención..., 1990. Art. 10).

- Derecho de toda mujer a una vida libre de violencia. Se considera violencia contra la mujer a cualquier acción o conducta que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, dentro de la familia o la comunidad (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Arts. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9; y otros), espacio en el que está incluido el del trabajo (CAPÍTULO..., 2002. Pp. 32-35).

Estos enunciados que tienen validez a nivel mundial y regional, como en el caso de los derechos humanos, según Zegada (1995) no han sido incorporados en la legislación boliviana, algunos convenios Internacionales adoptados por la legislación del país son poco conocidos por una inexistente política socio-laboral estatal o no se ejercita su cumplimiento en la práctica. Del mismo modo, las organizaciones laborales tampoco se han preocupado por mejorar su información y acciones al respecto. Por tanto, lo que en la actualidad existe es una atrasada y ausente legislación en la que prima una desigualdad jurídica entre mujer y hombre.

Entre las pocas alusiones relativas a los derechos de la mujer o que tienen ver indirectamente con ella en relación al área laboral, se pueden encontrar en las leyes del Estado boliviano las siguientes, basadas en lo establecido por la OIT en sus diferentes convenios:

- Convenio 4. La LG del T establece la prohibición expresa en relación al trabajo de la mujer en horario nocturno que sólo podrá desempeñar labores de enfermería y servicio doméstico.
- Convenio 89. Se relaciona al trabajo nocturno de la mujer empleada en la Industria. Las leyes bolivianas han incorporado normas protectivas enunciadas en la LG del T, prohibiendo el trabajo en condiciones que no sean autorizadas por la inspectoría del trabajo.
- Convenio 103. Tiene que ver con la protección de la maternidad aplicado a mujeres empleadas en empresas industriales y en no industriales, así como en agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio. Al respecto la Ley No. 975 (1988) establece en el Art. 1: “Toda mujer en período de gestación hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo e instituciones

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

- **Convenio 42.** Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales. Al respecto, Bolivia ha adoptado una posición acorde con este convenio cuando dispone el pago de conceptos indemnizatorios. (LG del T, Ley General de Higiene, Seguridad ocupacional y Bienestar y Código de Seguridad Social).

A pesar de lo enunciado, en la mayor parte de los casos estas leyes no se cumplen y en otros, algunos convenios de la OIT ni siquiera se plantean mostrando casi una totalidad inequidad de género en la práctica, así por ejemplo en lo relativo a los salarios se tiene que en Bolivia los salarios de las mujeres son 40% más bajos que de los varones, cumpliendo las mismas tareas y funciones. Asimismo la amenaza de despidos para las mujeres embarazadas son cada vez mayores. Esta discriminación es reconocida por el Ministerio de Trabajo, sin embargo esta situación se presenta en las propias oficinas del Ministerio o por ejemplo en lo denunciado por la Federación de Trabajadoras del Hogar que afirman que los inspectores de trabajo se parcializan en los conflictos laborales favoreciendo a las empleadoras y adoptando una actitud en contra de las trabajadoras del hogar (Gamarrá, 2000. En CAPÍTULO..., 2000. Pp. 16-17).

Asimismo, pese a que la Constitución Política del Estado plantea la igualdad jurídica de las personas ante la ley, el derecho a la vida, la salud y la seguridad social, existe una permanente falta de control por parte del Estado. En este sentido, Salguero, coordinadora del Programa por la Equidad e Igualdad, afirma que el Estado boliviano tiene la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, para asegurar la igualdad de derechos y la equidad entre hombres y mujeres y garantizar la justicia en todas las esferas de la vida en sociedad. De la misma manera, elaborar una legislación específica para la mujer, que haga cumplir el reconocimiento del derecho a la maternidad y a la lactancia que, si bien está establecido, muchas veces no se cumplen, “hay más limitaciones para contratar a una mujer porque puede quedar embarazada y acceder a sus derechos. En algunas fábricas o empresas llegan al extremo de hacerles un test antes de contratarlas” (Salguero, 2002. Entrevista en CAPÍTULO..., 2002. P. 36).

Finalmente, Zegada (1995) concluye que **la mujer-trabajadora se halla desamparada por los mecanismos legales actuales y que es urgente la modernización de la concepción jurídica de las normas laborales que regulan el trabajo de la mujer.**

2. MUJERES Y TRABAJO INFORMAL EN EL ALTO

2.1 La Ciudad de El Alto

En el siglo XX, las migraciones del campo a la ciudad han jugado un papel importante en la creación de nuevos asentamientos urbanos con otras características, económicas, sociales y culturales, En este sentido, según García y De Oliveira (1995) la proporción de hogares dirigidos por mujeres va en aumento y es más elevada en las zonas urbanas que en las rurales, los hogares encabezados por mujeres se alejan del modelo de familia nuclear, en su mayoría no tienen cónyuge (divorcio, separación o viudez) y son más pequeños en tamaño (En Contreras, 1992).

Es este el caso de la ciudad de El Alto, que en un principio fue un lugar de paso que poco a poco comenzó a albergar entidades públicas y privadas para luego convertirse en un espacio con asentamientos de grupos humanos que provenían de otras regiones del país principalmente del área rural circundante a la ciudad de La Paz, es decir de las provincias Ingavi, Pacajes, Los Andes y Omasuyos, también de los departamentos de Oruro y Potosí, por lo que la población de El Alto en su mayoría tiene origen aymara. Hasta 1998, el 88% de la población alteña era originaria de otras áreas del país, siendo el 84% migrante del departamento de La Paz (Pérez de Castaños, 2003).

Algunas cifras revelan el flujo de crecimiento de la población en El Alto desde mediados del siglo pasado hasta nuestros días. En 1960 esta ciudad contaba con 30.000 habitantes (PNUD/HABITAT), en 1976 la población llegaba a 100.000 personas. El censo de 1992 detectó que hasta esa fecha, los habitantes alteños eran algo más de 400.000. En 1998, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Dirección de Políticas de Población proporcionaban dos cifras diferentes acerca del número de pobladores alteños: 534.466 y 589.997 respectivamente (Op. Cit. Pp. 12 y 13).

Como un dato interesante dentro de esta población y que particularmente tiene que ver con el tema de este estudio, se tiene como una característica sobresaliente de la población de El Alto, su juventud, ya que la mitad tiene menos de 20 años, y tres cuartas partes, menos de 40 años (Antezana, 1993. En Pérez de Castaños, 2003).

Según Pérez de Castaños (2003), el proceso de urbanización de El Alto se inició en la década del cuarenta, siendo la primera urbanización la zona de Villa Dolores que se fundó en 1942. Paulatinamente se fueron creando otras villas, y en 1966 surgió Ciudad Satélite, así como varias escuelas y mercados.

En 1988, El Alto se constituyó como ciudad independiente de La Paz al mismo tiempo que se comenzó a dar una rápida expansión territorial sin ninguna planificación urbana. “La densidad de población en general, es relativamente baja, si bien hay variaciones entre los diferentes barrios de la ciudad. La expansión territorial de El Alto hacia Viacha, Laja, Achocalla, Mecapaca y Ovejuyo, y su proximidad a la ciudad de La Paz, permiten pensar ya en un área metropolitana”

(Op. Cit. P. 15). Actualmente existen tres zonas alteñas: la zona Norte, con una alta densidad poblacional y con habitantes campesinos y de origen aymara. La zona Sur está constituida por asentamientos más nuevos, cuya densidad poblacional es más baja que la de la zona Norte. La población que se encuentra en esta zona, en su mayoría proviene de la ciudad de La Paz, se trata de mineros relocalizados y campesinos del departamento paceño, así como de otros departamentos. La tercera zona, la Central está ocupada por una población considerada de clase media y posee mejor infraestructura y servicios básicos. También en esta área están ubicados la mayor parte de centros industriales¹⁴, medianos y pequeños.

Con la Ley de Participación Popular de 1995, estas zonas se dividieron en distritos, correspondiendo los números 1, 2 y 3 a las zonas central y sur, los 4, 5 y 6, a la zona norte, y el 7 que corresponde al sector rural.

Es importante, dentro de un contexto general, referirse a los niveles de educación de la población alteña. Según los datos proporcionados por la Estrategia Social Municipal de 1996, la tasa de analfabetismo en El Alto es de 11, 61%, teniendo mayor incidencia entre las mujeres (18,9%) en relación a los hombres (4,4%). En algunas áreas el analfabetismo es del 20% (CEP, 1998. En Pérez de Castaños, 2003). Otro indicador que muestra el bajo nivel educativo se refiere a la asistencia escolar, se da mayor importancia al ciclo primario que al secundario, porque el 88% de la niñez comprendida entre 6 y 14 años asiste a la escuela, bajando al 65,1% en los jóvenes de 15 a 19 años. El 85% de toda la población escolar posee algún grado de escolaridad (Pérez de Castaños, 2003. Pp. 16 y 17).

2.2 Características del sector informal

La ciudad de El Alto se presenta como la más pobre en comparación al resto de las ciudades de Bolivia puesto que, según Pérez de Castaños (2003), el 72,9 % se encuentra por debajo del umbral de pobreza; el 46,7% se ubica en un nivel de pobreza moderada, y el 25,7% se encuentra en condiciones de extrema pobreza y sólo un 13% de la población total cuenta con necesidades básicas satisfechas (Op. Cit. P. 25).

En cuanto a los ingresos, el PNUD/Habitat afirma que en 1990, el 82% de los pobladores alteños tenía ingresos menores a 300 Bs., el 9%, entre 300 y 600 Bs., el 1,8% ganaba entre 600 y 900 Bs., y el 2,5% percibía ingresos superiores a los 900 Bs. Para 1998 un 60% de la población ganaba entre 360 y 670 Bs. Al mes (CEP, 1998. En Pérez de Castaños, 2003).

La Población Económicamente Activa (PEA) alcanza al 31% de la población total de El Alto, comprendida entre los 7 años y más. El 52% de la PEA trabaja en el sector informal a nivel urbano, en actividades por cuenta propia, en la que participa el 39% de las mujeres, mayormente en el comercio minorista. El 19% de la PEA trabaja en la administración pública y en el sector privado. El 29% son obreros, y por último el 7% se encuentra desocupada o subocupada (Pérez de Castaños, 2003).

¹⁴ El subrayado es propio.

Como se puede apreciar el porcentaje más alto es el del sector informal urbano (52%), que constituye un ámbito de subsistencia en el que generalmente están inmersas las mujeres y los migrantes. "La informalidad es una característica de la economía alteña y está estructurada en redes de producción, comercialización y servicios, donde el trabajo se organiza alrededor de relaciones familiares, con bajos niveles de productividad y de ingresos, es así por ejemplo, que las microempresas familiares combinan lógicas de trabajo familiar con trabajo asalariado, que muchas veces significa explotación de los miembros de la familia involucrados y también de los aprendices" (Op. Cit. P. 28).

Pérez de Castaños (2003) cita a Choque (1997), quien señala algunos elementos importantes respecto a que en 1992, El Alto aportó al Producto Interno Bruto (PIB) en el rubro industrial, con casi 130 millones de dólares en relación a La Paz que aportó sólo con 87 millones de dólares. Asimismo, es necesario hacer notar que el 57% de las plantas industriales del departamento se encuentran ubicadas en El Alto. Finalmente, se concluye que la principal actividad económica alteña es el comercio, tanto interno como internacional por la constante vigencia de las ferias zonales, temporales y permanentes, además de su situación estratégica en relación a los corredores de exportación.

2.3 Las mujeres y el trabajo

Como características generales, de acuerdo al censo de 1992, el número de hombres y mujeres en la ciudad de El Alto es la misma. El 21% de jefes de hogar son mujeres y su actividad económica es el comercio informal y la artesanía. El 75% del total de analfabetos son mujeres y el 68% del total de la población que nunca asistió a la escuela son mujeres. La mayor parte de ellas son migrantes, de origen aymara.

La mayoría se encuentra inmersa en condiciones de extrema pobreza, teniendo que recurrir a toda clase de formas de subsistencia para incrementar los ingresos del hogar. Además de ello, mantienen una forma de vida tradicional alentada por una ideología también tradicional, es decir que aparte, deben ocuparse de la atención del esposo y de los hijos, y por ende de las tareas domésticas. Al respecto Criales (1994) señala que las mujeres se molestan cuando se las controla, pero al mismo tiempo sienten que sus familias y sus parejas tienen derecho sobre sus vidas, lo cual, a su vez, les da seguridad y apoyo... se mueven en esa tensión que ellas mismas reproducen (En Pérez de Castaños, 2003).

Respecto al ámbito del trabajo, en la ciudad de El Alto, como en otras regiones del país, la inestabilidad laboral afecta a la población, obligando a las mujeres, e incluso a los hijos a insertarse en toda clase de actividades laborales, por ejemplo, según datos del CEP (1998), la proporción de mujeres en el comercio minorista es del 48%. Para graficar mejor la situación de la participación en el trabajo en El Alto, tanto de hombres como mujeres, se cuenta con el cuadro de "Tasa específica de participación en la actividad económica por grupos de edad, según sexo. 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA, (Anexo 1), en el que se observa que en general se ha incrementado la participación de la mujer entre los 20 a 44 años.

Asimismo, en el cuadro: "Estructura de la población ocupada por sector del mercado de trabajo, según sexo, 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA), (Anexo 2) se observa que en los sectores familiar y semiempresarial, los que nos interesan para el estudio, la participación de las mujeres, de 1989 a 1995 se ha incrementado en un 3.36% y en un 2.02% respectivamente.

Para precisar mejor la actividad ocupacional de los pobladores de El Alto, en especial en aquellas relacionadas con el trabajo familiar y con las actividades de obrero/a, empleado/a, trabajador/a familiar y patrón/a, empleador/a o socio/a que están contempladas dentro del sector semiempresarial, de acuerdo a distintos rangos de edad, también se toma como referencia el cuadro: "Estructura de la población ocupada por categoría ocupacional, según grupos de edad, 1989-1995" (Estructura porcentual columna) (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA), (Anexo 3), del que se pueden deducir los siguientes porcentajes en el período de 1989 a 1995:

Cuadro 1: Variaciones de la categoría ocupacional por edad en porcentajes (1989 - 1995)

CATEGORIA OCUPACIONAL	EDAD								
	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 y +
Obrero/a	Increm 7.7%	Dismin 4.1%	Increm 4.6%	Increm 7.3%	Increm 2.5%	Increm 1.1%	Increm 7.2%	Dismin 1.4%	Increm 4.7%
Empleado/a	Increm 3.7%	Dismin 14.8%	Dismin 15.5%	Dismin 17.1%	Increm 0.8%	Dismin 3.2%	Dismin 0.6%	Dismin 12.4%	Dismin 14.1%
Trabajador/a Familiar	Increm 20.7%	Increm 40.1%	Increm 13.8%	Increm 10.7%	Increm 6.8%	Increm 6.9%	Increm 5.5%	Increm 5.3%	Increm 2.1%
Patrón/a Empleador/a p Socio/a		Increm 0.9%	Increm 4.4%	Increm 4.8%	Increm 9.5%	Increm 7.7%	Increm 7.6%	Increm 5%	Increm 4.3%

Elaboración propia en base a cuadro de Anexo 3.

En los rangos en los cuales se observa una disminución en el porcentaje, se podría deber a la invisibilización del trabajo ya que si bien estas categorías corresponden a la modalidad semiempresarial de producción, ésta, en gran parte se encuentra en el sector informal, sin embargo en esta temática es necesario indagar con mayor profundidad.

Como datos complementarios a la situación laboral de la población alteña, en especial de las mujeres, también se incluye el cuadro: "Evolución de las jornadas laborales semanales promedio por grupos de edad, según sexo. 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA), (Anexo 4). En el mismo se observa que de 1989 a 1995, en general, la jornada laboral semanal ha disminuido en un 1.1%. Tomando en cuenta el mismo indicador, pero por categoría ocupacional según el sector en el mercado de trabajo, en el cuadro: "Evolución de las jornadas laborales semanales promedio por categoría ocupacional, según sector del mercado de trabajo. 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA), (Anexo 5) se observa que en el sector semiempresarial, en la categoría de **obrero**, la jornada laboral semanal ha disminuido en un 5.2%. En la categoría de **empleado** ha bajado en un 0.5%. En la de **patrón, empleador o socio** ha aumentado en un 21.68%. En el sector familiar, en la categoría de **trabajador familiar**, la jornada laboral semanal se ha incrementado en un 21.68%.

Finalmente, es necesario tomar en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres respecto a ingresos laborales de acuerdo a los distintos sectores del mercado de trabajo, ramas de actividad y categoría ocupacional "Diferenciales de ingresos laborales promedio de las mujeres respecto de los hombres por sector del mercado de trabajo, rama de actividad y categoría ocupacional. 1989-1995" (en porcentaje) (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración: CEDLA), (Anexo 6). En el sector semiempresarial, tomando en cuenta el 100% de ingresos para los hombres, se observa que de 1989 a 1995, el ingreso de las mujeres se ha incrementado en un 48.24%. En el sector familiar ha bajado en un 19.12%. De acuerdo a la rama de actividad, en la industria manufacturera, el ingreso en el sector femenino ha disminuido en un 4.56%. En cuanto a la categoría ocupacional, en la de obrero, el ingreso de las obreras ha bajado en un 31.4%, en la de empleado, ha aumentado en un 7.37%, y en la de patrón, empleador o socio, no se tiene datos para 1985, y para 1995 se tiene un porcentaje del 117.89%.

En resumen se puede concluir que los porcentajes, de acuerdo a la edad y a los sectores de mercado proporcionan porcentajes muy variables como para afirmar que ha habido un mejoramiento significativo en la situación del las mujeres. De cualquier forma, en el sector familiar y en las actividades informales, así correspondan al sector semiempresarial se nota un incremento en el uso de la fuerza de trabajo femenina y aunque los datos muestren que, por ejemplo se ha reducido la jornada laboral semanal o que se hayan incrementado los ingresos, en el sector informal es muy difícil detectar datos exactos precisamente por las características de informalidad (ilegalidad, invisibilidad, redes familiares, etc.).

3. LOS SECTORES DE TEXTILES, ARTESANÍA Y JOYERÍA EN BOLIVIA

Después de describir en líneas generales, la situación laboral en la ciudad de El Alto y especialmente de las mujeres en relación al trabajo se debe enfatizar en que en el presente estudio nos interesa ante todo centrarnos en los sectores semiempresarial y familiar en los rubros de Textiles, Artesanía y Joyería, centrando el análisis en el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales por parte de las mujeres, y en las condiciones de trabajo, así como las características de la jornada del mismo, y haciendo una comparación con la de los varones en los mismos rubros. Sin embargo, antes de entrar al tema mismo que nos ocupa es necesario hacer una rápida referencia al tema de las exportaciones en Bolivia.

3.1 Las exportaciones

“La Ley 1489 del 16 de abril de 1993 (Ley de Desarrollo y Tratamiento Impositivo de las Exportaciones) establece las normas fundamentales en materia de exportación de mercancías y servicios. De acuerdo a esta Ley, exportación definitiva de mercancías y servicios es todo acto por el cual mercancías o servicios son comercializados fuera de territorio nacional; asimismo se considera Exportación a la salida de mercancías hacia zonas francas que se encuentren en territorio nacional. El Despacho de las mercancías de Exportación se formaliza y tramita en el Sistema de Ventanilla Única de Exportaciones – SIVEX (Ley de Aduanas 1990 Art. 100) o a través de un Despachante de Aduana ante la administración aduanera, en ciudades donde no existe SIVEX” (CEPROBOL, febrero de 2002).

Con el fin de impulsar el crecimiento de la capacidad exportadora del país, ampliar el acceso a los mercados internacionales y promover las inversiones nacionales y extranjeras se han creado instancias estatales encargadas de la motivación y de la regulación de la exportación de la producción nacional, es el caso del Centro de Promoción Bolivia (CEPROBOL) creado mediante D. S. No. 24946 en febrero de 1998 que, acorde al sistema económico globalizado de libre mercado se ha propuesto “Contribuir al desarrollo socioeconómico de Bolivia mediante el aumento y la diversificación de las exportaciones no tradicionales, con crecientes niveles de valor agregado y la promoción de las inversiones en el país, buscando su sostenibilidad” (Op. Cit. P. 6). En este sentido, define como principales funciones:

- 1) Concertar y coordinar las actividades de los sectores público y privado en materia de promoción de exportaciones e inversión privada nacional y extranjera.
- 2) Diseñar e instrumentar estrategias y programas nacionales de promoción de exportaciones e inversiones.
- 3) Operativizar las políticas de promoción de exportaciones e inversiones.
- 4) Identificar oportunidades de negocios para el sector privado
- 5) Coordinar las labores de los agregados comerciales de Bolivia en el exterior, en cumplimiento al objetivo de promoción de las exportaciones e inversiones.

- 6) Brindar asesoramiento e información a potenciales inversionistas sobre las oportunidades de inversión que brinda el país y los procedimientos necesarios para ello.

Dentro de estas políticas de apoyo al empresariado, también presta el servicio de asesoramiento al empresario para elegir eventos “que mejor se ajusten a sus necesidades y objetivos, orientación para participar en la feria seleccionada, información sobre el mercado donde se realiza el evento y su zona de influencia, apoyo logístico, reuniones con clientes potenciales y asesoramiento para un adecuado seguimiento a la labor realizada en la feria”. Asimismo, brinda asistencia técnica a los exportadores y empresarios bolivianos para adecuar sus productos a las exigencias del mercado internacional y mejorar procesos productivos, administrativos y de comercialización. Dentro de esta óptica, CEPROBOL cuenta con diferentes programas dirigidos a apoyar el desarrollo de la oferta exportable y apertura de mercados (Op. Cit. Pp. 6 y 7).

En el país, según esta entidad, la inversión extranjera directa en los últimos años alcanzó los 1000 millones de dólares, respondiendo a la “confianza de los inversionistas con políticas serias, prudentes y predecibles”. Otra de las afirmaciones que hace respecto a la exportación de los productos bolivianos es que éstos “gozan de un privilegiado acceso a los mercados de Estados Unidos y Europa a través del Sistema Generalizado de Preferencias y la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas”, además de contar con ventajas comparativas y competitivas, es así que Bolivia exporta productos de alta calidad y a precios competitivos, a países de todos los continentes, alrededor de 800 productos (Op. Cit. P. 10).

En este sentido, en la producción nacional para la exportación, se van a definir tres grandes sectores de productos: Textiles, Artesanía y Joyería.

3.2 Textiles

A principios del siglo pasado se inicia la industria textilera en el país que, va ligada al desarrollo de la producción aldonera nacional. Con fines de precisión del concepto de textiles, se debe aclarar que éste se refiere a la utilización de algodón y pelos finos como alpaca y llama.

La principal fuente de producción de algodón se encuentra en el departamento de Santa Cruz alcanzando la misma un volumen de 139.550 toneladas entre 1990-2000, del cual se exportó el 80% por un valor de 188 millones de dólares. Según CEPROBOL, el cultivo de este insumo ha generado fuentes de empleo para más de 50.000 familias en la última década.

Entre los principales productos de exportación de algodón de Bolivia, se tiene:

- **Semi-manufacturas:** La oferta exportable de Bolivia está concentrada en algodón sin cardar ni peinar e hilados de algodón sin peinar y peinados que oferta el departamento de Santa Cruz.

- **Manufacturas:** La oferta exportable de prendas de algodón consiste en: camisas y blusas, poleras (T-shirts), suéteres y jeans. En un 97% estos productos corresponden a la oferta exportable de La Paz.

En cuanto a pelos finos, Bolivia cuenta también con una alta producción de recursos naturales principalmente por contar con la mayor población de llamas en el mundo¹⁵. La producción anual de fibras de llama y alpaca alcanza a 300 TM, de las cuales, 151 TM son de llama y 149 de alpaca. Ambas fibras se caracterizan por su suavidad, sobre todo la de alpaca, por lo que las prendas resultan ser de una alta calidad y bien apreciadas en todo el mundo.

La industria textilera y de confecciones en Bolivia está basada en manufacturas tanto de algodón como de lana de oveja y alpaca. En la actualidad existen 15 plantas de desmote para algodón, y para el hilado de las fibras de pelo fino existen 4 hilanderías (Bonanza, Coproca, Fotrama e Hilbo).

La mayor parte de la industria de prendas de vestir se concentra en las ciudades de La Paz, El Alto¹⁶, Santa Cruz y Cochabamba. Según datos del Congreso Nacional de Confecciones, realizado en septiembre de 1999, las ventas de este rubro en el mercado nacional ascienden a más de 200 millones de dólares, existiendo 6.000 talleres nacionales instalados en esa industria, con tecnología de maquinaria convencional y estandarizada¹⁷. La industria nacional de Confecciones y Textiles contribuye con el 25% de las exportaciones de manufacturas en Bolivia (Op. Cit. Pp. 12 y 13). No existen datos porcentuales relativos a la cantidad de mujeres y varones participantes en el rubro.

Entre las **fortalezas** que define CEPROBOL en el rubro de textiles está el hecho de que:

- Dicha industria se caracteriza por su competitivo costo de mano de obra y personal administrativo (Ver Anexo 7).
- Bolivia cuenta con arancel cero para el mercado de la Unión Europea a través del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) por el que no se tiene cuotas de exportación para dicho mercado.
- Bolivia tiene una ubicación relativamente favorable con relación al mercado de EE.UU., con respecto a los países de Europa y Asia.

¹⁵ En Bolivia se cuenta con dos tipos de llamas: las Kara o "lana suave", utilizadas como animales de carga y las Ch'aki: "lana pesada" que proveen de fibra para la manufactura de alfombras, sogas, sombreros, bolsones y otros productos.

¹⁶ El subrayado es propio.

¹⁷ Almanza. "Diagnóstico Sectorial e Identificación de la demanda de servicios empresariales: sector textil y confecciones". Fundación Bolinvest. Agosto, 2001. P. 20.

Como las **oportunidades** más importantes del sector señala que:

- En el ámbito mundial existe una tendencia hacia el aprovisionamiento desde América Latina.
- En el contexto internacional se advierte un alto interés por fibras naturales, ecológicas y "nuevas mezclas de textura exquisita".

En este sentido, existen diferentes acuerdos comerciales que otorgan ventajas arancelarias en el caso de las exportaciones, y desde el punto de vista de una mentalidad empresarial, benefician al país en general y a los exportadores en particular. En el cuadro de "Aranceles y preferencias arancelarias porcentuales para productos textiles bolivianos" (Anexo 8) se puede ver los productos que gozan de mayor ventajas para su exportación y que cuentan con mayor demanda en el mercado internacional. En esta óptica, en el sector de textiles, para el estudio se ha tomado testimonios de trabajadores/as en confecciones de prendas de vestir.

3.3 Artesanía

Bolivia constituye un país que se caracteriza por su diversidad cultural y la destreza de los distintos pueblos para plasmar su cultura en diversos objetos y prendas que conllevan múltiples expresiones artísticas tanto en color como en tamaño y acabado. En efecto, las piezas artesanales son elaboradas a partir de técnicas tradicionales transmitidas de generación a generación por lo que la actividad artesanal constituye una de las principales de la mayoría de familias bolivianas. Se estima en 707.000 el número de artesanos en Bolivia, de los cuales menos del 20% es considerado un sector "económicamente activo" y con un ingreso promedio por familia de \$Us. 100.00 mensuales (CEPROBOL, julio, 2002).

CEPROBOL clasifica a la artesanía boliviana en la siguientes categorías:

- **Artesanía originaria.** Proviene de pueblos originarios y su principal mercado es el internacional y el turismo receptivo en Bolivia. Se estima el 12% de la producción respecto al total.
- **Artesanía urbana.** Esta categoría conserva rasgos de las culturas originarias, sin embargo ha desarrollado cambios relacionados con el mercado. Su principal mercado es el turismo receptivo de Bolivia. Se estima en 70% la producción respecto al total.
- **Artesanía Moderna o Neo-Artesanía.** Se refiere a aquella que mediante un proceso de producción estratégica de productos hechos a mano responde a demandas y tendencias del mercado en sus diferentes segmentos, usa técnicas y materiales adecuados de alta calidad en combinación con sus destrezas, sin dejar de ser una expresión cultural de la identidad boliviana. Para esta categoría el mercado potencial es amplio y diverso. Representa el 18% de la producción actual (Op. Cit. P. 20).

Actualmente la principal producción dentro de las artesanías es la de textiles¹⁸ por su producción y exportación mayoritaria y está representada por prendas de vestir y accesorios, productos utilitarios para el hogar y de uso en general. Las fibras utilizadas son las siguientes:

- Animal: Pelo, Fibra corta y Fibra larga.
- Vegetal: Fibras blandas y duras.
- Duras: Caña hueca.
- Blandas: Totorá, palma, paja, etc.

Las técnicas utilizadas son:

- Telar: Indígena para la artesanía originaria y Español para la artesanía urbana.
- Hilado: Manual y a Máquina.
- Teñido: Tintes naturales e industriales.

Las principales características son:

- Tejidos en telar. Diferentes diseños de distintas áreas geográficas del país con sus respectivos rasgos particulares. Generalmente estos tejidos se representan en awayus, manteles y prendas de vestir (mantillas, chalinás, etc.).
- Tejidos a mano en palillo en lana de alpaca y de oveja. La lana y fibra para este tipo de artesanía proviene de regiones andinas en las que hay una alta población de camélidos (llamas, alpacas, ovejas)¹⁹.
- Orfebrería. En este rubro, está referido a la producción en plata. Dentro de los productos tradicionales de orfebrería en plata se consideran aquellos objetos utilitarios como decorativos para vestir y máscaras de bailes típicos.
- Madera tallada. Todo tipo de objetos, sin embargo tiene predominio los temas religiosos.
- Cerámica. La más importante proviene de Tiwanacu (400 a. C.).
- Trajes Típicos. Se refiere a trajes utilizados en bailes típicos de distintas regiones del país. Dentro de esta modalidad se contemplan bordados y elaboración de máscaras (Op. Cit. Pp. 23 y 24).

¹⁸ Para evitar confusiones, en la investigación se ha considerado como muestra del rubro de textiles, prendas de vestir como jeans, chamarras, camisas, etc., y para el sector de artesanía prendas de vestir realizadas en telar con fibra animal.

¹⁹ Para la investigación se ha tomado testimonios de trabajadores/as de estos dos tipos de artesanía por constituir sectores de gran empleo de mano de obra femenina.

Como un dato importante del Censo de Población y Vivienda se tiene que existen bajo el grupo ocupacional de artesanos a 357.000 personas, de los cuales 200.000 (56%) son artesanos del área urbana. En general, los talleres son familiares y son pocos los que se podrían definir como empresas. Asimismo, existen talleres agrupados por asociaciones dirigidas por un directorio (Op. Cit.).

Otros datos complementarios de importancia para este rubro en general, constituyen el ingreso promedio por hora del trabajador artesanal catalogado en la categoría: Trabajador por cuenta propia, que es de \$US. 0.62, y que si bien la participación de hombres y mujeres en este es diversa, sin embargo el porcentaje de **mujeres** es mayor: **74% (528.500)** en relación al de **varones** que solamente es del **26% (178.500)**(Op. Cit. P. 27).

Como principales **fortalezas** del sector, CEPROBOL indica:

- Habilidad de los artesanos bolivianos.
- Bajo ausentismo y rotación.
- Excelente destreza de mano de obra y de fácil entrenamiento.
- Variedad de diseños artesanales en base a diversas expresiones culturales.
- Variedad de materia prima para distintos tipos de artesanía.

Entre las principales **oportunidades** definidas están:

- Acceso preferencial a mercados de EE.UU, Canadá y Europa bajo SGP y ATPDEA.
- Acceso preferencial bajo el nuevo Acuerdo de Complementación Económica con el MERCOSUR.
- Libertad de producción, comercialización, así como la libre determinación de precios.

El sector artesanal boliviano ha exportado el año 2001 un monto aproximado de \$US. 648.403.00 y el mercado de EE.UU. ha sido el destino de 39% de las exportaciones de artesanías. Otros mercados importantes en el mismo año han sido Alemania, Argentina, Japón, España, Inglaterra y Canadá, siendo los tipos de artesanía de mayor exportación los adornos y objetos de cerámica, instrumentos musicales autóctonos y las manufacturas de estaño y adornos y estatuillas de madera (Ver cuadro: "Exportación de Artesanías por rubros" (Fuente: CEPROBOL en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones) (Anexo 9). Si embargo, si bien de acuerdo al cuadro, el rubro de Tapicería tejida a mano (Alfombras y Tejidos de Pelo fino²⁰) significa solamente el 4%, se trata de productos que son muy solicitados, especialmente por mercados de Alemania y EE.UU. Es principalmente en este rubro, en el que se han efectuado las entrevistas a trabajadoras/es, por constituir el sector que se compone, en su mayoría, por mano de obra femenina.

²⁰ Dentro de este tipo de artesanías se encuentran las alfombras artesanales de lana o pelo fino y de otros textiles incluyendo el tejido tradicional, es decir el "awayu". En cuanto a los tejidos en lana de alpaca y llama con motivos tradicionales. éstos mayormente se refieren a chompas, mantillas y chalinás.

3.4 Joyería

“El 14 de marzo de 2000 se aprobó el D. S. 25705, el que da paso al aprovechamiento de la materia prima local para la industria de la joyería de oro y plata. En el marco de este decreto se genera un débito y un crédito fiscal a favor del emisor de la auto factura, que viene a ser la empresa joyera”. Según las instancias estatales, éste resulta ser un gran paso dado por el gobierno boliviano para incorporar materia prima nacional al proceso productivo de las empresas joyeras (CEPROBOL, julio, 2002).

La tradición de producción y exportación de minerales en Bolivia tiene una larga data, primero con la plata, desde 1540 hasta fines del siglo XIX, para luego dar paso a la explotación de estaño, que comenzó a declinar por la relocalización de los trabajadores de las minas, la producción minera de Bolivia se diversificó hacia el oro²¹ y los poli metálicos. “La incursión de la nueva minería en Bolivia, que surge... a manos de la multinacional “Inti Raymi”, coincide con el fin de un ciclo económico depresivo en los precios internacionales de los minerales y la configuración de un nuevo período de alza y estabilidad” (Op. Cit. P. 12).

A pesar de la declinación de la explotación de la plata, actualmente todavía constituye un metal precioso importante y proviene de tres fuentes principales: Yacimientos diseminados subvolcánicos de oro – plata (Kori Kollo), yacimientos de estaño – plata – zinc y yacimientos de zinc – plomo – plata.

Por otra parte, dentro de este sector, en Bolivia también se cuenta con una importante producción de piedras preciosas que se ha intensificado en los últimos años. La zona del precámbrico en el departamento de Santa Cruz posee ricos yacimientos de Bolivianita, Aguamarina, Amatista, Citrino, Siberiana, Cuarzo Rosado, Topacio, Turmalina, Peridoto, Cristal de Rocha y otras muy apreciadas en el mercado internacional. Asimismo, la zona andina también es rica en yacimientos de gemas como el Granate, Fosfilita, Malaquita, Turquesa y otras de gran valor.

Actualmente, una de las piedras preciosas más apreciadas y trabajadas en el sector de joyería es la Bolivianita, siendo el yacimiento más grande que la produce, la mina Anahí en el departamento de Santa Cruz.

El sector de joyería en Bolivia se nutre de la producción nacional de oro, plata y piedras preciosas. Existe también dentro de las normas bolivianas, la posibilidad de internar temporalmente el oro al país mediante el régimen de internación temporal para la exportación

²¹ Los yacimientos de oro más ricos de Bolivia se encuentran ubicados en los ríos Tipuani, Mapiri, Kaka y Challana del Departamento de La Paz.

denominado “RITEX”, de manera que la empresa pueda procesar y exportar el producto terminado. Este sistema es utilizado por algunas de las empresas industriales de joyería más grandes del país²².

La joyería industrial nace propiamente en el departamento de La Paz a fines de la década de los ochenta y principios de los noventa llegando a exportar como promedio más de 70 millones de dólares en sus inicios. Es a partir de 1991 que se elimina en Bolivia un impuesto a la exportación de manufacturas hechas en oro local. De esta manera se hizo atractiva la fabricación de joyas de oro nacional y desde 1989 comenzaron a instalarse empresas de fabricación de joyas sobre la base de oro que proporcionaban los compradores en el extranjero internado temporalmente al país (Op. Cit. Pp. 16 y 17).

Algo que llama la atención es la connotación positiva y hasta de orgullo con la que CEPROBOL afirma que “la mano de obra local es innata y sobre todo de bajo costo²³, que para este tipo de trabajos finos y minuciosos, son innegables ventajas competitivas y comparativas que el país ofrece a los inversionistas” (P. 17).

Dentro de este rubro se tiene la siguiente distinción:

- **Joyería de diseño.** Son talleres preindustriales que cuentan con tecnología moderna y producen joyas de diseño exclusivo. Estos talleres ofrecen productos de alta calidad y en grandes cantidades. Estos diseños se caracterizan por el fino acabado y por la habilidad de los joyeros, factores que posibilitan la competitividad en los mercados internacionales. Dentro de este sector se producen joyas con y sin piedras preciosas en oro de 18 K.
- **Orfebrería en plata.** Por tradición, Bolivia es un país que se caracteriza por la fabricación de productos en plata para lo cual existe varios artesanos especializados. La calidad de la plata para la exportación de productos bolivianos es de Ley 900 y 950 y se producen una gran variedad de objetos utilitarios y decorativos. Aparte, también es importante la industria de joyería en plata que compete en precio y calidad en los mercados internacionales.
- **Joyería Artesanal.** En este tipo de joyas se utiliza el oro de 18 quilates o de 750 de Ley. Dentro de esta modalidad se realizan joyas, repujados y tallados. El trabajo artesanal básicamente consiste en el dibujo de la joya a lápiz, diseñándola con un buril, se cala con arcos de finas sierras y luego se la talla. Actualmente estas joyas, en su mayoría son realizadas con motivos tiwanacotas, sin embargo existen empresas familiares de orfebres dedicadas a realizar todo tipo de joyería maciza o con incrustaciones de piedras preciosas.

²² Según lo visto en la definición conceptual, este sistema significaría la maquila.

²³ El subrayado es propio.

Finalmente, como **fortalezas** importantes del sector, CEPROBOL identifica las siguientes:

- Ubicación geográfica estratégica (corazón de Sudamérica), ventajosa para la exportación a los países de la Comunidad Andina, MERCOSUR y con acceso al mercado de EE. UU.
- Existencia de grandes regiones auríferas con importantes yacimientos.
- Abundancia de materia prima (oro y plata).
- Yacimientos ricos en piedras preciosas: algunas gemas son únicas en el mundo, por tanto tienen gran valor comercial.
- Único productor en el mundo de la gema llamada "Bolivianita".
- Fuerza laboral abundante y competitiva.
- Alta tecnología.
- Bajo ausentismo y rotación.
- Excelente destreza de la mano de obra y de fácil entrenamiento.

Como principales **oportunidades** señala:

- Acceso preferencial a los mercados de EE. UU., Canadá y Europa bajo el SGP, ATPDEA.
- Acceso preferencial bajo el nuevo Acuerdo de Complementación Económica con el MERCOSUR.
- Comercialización libre de oro.
- Manufactura de piedras preciosas y semipreciosas no muy explotada.

En las exportaciones de este rubro, no se incluye la plata y el oro en lingotes ya que este tipo de exportación corresponde al rubro de minería. En el 2001 se exportó un total de \$US. 53.078.181,30 dólares americanos en artículos de joyería de oro y plata, en la que la participación de este sector alcanzó el 16% del total de las exportaciones nacionales. Dichas exportaciones principalmente están orientadas al mercado de EE.UU., y en menor escala a otros países, como ser: Alemania, Italia, Perú, Chile y Argentina como se puede observar en el cuadro "Exportaciones de Joyería de Oro y Plata Año 2001" (Fuente: CEPROBOL, en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones) (Anexo 10).

Respecto a la exportación de piedras preciosas, en el año 2001 se exportó un total de \$US. 889.400,00 dólares americanos, de los cuales, el 31% fue para el mercado de Hong Kong y

otro porcentaje significativo se exportó a mercados del Brasil, EE.UU., Tailandia, Panamá y Alemania como se puede ver en el cuadro de "Exportaciones de Piedras Preciosas Año 2002" (Fuente: CEPROBOL, en base a datos del Viceministerio de Exportaciones, 2001) (Anexo 11). No existen datos de exportaciones de piedras preciosas engarzadas en joyas.

Como en el caso de Textiles, en este rubro tampoco se tienen datos porcentuales referentes a la participación de varones y mujeres.

Finalmente, se aclara que para el trabajo se han recogido testimonios, tanto de trabajadores/as orfebres (oro y plata) como de artesanos/as en piedras preciosas.

3.5 Instancias funcionales a la subcontratación

Por último no se puede dejar de señalar que en los últimos años, a partir del ajuste estructural, han surgido distintas instancias que, de acuerdo con el sistema económico de libre mercado, están dedicadas a promover, impulsar e incentivar a las microempresas, que en un afán de ingresar en el mercado internacional promueven técnicas del toyotismo como el "justo a tiempo" y la automatización, gestión por estímulo y la subcontratación, como se vio en el capítulo 1, con el fin de aumentar la fuerza de trabajo para promover la calidad y la competitividad de la producción en el mercado internacional y con el objetivo de crear fuentes de empleo, situación que evidentemente se cumple, sin embargo, ya se verá posteriormente, en qué condiciones se desarrolla el mismo.

A nivel estatal, la más importante es el Ministerio de Desarrollo Económico, que coordina acciones con otras instituciones, como ser: el Viceministerio de Industria, Comercio y Exportaciones, el Viceministerio del Micro y Pequeño Productor, la Unidad de Productividad y Competitividad (UPC), La Coordinación Nacional ATPDEA, CEPROBOL, el Servicio de Asistencia Técnica (SAT), Cámara de Exportadores de La Paz (CAMEX) y otras, orientadas a crear, por ejemplo "mecanismos de apoyo financiero para maquicentros y encadenamientos productivos, creando esquemas adecuados a las necesidades y posibilidades de los micro y pequeños productores asociados en el marco de una cadena productiva" (Exportaciones ATPDEA, Ministerio de Desarrollo Económico. Cartilla No. 2, julio de 2003), o diseñar programas para "generar empleo productivo que destina recursos financieros para la contratación de obreros/operarios...en actividades de unidades productivas y/o empresas privadas (desde micro hasta grandes)" (Exportaciones ATPDEA, Ministerio de Desarrollo Económico. Cartilla No. 9, septiembre de 2003) y entre otros, incidir en el control de calidad del producto.

En otras palabras, se desea promover y legalizar el funcionamiento de sistemas productivos como la maquila y otros, dentro de la informalidad, para incrementar la exportación y atraer la inversión de capitales extranjeros para una inserción de la economía boliviana en el mercado internacional de la libre oferta y demanda.

Por otra parte, funcionalmente a estos mecanismos afines al sistema neoliberal está la Bolsa de Subcontratación y de Alianzas Industriales (BSA) que busca "atender todas aquellas necesidades de las grandes empresas que buscan subcontratistas y proveedores, y de las pequeñas empresas que desean asegurarse pedidos de las grandes empresas o cooperar con otras industrias pequeñas en la fabricación de un determinado producto...". Es así que esta instancia se constituye, según su propia definición, en un "centro de coordinación con la suficiente información sobre las capacidades de subcontratación, tanto de las grandes empresas, como de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME's)".

Como información general de las funciones que cumple esta entidad respecto a los micro empresarios, se destaca que el mecanismo que deben seguir los mismos, consiste en que, primero, se debe registrar la información general de la empresa. En segundo lugar, recibe la visita de una persona de BSA que evalúa sus capacidades en cuanto a infraestructura y maquinaria, asimismo esta persona detecta sus requerimientos, tanto técnicos, tecnológicos como financieros y comerciales, de este modo se lo vincula con entidades especializadas de apoyo para "hacerlo más competitivo para cubrir las demandas de subcontratación". Con esta mentalidad empresarial, esta instancia se plantea una serie de objetivos dirigidos a promover la subcontratación, por ejemplo se plantea que "la subcontratación debe ser concebida y utilizada como una herramienta empresarial", que "el objetivo es mostrar los beneficios mutuos entre subcontratistas y contratistas" para el incremento de las exportaciones.

Por último, otra forma de promoción que incentiva esta instancia, es la participación y organización de ferias y eventos que vinculen a "empresas oferentes y demandantes de bienes y servicios", por ejemplo las ferias a la inversa²⁴ que se realizan a nivel nacional.

²⁴ Estas ferias se crean con el fin de promover nuevos mercados que beneficien, de manera sostenible a las MYPES.

4. MAQUILA Y SUBCONTRATACION EN EL ALTO (textiles, artesanía y joyería)

Como un primer aspecto se debe precisar que, aparte de la principal diferencia entre lo que significa maquila y otras formas de subcontratación²⁵, se debe tomar en cuenta que otra diferenciación que se hace entre ambas, consiste en la forma de obtención de insumos para la producción. En el primer caso, los/las trabajadoras obtienen la totalidad de los insumos de la firma subcontratante, en cambio en la segunda forma, los/las trabajadoras deben proveerse ellos/as mismas de algunos insumos para la realización del producto. Esta distinción, sobre todo depende de la oferta y demanda existentes en los mercados. Como una segunda característica, que ya fue mencionada en el acápite referido a estos modos de producción, se tiene el hecho de que, en la primera forma, los productos están destinados sobre todo al mercado externo y en menor medida al nacional. Por lo menos en los ejemplos vistos (México y Guatemala), esa es la regla, sin embargo en el estudio realizado con las trabajadoras/es bolivianas, se verán las particularidades.

En términos generales, se puede decir que, en los tres rubros productivos (textiles, artesanía y joyería) el modo de producción informal se desarrolla fundamentalmente en los ámbitos de la microempresa y, sobre todo en los talleres familiares a domicilio, que funcionan de forma invisible en diferentes sectores de la ciudad de El Alto. A continuación, en el presente capítulo, se hará una descripción ante todo rica en testimonios, de manera que, en lo posible, sea la/el propio protagonista la/el que hable, y a su vez, se irá desarrollando un análisis comparativo entre los tres rubros. La temática de género será manejada como transversal a todos los temas. Por último, después de cada tema se construirán cuadros que resalten las similitudes y diferencias entre los distintos sectores.

Antes, se hace necesario hacer tres aclaraciones. En primer lugar en el rubro de textiles, los trabajadores/as definen que dicho sector se refiere, sobre todo a la confección, es decir al costurado de prendas (chamarras, chalecos, camisas), así sea de prendas hechas a mano en telar rústico, y de lana de alpaca o awayu, por lo que textil puede ser parte del sector de artesanía. Algunos/as trabajadores/as, especialmente los hombres tienen ambas especialidades, por ejemplo: tejido en telar y costura, sin embargo, para el trabajo se ha delimitado la muestra a partir de la consideración de que pertenecen a este rubro sólo las/los que costuran, y para el sector artesanal quienes tejen y hacen prendas en telares.

En segundo lugar, se obtuvieron testimonios individuales y de grupos focales, de mujeres y hombres trabajadoras/es o ex trabajadoras/es de varias empresas: En el rubro de textiles se tomaron 2 microempresas, la primera, que básicamente constituye un taller perteneciente a un consorcio, y la segunda que constituye una micro empresa independiente, éstas en el trabajo se denominarán TT y MET. En el rubro de artesanías se tomó a una asociación bastante

²⁵ Se debe recordar que en el capítulo 1 se define como maquila cuando el trabajador/a sólo realiza una parte del producto que generalmente consiste en el ensamblaje final, en cambio en otras formas de producción pertenecientes a la modalidad de subcontratación, el/la trabajadora puede realizar el producto en su totalidad.

representativa en el tema de exportaciones que se denominará (AA). En el sector de joyería, se recogió información de trabajadores/as y/o ex trabajadores/as de una gran empresa (GEJ) y de una microempresa de reciente creación (MEJ), a través de ellas indirectamente, también se conoció a otras empresas.

En tercer lugar, como se mencionó en la introducción, prácticamente en todos los sectores se demostró gran temor y susceptibilidad de dar información y especialmente de proporcionar sus nombres, por lo que, a lo largo del documento no se citarán los nombres de ninguna de las/los entrevistados ni su lugar de trabajo, y en su lugar se utilizarán las siguientes denominaciones con sus respectivas siglas: Mujer Textil (MT), Hombre Textil (HT), Mujer Artesanía (MA), Hombre Artesanía (HA), Mujer Joyería (MJ), Hombre Joyería (HJ), Mujer Textil Empleadora (MTE), Hombre Textil Empleador (HTE), Mujer Artesanía de la Directiva (MAD), Hombre Artesanía de la Directiva (HAD), Mujer Joyería Empleadora (MJE), Hombre Joyería Empleador (HJE)²⁶. Respecto a los grupos focales se denominará de la siguiente manera: Grupo Focal (GF), por ejemplo, si la cita corresponde a una mujer del sector de textiles que participó en un grupo focal, dirá: (GFT MT) o si quien habla es un joyero de un grupo focal de dos rubros, como ser: artesanía y joyería, la sigla será: (GF AJ HJ).

Después de las explicaciones pertinentes, entramos al tema en sí, en el que se verán los siguientes aspectos: **características de las/los trabajadores**, **el proceso de trabajo**, **condiciones de trabajo y derechos laborales**, y finalmente, **posición de las organizaciones sindicales**.

4.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS/LOS TRABAJADORES

4.1.1 Participación de hombres y mujeres

En textiles, los grupos generalmente son mixtos, y el número es variable, aunque depende de los talleres, en algunos hay más hombres que mujeres y en otros es al contrario:

"En el taller hay más hombres" (MT).

"Es casi mixto, hay mujeres y varones, cuando hay 15 trabajadores, 4 son mujeres que responden en esta actividad, lo que venga recibimos, sólo vemos si saben de su oficio" (HTE).

"Ahora estamos entre 3 por los problemas en la sociedad, a veces llegamos a 10, 11, hay más varones, me siento normal, como si no estuvieran ellos" (MT)

"Hay hombres y mujeres por igual, antes había más mujeres" (HT).

²⁶ Aunque en este rubro las entrevistas corresponden a mujeres, además se utilizará esta sigla tanto para las Contratistas como para las Repartidoras.

"Hay mas mujeres" (MT)

En cambio en artesanía, si bien los grupos son mixtos, hay un predominio de mujeres:

"Los grupos son mixtos pero en proporción hay más mujeres, somos 4 hombres y 15 mujeres, la mayoría son tejedores" (HA).

"En el grupo habían varones pero con el tiempo sus mujeres les han reemplazado, ahora don.... es presidente pero siempre rotamos" (MA).

En joyería los grupos son mixtos, y al igual que en textiles, el número de mujeres y varones es variable de acuerdo a la asociación o taller:

"Hay 7 u 8 mujeres, la secretaria y una licenciada que recién entró es auditora, ellas son talladoras y nos colaboran en la parte administrativa, aquí no hay ninguna diferencia, ambos trabajamos del mismo modo" (HJ).

"Actualmente no tengo mucha precisión pero generalmente era igual en hombres y mujeres" (MJ).

En base a los datos de las organizaciones de muestra para el trabajo, se puede decir que existe mayor participación masculina en los rubros de textiles y joyería, aunque siempre se debe tomar en cuenta la temporada, esta situación resulta ser muy variable. Sólo en el rubro de artesanía se da una amplia participación de mujeres. De todos modos, se cree importante levantar datos cuantitativos para tener resultados más precisos al respecto.

Cuadro 2: Participación de mujeres y hombres

PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES		
RUBRO	Número de participantes	Porcentajes
Textiles TT	Total: 11 trabajadores/as	100 %
	7 hombres 4 mujeres	64 % 36 % mujeres
Artesanía AA	Total: 200 trabajadoras/es	100 %
	160 mujeres 40 hombres	80 % mujeres 20 % hombres
Joyería MEJ	Total: 30 trabajadores/as	100 %
	23 hombres 7 mujeres	77 % 23 % mujeres

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.1.2 Edad de las/los trabajadores

En textiles, la edad promedio está entre 20 y 35 años:

"La mayoría son señoritas solteras. Tienen de 20 a 32 años..." (HTE).

"Tengo 32 años" (MT).

En artesanía generalmente son mayores de 50, aunque también hay algunas jóvenes. Un factor que influyen según comentan es que en este rubro hace mucho la experiencia y también que actualmente los/las jóvenes ya no tienen interés en algunas técnicas tradicionales:

"La mayoría son de mi edad (50), también hay jóvenes que estamos recibiendo... hoy en día ya no hay artesanos para tejer en palillo por ejemplo, a los jóvenes ya no les interesa..." (MAD).

"De 50 años para arriba, 60 puede ser porque son gente más habilosa, más experta, jóvenes muy poco están entrando" (HA).

En joyería, en el caso de la MEJ, asociación independiente de reciente creación, la mayoría son jóvenes, aunque también hay algunos mayores de 40:

"Casi todas son jóvenes, todas son chiquillas, una sola mayor pero 4 tenemos hijos" (MJ).

"La más joven tiene 18 años y el mayor tiene 45 años" (HJ).

En otras empresas también predominan los jóvenes:

"Tejían más que todo jóvenes estudiantes, de colegio y universitarios" (MJ).

En otros casos, incluso trabajan niños:

"Afuera (de la empresa) por ejemplo, pueden trabajar los que quieren, incluso venían niños de 13 o 14 años, yo les enseñaba, ellos han ido captando y trabajaban a lo que podían, no se les exige tanto" (MJE).

En textiles y joyería se encuentran mayor número de trabajadoras/es jóvenes, en cambio en el sector de artesanías las trabajadoras son de más edad, generalmente mayores de 50 años. Según los entrevistados en este rubro cuenta mucho la experiencia. Aparte, otra razón para que trabajen menos jóvenes, se debe a su poco interés por aprender saberes tradicionales como por ejemplo el tejido a palillo.

4.1.3 Nivel de Educación

De los tres sectores pocos son los que han salido bachilleres, la mayoría se ha quedado en el nivel intermedio o en los cursos de medio. En ambos han empezado a trabajar desde muy jóvenes o se han casado, sobre todo en las mujeres:

"Llegué hasta 3ro. Medio, Guillermo hasta Intermedio. No se puede hacer las dos cosas, cuando estás estudiando te dicen que es primero tu trabajo, tampoco quieres que te boten del trabajo, más, si ganas algo más. Pero no pierdo las esperanzas de que algún día voy a ser bachiller" (GF HT).

"Solamente he cursado hasta el quinto de primaria" (MA)

"He salido bachiller, después ya me he casado, tengo 3 hijos" (MA).

De lo aprendido en el colegio, afirman que no les sirve nada o un poco las matemáticas:

"He terminado hasta 1ro. Medio, pero lo aprendido en colegio no me sirve para nada, ni las matemáticas" (MJ).

"Sobre todo la multiplicación para hacer cuentas en el trabajo, para pesar la lana, tomar medidas..." (MA).

"Sólo el colegio, me ha servido algo de matemática porque cuando he salido al exterior incluso he sido contratista y ahí sí me ha servido... en la distribución, en la forma de pagarles sus sueldos, aguinaldos, incentivos, todo eso" (MJ)

"Matemática para ver si te están engañando en el tejido, para hacer cálculos, para ver si te está pagando según el trabajo que has entregado. Hay otros que no hacen sus ajustes, sólo cobran por cordones..." (MJ).

Como conclusión de este apartado, se puede señalar que la mayoría de los trabajadores de los tres sectores no han finalizado sus estudios de colegio, generalmente por acceder a fuentes de trabajo, y en el caso específico de las mujeres, por haber contraído matrimonio. Asimismo, casi todos los entrevistados/as afirman que, de la educación escolar, sólo les ha servido la asignatura de matemáticas ya que es lo único que utilizan en su trabajo actual.

Esta situación de los tres apartados se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Características de las/los trabajadores
Similitudes y diferencias

RUBRO	PARTICIPACIÓN DE M Y H	EDAD	NIVEL DE EDUCACIÓN
Textil	Grupos mixtos. + participación de H. Varía el Número de acuerdo a la temporada.	De 20 a 35 + jóvenes	Intermedio Medio
Artesanía	Grupos mixtos + participación de M	Mayores de 50 - jóvenes	Intermedio Medio Les sirvió matemáticas
Joyería	Grupos mixtos. + Participación de H. Varía el Número de acuerdo a la temporada.	De 13 a 45 ²⁷ + jóvenes	Intermedio Medio Les sirvió matemáticas

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

2 EL PROCESO DEL TRABAJO

El proceso del trabajo significa, fundamentalmente el proceso productivo, es decir la elaboración del producto de principio a fin. En otras palabras se trata de la parte técnica, en la que intervienen maquinarias, insumos, formas de producir y todo lo relacionado con el empleo de la fuerza de trabajo en la transformación de la materia prima en un objeto de uso y de intercambio. Desde esta perspectiva, en las próximas secciones se verán estos aspectos.

4.2.1 Qué, cómo y dónde producen

Dentro de textiles se ha tomado la confección de prendas de vestir como jeans, chamarras, gorros. Para confeccionar las prendas se utilizan máquinas industriales, over y manuales. El proceso del trabajo que se sigue, tanto por hombres como mujeres es el siguiente:

"Empezamos con el corte, el confeccionado, después el prelavado, el alistado, el embolsado y la venta, todo el proceso lo realizamos nosotros. Todo el material es extranjero porque a nivel nacional no tenemos este material, yo traigo material brasileiro. La maquinaria es propia y es especial para jeans" (HTE)

²⁷ De acuerdo a una entrevista, no pasan de 40 años porque este trabajo exige mucho la vista y buen pulso (M.).

"Yo les doy cortado, se lo hace aquí (mi esposo, su hermano y otra persona se encargan de hacer el cortado)... el ensamblado es la parte clave de la presentación, aquí hacen el armado y lo van despachando, entonces la familia lo único que hace es el ensamblado de lo que es la pieza... más cómodo para ellos. Ahora tenemos como 4 máquinas: la zigzajeadora, la mía, la de mi esposo y abajo hay dos más que usa la señora que nos ayuda, con ésta hemos hecho buenos trabajos que se han ido a España, Chile, EE.UU." (MTE).

"Nosotros sólo ponemos la mano de obra, si ponemos algo más podríamos sacar algo más" (GF HT).

"Todas somos costureras y cosemos los moldes que nos mandan de abajo, claro que el material que trabajamos es bien dócil, es la tela polar que dicen...ahora hemos hecho más chamarras" (MT)

"He trabajado en varios talleres, en Santa Cruz, Cochabamba, en Bolivia y en la Argentina. Los jefes trabajan según a lo que ellos tienen conocimiento, como pueden administrar su taller, a ratos en cadena, por grupos o personal. Una prenda puede hacer una sola persona, con el cortador es diferente, unos ganan por prenda, en mi caso gano por prenda y depende del modelo que te toca, por ejemplo una chamarra con bolsillos doble cara, se tarda. El pantalón jean por ejemplo, depende de la capacidad de cada uno: en mi mejor momento, no puedo especificar cuántas prendas hago porque puede que trabaje bien una hora y otra descanso, unas veces nos vamos más temprano, otras nos quedamos hasta más tarde para avanzar. Como el pago es por destajo, uno avanza lo que quiere avanzar, cuando no hay, decimos "amén" ese día y hacemos un descanso forzoso. Avanzamos según la capacidad del trabajador, según el modelo. Si tienes mucha demanda puedes hacer en una semana una cantidad alta, sino no. Acá no es como decir "aquí hay un cupo de 20 pantalones para tal día", si no hay demanda te aguantas..., ese día por decir no llegó la tela, no ganamos y descansamos" (GF HT).

Desde el punto de vista de que el material es extranjero, el proceso productivo se define como maquila, sin embargo, por el sistema de producción en el que todos trabajan desde el inicio de la prenda hasta el acabado, se trataría de trabajo de subcontratación a destajo. Desde la óptica de que el proceso se realiza por partes se trata de maquila. En efecto, uno de los empleadores cuenta cómo se da este sistema y para quiénes se realiza:

"El Ministerio de Defensa está dando trabajo maquila²⁸ en confección para prendas militares, ellos van a cortar y nosotros sólo hacemos el acabado confeccionado. En varias ocasiones hemos hecho maquila para el ejército, el Ministerio llama una licitación y cada empresario presenta sus requisitos. Ahora me están rogando pero hay que entregar en 30 días y es poco tiempo y yo voy a entrar en épocas altas y no me conviene trabajar en maquila porque me perjudicaría. El micro empresario no va a poder abastecer al ejército porque se tiene menos

²⁸ La definición de maquila que da es la siguiente: "Yo consigo trabajo del exterior o de aquí, cortado, es decir cuando traen una prenda de afuera ya cortada y aquí tengo que hacer el acabado, la unión, el cosido, eso es maquila".

tiempo y material humano, la gente está en diferentes talleres y convocarlos es difícil, por eso el ejército dice que prefieren hacer en el exterior como antes, con China por ejemplo les costaba 300 Bs. para un soldado, ellos buscan volver al exterior" (HTE).

En el caso anterior se producen las prendas para el mercado nacional y no así para exportar como en los casos de México y Guatemala. De igual manera, en el caso de una pequeña empresa que subcontrata, se produce para empresas nacionales como afirma la empleadora:

"Tenemos pedidos desde 100 chamarras hasta 800..... para empresas como Paceña, Burger King, Multivisión, etc." (MTE).

El trabajo es familiar y se realiza a domicilio, el taller principal también está ubicado en la casa del empleador/a:

"Mi casa es el taller, es bastante pequeño... pero nosotros tenemos ya familias que trabajan en sus casas, que ya tienen trabajo estipulado, entonces cuando hay pedido de chamarras nosotros sabemos a cual de mi personal se le va a dar ese trabajo y se le va a exigir la calidad del mismo. Si necesito gorras tengo mi gorrero, si necesito pantalones u otro tipo de acabado está otro familiar porque esta empresa también trabaja con gente de la familia....., ellos trabajan en su casa pero me hacen un trabajo excelente porque sino no tienen su paga, no es un sueldo fijo que se les paga sino es un sueldo por contrato... es una tarjeta de presentación, yo ya pase por esta experiencia años atrás, cuando no se tiene un acabado fino" (MTE).

En el rubro artesanal, el tipo de artículos que se produce, mayormente consiste en mantillas, chalinás, chompas, ponchos, awayus, guantes, camas, cubrecamas. Otros grupos hacen bordados en bayeta de la tierra, monederos, carteras de awayu, mochilas maletas, camisas de tocuyo o algodón con bordados de acuerdo a pedido. Según los entrevistados últimamente piden billeteras, bolsones de awayu, todo lo que requiere costurado, sin embargo cabe resaltar que en la producción de los primeras prendas mencionadas es donde interviene la mano de obra femenina. El proceso se realiza como sigue:

"El socio o artesano tiene que hacer desde el empiezo al acabado, ese es el proceso, H y M tienen las mismas cualidades de realizar el trabajo, hay señoras que tejen fino y los hombres también" (HA).

En este sector también trabajan por pedidos y el producto es elaborado en su totalidad por la/el trabajador. Los directivos les dan la lana (puede ser lana rústica o lana industrial) y con lo que les descuentan por prenda, compran en conjunto la lana de COPROCA. La forma de producción depende del cliente:

"Hay casos que ellos ponen la materia prima y los trabajadores solo ponen la mano de obra, en el caso de cliente extranjero ellos compran la lana nacional, a veces mandan el 50% del pago para comprar nosotros o sino, nosotros compramos, para eso hay un fondo" (MA).

"Se trabaja en el telar cuando hay pedidos, cuando no hay tengo que hacerme otras cositas" (MA).

El trabajo se realiza en telar manual rústico o balancín en el que se trabaja con los pies y las manos. La herramienta de trabajo consiste en el armazón, el peine y otro artefacto en el que se envuelve la lana para hacerlo funcionar:

"Cuando hacemos puntos tenemos que ver bien como ensartar, tiene 4 hilawas (aymara)...y para hacer puntos ahí tenemos que ensartar. Hacemos burdil, es al empezar la lana, estamos haciendo dar vueltas, tenemos que caminar para ir avanzando y es la trama, lo que le da la figura, la que tejemos ya" (MA).

Sin embargo, algunas/os socios no disponen de máquina en su domicilio, por lo que acuden a la asociación a usar el telar de la misma, el que alquilan. La otra opción, si no se cuenta con propia maquinaria consiste en hacer realizar el trabajo, frente a lo que se estaría en una situación de subcontratación:

"Algunas en el grupo no tenemos máquinas y la asociación nos exige que tejamos pero ellos deben pensar en los que no tenemos máquinas y ayudamos, podemos pagar crédito, yo hago tejer. Antes el trabajo era más difícil ahora es más fácil" (GFA MA).

El trabajo requiere bastante concentración porque la máquina se mueve con los pies y se tiene que llevar el ritmo:

"...tenemos que pisar 2, 3 y pisamos 3, 4, ahí sale mal el punto, en eso muchas veces nos equivocamos, por eso tenemos que estar bien concentradas en el punto, si fallamos o alguien nos habla, sale mal y ya no hay caso de arreglar, hay que retroceder, hay que desatar y otra vez empezar con los puntos" (MA).

También se teje a palillo, al respecto comenta un trabajador:

"El tejido manual... eso es "fácil", el trabajo a palillo" (HA).

El sistema que se sigue para la realización del producto consiste en que la encargada de producción de la asociación se contacta con los/las demás asociadas y les reparte el material para que ellas/os trabajen en sus respectivos domicilios:

"Recojo la lana para todo el grupo y entrego a cada persona de mi grupo y nos damos una fecha de entrega en que recojo los trabajos de todo mi grupo y llevo a la empresa. Generalmente en los grupos son alrededor de 15 personas y cada una trabaja en su casa" (MAE).

Los joyeros se definen como orfebres cuando trabajan en oro y plata. Realizan trabajos en todas las ramas: cadenas, anillos, dijes, lo que hace variar el trabajo son los costos, en oro es más caro. Asimismo, se hace tallado de piedras preciosas y semipreciosas, que al engazarlas en las primeras se obtienen toda clase de joyas. Al respecto las/los trabajadores señalan:

"Se trabaja en oro, las piedras van casadas con el oro para entregar el trabajo completo, por eso la gente tiene que aprender lo básico: a engarzar piedras después anillos, aros, aretes, vaciados" (MJ).

"Hay que sacar diferentes caritas a las piedras, son los cortes, este proceso se denomina facetar. puedes hacer en redondo, cuadrado, en gotas, en lágrimas, ovalado pero con caritas" (MJ).

"La práctica influye mucho porque con el tiempo te acostumbras a ver los defectos de la piedra, los rayones, tu vista empieza a acostumbrarse a los defectos, para ello no es muy importante la edad..." (HJ).

En este rubro, también se hace maquila, puesto que las empresas se hace una parte de los productos y para el trabajo de las demás partes se distribuyen a personas externas:

"Siempre realizamos argollitas que tejemos en alambre con mano y con pinzas, tejiendo eso lo llevan a soldado y allí empiezan a soldar o empastar, luego lo llevan a dimensionado, ahí lo unen, después de unido lo llevan a corte y allí miden y miden para hacer las cadenitas... En la empresa funden, estiran el material hasta hacer hilos, lavan, miden, colocan los broches, aparte hacían joyería con dibujitos, cortan. Algunas cosas hacemos lo mismo aunque más enganchamos cadenas, decimos ensamblado de cadenas es decir armamos las cadenas, otras veces también soldamos" (MJ).

"El trabajo es manufacturado, es maquila²⁹ y yo he trabajado como empleada externa, al principio era empleada de la empresa y luego he sido personal a destajo (ganamos según lo que avanzamos). El trabajo consiste en el armado de argollas de oro y plata en 12 y 14 quilates, hasta 18 quilates, nosotros hacemos el armado en obra bruta, la fina la hace la empresa, el trabajo que yo no he realizado. La argolla la hacen en la empresa, a nosotros nos entregan argollas acompañado con un alambre y nosotros hacemos el armado solamente y allá en la empresa hacen obra fina: el empastado, diamantado, pulido. Nosotros la única herramienta que tenemos es la pinza. Antes había más maquila, estaban (menciona algunas empresas), había otra más pequeña también..." (MJ).

Los trabajadores/as de este sector realizan su trabajo a domicilio, sin embargo, de acuerdo a la temporada, es decir cuando hay muchos pedidos, las grandes empresas subcontratan a personas externas que tienen que ir a trabajar a las instalaciones de las mismas.

En general, para los tres sectores, la producción sube o baja de acuerdo a la temporada, y el número de pedidos aumenta o disminuye de acuerdo a la demanda:

"Hay momentos de más alta producción y hay momentos más bajos, todo depende, ahora estamos en momento bajo claro que después se va a incrementar..." (HTE).

²⁹ La definición de maquila que dan los trabajadores/as es que se refiere al trabajo que pasa de mano en mano "no empezamos o terminamos una joya sino que hacemos una parte nomás".

"Hay meses del año en que hay más trabajo, según en la época en la que están en el exterior: si allí están en primavera, para nosotros no hay trabajo. Nos hacen pedidos de aquí para 6 meses" (MA).

"Los pedidos siempre llegan por 100, ahora están de moda cosas pequeñas como guantes, llegamos por 400, 300 ya no piden por mil, antes llevaban mil, dos mil, tres mil... lo más grande que llega es por cien, es suerte que llegue así por cada código, esa es una alegría" (MA).

"Hay temporadas altas y trabajamos más, en temporadas bajas no tanto" (MJ).

En todo el proceso de producción, se debe destacar que **se valoran mucho las cualidades femeninas**, según testimonios de varones trabajadores como de las mismas mujeres trabajadoras, así como de empleadores/as, que muchas veces prefieren contratarlas por estas características que demuestran en su trabajo. A continuación se citan comentarios al respecto:

"Nosotros recibimos gente que tiene bastante experiencia en el tipo de máquina que utilizamos porque uno que es confeccionista nomás no responde a cabalidad, busco gente que haya tenido roce en confección de jeans..."

Sin embargo, el mismo empleador afirma respecto a las mujeres que:

"Son mas detallistas, más cuidadosas, más responsables mientras los varones, los fines de semana siempre se van a tomar sus tragos, se van a actividades que no son tan saludables. Las damas se destacan respecto a los varones por la responsabilidad que tienen, algunos varones, los primeros días de la semana no trabajan bien pero las mujeres ejercen su trabajo en su totalidad" (HTE).

"Cuando hace falta más planchadoras, contratan más mujeres porque tienen más calma, más cuidado porque cuando van a dejar los trajes dice que los clientes es en lo que más se fijan" (HT).

"En la parte de confección, las mujeres siempre tienen más tino, pueden hacer las cosas con estética, las mujeres tienen su toque..." (MTE).

La mayoría de las mujeres hace cadenas y tejido porque, de acuerdo a las entrevistas, es un trabajo delicado:

"...hay más mujeres porque somos más responsables en el trabajo, entregamos a tiempo, hacemos las cosas con más detalle, con más cuidado" (MJ).

"Algunas mujeres incluso trabajan mejor en mi campo... tiene un acabado más elegante, son más detallistas las chicas, en el tallado también las señoras son detallistas" (HJ).

"Es que tenemos delicadeza, en todas las cosas, delicadeza..." (GF JA MJ).

"...hay mujeres que conozco, machas, colocas tu obra junto a la de ellas y se nota la diferencia..."

sólo les falta fuerza pero conozco una chica de aquí, es macha para estirar, se acomoda bien y ya está listo el alambre..." (GF JA HJ).

"...más bien los chicos son un poco chachas, en cambio la Dina era bien diestra con la pistola, nos ganaba a todos.... nosotros tenemos delicadeza, le ponemos empeño, más cariño a lo que hacemos, los chicos hacían sonar las piedras como campana. La máquina que tenemos tiene un platillo que va girando y vas desgastando la piedra, cuando sueltas la piedra ésta se raja, las mujeres agarrábamos fuerte la piedra porque el trabajo es manual, agarras la piedra y tienes que quedarte así unas dos horas hasta que te salga la carita. Cuando la piedra cae al cemento se parte en dos y cuando cae al platillo se clisa, preferíamos que se caiga a la madera y no al platillo que sonaba fuerte" (MJ).

Sólo en el sector de artesanía una trabajadora afirma que:

"Hay varones y el varón muchas veces hace mucho mejor que la mujer" (MA).

Como síntesis de esta parte, se puede mencionar que en los sectores de textiles y joyería se trabaja bajo el sistema de maquila, ya que se realiza el cosido de la prenda una vez que les entregan el material cortado. En joyería la mayor parte se hace maquila ya que los/las trabajadoras casi nunca realizan la totalidad de la pieza, salvo en la reciente micro empresa GEMABOL, que se tiene como proyecto, producir joyas completas, es decir: trabajo en oro o plata más la piedra engarzada. Por otro lado, en el sector artesanal se confecciona la totalidad de la prenda y el mismo requiere gran concentración por el tipo de maquinaria con la que se realiza.

En los tres rubros el trabajo es a destajo³⁰, como se verá más adelante en el apartado correspondiente a la forma de remuneración.

En cuanto al lugar de la producción, ésta se realiza, en su generalidad a domicilio o en talleres instalados en el domicilio del/la empleadora. La mayor o menor producción depende de las temporadas, que a su vez están sujetas a la oferta y demanda de los mercados.

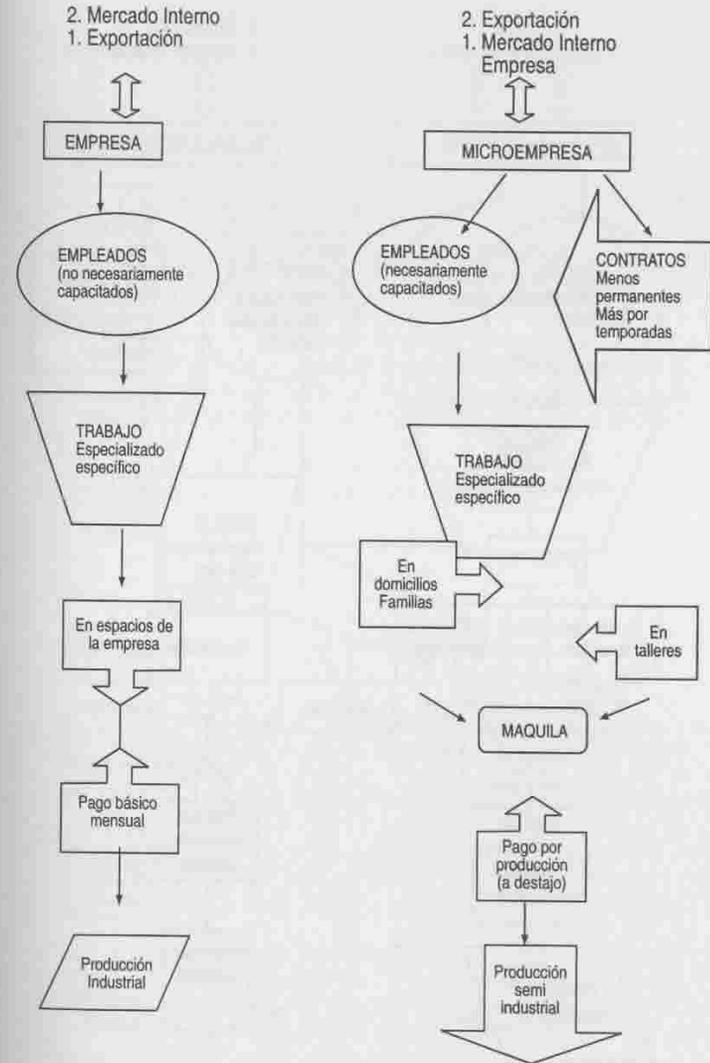
En los rubros de textiles y joyería y posiblemente también en artesanía, aunque no se cuenta con testimonios al respecto, se valora grandemente el trabajo femenino, distinguiéndose por ser: más cuidadoso, responsable, tener más tino, delicado, detallista y tener mejor acabado. En artesanía, son las mujeres quienes valoran la habilidad masculina cuando realizan este trabajo.

Para una mejor comprensión del proceso de trabajo en sí por rubro, se cuenta con los siguientes esquemas elaborados en base a la información obtenida³¹:

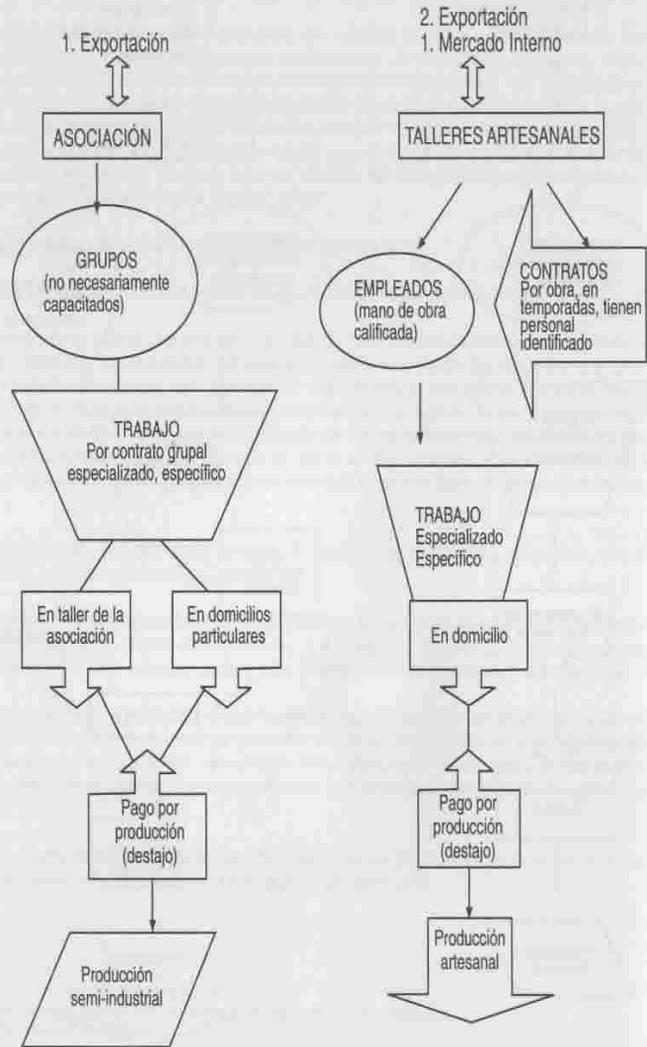
³⁰ Trabajo que se contrata por un monto económico convenido de antemano.

³¹ Elaboración del equipo de trabajo.

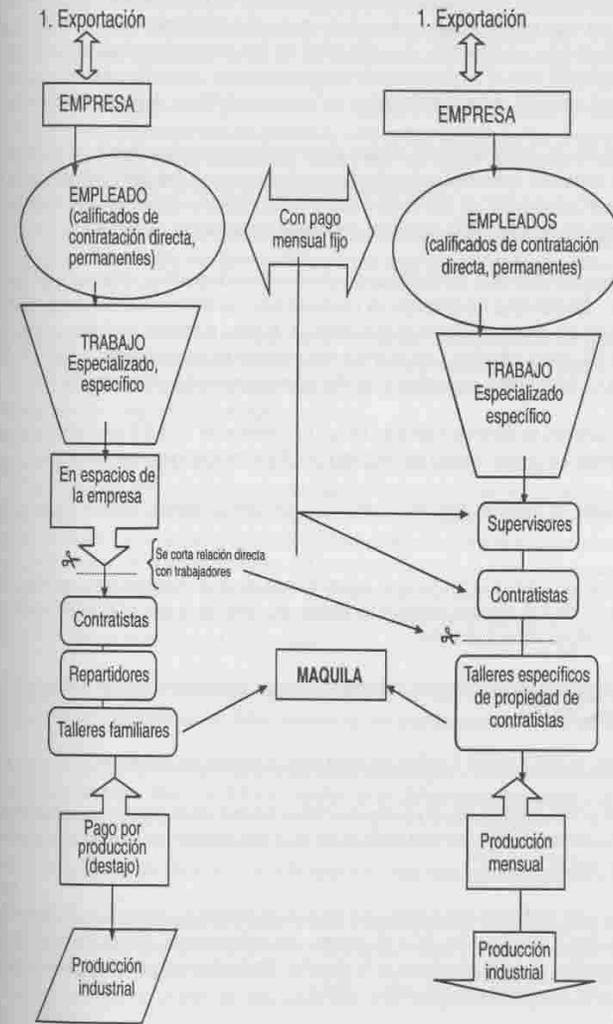
RUBRO: TRABAJO EN TEXTILES



RUBRO: TRABAJO EN ARTESANÍA



RUBRO: TRABAJO EN JOYAS



4.2.2 Organización

El taller textil tomado como muestra del presente estudio es parte de los **consorcios** que a su vez se agrupan en una **asociación** que cuenta aproximadamente con 30 a 80 talleres de El Alto y La Paz, según su presidente. La mayoría de las microempresas asociadas en estos consorcios, se agrupan con el fin de producir en gran escala, cuando existen pedidos grandes, sobre todo para el exterior, en especial para países como Perú, Argentina, Brasil:

"Se hace con el fin de exportar, son varias empresas pequeñas que nos juntamos en todo aspecto: capital humano, material, económico y hacemos una fuerza y planificamos mejor, los que estamos en el consorcio ya teníamos que conformarnos como una empresa SRL. Pero como no hay todavía un mercado externo, estamos esperando..." (HTE).

Generalmente, las prendas que se confeccionan son ropa deportiva, chamarras, ropa de niños, mochilas y otras. El sistema de trabajo es maquila pero a diferencia de cada taller pequeño, que destina su trabajo al mercado nacional bajo el mismo sistema de trabajo, la finalidad del consorcio es juntar gran cantidad de fuerza de trabajo especializada, para exportar. En el apartado referido a Mercados veremos a quién se destina esta producción.

Por su parte, los talleres pequeños constan de un promedio de 10 a 15 personas en temporadas altas y de 5 en épocas bajas, como es el caso del TT tomado para el estudio:

"...cuando aumenta el trabajo llegamos de 10 a 13 trabajadores, ahora estamos apenas 5" (HTE).

La MET constituye un ejemplo de lo que usualmente ocurre con los pequeños talleres, y no sólo con ellos sino con los propios trabajadores/as, es decir que con el tiempo se independizan y buscan comercializar directamente:

"... cuando son más mayores buscan independizarse, aparecen con un tallercito, es la rutina del confeccionista" (HTE).

En la actualidad, la MET tiene 7 años de creación y según su gerenta:

"...empezó a salir al mercado porque ya era mucho el abuso de la gente que quería contratarnos a nosotros, nos contrataban y nos abusaban porque realmente no siempre pagaban el precio de cada prenda" (MTE).

Por ahora cuenta con 7 familias que trabajan en sus domicilios y cada familia tiene 5 personas que trabajan, es decir que son de 35 a 40 personas adicionales. Cada familia, a veces tiene sus propios operarios que de acuerdo a la dueña "trabajan con ellos incluyendo bordados, serigrafía... es una empresa multifamiliar" (MTE).

Para el sector artesanal, la AA constituye una asociación a la que pertenecen los/las entrevistadas, todos se consideran dueños porque pagan un determinado monto que les da derecho a afiliarse (20 dólares americanos). Se trata de distintos grupos de trabajo, de acuerdo a la especialidad (telares, tejidos, bordados, confección de prendas con tejidos autóctonos, etc.), que se encuentran ubicados tanto en El Alto como en la ciudad de La Paz.

Usualmente, se reúnen cada mes para tratar temas que hacen a sus intereses, como ser: la situación de mercados, la existencia de pedidos, el cumplimiento de los grupos y temas varios. La Asamblea general se reúne cada dos años, allí se elige al cuerpo directivo más dos encargados, uno administrativo y otro de comercialización.

Ellos/as tienen la idea, errada por cierto, de que los microempresarios tienen un trabajo más estable que el suyo "que sólo es temporal", por lo que se consideran sólo artesanos y no microempresarios.

En el caso de los talladores/as en piedra, se trata de ex trabajadores de grandes empresas que decidieron independizarse y crear su propia microempresa que, en el futuro tiene el proyecto de trabajar en contacto con GEJ aprovechando sus contactos allí (tienen familiares o amigos al interior), al respecto, una joven señala:

"Quiero algo propio, en la MEJ les he dicho, después de aprender tallados, que si logramos tasetear bien las piedras nos conectamos con la GEJ para que ellos lo engarcen y luego poder exportar. El ingeniero me conoce y le he dicho que quiero hacer mi taller en mi casa, él me va dar todo lo que le pida como el tanque de oxígeno, pistolas para soldar y el material para que suelde..... mínimo tengo que empezar con 20 personas, hay eso y en ese caso sería empleada de la empresa y me pagaría la empresa y yo pago a mis dependientes por el trabajo que realizan, hay eso, antes le llamábamos sucursales, el ingeniero les da ese trabajo a personas que han estado muchos años en el rubro" (MJ).

Por lo que, al igual que en el rubro de textiles estaría en vía de convertirse en empleadora. Otro testimonio da detalles de los objetivos que se ha planteado la naciente MEJ:

"Es una asociación de puros talladores en piedras preciosas y semi preciosas, tiene 1 año de vida... queremos exportar. Somos 26 asociados, con 30 asociados vamos a cerrar el cupo" (HJ)

Respecto a la maquinaria de trabajo y a la forma de organizar el trabajo indica:

"Actualmente tenemos dos máquinas para todos los asociados, el plan es que cada asociado tenga su propia máquina para que cada uno lleve a su casa o taller y cada uno va a tener 6 empleados, cada máquina tiene cupo solo para 6 empleados.....nuestras máquinas las estamos fabricando caseramente, no pasa de 400 dólares, una máquina sofisticada cuesta arriba de 15.000 dólares" (HJ).

"...la maquinaria de alguna manera estamos resolviendo, hoy tienen que ir a recoger la primera máquina..., algunos se han hecho máquina en la GEJ" (MJ).

En el trabajo de joyería, cuando las empresas subcontratan a los/las trabajadoras de los talleres están los/las contratistas que son responsables del material de trabajo, después están los/las repartidoras, quienes son el vínculo directo con los/las trabajadoras de base:

"Mi contratista me daba el material bien pesado y yo tenía que repartirles a los jóvenes bien pesado también... y también recogíamos todo pesado. La contratista traía el material de la GEJ y yo se lo repartía para el trabajo a destajo, para los jóvenes que querían tejer" (MJ).

"La contratista manejaba 180 personas en Villa Santiago, había filas de gente, no había como hacer alcanzar el material hace 5 años, después han aparecido talleres por aquí por allá....., la gente iba donde había material" (MJ).

Sobre este aspecto, la lógica de la microempresa que se mencionó en el primer capítulo, se cumple para los tres rubros. Vale decir que, por un lado existe una jerarquía de trabajo (empleadores, contratistas, repartidores), y por el otro las funciones en el lugar de trabajo (talleres domiciliarios) son más flexibles y simples que en el sector formal. Los/las trabajadoras por cuenta propia cumplen las funciones de trabajadores/as, gerente y propietario/a en una misma persona (Ryckmans y Yépez, 1997) y en el caso de los trabajadores/as sub contratados/as se puede decir que "hacen de todo" sin remuneración extra ya que en la mayoría se trata de trabajo familiar o siempre hay redes de parentesco o de solidaridad entre ellos/as. Al respecto se tiene el siguiente testimonio:

"El dueño y los demás operarios han salido a dejar las obras a los mercados de abajo (La Paz) y yo estoy barriendo el taller con la sobrina del dueño que está bien resfriada" (MT).

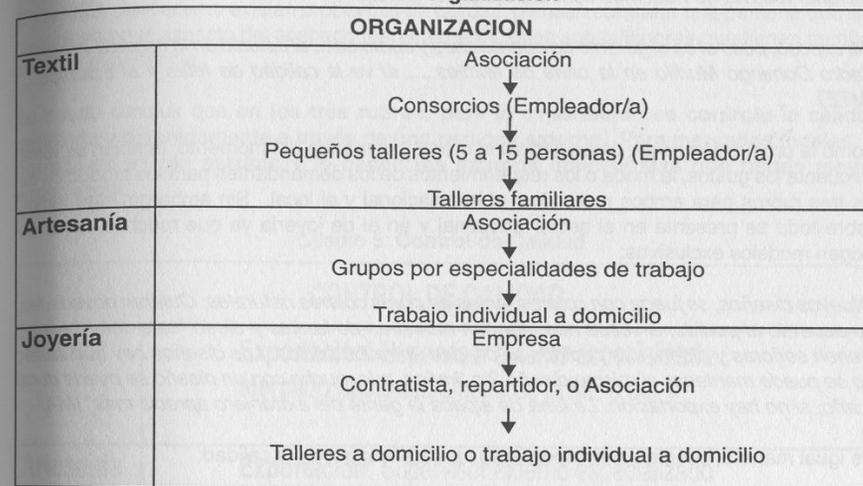
Cuando se le pregunta si le pagan aparte por barre, responde:

"No, como pues, cuidado que le avise a alguien de aquí lo que le he dicho" (MT).

Otra de las características del trabajo es que se realiza a domicilio o en el domicilio del empleador. En el caso de la AA, a veces se acude al taller de la asociación, mayormente cada quien realiza su labor en su casa. Solamente en el sector textil se agrupan distintas microempresas en consorcios para cuando hay grandes pedidos.

Para tener una mejor perspectiva de la situación organizacional se cuenta con el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Organización



Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.2.3 Control de calidad

Un aspecto imprescindible para que los productos ingresen a los mercados, sobre todo a nivel internacional, es el de la competitividad. Para tal efecto, existen una serie de factores que se toman en cuenta en las relaciones comerciales, por ejemplo que la mano de obra sea barata respecto de otros países, tanto de América Latina como de otros, especialmente de los países asiáticos, que se caracterizan por su alta productividad contemplando este aspecto. Sin embargo, además de este requisito, también está el de la calidad del producto, factor que influye grandemente en que los productos puedan ser apreciados por los distintos mercados y así se incrementen los pedidos, y por tanto el empleo informal.

En esta perspectiva, todo taller o microempresa, ante todo cuida la calidad de lo que produce, para esto deben recurrir a personas, usualmente externas, que estén capacitadas en su rubro y que sean expertas en el trabajo, especialmente para la exportación. Para el mercado nacional, aún resulta ser "casera" la manera de controlar la calidad. Así, por ejemplo en el sector textil, se da de la siguiente manera:

"Hago personalmente, mis hijos me ayudan, "esto van a revisar" o entregamos de repente al

taller y revisamos la calidad del trabajo que están haciendo, ellos tampoco fallan mucho. Ahora cuando hay contrato con el exterior hay que contratar un supervisor de planta para que esté todo el día controlando el acabado, la calidad, el avance, cuando es para el mercado nacional todavía no hacemos control constante" (HTE).

"Mi esposo, pues el es el gerente de operaciones y como tal... él estudió en la escuela industrial Pedro Domingo Murillo en la parte de textiles..., él ve la calidad de telas y el acabado..." (MTE).

Como la producción oscila de acuerdo a la oferta y demanda del momento, también se toma en cuenta los gustos, la moda o los requerimientos de los demandantes para los productos de los tres rubros para ambos mercados: el internacional y el local. Sin embargo, este factor, sobre todo se presenta en el sector artesanal y en el de joyería ya que muchas veces se exigen modelos exclusivos:

"Nuevos diseños, se juega con colores, antes de puros colores naturales, Quieren novedades, de acuerdo al pedido, a veces nos mandan muestras de lanitas y dicen "este color quiero", vienen señoras y piden. Los pedidos se dividen entre los socios. Los diseños hay que variar, no se puede mantener el mismo diseño 2 o 3 años, a lo mucho con un diseño se puede durar 1 año, si no hay exportación. La lana de alpaca la gente del extranjero aprecia más" (MA).

De igual manera, cuentan con supervisores para el control de la calidad:

"Tenemos supervisores, ellos ven la calidad, si está fallado tienen que arreglar o se le entrega al grupo que mejor trabaja..., la cosa es cumplir bien con el producto y en la fecha acordada... el terminado tiene que estar bien, la calidad para el exterior es más exigente, aquí no tanto" (GFAJ MA).

"Dentro del mismo grupo cuando se lleva el trabajo a la oficina también se hace control de calidad para la comercialización... para que no tengamos problemas con el pedido una vez que está afuera" (HA).

Los/las entrevistadas tienen referencia de que empresas del rubro artesanal también subcontratan y que la revisión de la calidad es del mismo modo:

"Ellos dicen llevamos la prenda, ven el acabado y pesan si falta", así tenemos que responder ahora si hay una falla en el diseño les hacen deshacer, ahí es muy estricto y yo creo que todos los que subcontratan es así" (MA).

En joyería el control de calidad es muy exigente, se supervisa al detalle, especialmente si el trabajo es pequeño. Aparte, existen expertos compradores, al respecto, una de las entrevistadas cuenta su experiencia:

"Cuando estábamos en el Radisson había un japonés que ha mirado bien la piedra ,le ha dado varias vueltas y decía: "esta piedra tiene 5 fallas, esta y esta otra carita está mal" y nos dijo que trabajará con nosotros y no con la GEJ porque casi todas las piedras estaban mal" (MJ).

En la MEJ, para que no existan problemas de calidad, piensan contratar una persona que sea minuciosa en el aspecto del acabado, generalmente éstos son talladores que tienen muchos años de experiencia.

Se puede concluir que en los tres rubros, para la exportación se controla la calidad detallada y detenidamente a través de una persona externa. Para mercados locales, el control no es tan estricto y lo hacen los mismos operarios/as que tienen mayor experiencia.

Cuadro 5: Control de Calidad

CONTROL DE CALIDAD	
Textiles	Exportación: Supervisor externo especializado Mercado nacional: Dueño de la ME o del T
Artesanía	Exportación: Supervisor externo especializado Mercado nacional: Encargado de comercialización
Joyería	Exportación: Supervisor externo especializado

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.2.4 Saberes previos y capacitación en el rubro

Se hace imprescindible tener en cuenta que la mayor parte de las/los trabajadores en textiles y artesanía, han aprendido el oficio por herencia familiar transmitida de generación en generación, sobre todo aquellas técnicas tradicionales como el tejido, corte y confección, bordado, etc., considerados netamente femeninos, fueron transmitidos sobre todo a las mujeres. En otras situaciones, aprendieron porque les gustó el oficio, o porque esa fue la única opción de trabajo que tuvieron y empezaron de ayudantes, unas veces en talleres externos y otras ayudando a su propia familia, en su mismo ámbito familiar:

"Los jóvenes, en su mayoría estudian para sastrería y las chicas para corte y confección..." (HT).

"Aprendí de mi abuelo por herencia, mi bisabuelo le enseñó a mi abuelo y éste a mi padre y mi padre a mí. Nunca terminé de aprender porque antes el trabajo era manual, hoy es más mecánico y se debe aprender permanentemente porque siempre hay cambios en la tecnología" (HT).

"Aprendí en mi casa, mi hermano cosía y yo le ayudaba, y después vine a este taller donde mi cuñada" (GF MT).

"Me he dedicado a la artesanía porque mi mamá estaba en eso, sabía tejer. He aprendido más de mi mamá" (MA).

"No estoy en tejidos ahora, más estoy en costura y es hereditario a veces, yo soy hasta ahora pollerera, esto viene desde mis abuelos... vivía en Tembladerani. una gringa llegó a la zona para formar grupos de clubes de madres, me dijeron que podía coser, bordar desde ese momento estoy en la asociación porque siempre me ha gustado a mí la costura" (MAE).

"...también he estudiado corte y confección, bordados durante dos años..." (MJ).

"...buscamos lo que nos conviene, a nosotros nos gusta trabajar, a mí me ha gustado la costura, en unos lugares pagan más, en otros menos y todos buscan donde pagan más o les conviene..." (GF MT).

"Uno aprende como yo, siendo ayudante, hay talleres, anuncios en la radio, como en la Splendid. Ese es el lugar más bajo de donde aprendes, a veces tienes apoyo de tus parientes, hermano puede ser, te hacen cortar, revuelcas chamarras. Poco a poco he escalado, uno empieza costura haciendo toda clase de prendas, no se necesita un instituto, tengo práctica, experiencia" (GF HT).

También hay hombres que, por elección propia, se dedican a oficios considerados como propiamente femeninos:

"He estado en Sartawi, me he capacitado 6 meses" (HA).

El oficio de joyero y tallador, mayormente se aprende en el trabajo de inicio, indistintamente por hombres y mujeres:

"He estado 4 o 5 años, otros 6 o 7, en empresas de El Alto pero ahora no hay, se ha ido, una época no había exportación tampoco" (MJ).

"Yo entré a trabajar donde había trabajo y fui a dar allí, el dueño nos ha instruido, él nos dio cursos, con él aprendimos, con él vimos que este negocio de las piedras preciosas tiene mucho futuro, con él incluso teníamos la visión de tener micro empresas" (HJ).

"Desde el 92 he empezado, esa vez tenía 19 años. Hemos empezado en un taller y allí nos enseñaron a tejer..., antes yo no tenía experiencia, poco a poco he empezado" (MJ).

"Trabajo desde los 16 años, aprendí con un joyero, como aprendiz" (MJ).

En el siguiente testimonio de una trabajadora en joyas, se puede apreciar que a veces, el oficio se elige porque se presenta una oportunidad, a pesar de haber tenido otra opción, y es ya en el trabajo mismo en el que se va aprendiendo:

"Soy talladora desde 1997, cuando vinieron los de ORBOL a recolectar gente a mi colegio³², vino un joven y nos dijo que necesitaba chicas y no nos dijo para qué, nos sacaron del colegio prácticamente. Éramos puras chicas las que hemos empezado el proyecto en GEJ, ahí hemos aprendido a tejer cadenas, ahí me he iniciado, ahí también hemos aprendido a soldar. La gente del exterior que vino eran puros peruanos, ellos nos han enseñado a hacer las cadenas, nos daban las argollas y nos explicaban...el soldado de las piezas era más complicado, primero les han dicho a los chicos hasta que una chica de mi sección ha podido bien, nos ha enseñado con harta paciencia a las demás. Después fui con otra GEJ que con convocatoria vino a la Normal donde yo estaba estudiando, vino a dejar panfletos para hacer tallado en piedras. Con mi hermana nos hemos interesado, de esa manera fuimos a esta GEJ, además teníamos experiencia, no ha sido tan difícil... tenía otras alternativas como ser profesora por ejemplo, hice de profesora pero no me alcanzaba el sueldo, yo trabajaba de auxiliar de docente..." (MJ).

Una vez que ya se está en el rubro y en el mercado de trabajo, se reciben capacitaciones para el aprendizaje y perfeccionamiento de la técnica, ya sea mediante cursos especializados o por los que saben más y están más tiempo en el oficio. Esta actividad se da, más que todo en los sectores de artesanía y joyería puesto que el trabajo conlleva más detalle y exclusividad en cada uno de los artículos producidos:

"Yo entré a mis 21 años al grupo para tejer, hemos recibido capacitación para sacar formas más que todo" (MA).

"Se reciben varias capacitaciones, en mi grupo hemos recibido 3, incluso en telar industrial, en la máquina grande en la que llamamos elefante blanco, donde se produce aguayos y mantas. Nos dan certificados" (MA).

"Cuando ya sabíamos hacer cadenas nos daban la 02 que es la cadena más menuda..., hay otras finas son la 09, 012 y 015, después nos han enseñado³³ a tejer cuadradas, después nos enseñaron las milanesas: una cadena larguita y tres chiquitas, eran los modelos que estaban saliendo entonces, hasta ahora siguen en la misma metodología. En una GEJ nos han dado

³² La entrevistada estaba en 1ro. Medio y tenía 15 años.

³³ Se refiere a ORBOL.

un curso que les hemos pedido. En la primera fase hemos aprendido control de calidad, nos preguntaban. "la piedra cómo esta para ti?"... En la segunda fase se aprende a fasetear (tallar) piedras, hemos empezado a hacer gotas ligeras, lizas y de dos caras. La tercera fase teníamos que aprender faseteado de piedras pero no pudimos por el factor tiempo" (MJ).

"Hemos estado 8 meses en capacitación en una GEJ" (HJ).

"Generalmente enseña la persona que reparte, en ese caso yo les enseñaba, algunos aprendían pero otros no y se iban nomás. Los que aprendían eran mayormente de 18 o 19 años hasta los 25 pero a partir de los 25 no se qué pasaba pero no aprendían. Pero este trabajo una vez que aprenden no se olvidan hasta que son mayores" (MJ).

Al parecer, según las siguientes aseveración, las capacitaciones han ido disminuyendo:

"Antes nos daban capacitación pero últimamente no, teníamos títeres, hacíamos teatro, teníamos promotores de educación, teníamos promotor de salud, ahora no tenemos charla en salud, charla de liderazgo, de autoestima" (MA).

"Antes había capacitación, ahora en el taller que estoy, si una persona no tiene experiencia te enseñan durante dos días y si no aprendes en ese tiempo no te toman" (MJ).

De acuerdo a la experiencia de trabajadoras/es subcontratados por grandes empresas, nunca les enseñan a elaborar joyas completas, en este sentido indican:

"Sólo hacemos lo que sabemos" (MJ).

"Al principio sí, en el armado nos enseñan, hasta ahí, después de ahí es a nuestra iniciativa ya trabajamos" (MJ).

En otras oportunidades, reciben capacitación en otras temáticas de interés para el trabajo y la vida personal, por ejemplo en la AA, cuentan que recibieron capacitación en liderazgo. Para ellos/las es de mucha importancia recibir certificados, puesto que les sirve de carta de presentación tanto a nivel personal como de grupo para acceder a los mercados:

"Nos preocupamos permanentemente de capacitarnos, ahora estamos justamente pasando un curso de gestión empresarial, nos está abriendo harto los ojos para ver realmente cómo tenemos que planificar nuestros movimientos, porque la mayoría somos gente joven..." (HJ).

Generalmente, es la práctica la que proporciona calidad y belleza al trabajo, especialmente en los trabajos de joyería:

"... es complicado porque cuando dejas de tallar una semana pierdes un poco el pulso y ya no haces los mismos cortes, te equivocas en algunas cosas, el tallado requiere mucha práctica" (HJ).

Los conocimientos se adquieren, en unos casos por herencia, mayormente en las mujeres, en otros por elección de la actividad laboral desde muy jóvenes, tanto hombres como mujeres y en la mayoría por necesidad de ingresos económicos coincidiendo con la presentación de oportunidades. El tiempo de experiencia en el oficio, para hombres y mujeres es variable, aunque se puede deducir que al haber heredado la actividad, las mujeres, posiblemente poseen mayor destreza. Asimismo, en ambos sexos, a lo largo del desempeño del trabajo se van perfeccionando el uso de recursos tecnológicos y la creación de formas, que tengan una repercusión novedosa y de calidad en los mercados, para así asegurar, de alguna manera sus fuentes de trabajo.

En algunas oportunidades se recibe capacitación en las empresas, sobre todo en los sectores artesanal y de joyería respectivamente debido al detalle y exclusividad de los trabajos, aunque en los últimos años ésta ha ido disminuyendo posiblemente debido a la situación económica de las empresas.

Cuadro 6: Saberes Previos y Capacitación

Textiles	Herencia familiar: Elección de oficio: Necesidad	+ en Mujeres H: sastres M: corte y confección
Artesanía	Herencia familiar: Elección de oficio: Necesidad	+ en Mujeres + en Varones
Joyería	Elección de oficio Necesidad	

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.2.5 Mercados

Según la información proporcionada, en los tres rubros se exporta de acuerdo a la temporada que determina la cantidad de pedidos, y también se vende en el mercado nacional. En textiles se trabaja para la exportación como talleres individuales o unidos a través del consorcio. Según el presidente de la asociación de consorcios, trabajan conjuntamente cuando hay grandes pedidos de afuera, principalmente del Perú, Argentina y Brasil³⁴, para empresas y centros comerciales. Al respecto, un empleador entrevistado indica:

³⁴ Este dato coincide con el cuadro de CEPROBOL del Anexo 8,

"En el exterior tenemos buenas perspectivas porque voy a algunos seminarios, tengo que sacar información, ahora mismo estamos haciendo una agenda, estamos planificando para viajar a Chile, estamos buscando mercado, estamos haciendo una actividad comercial, si al regreso vemos una buena perspectiva entonces vamos a aumentar el número de trabajadores, mejorar nuestra producción, mejorar de acuerdo al requerimiento del mercado externo" (HTE).

Asimismo, existe una producción significativa para el mercado nacional:

"También trabajamos para empresas nacionales como HILBO, TEXTURBOL, y contratos con colegios" (Presidente Asociación de Consorcios).

"Sobre todo llevamos nuestro producto al mercado nacional, hay algunas épocas donde la gente compra más nuestro producto, por ejemplo en los meses de julio, agosto, septiembre y fin de año. En el mercado externo varían las épocas porque no son iguales las estaciones". (HTE).

"Vendemos aquí abajo, a La Paz" (GF T MT).

En la MET, la gerenta argumenta que para exportar se requiere mano de obra bastante calificada:

"El mercado es nacional, todavía no se va a exportar, la cuestión de exportación es un tema muy delicado, se necesita financiamiento, tienes que realizar un artículo exclusivo para la exportación, no tiene que tener fallas, necesito calidad de industria y buscar gente que haga un trabajo realmente bien hecho es difícil encontrar en nuestro medio, hay que capacitarles, enseñarles..." (MTE).

De acuerdo a las/los entrevistados, las exportaciones se ha reducido en los últimos años, debido a la excesiva competencia, del mismo modo ha bajado la venta nacional por la crisis económica que se vive en el país.

"...hace 5 o 6 años estaba bien la situación, cada año baja y todos estamos afectados, por eso estamos buscando mercados diferentes" (HTE).

En cuanto a las artesanías, la AA mayormente exporta a EE. UU, Canadá y a Europa, a varios países como: Italia, Bélgica, Australia, Suecia, Alemania y Holanda, aunque últimamente, como en el caso de la industria textilera, también han bajado las exportaciones:

"Se ha perdido clientes porque ellos también van cambiando de rubros, últimamente han empezado a comprar ya no artesanías sin productos alimenticios como soya, café, chocolate. También nos hemos tenido que asociar a una organización del comercio justo, ahí también ofrecemos nuestros productos..." Ahora los clientes en el extranjero piden rebaja y mucho no podemos rebajar, el trabajo es duro y la ganancia poca. Aunque para no perder al cliente muchas veces trabajamos" (HA).

Para este sector, los principales clientes son empresas y tiendas en el exterior. En este sentido, existen contradicciones en la información, en realidad, parece que no conocen exactamente hacia dónde va la producción o no conocen de qué tipo de empresa o tienda se trata, como en el caso de PANALPINA y CGS, empresas a las que venden sus productos, según sus afirmaciones, sin embargo, no saben exactamente qué clase de empresas son. Al parecer, sólo los directivos o encargados de hacer los contactos (encargados de comercialización), conocen exactamente quiénes son los clientes, los grupos solo se limitan a elaborar el producto:

"Nosotros solamente recibimos un pedido, la asociación ya tiene contacto con ese cliente, sabemos también en qué mes nos van a pedir..." (HA).

Por otra parte, casi toda la producción artesanal se destina a la exportación, no se vende o muy poco al mercado nacional, generalmente para clientes particulares, si es así los diseños y la calidad varían respecto a los producidos para el exterior:

"No vendemos nuestro producto a empresas nacionales, solo al exterior. Algunas veces vamos a las ferias nacionales pero con diseños diferentes, antes había venta pero ahora ya no es así, alguna vez venían de las tiendas de la Sagámaga cuando tenía venta" (HA)

En joyería, la mayor parte de la producción se exporta a EE.UU y también se vende en los mercados nacionales y a clientes particulares:

"Trabajamos sobre todo las piedras que hay en Bolivia, pero vamos a explotar la bolivianita porque es la única joya en el mundo que tiene sus dos colores, es lo que hace diferente a cualquier otra piedra en el mundo. Los extranjeros compran bastante, hay tiendas en el aeropuerto de Cochabamba, Gemas bolivianas está en el Prado, aquí en El Alto nosotros estamos queriendo sobresalir..., hay en Santa Cruz" (MJ).

"Actualmente yo voy directamente al consumidor, al cliente que me pide, trae su diseño o escoge de mi catálogo..., ahora estamos en la búsqueda de mercados..." (HJ).

Por su lado, hasta conseguir mercados en el exterior, la MEJ tiene el proyecto de insertarse en mercados locales:

"A largo plazo estamos pensando en vender en grandes cantidades... mientras, los trabajos que cada uno realiza estamos ofreciendo a las tiendas nacionales de joyerías y estamos trabajando para abrir una tienda en el centro de la ciudad para vender sobre todo bolivianitas con cortes exclusivos de nosotros, engarzarlas con un acabado bien finito para tener más renombre aquí y afuera" (HJ).

Como en el sector artesanal, en el área de joyería, las/los trabajadores de base no saben exactamente dónde se venden los productos, esta información se la reservan los empleadores o encargados de buscar mercados y comercializar:

"En el taller tejemos nomás, sé que lo que hacemos llevan a la planta que queda en la ciudad, no te puedo decir bien el nombre, Exportadores Bolivia creo que se llama, me han dicho que es más o menos por la Vázquez" (MJ).

Como otro ejemplo de esta situación, el siguiente testimonio trata de ilustrar esta situación cuando los/las entrevistadas trabajaban en una GEJ:

"Han tenido una labia muy buena, apoyamos, fuimos a toso lados y al final nada y hasta nos debe sueldos el señor.... y esa vez vino la prensa a ver qué hacíamos con la bolivianita... salió un mercado y a los que hemos estado en el curso de joyería nos han hecho trabajar día y noche con un sueldo.... y resulta que había tenido un pedido para Estados Unidos...él que nos decía que debíamos trabajar para hacer un muestrario para el mercado local y resulta que había sido para el pedido que tenían de EE.UU y que por eso nos estaban haciendo trabajar en oro y en plata y ya después de esto hemos abierto los ojos..." (HJ GF JA).

En otro caso³⁵, la entrevistada (MJ) no conoce la empresa para la que realiza sus trabajos, sólo sabe que está ubicada por la carretera a Oruro.

En los tres sectores se exporta y también se vende a nivel nacional, el rubro que menos vende en este mercado es el artesanal, sin embargo, **el/la productora de base no conoce o de forma ambigua, el destino de la producción.** De esta cuestión saben y se ocupan los/las empleadoras o los/las comercializadoras en el caso de las asociaciones, donde se supone que todos/as son dueñas, creándose, de este modo un sistema jerárquico en el que no se democratiza la información. El empleador/a se convierte en una especie de puente entre el/la trabajadora de base y las empresas que los subcontratan.

Cuadro 7: Mercados

MERCADOS	
Textiles	Exportación: Principalmente a Perú, Argentina y Brasil. Mercado Nacional: Ferias de El Alto y La Paz (+). Variación de acuerdo a temporadas. El empleador/a es el intermediario entre los/las trabajadoras y los mercados. Los trabajadores/as de base no saben el destino de los productos.
Artesanía	Exportación: EE.UU., Canadá y Europa (+). Mercado Nacional (-). Variación de acuerdo a temporadas. El comercializador/a el intermediario entre los/las trabajadoras y los mercados. Los trabajadores/as de base no saben el destino de los productos.
Joyería	Exportación: EE. UU. (+). Mercado Nacional. Varía de acuerdo a temporadas.

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

³⁵ Este comentario lo hizo fuera de la entrevista grabada.

Cuadro 8 Resumen: El proceso del trabajo
Similitudes y diferencias

RUBRO	QUÉ, CÓMO Y DÓNDE PRODUCEN*	ORGANIZACIÓN	CONTROL DE CALIDAD	SABERES PREVIOS Y CAPACITACIÓN	MERCADOS**
Textiles	Prendas de Vestir (jeans, Chamarras, Camisas y Otros). Maquila. Talleres a domicilio o en El Dom. del Empleador/a.	- Asociación - Consorcio - Empleador Pequeños Talleres (5 A 15 trab. - Empleador Talleres Familiares.	Para exportar: Supervisores Externos Para M. Nac.: Dueño del Taller.	- Herencia Familiar (+M) - Elección De oficio: H sastres M corte y Confec. - Necesidad	Exportación: Perú, Argentina y Brasil M. Nac: El Alto y La Paz (+) Varía de acuerdo a temporadas
Artesanía	Mantillas, Chalinas, Guantes y Otros. Trabajo completo. Domicilio o taller de la Asoc. Algunas/os subsubcontratan.	- Asociación (todos son socios). - Grupos por Especialidades de trabajo. - Trabajo Individual a domicilio.	Para exportar: Supervisores Externos. Para M. Nac. Encargados de Comercializ.	- Herencia Familiar (+ en M) - Elección De oficio: (+ en H) - Necesidad	Exportación: EE.UU., Canadá y Europa (+). M. Nac. (-). Varía de acuerdo a temporadas.
Joyería	Cadenas, Aretes, dijes, Etc. Maquila. Domicilio y/o Empresas.	- Empresa - Contratista - Repartidor o Asociación - Talleres a Domicilio. - Trabajo Individual a Domicilio.	Supervisores Externos	- Elección de oficio. - Necesidad	Exportación: EE.UU. (+). M. Nac. (-). Varía de acuerdo a temporadas.

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

* Especialmente en los sectores de textiles y joyería, las M demuestran ser: + cuidadosas, responsables, tener + tino, delicadeza, ser + detallistas y tener un mejor acabado del trabajo. En el de artesanía, las M, como son +, valoran la habilidad del H en este rubro.

** En los tres sectores, los trabajadores de base no saben exactamente el destino de la exportación (clientes).

4.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

A diferencia del proceso productivo, las condiciones de trabajo están relacionadas con la parte social que sirve de contexto al proceso de trabajo, es decir con las circunstancias favorables o desfavorables en que se desarrolla la jornada laboral del o de la trabajadora. Asimismo, están las relaciones entre la masa humana que interviene en la producción, es decir, entre el/la empleadora y los/las trabajadoras, así como entre los propios trabajadores/as. Los siguientes subtemas tienen que ver con estas cotidianidades laborales y su relación con el ejercicio de los derechos, en sentido de que el trabajo sea una actividad digna y coadyuve en el mejoramiento de la persona y de su calidad de vida.

4.3.1 Formas de Contrato

Debido, justamente al carácter informal de estas actividades laborales, una de sus características radica en que no existe un contrato escrito de trabajo, simplemente se reduce a un acuerdo verbal entre empleadoras/es y trabajadoras/es. El único documento que se maneja es el de control acerca de los insumos recibidos para la entrega del producto en la fecha estipulada. Al respecto se señala lo siguiente:

"No hay contrato escrito, solo nos dan una hoja con los datos del pedido o más bien de la entrega del material, cuánta lana nos están dando, el tiempo en el que debemos entregar el producto acabado" (HA).

Otra de las causas para que el acuerdo sólo sea verbal, constituye la imperiosa necesidad de trabajo:

"Por ahora el contrato es verbal, cuando vendamos al exterior seguro vamos a hacer documento como la ley misma establece, por 90 días, por ahora que no hay trabajo, algunos ruegan para trabajar y el acuerdo es verbal" (HTE).

La justificación para que el contrato no sea en forma escrita, también está supeditada a la "informalidad" de los trabajadores/as, quienes, según los/las contratistas tampoco trabajan de forma permanente, sino de manera eventual:

"Antes se firmaba un contrato pero ahora ya no porque como aparecían y desaparecían no era gente ni trabajo fijo para hacer firmar contratos, como se decía que era a destajo, el que quería teja rápido,.... el trabajo no era muy formal" (MJE).

Según los empleados/as, el hecho de que haya trabajo se debe a la existencia de mayor cantidad de pedidos, de lo contrario, se da prioridad a los trabajadores/as permanentes de la empresa, como en el caso de una GEJ:

"No es un trabajo fijo, si hay pedido la empresa puede darle al contratista pero si no hay pedidos el contratista tiene que echar a su personal porque el trabajo se lo guarda la empresa

para los que están en la planta nomás, cuando hay pedido grande manda incluso a esas sucursales" (MJ).

Sin embargo hay trabajadores/as en los rubros que, aunque sea de manera eventual, permanecen mucho tiempo en el oficio y por ende en el mercado de trabajo, sujetos/as al llamado de las empresas o talleres³⁶, como testimonia una trabajadora, quien ya está más de 10 años:

"Estábamos un mes trabajando, el otro no, si hay pedido te vuelven a llamar... 15 personas a los que siempre nos llamaban eran los que sabían tallar piedras y joyería..." (GF JA MJ).

Por esta razón, como ya se mencionó en el primer capítulo, en las experiencias de trabajo informal, en otros países, especialmente en maquila, existe una alta rotación de la mano de obra. Por otro lado, una vez que ya tienen experiencia en el trabajo, los empleados/as buscan independizarse para crear su propio negocio en el rubro y pasar a ser microempresario/a:

"... buscan independizarse, aparecen con un tallercito, es la rutina del confeccionista. Los más antiguos trabajadores que tengo son dos años, se van, vienen otros..." (HTE).

Sobre todo en los sectores de artesanía y joyería, la asociación o empresas piden algún tipo de garantías como formas de ejercer control sobre los trabajadores/as y los/las contratistas respecto al material. Así se señalan varias situaciones:

"Al ingresar al taller es con carnet de identidad porque el oro es valioso aunque todos son conocidos por la dueña del taller.... si falta, se anota la producción que terminan en un cuaderno, especificando el peso, el calibre y quilate del oro con que se trabaja, el oro les descuentan a fin de mes" (MJ):

"Antes de entrar adentro, donde está todo el material, dejamos todas nuestras cosas y al salir antes de recoger sus cosas las revisan" (MJ).

"Ellos conocen nuestras casas, nosotros en el grupo también sabemos quienes somos. Cuando entra un nuevo tiene que entrar con la garantía de una persona. Si la conocen garantizan entre ellas, no llevan a cualquier persona. Y tiene que ser una persona que sepa del trabajo" (MA).

Las empresas toma sus precauciones con el/la contratista debido al elevado valor de los insumos, y este/a a su vez se asegura respecto a los/las trabajadoras:

³⁶ Cuando requieren personal, normalmente lo hacen mediante anuncios de radio y prensa, como testimonia la empleadora entrevistada:

"Fui a una de las radios más escuchadas en este sector, saqué un aviso y convoqué a 3 o 4 familias más para cubrir el contrato y también fui al periódico.... en un solo día vinieron 50 personas, seleccionamos y se hizo una prueba, mi esposo les tomó un examen, no en la máquina recta o en la over que son lo más sencillo sino en las máquinas manuales....el buen costurero maneja bien esta máquina doméstica, pues tiene un acabado muy fino..." (MTE).

"Yo era contratista, sacaba el material de la empresa y aquí afuera yo contrataba otro personal, a su vez a los que yo contrataba les pedía garantías para darles el material para que vayan a trabajar a sus casas, esas personas hacían su trabajo que me entregaban y yo entregaba a su vez a la empresa..." (MJ).

Su labor como trabajadora externa es diferente al de los/las trabajadoras de base, su responsabilidad consiste en formar grupos con gente que sabe del oficio, enseñando cómo quiere el trabajo la empresa y repartiendo material a los que están capacitados y controlando la calidad de trabajo. También su trabajo es capacitar a los interesados/as y ante todo el funcionamiento del grupo está bajo su responsabilidad, por lo que debe conocer bien dónde viven y saber quiénes son.

En otros casos:

"Nos piden una hipoteca de un inmueble, con esa hipoteca recién se trabaja, con eso te sueltan nomás el material, lo que hay, un kilo o dos. No se necesita tener experiencia, sólo voluntad" (MJE).

"La garantía que pedía la contratista era factura de luz, agua, croquis de la casa y alguien que le conozca, o sea en cadena iba la garantía, es decir una persona que conocía traía a otra y ella a otra" (MJ).

Cuentan que se han dado casos de personas que se han llevado el material que se les había entregado, la misma trabajadora afirma:

"En una ocasión le dio a que se lo ha llevado casi 12 cordones, de 18 quilates y eso le ha hecho entrar en bancarrota porque eso era como 6000 Bs. y ha tenido que responder la contratista ante la empresa. No hemos podido encontrar al señor y eso que su garantía era su prima, hasta ahora no se le encuentra" (MJ).

"El oro es delicado para trabajar, cuando te entregan te dan pesado, cuando devuelves el trabajo también te pesan, también hay detectores de metales, siempre hay una argolla que se entra a algún lugar, se tiene que responder lo que te dan exactamente, si te dan 900 gramos, tienes que entregar lo mismo en tejido. Nos revisan a la entrada y a la salida. Alguna vez una chica había puesto cobre en vez de oro al tejer las cadenas, no se daban cuenta porque pesaba igual, con el tiempo se vuelve rojito y vieron quiénes hacían, desde entonces pusieron detectores de metales" (MJ).

En estas situaciones, la empresa no interviene ya que considera que es problema de la contratista, ella es la que garantiza con algún bien como ser: casa o con un terreno.

Las formas de contratación se realizan sólo en términos verbales tanto para hombre como para mujeres, así como la eventualidad del/la trabajadora, precisamente están

mostrando el carácter informal de estos trabajos, donde al parecer sólo importa contar con una fuente de trabajo y no la duración o las condiciones del trabajo durante ese tiempo específico. Por otra parte, dentro de esta informalidad, como una medida de seguridad para las empresas, se practica la modalidad de las garantías, especialmente para los intermediarios entre las empresas y los/las trabajadoras dependiendo del valor de los insumos, como es el caso del rubro de joyería. Otra forma de garantía en el cumplimiento del trabajo, constituyen las redes de conocimiento entre ellos/as, que hacen que, en el caso de las asociaciones puedan confiar en su desempeño laboral.

Cuadro 9: Formas de contratación

FORMAS DE CONTRATACIÓN	
Textiles	Verbal Eventual Conocimiento del oficio Por igual para hombres y mujeres
Artesanía	Verbal Eventual Conocimiento del oficio Conocido/a de alguien del grupo Por igual para hombres y mujeres
Joyería	Verbal Eventual Conocimiento de domicilio Por igual para hombres y mujeres Contratista y repartidor: Garantía sobre el valor del material

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.3.2 Jornada laboral

En este apartado se tocarán tres aspectos fundamentales que hacen a la jornada de trabajo: el tiempo, el ritmo o rendimiento en el mismo y las horas de descanso y alimentación.

En la industria textilera del sector informal cuando están en épocas altas y tienen gran cantidad de pedidos, según el empleador se trabaja hasta 17 horas:

"Hasta el momento, en épocas altas se trabaja desde 7 a.m. hasta las 11 o 12 p.m.,..... no hemos experimentado los turnos porque el mercado nacional no requiere tanto el producto. Claro que ya estamos viendo que si hay otros mercados externos tenemos que ver otras formas de organizar los horarios de producción para avanzar más..." (HTE).

Esto coincide con los testimonios de los/las empleadas, cuando afirman que en épocas de producción normal se trabaja 12 horas y en épocas altas más horas, en las el trabajo se convierte en trabajo familiar porque ayudan incluso los hijos en los casos que el trabajo es a domicilio:

"Estamos de 8 a 8, cuando hay pedidos estamos más tiempo"(GF T MT).

"...es bien grave pues, porque no hay tiempo para nada... cuando hay contrato yo entro a las 8 a. m., estoy todo el día, a veces hasta las 9 p.m., sin salir..." (MT).

(cuando hay pedidos) *"Es bien duro, nos dice la dueña "tengo pedido de chamarras y quiero que me entreguen tal día, generalmente nos da una o dos semanas..... esos días trabajamos como burros, sin comer, a veces no hay tiempo para dormir... Además que también nos hacemos ayudar con nuestros hijos con tal de cumplir con nuestro cupo" (MT).*

El uso que hagan de su tiempo depende exclusivamente de ellos/as, ahí radica precisamente la flexibilidad:

"Yo preferiría terminar en una semana y después descansar, para hacer otras cosas, cuando hay incentivos³⁷ da ganas, cuando no, no" (GF MT).

"Les digo que todo depende de ellos, de su responsabilidad, cuando no hay mucho pedido no les exigimos mucho pero algunos son irresponsables, en el almuerzo se pierden 3 horas, algunos no vienen el lunes y ellos se perjudican. Cuando no hay pedido sus faltas al horario no me afecta" (HTE).

En cuanto al rendimiento durante ese período de trabajo, la situación es la siguiente:

"Cortan unos 500 porque lo hace una máquina, el cortador es el que ve la tela, el trazado y cuando dobla por cantidad avanza bien, se corta según la capacidad de la cortadora hasta unos 30 o 40 cms.. Cuando no hay demanda cortamos lo más poco posible... el tiempo es casi el mismo en cortar 500 pantalones o 50" (HTE).

Por su parte, uno de los reclamos que hacen los empleados/as y que ya se estaría refiriendo al ejercicio de sus derechos, tiene que ver con la planificación del trabajo en un determinado tiempo, es decir que les gustaría que les avisen con tiempo el número de prendas que deben confeccionar en un día para que ellos/as midan el uso de su fuerza de trabajo en esa jornada:

"Yo creo que depende del jefe, que nos diga "hay trabajo, pueden trabajar" o que nos dé un incentivo, charlemos..., llegar a un mutuo acuerdo: "la otra semana trabajen", porque uno ya se pone concentrado y se mide la fuerza. A veces tenemos que terminar a lo que dicen o a veces no dice nada el jefe....., estamos lagarteano. Yo quisiera que me diga al principio del día: "hoy hay tanto trabajo" o "no hay mucho", pero que me diga. Si no me dice nada, no sé qué voy a hacer" (GF T HT).

³⁷ Los incentivos a los que ellos/as se refieren consisten en alimentación: "Desayuno por ejemplo" (GF T MT):

"Anticipar, eso queremos y no llegar de repente y que nos diga "necesito esto"; si te anticipa en la mañana o en la noche, "necesito estas prendas para tal día o para tal hora"; entonces uno se pone en la conciencia eso y planifica que tiene que avanzar, pero viene de repente, es como decir "al salir de la puerta me tropiezo y entonces no sabes qué hacer", además vienen los nervios, te falla la máquina y encima tienes otro compromiso, qué haces?...., la falta de comunicación hace mucho" (GF T HT).

En el rendimiento también tienen que ver las diferencias de género, esto depende de la mayor práctica en el oficio que tienen los varones, posiblemente por que no tienen que ocuparse de las tareas domésticas:

"... a veces avanzo más que los hombres incluso, una vez he llegado a coser hasta 30 pantalones pero es muy sacrificado porque no te tienes que mover de tu sitio, haga frío o calor" (MT).

"...ellos tienen el avanzado más que yo, yo termino por día 20 jeans bien acabados y ellos 25. Algunas mujeres avanzan un poco más pero depende de la práctica" (GF T MT).

Para las artesanías, el rendimiento y el tiempo de trabajo dependen de varios factores: la destreza, la edad y las diferencias genéricas. En la elaboración de una prenda se tarda un día o más:

"Desde el inicio, un poco más de medio día o incluso un poco más porque hay que burdir, ensartar... un día incluso, porque ensartar es bien difícil, hacer pasar las agujas, amarrar..." (MA).

"Se puede hacer tres mantillas al día sin moverse "esto cuando ya está ensartado porque ahí se tarda más. Yo casi tardo medio día, hay otros más rápidos, don por ejemplo es más rápido" (MA).

"Según la persona, según su habilidad...., cuando son ágiles hasta 5 o 10 prendas al día (HA).

"Podemos hacer hasta dos ponchos con costura más en un día pero si incluimos los repasos que tenemos que hacer tardamos incluso dos días" (HA).

"Por mi edad yo avanzo una mantilla y media por día, más no puedo, otros hacen hasta 4 mantillas, los hombres hacen más... porque son hombres, además los hombres no cocinan, nosotras tenemos que ver la familia, los hijos, tenemos que cocinar y en eso tardamos un poco más, otras veces son hábiles pero es también porque están más metidos en eso" (GF A MA).

El tiempo de trabajo también depende de la cantidad de pedidos, de la urgencia en la entrega y de las condiciones de los instrumentos de trabajo:

"Cuando trabajamos ful, salimos a almorzar a la calle, con un refresquito. El dueño no nos da, tal vez por el mismo ajeteo que él tenga también, no sabemos, más antes daba, hace dos años atrás" (GF HT)

"Antes daba, pero ha cambiado, creo que es por lo que está pasando, la situación general no está bien" (GF MT).

En otros aceptan porque necesitan el trabajo:

"No nos dan, sería lindo pues, esas cosas también hacen pensar, para qué nos vamos a sacrificar tanto por uno que da ni un pan, y si lo hacemos es por necesidad y a veces de eso se aprovechan para no darnos nada" (MT).

En temporadas altas no resulta importante comer sino cumplir con el trabajo aunque éste lo realicen en su propio domicilio:

"Nosotros, llega el día nos sentamos a trabajar, llega el desayuno no queremos, llega el almuerzo no queremos, queremos trabajar hasta terminar" (MA).

En otros casos, como en artesanías, a pesar de ser dueños y dar un aporte para la asociación tienen que llevarse el refrigerio:

"Cada una trabaja en su casa y después entregamos. La asociación tiene un taller, a veces vamos a trabajar en ese telar y pagamos no mucho para mantener la oficina, cuando vamos allí nadie nos invita un refresquito. A veces como dice doña nos llevamos un plátano, un pancito nos llevamos" (MA).

En algunas empresas, a pesar de que se les da alguna comida, que tampoco significa una buena alimentación, no se les da momentos de descanso:

"Cuando trabajaba en una GEJ, el trabajo era de 8 a 1, teníamos el baño y nos daban una merienda que era un sandwich, un refresco pero en nuestro sitio" (MJ).

Los momentos de descanso se dan los domingos, feriados y cuando terminan su trabajo:

"A ratos descansamos también, en feriados descansamos, cuando tenemos que trabajar, trabajamos... Trabajamos todos los días, de lunes a sábados" (GF T MT).

En cuando a las condiciones del lugar de trabajo (talleres) no siempre son de las mejores, sobre todo en el tamaño de los lugares que resultan ser estrechos para la cantidad de empleados/as que trabajan, y en los espacios de higiene:

"... existen mesas grandes donde se hace el trabajo, entran 4 personas por lado, es decir 8 en cada mesa, a veces hay más gente dependiendo si es tiempo de mayor exportación, entonces hay que entregar más pedidos.... Cuando comencé a trabajar sólo había dos baños, era muy incómodo, ahora hay dos baños una para varones y otro para mujeres" (MJ).

"Nos falta seguridad en el taller para el bien de uno y de su familia, en ese tiempo (8 a 18) tampoco nos dan refrigerio. El lugar donde trabajamos claro que es bien nomás" (MJ).

Cuadro 10: Jornada laboral

JORNADA LABORAL	
Textiles	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo normal: 10 a 12 Hrs. De trabajo. - Temporada alta: hasta 17 Hrs. De trabajo. - Rendimiento: De acuerdo a su planificación personal y destreza. - Alimentación: por cuenta del trabajador/a. <p>Por igual para hombres y mujeres</p>
Artesanía	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo normal: 10 a 12 Hrs. De trabajo. - Temporada alta: hasta terminar. - Rendimiento: De acuerdo a destreza (a + edad, - rend.). - Alimentación por cuenta del trabajador/a. <p>Por igual para hombres y mujeres</p>
Joyería	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo normal: 10 a 12 Hrs. De trabajo. - Temporada alta: de 13 Hrs. Hasta más Hrs. De trabajo. - Rendimiento: De acuerdo a su planificación personal y destreza. - Alimentación: por cuenta del trabajador/a. <p>Por igual para hombres y mujeres</p>

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.3.3 Remuneración

Antes de entrar al monto que se paga por producto en los diferentes rubros, se debe recalcar que para los tres rubros, el pago es a destajo, esto significa que se paga por una cantidad determinada de productos entregada en el menor tiempo posible. Otra de las características es que sólo les pagan por la mano de obra. Esta situación, obviamente está supeditada a la oferta y demanda de los mercados. Partiendo de esta idea podemos ver las formas de pago y respectivos montos en cada sector:

"Claro, pero si se dan cuenta cuando la empresa consigue un buen contrato se les paga bien, solamente ellos hacen la mano de obra y ya tiene ahí la ganancia para todos sus gastos...." (MTE).

En textiles, los montos pagados al trabajador/a por prenda oscilan entre 1,50 y 3 Bs. como valor neto, con el descuento del valor de la tela³⁹ para luego ser vendidos a un precio 11 o 15 veces más alto en el mercado nacional:

"Aparte aquí hay mucha competencia con la gente interna, gente de la Tumusla, Uyustus... y eso lo tengo de buena fuente, galpones en El Alto donde les hacen trabajar con 20, 10 máquinas y les pagan por una chamarra 1,50 Bs, por la elaboración de una chamarra completa, gente que se resta dinero, compra material, agarra gente y hace trabajar para dar esa miseria a las personas y las venden las mañaneras o la misma gente que tiene galerías sale en las mañanas a vender el mismo producto. No tienen un acabado bueno, siempre tiene una manga más larga que la otra. Es tan relativo..., hablando en precios, allá te venden en 25 Bs. y yo tengo que pagar 40 porque tengo que cubrir lo que es la mano de obra, la compra de material..., hay competencia bastante terrible. Las dificultades más grandes son el contrabando..., la ropa americana y la competencia desleal" (MTE).

"2,50 Bs., es más de lo que pagan en otros rubros (mantillas) pero también hay que hacer calidad, nuestro acabado tiene que ser mejor" (GF T HT).

"...a veces pagan por pantalón 2 Bs., 3 Bs., hay lugares llenos, en otros falta el personal, cuando no hay trabajo, si nos pagan 2 Bs., entonces eso ganamos" (GF T MT).

En el mercado internacional, de acuerdo al presidente de la asociación de consorcios, se paga el equivalente de 42 a 45 Bs, sin embargo este dato habría que confirmar, por lo que no será tomado en cuenta. Sin embargo, si el pago por prenda es el mencionado en los anteriores testimonios (25Bs. en el mercado nacional), quiere decir que en un período de 3 a 4 días de trabajo deben confeccionar de 150 a 300 prendas, de acuerdo con lo que cuenta una empleadora:

"...hay trabajos que duran 3, 4 días y se les paga bien, un promedio de 400 y 500 Bs. que ganan las familias en esos días, se paga por contrato...." (MTE).

"...en temporada alta se saca unos 1000 Bs., otros se sacrifican más y sacan algo más..."

En artesanías, la modalidad de pago también es por prenda, sin embargo les descuentan del 18% al 22% de acuerdo a la cantidad de pedidos, por la materia prima y solo les pagan por la mano de obra. Este monto está destinado a la manutención de la oficina y de los miembros de la directiva, según cuenta uno de los miembros de la asociación:

"Los grupos ya tienen los precios, los costos, sobre estos costos se sube el 18 o 20% para mantener la oficina o para compra de materia prima, pagos, viáticos, sueldo de encargados de la oficina" (GF A HA)

³⁹ Esta información fue proporcionada fuera de la entrevista grabada.

En los montos pagados por prenda hay diferencias de acuerdo a los mercados. En el mercado nacional les pagan un promedio de 15 a 20 Bs., mientras que si es par el exterior, les pagan alrededor de 30 dólares por producto:

"No se gana mucho, pro ejemplo ahora por una manta se saca de 15 a 20 Bs., un poncho es más largo y más ancho y eso sube un poco más su precio porque entra más lana" (MA).

"...30 dólares, de ahí nos descuentan 18% para la oficina, no nos engañan, todos nos pagan, los fallados que no nos reciben vendemos aquí, a veces entre nosotras, nuestras amigas" (MA).

El precio también depende de la técnica utilizada, cuando es artesanal la elaboración de la prenda, el precio sube:

"Ahora las chompas son industrializadas, a máquina, es más barato, y cuando es a mano es un poquito caro..." (MJ).

La forma de pago en el área de joyería también es a destajo. A veces, el pago es por gramo avanzado o por calibre⁴⁰. En otras ocasiones se les paga por pieza entregada de acuerdo al tamaño:

"...cuando hay épocas que trabajamos más no nos reconocen horas extras, todo es a destajo, si quieres ganar más, más tienes que hacer" (MJ).

"Por ejemplo cuando el calibre es de 0,9 el gramo de trabajo nos pagan 2 Bs., si es de quilate bajo nos pagan menos, de 8 a 10 quilates mejor pagado es 20" (MJ).

"El trabajo es casi el mismo, sea plata u oro el precio es el mismo, no hay porque lo que cuenta es el tamaño" (MJ).

"A los que están fuera de la planta les pagan hasta 80 Bs. tejiendo 5 cadenas al mes" (MJ).

"Lo que se paga es poco, de 10 a 15 Bs. por cadena aprox., depende del quilate y del calibre" (MJ).

El monto depende no solo de la constancia y el esfuerzo, sino de que haya material disponible:

"Los que tejían bien y constante sacaban alrededor de 600 Bs., ahora los destajistas a veces venían una semana a tejer y sacaban 150 Bs y se desaparecían..." (MJ).

"Depende de que te esfuerces, a veces sacamos 600, 700 hasta 800 Bs. al mes, si hay material, si aprovechas pero cuando no hay material y no aprovechas no puedes sacar, máximo hasta 400 Bs." (MJ).

⁴⁰ Se refiere al grosor, sobre todo en oro. Hay calibre de 9, 10.

La competencia constituye otra limitación para que hayan bajado las remuneraciones a los/las trabajadoras:

"El contratista gana mejor, pero tampoco era mucho más. Antes se les pagaba bien pero después ha bajado porque han aparecido varias empresas, hay mucha competencia" (MJ).

"... hay mucha competencia, una es doña allí en la riel, en Horizontes hay unos 3 donde un colegio, todos ellos son contratistas. En cuanto a empresas hay una en cruce Viacha, ahí están trabajando la mayoría de los talleres porque en otros talleres, por lo que sé, ya no hay mucho material. Otra empresa es, está en el cruce, ahí sí que dice que todos los días les dan material y su almuerzo más dice que les dan" (MJ).

Si se gana al mes una suma de 400 a 700 pagándoles 15 Bs. al mes por pieza, significa que se teje un promedio de 38 cadenas en el mejor de los casos, lo que requiere un gran esfuerzo y un trabajo constante.

En el trabajo del tallado de piedras, en una GEJ la situación era la siguiente, según un ex trabajador. El sueldo mínimo mensual era de 450 Bs. cuando tallaban de 4 a 5 piedras por día, él explica que averiguando por su cuenta, ahora que decidieron independizarse y formar su asociación, el tallado de una piedra puede costar 50 Bs., de ser así podrían ganar alrededor de 5000 Bs. mensuales cada trabajador, sólo del tallado:

"Eso es lo más triste, el abuso del empresario: el mínimo era 450 y no producíamos una piedra por persona (el tallado puede costar 50 Bs. que acabado se lo puede vender en 30 dólares), se podía producir 4 o 5 piedras por persona, o sea que era una esclavitud maldita" (GF JA HJ).

Según ellos/as, que ahora son microempresarios, el negocio del trabajo en piedras es más conveniente:

"Si, compensa, ahorita hemos comprado piedras y si hacemos preformar de ahí sacamos unos 700 Bs. de un kilo y te sale hartito" (MJ).

Por último, el pago a varones y mujeres es igual en todos los rubros, la remuneración depende de la cantidad de prendas o piezas que se elaboren:

"En el pago es lo mismo al hombre y la mujer, a veces sacan más que varón"(HTE)

"Me pagan igual que a ellos por un jean....." (GF T MT).

En síntesis, **la remuneración a hombres y mujeres, que es igualitaria**, es ínfima (para textiles: de 1,50 a 3 Bs. para artesanía: de 15 a 20 Bs. y para joyería: de 10 a 15 Bs.) si se considera el tiempo de trabajo y la fuerza de trabajo empleados en la producción. Estos montos están sujetos a los mercados a los que está destinada la producción, si la venta es en el

mercado nacional, su precio sube alrededor de 15 veces más. Para el mercado internacional no se tienen datos muy exactos, sólo para el área artesanal (30 \$Us., del que les descuentan del 18 al 22%). Una de los mayores problemas para que la remuneración sea escasa radica en la competencia, ésta se debe fundamentalmente a la aparición, cada vez más frecuente de otros talleres y en el caso de textiles, su principal adversario significa la venta de ropa americana.

Cuadro 11: Remuneración

REMUNERACIÓN	
Textiles	Pago a destajo – valor de la tela. 1.50 a 3 Bs. por prenda. Mercado Nac. 15 veces + su valor inicial. Mercado Internacional: no se tienen datos exactos. Para hombres y mujeres por igual
Artesanía	Pago a destajo – 18 a 22% (valor del material). 15 a 20 Bs. por prenda. Mercado Nac. 15 veces + su valor. Mercado Internacional: aprox. 14 veces + su valor inicial. Para hombres y mujeres por igual
Joyería	Pago a destajo 10 a 15 Bs. por pieza, depende del calibre y de los K. 3 a 4 Bs. por piedra tallada. Mercado Nac. 15 veces + su valor. Mercado Internacional: no se tienen datos exactos. Para hombres y mujeres por igual

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.3.4 Seguridad industrial: salud y riesgos laborales

El tema de seguridad industrial hace referencia a todo los aspectos relativos a la salud y a las posibles situaciones de peligro que se puedan presentar durante la jornada de trabajo. En este sentido, según los/las entrevistadas, en los tres sectores los problemas de salud que se presentan usualmente son los referidos a la visión, las manos, por constituir los principales instrumentos corporales de trabajo, y los pies, riñones, cuello y espalda, debido a que el trabajo requiere estar sentado/a muchas horas. Al respecto se señala:

"Se siente de la vista. Mi mamá usa lentes, los lentes corren por su cuenta, se ha comprado con lo que ha podido ahorrar..., yo tampoco le puedo ayudar porque tengo mis hijos"(MA)

"Te cansa demasiado la vista y cuando sabíamos hacer cadenas nos daban la 02 que es la cadena más menuda..." (MJ).

"Lo que más se desgasta en este trabajo es la vista, por el brillo y por el tamaño de las argollas" (MJ).

"La mayoría de los jóvenes que trabajaban ahora están con lentes, la vista afecta mucho. Yo antes trabajaba bien, tejía bien, después a lo lejos veía como si estuviera viendo fuego, poco a poco se ha ido arreglando mi vista, ya no voy así pero afecta la vista" (MJ).

"El trabajo en joyería no es pesado porque no hay que cargar nada pero hay que cuidar la vista, las manos, los riñones por estar sentados tantas horas, a veces nos quedamos dormidos cuando tenemos que desgastar piedras grandes, al menos si tienes que sacarle caritas 6 u 8, tienes que hacer el desgaste por igual. En joyería es donde más te ataca la vista porque vas tejiendo sin descanso. Las compañeras de mi edad toditas están con lentes" (MJ)⁴¹.

Las particularidades propias de los materiales de trabajo (tela, lana), como los tintes y pelusas también afectan al sistema respiratorio y al sentido de la vista:

"Es el tinte que usamos⁴², el color de la tela es azul. La vista se cansa, tragamos polvo, a veces estornudamos o tosemos, el color blanco y negro lastima porque tenemos que utilizar el mismo color de hilo y hacemos más esfuerzo, sobre todo cuando trasnochamos" (GF MT).

"Lo más grave es la espalda y las piernas, después de algunos años duele mucho, al menos en el invierno, yo siento también que me afecta a la vista porque esta tela levanta mucha pelusa y los hilos que usamos son del color de la tela y hay que hacer más esfuerzo para ver si está bien o no el trabajo" (MT).

"El polvo cuando trabajamos en lana rústica, las pelusas siempre hay incluso en lana industrial, aunque se lave la lana tiene pelusa, hace mal a la vista, el cansancio también afecta, cuando la persona es de edad se cansa los brazos" (MA).

El frío es otro de los factores que afecta al organismo, sobre todo en la noche, cuando se tienen que quedar a trabajar durante jornadas prolongadas:

"Cuando hace más frío me pongo mantilla en los pies y sé mascar chicle porque la lana bota harto pelo, eso evita que entre el pelo al organismo" (MA)

"Reumatismo, vista, tanto estar sentados hay dolores del riñón, la espalda. también duele" (HA).

"Yo que trabajo tantos años como joyero a veces me resiento de los riñones, me duelen, pero resuelvo eso trabajando con fajitas" (HJ)⁴³.

"Hay diferentes tipos de problemas en este trabajo, por ejemplo en las mañanas hace mucho frío, la tela bota mucho polvo, igual al costurar y eso causa molestias. Otro sería, como están sentados todo el día, algunos se quejan de los riñones. Yo soy el que más me muevo, voy a

⁴¹ La entrevistada tiene 27 años.

⁴² Los dedos los tienen de color azul.

⁴³ Tiene 26 años y lleva 12 años en joyería.

actividades bancarias, salgo a seminarios u otra actividad comercial, casi no tengo tiempo para hacer confección, por ahora por ejemplo estoy sin cortador y tengo que hacer ese trabajo" (HTE).

"...siento que me estoy enfermado, estoy nerviosa porque pienso cómo estarán mis hijos, además me duele la espalda, me da punzadas en el cuello y duele también los pies de tanto mover (el pedal) y por el frío" (MT).

"Cuando trasnochamos en el trabajo, algunos piensan que hemos farreado pero no es así. Conozco personas mayores de 50 años que han hecho este trabajo y usan lentes, adolecen de los pies, es porque en este trabajo estás todo el día sentado: desayunamos sentados, trabajamos sentados, almorzamos sentados, en el micro sentados" (GF HT).

Aparte de las afecciones mencionadas, se presentan otras por el tipo específico de trabajo:

"Las manos están bien fregadas de mi mamá, tiene artritis, ya están dobladas sus manos, eso también le ha afectado porque en envolver, desenvolver y en lavar también, antes desde la lana bruta teníamos que hacer, hilar, torcer, lavar, tejer, cardar o sea pelucitas teníamos que sacar antes no eran como ahora las máquinas industriales, ahora la lana es industrializada aunque igual hacemos mucho trabajo con las manos" (MA).

"Los/las que tejen cadenas tienen estos dedos (señala el pulgar y el índice) bien acabados son, como si te perforaras hasta adentro, como vas apretando es como empujar la aguja y te vas pinchando. Las puntas de los dedos son bien gastados" (MJ).

En las pocas oportunidades que tienen de hacer ejercicio, recuperan las fuerzas y la tranquilidad:

"Recuperas energías cuando el fin de semana le hechas un partido de fútbol, te desestresas, el trabajo es monótono" (GF HT).

Respecto a los riesgos laborales, éstos se presentan sobre todo en el rubro de joyería debido a los elementos químicos utilizados en el trabajo, esta situación, aparte de afectar de hecho a todos/as las trabajadoras, afecta en especial a las mujeres embarazadas:

"En una GEJ había una chica embarazada que se retiró voluntariamente porque usábamos ácido para blanquear la plata y despide un olor feo aunque estés con barbijo" (MJ).

Según testimonios en las empresas se procura que las chicas se retiren voluntariamente y por esto "te dan un trabajo pesado como soldar..." (MJ).

"Yo una temporada era soldadora pero en soldadura hay mucho riesgo, muchos se queman, se trabaja con mucho oxígeno y gas. También se usa ácido sulfúrico para lavar, es contaminante. En la empresa hay toda clase de máquinas y todos los trabajadores están en un solo ambiente y los olores hay muchos: gasolina, gas, ácidos. El trabajo es muy sacrificado, pero qué se puede hacer" (MJ).

"Ignoramos esa parte (prevención), con el tiempo vamos a tener que utilizar barbijos, guardapolvos para no mancharnos, guantes para que el óxido no se nos entre en las manos" (HJ).

En relación al tema del embarazo, un empleador (varón) justifica el hecho de no recibir a mujeres embarazadas en el trabajo, porque él, en su calidad de microempresario no dispone de excedente suficiente como para pagar beneficios, en este sentido hace comparaciones con los grandes empresarios:

"No recibo mujeres embarazadas porque como empresa pequeña no tenemos mucha ganancia, a ratos chocamos con el Ministerio de Trabajo en ese aspecto pero un micro empresario de dónde va a sacar plata para la mujer embarazada? La ley nos pide que cubramos esos aspectos pero en la realidad no se puede, lo que ganamos es poco. Los grandes empresarios pueden cubrir esos gastos porque tienen una serie de ventajas, por ejemplo sacan un crédito de fomento con un interés bajo, incluso sacan a fondo perdido y cuando entran en déficit se declaran en quiebra y punto, y no cubren lo que se han prestado y ni siquiera es su plata, es del Estado. Los micro empresarios tenemos que soportar intereses altos de los pequeños bancos financieros, hay esa desigualdad, los gobiernos benefician más a los grandes" (HTE).

Otro de los problemas que se presentan a menudo tienen que ver con el uso de las herramientas de trabajo y con la presión a la que están sometidos por cumplir con la entrega de los productos:

"Nosotros nos agujereábamos con la pinza (los dedos), con el soldado era más fácil, traían una pasta y vas soldando" (MJ).

"A ratos, por hacer apurados nos cortamos con la tijera o nos pinchamos, los nervios nos hacen cometer estas cosas. Duele la espalda, el cuello cansa, manejar además, es pesado el material. Cuando te trasnochas sientes el frío, duele los pies por el pedal que usamos" (GF T MT).

Cuando se produce cualquier contratiempo o pequeño accidente, ellos/as se curan como pueden, con remedios caseros o simplemente se aguantan por no perder el trabajo:

"... metes tu mano al aceite y es santo remedio (se refiere a las cortaduras). Cuando tienes pedido tienes que hacer un sacrificio, los fines de semana son pesados" (GF T HT).

"Hay que aguantarse, sino no podemos llevar el pan a la casa. El dueño tampoco se interesa en nuestra salud, tal vez por no gastar ni un peso. Cuando me duele algo no digo a nadie, porque si por eso me voy a mi casa pueden contratar a otra persona y no me conviene" (MT).

En el sector de joyería es donde se presentan los mayores riesgos, aparte de los que se sufren en el trabajo, fuera del mismo están expuestos a sufrir asaltos por el valor de los metales:

"Los riesgos son varios, muchas veces asaltan a las trabajadoras y ellas tienen que pagar un monto, el gramo en una GEJ está en 15 dólares y a veces se le da una sola persona 200 o 300 gramos" (MJ).

En el sector artesanal existe menor probabilidad de que ocurran accidentes, sin embargo a veces se presentan problemas debido a las condiciones de los instrumentos de trabajo, que dificultan el avance del trabajo:

"Se rompe el telar o se cae la lana al hilar, se tarda en el trabajo pero hasta ahora no hemos tenido accidentes" (MA).

"Ahora tenemos maquinarias pero éstas no son tan buenas (rústicas), son más domésticas y no siempre se hace el avance como en una máquina semi industrial, esa es una de las limitaciones que todavía tenemos en el grupo" (GF A MA).

En general, en los tres sectores se presentan los mismos problemas de salud tanto para hombres como para mujeres, en primer lugar por el contacto prolongado con los materiales de trabajo, influyendo en gran medida en el sentido de la vista y en el sistema respiratorio. En segundo lugar, el hecho de estar en una misma posición (horas) durante tiempos prolongados y sin hacer ningún ejercicio afecta a los riñones y a los pies. Los gajes propios del oficio afecta principalmente a las manos y a los nervios (estrés), sobre todo cuando se trabaja bajo mucha presión como sucede en temporadas altas.

Finalmente, en el trabajo de joyería es donde se sufren mayores riesgos de contaminación por los materiales usados en el proceso de producción, **aunque en el caso de mujeres en situación de embarazo se corre riesgos en los tres sectores, es en este donde se presentan mayores problemas por las características del trabajo ya mencionadas.**

Cuadro 12: Seguridad industrial: salud y riesgos laborales

SEGURIDAD INDUSTRIAL: SALUD Y RIESGOS LABORALES	
Textiles	Vista, pulmones, manos, pies, riñones, estrés. Riesgos laborales: Cortaduras, pinchazos. Igual para hombres y mujeres
Artesanía	Vista, pulmones, manos, pies, riñones, estrés. Igual para hombres y mujeres
Joyería	Vista, pulmones, manos, pies, riñones, estrés. Riesgos laborales: Quemaduras intoxicación. Igual para hombres y mujeres

Elaboración propia en base a la investigación.

4.3.5 Relaciones laborales

Las relaciones laborales van a estar referidas al trato, tanto entre los/las empleadas con los/las empleadoras, para el caso de artesanía, con el personal directivo, como a las relaciones entre los/las mismos/as trabajadoras. Así por ejemplo, existen ciertas normas, condiciones y requisitos que a la hora del cumplimiento en el trabajo se traducen en sanciones en lo relativo al incumplimiento, a la mala calidad del producto y/o en lo relativo a préstamos:

"Como el contrato es a destajo, por prenda, entonces las prendas falladas les corresponde a ellos sobre todo si no tienen solución, es a cuenta de su remuneración. La prenda se le entrega como un anticipo y ve si la vende o lo usa" (HTE).

"En una GEJ había sanciones, si hacías caer una piedra y clisabas⁴⁴, tenías que devolver el mismo tamaño de piedra, tenías que comprar. Con ese tipo de normas hemos tenido que aprender a hacer el trabajo más cuidadosamente" (MJ).

"La plata que compramos por ejemplo 10 grs., eso tenemos que estirar bien... para digamos 100 piezas de piedra, te tiene que alcanzar, tienes que estirar, si no te alcanza es tu problema" (GFAJ MJ).

En el caso de la AA, a pesar de que todos son dueños, la directiva emplea formas de coacción respecto a los grupos:

"Los pagos no son muy puntuales, a veces pagan de semanas o meses. Hay prestamos, pero si uno no paga se perjudica todo el grupo porque lo suspenden y no les pagan hasta que la persona pague porque todo el grupo garantiza a esa persona....el grupo paga los platos" (GFA MA).

"Nos dicen "ustedes vayan a traerle, tiene que pagar", o bien nos quieren quitar del pago que tenemos que recoger. Ahora estamos con ese miedo porque tenemos un pedido pero tal vez a mi grupo lo van a suspender, el año pasado en Todo Santos nos han hecho así, yo he llorado esa vez porque no teníamos plata esas fechas para hacernos pancito. Nuestro presidente se ha reñido en la oficina, hemos logrado traer al deudor, ha firmado compromiso de pago pero no paga, debe como 100 dólares" (GFA MA).

"...yo siempre hablo y se ha agarrado conmigo y con mi grupo, últimamente había contrato de ponchos, 30 ponchos, 10 para cada grupo, a un grupo han castigado y nos tocaba a 15 y solo nos dieron 10 por lo que hablo en las reuniones..." (GFA HA).

Por otra parte, en este sector en especial no dejan desarrollar la creatividad y no permiten que el/la trabajadora aprenda más de lo que usualmente hace en el trabajo. Llegan a ejercer un abuso de poder por estar en cargos directivos:

⁴⁴ Astillar.

"...hay mucha envidia por ejemplo yo soy del telar, otros son de bordados, otras de tejidos pero si quiero hacer tejido los otros no me dejan, no se si será envidia o que será.... a veces las señoras no dejan, dicen: "todos a su rubro, a su rubro, lo que saben eso tiene que hacer, zapatero a tu zapato", dicen.... Una vez he hecho un tejido en aguayo, otros habían hecho también pero recto, en cambio yo he hecho otro diseño, hice triangular, a los cantos he puesto el tejido y me han saltado: "vos no tienes que hacer eso" y me he sentido mal porque a mí me gusta experimentar y desde esa vez no me meto..." (MA).

"Se han agarrado el diseño y han utilizado pero a la ni un centavo le han hecho oler. Nosotros tenemos que hacer puro telar y no meternos a otro rubro como awayus" (MA).

"Hemos sugerido que todas las señoras aprendan a embalar, doblar, embolsar para llevar el producto pero ella nomás quiere hacer todo" (GFA HA).

En general, se aguantan el maltrato por temor y conservar su fuente de trabajo, especialmente en el sector artesanal:

"...en el trato, la señora es un poco prepotente, nos grita cuando algo sale mal, a veces a su marido también le riñe. Siempre dice "la próxima, otra gente creo que voy a contratar", pero ella manda nomás pues, no hace el trabajo, además tampoco quiere reconocer cuando tenemos que hacemos ayudar con más gente, eso no reconoce" (MT).

"Ellos van a escuchar esto.... hay ratos que nos tratan mal, por ejemplo doña grave nos riñe, claro que a veces tenemos fallas, no somos todos iguales..." (MA).

"Allá en la oficina uno reclama y nos riñen, nos insultan, el que habla es mal visto al menos por la presidenta... allá nadie habla, al menos cuando está la presidenta, de miedo....La presidenta prácticamente no hace nada en la oficina, hemos pedido que vaya sólo 2 días a la semana, se ha enojado, se ha puesto los días lunes y martes pero después de una semana se va casi todos los días y salen los viáticos y eso que nuestra institución está mal económicamente, por cobrar viáticos se va todos los días.... nada hace valer, parece dictadora, hay maltrato" (GFA HA).

"No es justo que se tomen con nosotros, por ejemplo tengo pedido para el 30, así está anotado en mi hoja de pedido pero la presidenta dice "para el 20 ya tiene que estar listo" y no entiende explicaciones, ella exige mucho y fuera de lugar, tiene una voz muy fuerte asusta también hay ratos.... sino nos multan, nos quita el trabajo, si no hago por ejemplo para el 20 todo, lo que me falta ya no me va a recibir, nos dejan sin trabajo" (M GFA).

"Al principio el abuso de los contratadores era terrible, no había respeto ni a los mayores y era injusto, cuando algo fallaba o se perdía material, ahora está más organizado y hay menos problemas" (MA).

"Depende mucho de los jefes que se tenga, yo tuve dos jefes: doña y don..... Don.... era muy frío con la gente no nos trataba bien, en cambio doña... sí nos trataba bien, nos daba todo, es que antes se ganaba bien, de ahí poco a poco ha rebajado, hasta el precio del producto..." (MJ).

A veces, existe falta de información de los dirigentes en relación a los grupos de base:

"...dicen que llega alguna vez ayuda a la institución pero eso casi no sabemos bien, eso manejan los de la oficina" (GFA HA).

En el caso de otros/as trabajadoras también se crean lazos de solidaridad con el/la empleadora, sin embargo esto se da cuando existen relaciones de parentesco entre ambos:

"Con nuestro jefe se puede hablar, nos escucha, a veces incluso vamos a jugar, no nos trata como otros, igual que nosotros sufre cuando no le llega a tiempo el material, tenemos que entenderle, es como nosotros también" (GF TH⁴⁵).

"...hay ratos en que él mismo no recibe la tela, que tiene problemas, y en ese caso nos ponemos de acuerdo para trabajar en cadena por ejemplo, para salvar la situación" (GF T MT).

En cuanto a las relaciones entre trabajadoras/es, en general se perciben actitudes de apoyo y colaboración en el trabajo:

"Hay solidaridad entre nosotros, si acabo antes mi trabajo, ayudo y lo mismo, me ayudan" (GF T HT).

"...claro pues, si no habría sentido de solidaridad entre nosotros o él está atrasado, nos damos una manito, si no nos apoyamos todo andaría de cabeza. No tenemos discusiones entre los operarios, nos conocemos de años, sabemos qué capacidad tiene una persona y nos apoyamos, entonces también al jefe, al empresario, al dueño, como a nosotros nos sorprende, lo sorprenden a él, afuera, entonces tratamos de salir de ese apuro" (GF T HT).

Entre los grupos de artesanía se apoyan, sin embargo entre distintos grupos:

"Hay igualdad en el trato. Hay respeto entre nosotros, no es como cuando hay capataz" (MA).

"En casos excepcionales, cuando uno del grupo falla, ese producto se queda en el grupo y tenemos que pagar por el valor de la lana porque no es nuestro" (HA).

"Se tiene que llamar a una compañera para entregar el trabajo, tenemos que pasar forzosamente a otra persona y eso es para ella nomás. Se busca reemplazante para la compañera, pero tiene que ser del grupo "no podemos arriesgarnos a llamar a desconocidas porque por ahí no sabe bien el tejido de telar" Se cuida la calidad del trabajo ante todo" (MA).

⁴⁵ El dueño del taller es su tío.

"La mayoría de los telares son propios, sólo 3 o 4 de mi grupo no tienen propio y nos turnamos" (MA).

Respecto al trato del empleador/a hacia la trabajadora tenemos los siguientes testimonios:

"Los subcontratistas se aprovechan más de las chicas, por ejemplo en las GEJ, si uno no sabe mucho le ponen a prueba un mes pero en ese tiempo no le pagan nada" (MJ).

"...un poco no me ha gustado que cuando estaba esperando mi tercer hijo, le pedí permiso porque mucho me dolía el vientre y ni así me ha dado permiso...he tenido que dejar esa vez y volver después de un año" (MT).

Respecto al trato entre hombres y mujeres en la jornada laboral se señala lo que sigue:

"Nosotros nos comunicamos entre nosotros, hablamos de todo, del trabajo por ejemplo, de lo que uno busca,...buscamos lo que nos conviene, a nosotros nos gusta trabajar...hay más varones, me siento normal, como si no estuvieran ellos claro que ellos avanzan más que yo pero ya nos conocemos entre nosotros" (GF T MT).

"Los chicos eran más egoístas, nos decían: "Ustedes solamente dedíquense a tejer cadenas y listo", como arañas estábamos todo el día tejiendo cadenas. Cuando nos enseñó al principio era difícil manejar la pistola porque si manejaban fuerte se derretía el oro, teníamos que aprender a calibrar el fuego" (MJ).

"Ahora⁴⁶ no me siento discriminada, siempre nos hemos llevado bien con mis compañeros, con ellos hemos pasado cursos de joyería con don ..., con mis compañeros hasta jugábamos...." (MJ).

Se puede concluir que el trato entre contratistas y empleados/as es variable para los tres rubros, por ejemplo en el caso de artesanía, en que todos/as son dueños/as es donde existe mayor roce entre la directiva y los grupos, llegando a crearse un ambiente competitivo y hasta de envidia. En textiles y joyería, los problemas con el empleador/a se dan en un nivel jerárquico, en el que a veces se da un abuso de poder por parte de éstos, en especial con las mujeres.

Por otra parte, las redes de solidaridad entre empleador/a y trabajadores/as generalmente se crean cuando existen lazos de parentesco, y por último, en las relaciones entre los trabajadores/as también predominan las actitudes solidarias, **sin embargo entre hombres y mujeres, a veces, como en el sector de joyería, los varones se comportan de forma egoísta, a pesar de ser jóvenes.** Esto estaría demostrando que se siguen reproduciendo esquemas de inequidad de género en la sociedad como parte de una ideología patriarcal.

⁴⁶ Se refiere a que ahora es independiente, con la creación de la MEJ.

Cuadro 13: Relaciones laborales

RELACIONES LABORALES	
Textiles	Entre empleador/a y empleado/a: Abuso de poder, + con mujeres. Solidaridad cuando hay lazos de parentesco entre empleador/a y empleado/a.
Artesanía	Competencia, egoísmo, envidia entre directivos/as y socios/as de grupo. Solidaridad entre miembros/as del grupo.
Joyería	Entre empleador/a y empleado/a: Abuso de poder, + con mujeres. Solidaridad entre empleados/as. A veces los hombres son egoístas con las mujeres.

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

4.3.6 Conocimiento y ejercicio de derechos

Después de conocer cuáles son las condiciones en las que se desarrolla la jornada laboral de las/los trabajadores en textiles, artesanía y joyería, información proporcionada por ellas/los mismos, recién se puede pasar a ver cuál es su perspectiva de mejoramiento, en particular de las mujeres, de situaciones que hacen a su cotidianidad laboral, a través del ejercicio de sus derechos como trabajadoras/es. En este sentido, para el sector de textiles, la situación es la siguiente:

"Conocemos nuestros derechos pero qué podemos hacer, al menos si hacemos un reclamo la señora nos puede botar sin miramientos, siempre nos dice "yo soy como ustedes, tampoco gano mucho", pero eso dice para no aumentarnos... Salud corre por cuenta nuestra, igual que la alimentación y a veces el transporte, al final realmente sacamos poco, si yo tuviera seguridad de otro lugar me iría, pero tampoco hay donde..." (MT).

"Conozco, pero cuando uno gana por obra no puede hacer ningún reclamo. Yo quisiera que por lo menos nos den té a media mañana o que una vez al año venga un médico a revisarnos la salud pero ese es un sueño nomás, nunca va a pasar....., no podemos reclamar nada, cómo también serán los otros operarios? Tal vez pueden contarle todo al dueño y ya no nos puede querer recibir más" (MT).

"Los operarios tenemos que trabajar si o si por la necesidad, poco o mucho, sin reclamar, como necesitamos no pedimos nada para nosotros que no sea el trabajo, en cambio si él necesitaría urgente de nosotros, entonces él nos tiene que dar, nos tiene que alcanzar aunque sea una taza de té, tiene que atraernos para que nosotros trabajemos bien. Si el dueño trata bien, nosotros no tendríamos que querer irnos, vamos a querer quedarnos. Ahora no nos da

incentivos porque ahora no hay trabajo, nosotros necesitamos de él" (GF T MT).

"Conozco mis derechos pero no se puede exigir por ejemplo el pago de horas extras o el horario de 8 horas" (HT).

"Nuestros derechos? nada que ver, porque si reclamas los derechos en el trabajo te mandan patitas a la calle, no hay garantías en el trabajo porque no son trabajos fijos, estamos un poco lejos de esa situación" (GF T HT).

"Allá (se refiere a las GET), tienen organizaciones donde uno puede ser echado del trabajo por agitador, le despiden y esa organización le respalda. Nosotros estamos lejos de esa situación, hay mucha gente que hace la misma confección que nosotros, entonces un jefe o empresario nunca va querer que un trabajador le moleste, si un trabajador molesta demasiado le dice "le cancelo, muchas gracias por el servicio" y listo, los demás compañeros te dan aliento "no te preocupes, vas a conseguir otro lugar" te dicen, más de eso, no" (HT).

En el sector de artesanía, al respecto se indica:

"No sabemos nada, sabemos que hay charlas por aquí, por allá pero no tenemos tiempo para ir, ni siquiera podemos mandar a uno de nuestra familia porque muchas veces cuando hay pedido trabajamos toda la familia, los esposos y los hijos, todos tenemos que sacrificarnos si queremos comer" (HA).

"Más o menos, sé que tengo derecho a tener mi buena salud más que todo" (MA).

"Nuestras dolencias tenemos que curamos nosotros mismos" (HA).

"Hay veces que pensamos en nosotros, que tendríamos un médico para que nos revise, pero para eso se necesita dinero, un centro médico donde los tejedores puedan hacerse revisar del pulmón pero no; ahora de la vista, ya estamos cansados todos, yo tengo 51 años, sobre eso la costura, la vista ya está avanzando pero nosotros no tenemos seguro" (MA).

"Mi esposa que es una persona de edad, mi hija también está tiempo, no tienen ningún seguro, ninguna indemnización, ya son 20 años quién les va a ayudar?... mucha gente como mi esposa han puesto sus pulmones para la construcción en vano, hay instituciones que colaboran y "lorando llega la cosa, no ves", hay que tener seguridad de vida, algunos no están jubilados, no tienen renta de nada como mi esposa, vivimos al día y ya somos viejos" (GF A HA).

"Como somos una organización no lucrativa donde todos somos dueños, dónde vamos a averiguar? (respecto a sus derechos)... no tenemos derechos porque a quién nos vamos a quejar?... no conocemos. Por algunos cursos, capacitaciones sí hemos recibido cuáles son nuestros derechos pero no estamos en eso todavía, cuando vamos a trabajar para otra organización yo creo... es importante recibir" (MA).

"Ahora no hay caso porque no hay trabajo siquiera, entonces tenemos que soportar esas cosas, tenemos que salir adelante, no hay caso de decir: protección, además a quién tendríamos que reclamar?" (MA).

Finalmente, en el sector de joyería el panorama respecto a derechos es el siguiente:

"Aquí no hay seguro, me pagan por el trabajo que entrego, según el avance, en una GEJ teníamos seguro" (MJ).

"No tenemos lactancia, nada, la mayoría que trabajamos tenemos nuestras familias y no tenemos ningún beneficio aunque sería necesario para que un poco nos alienten, siempre uno necesita el respaldo de alguien, para no estar así como dicen, esclavizados" (MJ).

Una de las entrevistadas indica que como trabajadora conoce sus derechos, desde cumplir 8 horas de trabajo, pero sabe que no está en condiciones de pedir que se cumplan o se los respete, sabe que hay muchas leyes pero que no se cumplen: *"Hay muchos que ahora no tienen trabajo, por lo menos tengo este trabajo..."*. Cuenta que una vez una señora reclamó porque al principio el trato no era bueno *"la señora (refiriéndose a la empleadora) nos gritaba y faltaba al respeto, y después ya no la recibieron a esta señora" (MT)*. Por último, señala que, de alguna manera se respetarían sus derechos laborales si les dieran por lo menos un pequeño refrigerio y si les reconocieran las horas extras que hacen (MJ)⁴⁷.

"Al principio sí, cuando trabajaba dentro la empresa, pero cuando me volví trabajadora externa no, ya no gozamos de ningún beneficio" (MJ)⁴⁸.

"La verdad es que al principio no sabíamos nada de eso, en la práctica hemos aprendido, sentíamos que nos estaba fumando en la GEJ, pero no podíamos reclamar nada porque nos decía "aquí nada de sindicatos ni sindicateros y por el temor a perder nuestro trabajo no decíamos nada. Controlaba grave al que tenía algún reclamo, yo alguna vez reclamé y me tenía bien fichado" (HJ).

En cuanto a organizarse señalan:

"...están dispersos y solo el contratista conoce todas las casas de los joyeros independientes y de las señoras que hacen el trabajo en sus talleres" (MJ).

"..... a nivel nacional, en el rubro de los joyeros cada uno es un artesano al que un dirigente no puede decirle nada y en el sector privado no se les permite que tengan dirigentes. Además estos rubros son desconocidos todavía en el país, los talladores de piedras están más en el Brasil" (MJ)

⁴⁷ Esta entrevistada, en especial demostró mucho temor para hablar porque indica que sus superiores le habían ordenado no decir nada, por lo que narró esta historia fuera de la entrevista grabada.

⁴⁸ La jefa del taller es parte del personal de una GEJ, y como supervisora está en contacto directo con los grupos que trabajan en talleres a domicilio.

En general, en los tres rubros, hombres y mujeres tienen conocimiento de algunos de sus derechos, en artesanía en menor medida, sobre todo las mujeres y los mayores debido a la falta de tiempo. En el caso de las mujeres, el hecho de realizar su trabajo de forma permanente en el hogar hace que siempre se combine el trabajo con las tareas domésticas, permaneciendo en este ámbito la mayor parte de su tiempo. Sin embargo, tanto en hombres y mujeres prevalece el temor a perder sus fuentes de trabajo, situación que les impide reclamar u organizarse ya que argumentan que por detrás hay mucha gente que puede tomar su lugar dado el alto índice de desempleo. En el caso del sector artesanal, su situación muestra el carácter informal del trabajo, ya que como asociados y como sus propios empleadores/as no tienen a quien quejarse ni exigir sus derechos.

Por otro lado y en primer lugar, los derechos a los que más aluden se refieren al cuidado de la salud, vale decir contar con un seguro médico o por lo menos con atención médica de manera periódica. En segundo lugar manifiestan el deseo de que en el trabajo les proporcionen por lo menos algún refrigerio, y en tercer lugar quisieran que se les reconozca las horas extras.

Las mujeres, en particular manifiestan preocupación por contar con beneficios relativos a la maternidad, como ser la lactancia.

Finalmente, se debe mencionar que en el caso de las micro empresas, que están en vías de estructurarse como tales, e incluso convertirse en pequeñas empresas, surge la inquietud de conocer sus derechos y ponerlos en práctica a partir de su condición de independientes:

"...nosotros al principio estábamos más preocupados en buscar gente que nos quiera apoyar, es lo primero, cuando nos dijeron los procesos legales comenzamos a averiguar..." (GF JA MJ).

En relación a seguridad industrial se indica:

"Nosotros, después y con lo que hemos vivido en la GEJ estamos poniendo nuestras leyes laborales... todos van a tener sus guantes para trabajar, para estirar la plata, por ejemplo...eso es lo que estamos previniendo.... ya hemos sufrido en el trabajo, les decíamos y pedíamos guantes... pero nunca nos daban, a veces de nuestro bolsillo sacábamos para entregar... Ahora estamos con los microempresarios de El Alto... con ellos estamos trabajando, vamos a viajar al interior... estamos pensando que cuando salgan nuestros estatutos vamos a viajar al interior... ir con un abogado por las cuestiones legales laborales... con una mujer embarazada por ejemplo" (GF JA MJ).

"Lo que le falta a la MET, cuando tengamos la tienda vamos a tener que utilizar la cuestión de un seguro médico que pueda ser de la caja para empleados, ya después teniendo gente de planta, que sea gente de afuera, hay que pagarles un mínimo, digamos sueldo pero eso va a ser después... porque en este momento no estamos para eso, tienen que seguir trabajando en sus casas, a menos que haya un sistema para que los aseguremos en sus casa solamente y

no dependen del taller, que sean parte de la empresa, pero que al darles su seguro paguen sus aportes a la AFP, pero eso cuando seamos empresa de régimen general y tengamos que empezar a facturar..." (MTE).

"Estamos procurando que no sean así las cosas, que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres, la mayoría de las empresas no quieren chicas porque dicen que se embarazan. En otra empresa (Exportadores) pasa lo mismo, dicen que están sacando a las chicas por la misma razón porque cuando hay un pedido se tiene que cumplir sí o sí, si una muchacha está embarazada y le dan de baja no puedes sustituirla con nadie" (MJ).

Como proyecto de estas microempresas se plantea: acceder al trabajo en mejores condiciones, es decir prevenir accidentes de trabajo con el debido equipamiento en cuanto a ropa de trabajo, tener acceso a un seguro médico, y velar por la seguridad laboral de la mujer en situación de embarazo.

Cuadro 14: Conocimiento y ejercicio de sus derechos

CONOCIMIENTO Y EJERCICIO DE DERECHOS	
Textiles	<p>Conocimiento igual de Hombres y Mujeres Derecho a la Salud Derecho a una Buena Alimentación Derecho a Pago de Horas Extras</p> <p>Mujeres: Derecho a beneficios de Embarazo y Maternidad</p>
Artesanía	<p>Conocimiento igual de Hombres y Mujeres Derecho a la Salud Derecho a Seguro Médico</p> <p>Mujeres y Mayores: Conocen en menor medida.</p>
Joyería	<p>Conocimiento igual de Hombres y Mujeres Derecho a la Salud Derecho a una Buena Alimentación Derecho a Pago de Horas Extras</p> <p>Mujeres: Derecho a beneficios de Embarazo y Maternidad</p>

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

Cuadro 15 Resumen: Condiciones de trabajo
Similitudes y diferencias

R	FORMAS DE CONTRAT.	JORNADA LABORAL*	REMUNE-RACIÓN	SEGURIDAD INDUSTRIAL	RELACIÓN LABORAL	CONOC. Y EJER. DERECHOS **
T	Para H y M. Verbal Eventual Conoc. Del oficio.	Para H y M. TN: 10 a 12 Hrs. TA: hasta 17 Hrs. Rend: Planificación Personal y Destreza. Alim. x su cuenta.	Para H y M. Pago a destajo. - valor de tela 1.50 a 3 Bs. MN: 15 v +. MI: s d exac.	Para H y M. - Vista - Pulmones - Manos - Pies - Riñones - Estress RL: - Cortaduras - Pinchazos M Embarazo	Entre empleador/a Empleado/a: Abuso de poder. + con M Solid. cuando son parientes. Solid. entre empleados/as	Conocen: - D. Salud - D. Buena Aliment. - D. Pago Horas Ex. M: Benef. Embarazo y Maternidad
A	Para H y M. Verbal Eventual Conoc. Del oficio. Conocida/o de alguien del grupo.	Para H y M. TN: 10 a 12 Hrs. TA: Hasta terminar. Rend: de acuerdo a Destreza A + edad - Rend. Alim. x su cuenta.	Para H y M. Pago a destajo. - valor de material 15 a 20 Bs. MN: 15 v +. MI: aprox. 14 v +.	Para H y M. - Vista - Pulmones - Manos - Pies - Riñones - Estress M Embarazo	Entre directivos/as Socios/as: Competencia, egoísmo, envidia. Solid. en el grupo.	Conocen: - D. Salud - Seguro Médico Menor Conoc. De M y Mayores
J	Para H y M. Verbal Eventual Conocer domicilio. Contratista y repartidor: Garantía sobre el valor del material.	Para H y M. TN: 10 a 12 Hrs. TA: 13 o más Hrs. Rend: de acuerdo a Planificación Personal y Destreza. Alim. x su cuenta.	Para H y M. Pago a destajo. 10 a 15 Bs. por pieza, depende del calibre y K. 3 a 4 Bs. por piedra tall. MN: 15 v +. MI: s d exac.	Para H y M. - Vista - Pulmones - Manos - Pies - Riñones - Estress RL: - Quemaduras - Intoxicación M Embarazo (+)	Entre empleador/a empleado/a: Abuso de poder. + con M Solid. entre empleados/as A veces egoísmo de H con M.	Conocen: - D. Salud - D. Buena Aliment. - D. Pago Horas Ex. M: Benef. Embarazo y Maternidad

Elaboración propia en base a datos de la investigación.

* En los tres sectores, en temporada alta el trabajo es familiar. El rendimiento de las M es menor por tener - práctica, y esto a su vez se debe a la responsabilidad de las tareas domésticas y atención de los hijos.

** En los tres casos existe temor a reclamar y organizarse por no perder su fuente de trabajo.

4.4 POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES⁴⁹

Para indagar cuál es el grado de conocimiento de las organizaciones sociales respecto a la problemática de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo de los/las trabajadoras que desempeñan actividades laborales en los sectores de subcontratación y de maquila en la ciudad de El Alto, se entrevistó a dirigentes/as de la Central Obrera Regional (COR) y de la Federación de Mujeres de El Alto. Sin embargo antes de conocer su punto de vista al respecto, se hace necesario señalar lo que indican las/los trabajadoras respecto a si en alguna ocasión estas instituciones tuvieron algún acercamiento con ellos/as. Desde esta perspectiva se señala que:

"Nunca, ellos están más ocupados en otras cosas que de lo que vivimos la mayoría del pueblo, ni deben saber que existimos" (HA).

"Nunca..., aunque quisiéramos recibir esa visita... no sé para qué, tal vez para bloquear calles" (MA).

"Nunca nos han visitado, sé que en El Alto hay una Federación de Artesanos donde a nombre de los artesanos ha sacado de CEPROBOL los dineros, computadoras, telares y se ha beneficiado una sola familia. No estamos afiliados ni en el Alto ni en La Paz" (MA).

"Para nada, nunca han venido, también debe ser porque somos privados, empresas privadas. Yo trabajaba particularmente" (MJ).

Por su parte las/los dirigentes de las organizaciones entrevistadas señalan lo siguiente respecto a si tienen afiliadas/os que sean trabajadoras/os en los rubros textiles, joyas, artesanías:

"No tenemos todavía ese tipo de organizaciones, por eso estamos trabajando poco a poco con seminarios para incentivarles a participar... Nos hemos contactado con FEDEMIPE, pero lamentablemente la mayoría de los micro empresarios son varones, he conocido una sola mujer" (Presidenta, Federación de Mujeres de El Alto (P FM)).

Por su parte, el Secretario de Organización y Cultura de la COR de El Alto, si bien conoce de alguna manera el proceso productivo mencionado, denota cierta vaguedad al respecto:

"...contratos, lleva adelante la fábrica con el trabajador, es simplemente contratos periódicos y por mes o un poco más o menos pero no tienen garantizado para que los fabriles puedan trabajar buen tiempo dentro de la empresa" (Sec. COR).

Al parecer, la Federación de Mujeres actualmente está más concentrada en los temas coyunturales que son de dominio nacional. Por otra parte justifica la participación de pocas

⁴⁹ A pesar de todos los esfuerzos realizados y por la premura del tiempo de entrega de la investigación, no fue posible concertar entrevistas con los representantes de la Federación de Microempresas y de la Federación de Artesanos.

mujeres en la Federación relacionando el rol de mujer con el de madre, incluso se percibe una ideología de tipo patriarcal cuando considera a las labores domésticas como una prioridad antes que la participación de las mujeres en otras actividades fuera del ámbito doméstico:

"Como organizaciones tenemos muchos problemas, tenemos mucho por hacer no solo en cuanto al derecho laboral sino también en cuanto a los temas nacionales como la ley de Hidrocarburos, las transnacionales. Nuestro trabajo es heroico, somos mujeres que luchamos por este país, hacemos trabajo coordinado, a veces abandonamos nuestro hogar, dejamos al hijo, al esposo, descuidamos la casa por cumplir con las organizaciones, las bases, cumplir con el país.... Es un trabajo arduo porque las mujeres no quieren estar mucho en organizaciones porque tienen que salir a buscar el pan de cada día, tienen muchas funciones, roles y para sus organizaciones sociales y sindicales no les queda mucho tiempo, sin embargo tenemos hasta ahora 35 grupos afiliados. Cada organización compone de 10 o 15 mujeres, vamos a invitar a los clubes de madres, también hay gremiales que se van a afiliar por sectores" (P FM).

Acerca de la aproximación a las mujeres que trabajan en maquila específicamente, la dirigente afirma que conoce de "oidas" acerca del sistema de producción mencionado. Al respecto opina lo siguiente:

"No, pero quizás contigo⁵⁰ ya que estás en esto podemos coordinar para que seas el nexo con estas compañeras. Hay muchas empresas que trabajan maquila, hacen trabajar, no he visto pero sé que hay lugares de 4 paredes de adobe, piso de tierra, qué les importa si hay frío o no y a eso le llaman fábrica. Luego exportan afuera el producto, no tenemos contacto con ellas. Estos seminarios⁵¹ son para mujeres que están dentro de esa red de economía o producción" (P FM).

Por su lado, el dirigente de la COR indica, respecto a la actitud que han adoptado frente a los/las trabajadoras de este sector, que han visitado las empresas:

"Directamente hemos ido a algunas fábricas para conversar con las compañeras/os para que puedan afiliarse. Aquí hay grandes fábricas donde hay mujeres que se están haciendo explotar y no tienen cómo defender sus derechos, esperamos que nos busquen para poder organizarlas y formar un sindicato. Hay problemas a partir de los dueños, de los empresarios, de los jefes que tienen allá, ellos van por ejemplo a la Federación de Fabriles y les dicen que nada tienen que ver la COR...que ellas busquen la cabeza y estén a la cabeza de esta federación, quisiéramos más bien a partir de usted ya que usted conoce y está relacionada con esas personas, les charle, les convenga para que vengan a la COR, orientarles y formar una directiva dentro de esas compañeras para poder formar lo que es la Federación de fabriles" (Sec. COR).

⁵⁰ Se dirige a la investigadora que le hizo la entrevista.

⁵¹ Se refiere al Taller Regional (El Alto): "Estrategias desde las mujeres para el ejercicio de sus Derechos Económicos y Laborales" efectuado en junio de 2004."

Sobre el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres opinan lo siguiente, respectivamente:

“...sobre la erradicación de la violencia y la reivindicación socioeconómica a que tenemos derecho las mujeres porque somos las que más sufrimos junto con los niños, los efectos de la pobreza, si no tenemos una economía sostenible las mujeres no vamos a poder darle educación, alimento a los hijos que son el futuro del país. No hay una ley que nos ampare, la ley general del trabajo ya no tiene capacidad de responder a los requerimientos, necesidades actuales, la flexibilidad laboral es atentatoria, están quitando la hora de lactancia, el subsidio de pre y post natal y la mujer tiene que trabajar más de 12 horas, no hay una remuneración igual... El 21060 ha fulminado a la población, ha acrecentado el desempleo, estamos a merced de la oferta y la demanda, con 20 Bs. tienes que terminar una chompa, lo tomas o lo dejas. La desesperación de llevar el pan del día a la casa donde esperan los niños hace que tomes cualquier trabajo, no hay otra” (P FM).

“Habría que orientarles a estas compañeras para que hagan presión y parar las fábricas, las pequeñas empresas hasta que los empresarios cumplan con aquella ley de 8 horas, es argumento sólido.... Entonces hablar directamente con los empresarios para que puedan respetar los derechos de estos compañeros, esperamos que algunas personas como usted por ejemplo puedan relacionarnos con estas compañeras y luchar juntos” (Sec. COR).

Finalmente como solución señalan:

“He escuchado que hay muchas micro empresas que se han formado por hombres explotadores, insensibles, inhumanos, intolerantes, por eso creo que hay que coordinar el trabajo con FEDEMIPE para hacer seminarios con ellos sobre los derechos laborales de las mujeres, sus reivindicaciones..... hay que hablar de derechos laborales y equidad de género” (P FM).

“Creo que la COR tiene que buscar una metodología para poder conseguir que estos compañeros se afilien para defender sus derechos. No tenemos afiliados aquí ni gente que conozca la situación de cerca, que tenga una vivencia para buscar siquiera que se afilien pero estamos buscando compañeros para que nos orienten y llegar a esos compañeros para que se sindicalicen....tendrían que afiliarse por el lado de los fabriles, estamos esperando que los compañeros hagan más fuerza para abrir ese espacio...” (Sec. COR).

En ambos casos, por un lado se percibe un conocimiento vago acerca del sector informal. La Federación de Mujeres está más abocada a los temas de interés nacional a nivel general, y al reclutamiento de mujeres de distintos sectores sin haber tomado en cuenta seriamente la aproximación de su organización a las mujeres de subcontratación y maquila.

La COR, a su vez, también presenta deficiencias respecto al propósito de aglutinar trabajadores/as de dicho sector. Por lo que menciona su dirigente, sólo se han aproximado a las empresas constituidas formalmente y no a las micro empresas y talleres propios del sector informal.

Asimismo, las opiniones vertidas denotan un franco desconocimiento de la situación laboral en las cuales trabajan mujeres y hombres de los rubros inherentes al estudio. La COR en particular, aún se refiere a la organización de las empresas dentro de la clásica relación: empresario – obrero que caracteriza al sector formal, y dentro de este marco concibe la posibilidad de organizarse y el ejercicio de sus derechos. Por su parte, la Federación de Mujeres reduce el problema del ejercicio de derechos, a la falta de concientización y no a las condiciones que impone el sistema neoliberal, de oferta y demanda del mercado de trabajo, situación en la que actualmente se hallan las/los trabajadoras sin posibilidad alguna de elección. Por otra parte, dicha organización hace referencia a los derechos femeninos en general, aparte de concebir la situación de las mujeres como algo inherente a la maternidad, lo que denota la aceptación y persistencia de una ideología reproductora del rol mujer-niño/a como una unidad “natural”.

Finalmente, algo que resulta ser inaceptable es que ambas organizaciones esperen que sean las/los trabajadoras quienes se acerquen a la organización, cuando, dentro de una lógica de liderazgo debería ser la organización quien busque el contacto con las bases para conocer su situación y diseñar conjuntamente algunas estrategias de mejoramiento en el conocimiento y ejercicio de derechos, y ya cae en el absurdo pretender que sea alguien ajeno a la organización, como en este caso la entrevistadora, quien haga el trabajo que les corresponde a dichas organizaciones que se atribuyen la representación de los/las trabajadoras.

5. CONCLUSIONES

Después de haber seguido paso a paso la situación en la que se desenvuelve el trabajo de las mujeres en particular y de los trabajadores en general, de los sectores de textiles, artesanía y joyería en la ciudad de El Alto, se puede arribar a algunas conclusiones acerca del conocimiento y ejercicio de los derechos laborales en estos rubros, por parte de los/las actoras sociales inmersos en esta realidad, y sobre todo de las condiciones de trabajo en el que se desenvuelve cotidianamente los procesos productivos de estos sectores. En este sentido, partiendo del conocimiento necesario de esta problemática, recién se puede plantear acciones exigibilidad de los derechos.

Para empezar, se ve que cada vez es más significativa la participación de las mujeres en la industria manufacturera del sector informal, convirtiéndose en una participación novedosa en el área de joyería por constituir un trabajo no tradicional como es el caso de textiles y artesanía, donde se da una mayor participación por tratarse de ocupaciones tradicionales femeninas. Si bien las edades de las mujeres son variables, en textiles y joyería se percibe una mayor participación de jóvenes que en artesanía, debido a que las jóvenes prefieren trabajar en el sector industrial que practicar técnicas tradicionales como por ejemplo el tejido a palillo. Sin embargo, este hecho no quiere decir que necesariamente existan mayor número de solteras, se trata de jóvenes que conviven, están casadas y/o tienen familia, lo cual significa que, de igual manera cumplen con las tareas relacionadas al hogar. Asimismo en el caso de las solteras que cumplen el rol de hijas, ayudan en el ámbito doméstico, aunque en menor medida.

El nivel de educación es bajo de los trabajadores/as de éstas áreas, casi nadie llega al ciclo medio y menos a salir bachilleres, la necesidad de trabajo es imperiosa y las mujeres normalmente se casan muy jóvenes, por estas razones no terminan de estudiar. **La mayoría de las mujeres heredan los saberes de sus madres, especialmente aquellas actividades consideradas netamente femeninas (corte y confección, tejidos). En joyería, normalmente se insertan en este tipo de trabajo, porque se les presenta la oportunidad de trabajo y a veces por elección.** Estos saberes se perfeccionan con la práctica o por la capacitación que reciben en el trabajo.

Proceso productivo

Si se hace una comparación con los casos citados de México y Guatemala, en el trabajo de maquila y subcontratación, se puede decir que los casos investigados en Bolivia, en la ciudad de El Alto, sobre todo coinciden con la situación de Guatemala, en San Pedro de Sacatepequez que se describe en el primer capítulo.

Desde el punto de vista de la definición de maquila como ensamblaje de partes, en textiles y joyería se trabaja en esta modalidad, ya que nadie elabora la prenda o la pieza completa, siempre por partes, aunque se debe destacar que según la concepción de los entrevistados/as en textiles, sólo se trabaja bajo este modo de producción cuando se unen varios talleres en consorcios unificando fuerzas para producir en cantidad y exportar. En este sentido, actualmente

todavía no se estaría dando una maquila en forma masiva, sólo de manera esporádica ya que están en búsqueda de mercados a nivel internacional, por el momento la venta mayor se realiza en el mercado nacional, pero se debe recalcar que por la forma de producir (por partes), aunque la venta sea para el mercado nacional se trata de maquila. En el sector artesanal se elabora la integridad del producto por lo que se trata de una forma de subcontratación.

En general, para los tres casos se trabaja con insumos que les proporcionan las empresas contratantes. Cuando se trata de producción nacional, en el caso de textiles, muchas veces tienen que proveerse ellos/as mismos del material, valor que es descontado de la remuneración de los trabajadores/as. En el caso artesanal, a veces les proporcionan el material o de lo contrario les dan una cantidad determinada de dinero para la compra del material, este valor también es descontado del pago a las/los trabajadoras. En el caso de la MEJ, tienen como plan proveerse directamente de los insumos (piedras) de la mina Anahí en Santa Cruz.

La producción de los tres rubros va al mercado internacional, aunque esto depende de las temporadas, en temporada alta existe mayor número de pedidos para la exportación. En temporadas bajas la producción, en mayor medida va al mercado nacional, sólo en el sector artesanal están más sujetos al mercado internacional, puesto que en los mercados locales no se valora mucho la artesanía, aparte de que los precios resultan caros para el bolsillo del consumidor nacional. Se debe destacar también que en el sector de textiles, en temporada baja se da mayor producción para el mercado nacional, por su bajo costo de producción, aunque también constituye un problema la competencia, especialmente de la venta de ropa usada americana.

Una de las condiciones para ingresar a competir en el mercado internacional es la calidad del producto, si no se cuida es difícil ingresar al mismo por lo que se cuida mucho este aspecto, contratando supervisores externos. Para el mercado nacional, que no se considera demasiado exigente, el control de calidad es menos estricto y lo realizan usualmente los/las propias empleadoras.

Ya en el tema de definición de talleres y microempresas, de acuerdo a la clasificación hecha por Rickmans y Yépez del Castillo (1997), en los modelos tomados en el estudio, para el caso de la MET, se estaría entrando a la tercera modalidad de micro empresa a contrato, ya que generalmente venden la totalidad de su producción a empresas o a clientes aunque a diferencia de esta modalidad, en que ellos elaboran partes del producto, en este caso venden el producto elaborado en su totalidad. No se trataría de microempresa de sobrevivencia pero tampoco de pequeña empresa, se trata de una microempresa en transición, es el mismo caso del proyecto que se tiene en la MEJ, en el rubro de joyería, que todavía se encuentra en proceso de creación como asociación independiente.

La asociación tomada como modelo en el sector artesanal y el taller textil coinciden con la primera categoría de microempresa, considerada como un trabajo ocasional de acuerdo a la demanda de la temporada.

Desde la perspectiva de la localización del taller o microempresa, éstas se ubican normalmente en el domicilio del empleador/a o los/las operarias realizan el trabajo en sus propios domicilios y solo acuden al contratista o directivo para entregar sus productos. En otros casos, sobre todo en las empresas grandes, la subcontratación se realiza en la misma empresa, lugar al que las/las trabajadoras temporales acuden para realizar su trabajo, posiblemente porque allí se cuenta con las herramientas de trabajo.

A lo largo de todo el proceso de producción, en general se debe destacar el trabajo femenino, que es valorado por los varones, por sus cualidades de: delicadeza, detalle, elegancia y mejor acabado, aunque en el sector artesanal, las mujeres también valoran la habilidad masculina en este oficio.

Condiciones de trabajo

Por todo lo descrito acerca del transcurso de la jornada laboral **tanto para hombres y mujeres**, estaríamos frente a una situación de una sobreexplotación laboral al estilo de los inicios del capitalismo o de sistemas económicos más antiguos, puesto que en las tres áreas estudiadas lo normal es trabajar entre 10 y 12 horas, llegando a 17 horas en temporadas altas y a veces a más, cuando se trabaja sin cesar hasta terminar la obra, pueden estar 2 o 3 días en permanente trabajo, día y noche, sin descanso. A esto se suma que en estos períodos, normalmente **el trabajo se realiza con la intervención de toda la familia, especialmente de los niños/as, que trabajan al lado de sus madres**, la lógica en situaciones de necesidad es *"si no trabajamos no comemos"* (HA). Durante esta jornada se descuida en gran manera la alimentación, ésta es escasa, de mala calidad y poco nutritiva si se toma en cuenta la gran fuerza de trabajo y tiempo empleados.

Por otra parte, la jornada laboral se incrementa en gran medida para las mujeres porque además deben realizar el trabajo doméstico y la atención a los/las hijas. La desigualdad de género se presenta en este sentido y no así respecto a la remuneración, puesto que el pago es por producto, de tal manera que es igual para mujeres y varones. El hecho de tener mayores responsabilidades en el hogar hace que se disponga de menos tiempo, por lo que su avance resulta ser más lento. Esta situación se convierte en una especie de círculo vicioso ya que dificulta que adquieran mayor práctica en el oficio, por lo que casi siempre se encuentran en desventaja respecto a los varones en la elaboración de mayor cantidad de productos, sin embargo también se debe tomar en cuenta que como se mencionó antes, el trabajo femenino se caracteriza por realizarse con más cuidado, detalle y delicadeza razones por las que el proceso de producción femenino es más lento.

Tomando en cuenta las horas de trabajo y las condiciones en las que se realiza el mismo para hombres y mujeres, la remuneración resulta ínfima para el gasto de fuerza de trabajo, realmente se trata de un sistema de sobreexplotación de mano de obra tomando en cuenta los precios en los que se vende en los mercados, más todavía en el mercado internacional. Este bajo

costo de mano de obra coincide con la afirmación hecha por CEPROBOL (ver capítulo 3) cuando se compara con costos de mano de obra de otros países. Resulta increíble e irónica la connotación positiva que se le da a este hecho, sin siquiera considerar la tremenda subsunción de las relaciones sociales a las relaciones productivas en pos de la acumulación capitalista.

En este sentido, vale la pena hacer notar que si bien, en textiles se paga de 1.50 a 3 Bs. por prenda y en artesanía de 15 a 20 Bs. (dependiendo de la prenda), los textiles/as consideran que conviene más trabajar en ese rubro que en este último, ya que como en el segundo, el trabajo es manual se realiza una mayor inversión de fuerza de trabajo y tiempo, por lo menos en el primer caso se trata de un trabajo industrializado ya que gran parte del trabajo realiza la máquina.

Por otro lado, la flexibilidad, propia del sector informal se muestra en las formas de los contratos: verbales y temporales, además de la planificación de su tiempo de trabajo que hace cada operaria/o (se pueden trabajar días y noches seguidas, y otras semanas pueden estar sin trabajar), de cualquier modo esta situación está sujeta a los pedidos de los demandantes. Pese a ser esta, una de las características propias de la flexibilidad, al parecer también está cambiando la mentalidad del trabajador, que pese a las condiciones en las que realiza su trabajo, él/ella prefiere este ritmo porque le da posibilidad de disponer libremente de su tiempo: *"yo preferiría terminar en una semana y después descansar para hacer otras cosas"* (MT), sin embargo si las mujeres disponen de más tiempo, al parecer, éste lo dedican a las tareas del ámbito doméstico y a la atención de los hijos, reforzando el círculo mujer - madre - esposa sin tener la posibilidad de disponer de un tiempo para dedicarlo a su crecimiento personal, aparte de que esta situación se halla reforzada por su propia ideología que reproduce este esquema patriarcal.

En cuanto a las relaciones laborales, muchas veces se tejen redes de solidaridad entre empleadores/as o contratistas y trabajadores/as porque los primeros/as consideran que están creando fuentes de empleo. Por su lado, los segundos/as piensan que deben ser disciplinados/as y responsables en el trabajo a pesar de que muchas veces no están contentos/as con las condiciones de trabajo, consideran que deben aguantarse los malos tratos y apoyar al empleador/a, por cuidar su fuente de trabajo. Por su parte, los/las trabajadoras también piensan que gracias a ellos/as tienen trabajo y que no pueden fallar, actúan en conjunto frente a la oferta y la demanda de los mercados, vale decir, si hay pedidos todos deben trabajar como una gran maquinaria para que funcione el sistema productivo, si alguien falla, todos pierden, incluso los empleadores/as. A pesar de esta solidaridad se crean inevitablemente, niveles de jerarquía y poder cuando, por ejemplo los/las empleadas de base desconocen el destino de la producción. En las asociaciones donde se supone que todos son dueños pasa lo mismo en relación a los directivos.

En otros casos, esta solidaridad es más estrecha cuando parece que se da una identificación de clase y reconocimiento étnico cultural, además de los lazos de parentesco o amistad que usualmente existe entre ellos/as: *"...tenemos que entenderle"* (se refiere al contratista), es

como nosotros también" (GF THT). Aquí radica una de las diferencias respecto a la relación clásica empresario-obrero dentro del sector formal, en la que las/los obreros consideran que no son de la misma clase. En efecto, en este sentido, en el lugar de trabajo hacen de todo, no solo el trabajo que hace a la producción, sino la comercialización, limpieza del taller: "el dueño y los demás operarios han salido a dejar las obras a los mercados de abajo (La Paz) y yo estoy barriendo el taller con la sobrina del dueño" (MT), embalaje, etc., obviamente sin percibir pago extra alguno, por ejemplo cuando no tienen pedidos igual asisten al taller y están realizando estas funciones.

En el caso de la asociación, donde todos/as se encuentran al mismo nivel como dueños y sólo algunos socios/as cumplen el papel de representantes y directivos, a pesar de haber encargados de comercialización, muchas veces los miembros del grupo también tienen que salir a buscar mercados. Paradójicamente, en este tipo de entidades, en las que se suponen que todos tienen los mismos derechos, también se da una estructura jerárquica de los directivos hacia las personas que no cumplen dichas funciones, o de antiguos/as y nuevos/as, por lo que se producen roces, recelos, susceptibilidades e incluso malos tratos de los primeros/as hacia los segundos/as, en resumen ejercen poder sobre ellos/as, creando un ambiente de temor y de impotencia. Mas bien en el grupo, entre iguales, se construyen redes solidarias por encontrarse en la misma condición, se apoyan y se unen frente a los/las dirigentas o empleadores/as, aunque **en el rubro de joyería, según los testimonios, existe mayor recelo en los varones con mayor experiencia, de enseñar a las mujeres, aunque esto no se puede generalizar, necesariamente implica una mayor investigación.**

Por otra parte, el proceso de ascenso, en términos de independencia y hacia una situación empresarial se realiza en escalera. Todos/as sueñan con independizarse y tener su propio taller, el hecho de haber sido explotados/as en una empresa o en un taller lo consideran como "haber pagado su derecho de piso", sin embargo, piensan que en compensación obtienen el aprendizaje y haber ganado experiencia. Esta situación se ve mayormente en los/las jóvenes en quienes se percibe una asimilación de una mentalidad empresarial, ellos/as a través del tiempo se convierten en empleadores/as, pasan de simples operarios/as a microempresario/as. **En el caso de las personas mayores, y en especial de las mujeres mayores, continúan en este tipo de trabajos como una opción de subsistencia para ella y su familia, lo que hace que cada vez se vayan profundizando las malas condiciones laborales y de vida, dada la precariedad del trabajo.**

En última instancia, a pesar de esta solidaridad, por el carácter de las relaciones productivas, vale la pena reiterar que las relaciones sociales quedan totalmente subsumidas en el proceso productivo de trabajo, vale decir condicionadas a la posibilidad de generación de empleo y de capital, que a su vez están sujetos a las condiciones del libre mercado.

Seguridad industrial y derechos

La salud es la que en el transcurso del tiempo queda bastante resentida por el tipo de trabajo realizado en condiciones poco saludables (contaminación de ambientes, inclemencias del

clima cuando deben quedarse a trabajar de noche, contacto con los materiales de trabajo, ausencia de protección) siendo los órganos más afectados, los ojos y el sistema respiratorio. El hecho de no contar con horas de descanso y permanecer por mucho tiempo en una misma posición también recae en afecciones a los pies y riñones. Las manos también van a estar expuestas a sufrir daños con las herramientas del trabajo, sobre todo en las especialidades de textiles y joyería. A las mujeres en estado de embarazo, la contaminación les afecta en mayor proporción, esto si es que las contratan, ya que, los/las empleadoras precisamente evitan contratarlas por no asumir los riesgos que corren, también procuran que sean ellas mismas, si se encuentran trabajando, las que se vayan voluntariamente y así evitarse de despedirlas.

En este sentido, la mayoría, mujeres y varones, está consciente de sus derechos, no de todos, pero sí de aquellos relacionados al cuidado de la salud, a contar con algún tipo de alimentación en el trabajo y al pago de horas extras, este último más bien constituye un deseo porque prima la conciencia de que si reclaman cosas "imposibles" precisamente porque conocen las características del sistema informal, corren el riesgo de perder el trabajo. Este hecho constituye una limitación, un freno a cualquier posibilidad de organizarse o reclamar.

En el caso de las asociaciones, la situación resulta ser peor porque, ellos/ellas consideran que "no hay caso de decir: protección, además a quién tendríamos que reclamar?" (MA). El carácter de informalidad y la crisis económica hacen que se acepte cualquier tipo de condiciones de trabajo porque en última instancia lo que importa es contar con algún trabajo, algún ingreso. Su situación de dueños, de microempresarios resulta engañosa porque en realidad se encuentran condicionados a la libre oferta y demanda y al capricho de las grandes empresas, entonces el ser trabajadores/as por cuenta propia resulta ser en apariencia porque en la realidad no son dueños de su trabajo, ni de su empresa: si no hay demanda de productos no hay trabajo ya que no disponen de un gran capital como para organizar su propia producción y generar un excedente, al estilo de la gran empresa.

Ya en el ejercicio de sus derechos, particularmente, en las mujeres existe una preocupación y conocimiento acerca de recibir un mejor trato y contar con beneficios en relación al embarazo y maternidad, sin embargo tienden a callarse, ya que como en los lugares de trabajo no aceptan mujeres en estas condiciones, se aguantan con tal de no quedar fuera del trabajo.

En general, en el proceso de trabajo, quisieran por lo menos poder planificar su trabajo en sentido de saber con anticipación la cantidad de prendas por entregar y el tiempo estipulado para tal objetivo y así poder medir el uso de su fuerza de trabajo durante la jornada laboral, de lo contrario la situación les ocasiona estrés.

Por otro lado también manifiestan el deseo de que se les proporcione equipo especial de trabajo, sobre todo en joyería: guantes, barbijos, etc. Este proyecto se plantean especialmente las asociaciones independientes, sin embargo en el caso de la AA, las socias/os por ejemplo no cuentan con atención médica periódica ya que no se llegan a acuerdos entre los grupos

y la dirección, con la que se tiene una relación conflictiva, aparte de que se argumenta que no se cuenta con fondos para ello.

En cuanto a la posición de las organizaciones sindicales, ya se dijo que se encuentran a años luz de conocer la realidad de las condiciones laborales del sector informal. Al parecer los/las dirigentas conciben y actúan dentro de las relaciones obrero patronales del sector formal, de la época del auge del capitalismo estatal. Existe una desubicación ideológica en el análisis de coyuntura respecto a los efectos y consecuencias del neoliberalismo, asimismo de los cambios sustanciales que se han dado en las relaciones empleador/a empleados/as al interior del sector informal bajo la modalidad de la flexibilidad laboral. Es así que en el discurso parecen manejar dicha problemática, sin embargo existen imprecisiones y desconocen casi por completo la situación de los/las trabajadoras informales, especialmente de los rubros relacionados con el estudio. **Particularmente en el caso de la Federación de Mujeres, además de este desconocimiento, dicha organización sigue enmarcada en posiciones ideológicas tradicionales, concibiendo como una unidad la relación mujer – madre – esposa, sin incidir en los derechos propios de la mujer que coadyuven con el establecimiento de una situación de empoderamiento como tal y como trabajadora en particular.**

La posición de dichas organizaciones deja mucho que desear cuando mantienen actitudes pasivas en sentido de esperar que sean los distintos sectores quienes se organicen y que acudan a ellas para afiliarse, en vez de ser ellos/as, como dirigentes/as, es más como líderes quienes busquen formas, primero de informarse sobre esta realidad concreta, luego de aproximarse, y en tercer lugar de crear una interrelación velando por el mejoramiento de sus condiciones laborales y de hacer respetar sus derechos o que en el mejor de los casos busquen alternativas de organización ya que esta acción resulta prohibitiva para estos sectores precisamente por su condición de informalidad, asunto al parecer, desconocido por dichas organizaciones.

Finalmente, se puede decir que estamos frente a un sistema económico de sobre explotación, donde no se respeta ningún derecho y en el que la legislatura boliviana se encuentra totalmente divorciada de esta realidad. Mientras no se hagan reformas adecuadas a la misma o no cambie el sistema de libre mercado imperante mundialmente, nos encontramos y nos encontraremos en un futuro próximo frente a una situación alarmante en relación a la calidad de vida de las familias alteñas **y en particular de las mujeres, cuya pobreza y desatención en todos los sentidos continúan creciendo y profundizándose a pesar del reconocimiento de las brechas de género y el trabajo de las instituciones por superarlas.** En este sentido, considero que es de suma urgencia el diseño de estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales y por ende de derechos que apunten a la obtención de una mejor calidad de vida de los/las trabajadoras y de sus familias en los rubros estudiados, así como de incidir en los derechos relativos a las mujeres. Mientras se sigan generando estas formas de trabajo al interior del sector informal en las condiciones actuales continuará la pobreza, incrementándose día a día en Bolivia y en el mundo.

En este sentido, se hace necesario que las instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales que trabajan por aliviar la pobreza, las condiciones laborales, de salud y de educación de poblaciones empobrecidas como la de la ciudad de El Alto velando por un mejoramiento integral de las familias y de las mujeres, orienten y fortalezcan sus políticas en los siguientes aspectos:

- 1) Que trabajen comprometidamente y de manera integral con el sector estatal para la consecución de reformas efectivas a las leyes laborales que beneficien a los trabajadores/as en esta nueva condición laboral llamada informalidad.
- 2) Que diseñen políticas que se adecúen específicamente a las modalidades de subcontratación y de maquila velando por el bienestar del trabajador/a y no como hasta ahora se viene haciendo: procurando sólo la inserción de la producción del país en los mercados y fomentando la competitividad sin importar las condiciones laborales de los/las trabajadoras. Sólo de esta manera se conseguirá el desarrollo de un sistema maquilador serio y a gran escala, con buena productividad pero ante todo con un trabajador/a consciente de sus derechos que vayan en beneficio propio. En el caso de talleres y microempresas que trabajan en subcontratación, también deberán existir una reglamentación que delimite las relaciones y derechos entre empleadores/as y trabajadores/as.
- 3) Que informen y capaciten sobre derechos laborales y brinden capacitación técnica de acuerdo a los rubros. En este sentido, se debe incidir en el respeto a los derechos específicos de la mujer que ya se encuentran en la legislación boliviana. Para el cumplimiento de este objetivo no es suficiente con citar a los trabajadores/as en las instalaciones de las instituciones dadas las condiciones y número de horas de trabajo en estos sectores. Se deberá pensar en crear formas de llegar al trabajador/a, acudir a sus centros de trabajo, impartir orientación allí mismo también de manera "informal", de lo contrario se hace difícil la consecución de resultados efectivos.
- 4) Por último y con carácter de urgencia, considero que se deberían organizar talleres de análisis de coyuntura y de **género**, tanto para trabajadores/as informales de los sectores inherentes al presente estudio, como para dirigentes/as sindicales, con el fin de posibilitar un cambio en las relaciones dirigentas – bases. En esta perspectiva, motivar un cambio de mentalidad en la sociedad boliviana y alteña en particular tradicionalmente machista, incidiendo en la búsqueda del empoderamiento de las mujeres sin afectar el desarrollo de la familia ni las expresiones culturales pero poniendo énfasis en el fortalecimiento de su autoestima. El ejercicio y respeto de derechos de las mujeres bolivianas en general y alteñas en particular debería orientarse en este sentido, al interior de la sociedad boliviana en su conjunto e incidiendo en su cotidianeidad, en el ámbito público como en el privado.

BIBLIOGRAFIA

- ÁREA MUJER IDENTIDAD Y TRABAJO, FUNDACIÓN SOLÓN **Conclusiones del taller: VISIBILIZANDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.** Casa de Retiros del Padre Damián, 14 y 15 de septiembre de 2001. La Paz, 2001.
- Arteaga, Vivian **"Propuesta de políticas de empleo para la mujer en la estrategia de desarrollo".** 1992, La Paz.
- Arze Vargas, Carlos
Maita Pérez, Felix
Paz, mayo de 2000. **EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES EN LA CIUDAD DE EL ALTO 1989 – 1992.** Dossier Estadístico No. 3. CEDLA. La Paz, mayo de 2000.
- Benería, Lourdes **"Los costes sociales del ajuste estructural en América Latina. ¿Está superada la crisis?".** Ponencia presentada a la conferencia "Aprender de América Latina: Luchas de mujeres por la subsistencia". UCLA, 27-29 de febrero, 1992.
- Berger, Peter y
Luckman, Thomas **LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA REALIDAD.** (1ra edición, 1972). Amorrortu editores S. A., Icalma 2001, Buenos Aires, 1978.
- Blanes, José (comp.) **ENFOQUES SOBRE LA MAQUILA EN BOLIVIA (mesa redonda).** CEBEM. La Paz, 1991.
- CAPÍTULO BOLIVIANO DE DD.HH. DEMOCRACIA Y DESARROLLO **LOS DESC EN BOLIVIA: Derechos económicos, sociales y culturales.** DIAKONIA. La Paz, 2000.
- CAPÍTULO BOLIVIANO..., DEFENSOR DEL PUEBLO APDHB **SABER PARA ACTUAR: Guía para garantizar el ejercicio de los Derechos Humanos.** La Paz, diciembre de 2002.
- CASDEL **RETROSPECTIVA Y DESAFÍOS DEL MOVIMIENTO SOCIAL BOLIVIANO.** Cochabamba, 1991.

- CEPAL **MÉXICO: La industria maquiladora.** Estudios e informes No. 95. NACIONES UNIDAS. Santiago de Chile, 1996.
- CILAS **¿CUÁLES SON MIS DERECHOS EN EL TRABAJO?: La coalición pro justicia en las maquiladoras.** Serie Derechos Laborales. Folleto 1. México D. F., febrero de 2000.
- Comas D'Argemir, Dolors **TRABAJO, GÉNERO, CULTURA.** La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. ICARIA Editorial. Barcelona, 1995.
- COMISIÓN INDEPENDIENTE SOBRE POBLACIÓN Y CALIDAD DE VIDA **ELEGIR EL FUTURO: Un programa radical para la mejora sostenible de la calidad de vida.** Colección Textos No. 19. Fundación IEPALA. Madrid, 1999.
- COMITÉ NACIONAL PREPARATORIO DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER **República de Bolivia: Informe sobre el avance de las mujeres en Bolivia.** 1992.
- Contreras, Oscar **EMPRESAS GLOBALES, ACTORES LOCALES: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras.** El Colegio de México. México D. F., 2000.
- Foro Alternativo de ONG's **"Situación de la mujer en Bolivia" 1976-1994 "Una protesta con propuesta".** IV Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing 1995: Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Bolivia, noviembre de 1995.
- León, Magdalena **"Mujer, Género y Desarrollo"** Concepciones, instituciones y debates en América Latina. En: **ESTUDIOS BÁSICOS DE DERECHOS HUMANOS** (Tomo IV). Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Montero, Lourdes **LOS NUEVOS MUNDOS DEL TRABAJO: El empleo asalariado en Bolivia.** Documentos de Trabajo No. 31. CEDLA. La Paz, agosto de 2003.
- Moser, Caroline O. N. **"La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género".** En: **UNA NUEVA LECTURA: GÉNERO EN EL DESARROLLO.**
- Pérez de Castañón, María Inés **DERECHOS HUMANOS Y CIUDADANOS EN EL ALTO.** Defensor del Pueblo. La Paz, 2003.
- Pérez Sáinz, J. P y Leal, A. **PEQUEÑA EMPRESA, CAPITAL SOCIAL Y ETNICIDAD: El caso de San Pedro Sacatepequez.** Debate No. 17. FLACSO. Guatemala, 1992.
- PLATAFORMA INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y DESARROLLO (PIDHDD) **DERECHOS HUMANOS EN AMÉRICA LATINA: Indicadores y acciones ciudadanas de exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.** FORJA. Santiago de Chile, 1999.
- Poveda, Pablo **TRABAJO, INFORMALIDAD Y ACUMULACIÓN: Formas de producción y transferencia de excedentes de la industria manufacturera boliviana.** Documentos de Trabajo No. 30. CEDLA. La Paz, agosto de 2003.
- Ryckmans, Hélène y Yépez del Castillo, Isabel **FEMMES, REVENUS ET EMPLOI.** Département des Sciences de la population et du développement. Université Catholique de Louvain. Louvain-la-Neuve, janvier, 1997.
- Vásquez, Luis **LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL.** Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, DIAKONIA. La Paz, (sin fecha).
- Vilela, Guillermo **EL SILENCIO DE LOS INOCENTES: Cien años de Derechos Humanos en Bolivia.** Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, DIAKONIA. La Paz, junio de 2000.
- Zegada, Luis **DIAGNÓSTICO SOCIO-LABORAL DEL TRABAJO FEMENINO.** Editorial Jurídica "Zegada". La Paz, 1995.

Documentos

- "Bolsa de Subcontratación y de Alianzas Industriales BSA". Publicación 4, Año 1. La Paz, Bolivia.
- Exportaciones ATPDEA, Ministerio de Desarrollo Económico. (Varias publicaciones), 2003.
- Gaceta oficial del Bolivia. Decreto Supremo No. 26811. 10 de octubre del 2002.
- "Joyería y Artesanías de Bolivia". CEPROBOL. La Paz, julio de 2002.
- "Manifiesto Ambiental". ORBOL, S. A. sin fecha.
- "Textiles y Confecciones de Bolivia". CEPROBOL. La Paz, febrero de 2002.
- "Visión y Gestión CEDE MyPE". Ministerio de Desarrollo Económico. (Varias publicaciones), 2003.

LISTA DE ANEXOS

- ANEXO 1:** Cuadro: "Tasa Específica de participación en la actividad económica por grupos de edad, según sexo. 1989-1995 (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. En Arze Vargas Carlos y Maita Pérez, Felix. "Empleo y Condiciones laborales en La ciudad de El Alto 1989 – 1992 – 1995. Dossier Estadístico No. 3. CEDLA. La Paz, mayo de 2000).
- ANEXO 2:** Cuadro: "Estructura de la población ocupada por sector del mercado de trabajo, según sexo, 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. Idem.).
- ANEXO 3:** Cuadro: "Estructura de la población ocupada por categoría ocupacional según grupos de edad, 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. Idem.).
- ANEXO 4:** Cuadro: "Evolución de las jornadas laborales semanales promedio por grupos de edad, según sexo, 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. Idem.).
- ANEXO 5:** Cuadro: "Evolución de las jornadas laborales semanales promedio por categoría ocupacional, según sector del mercado de trabajo, 1989-1995" (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. Idem.).
- ANEXO 6:** Cuadro: "Diferenciales de ingresos laborales promedio de las mujeres respecto de los hombres por sector del mercado de trabajo, rama de actividad y categoría ocupacional, 1989-1995" (En porcentaje). (Encuesta integrada de Hogares, INE, 1989-1995. Elaboración CEDLA. Idem.).
- ANEXO 7:** Cuadro: "Comparación de Costos – Bolivia vs. Otros países Productores de Textiles en Centroamérica, Norteamérica" (Sin Fuente. En "Textiles y Confecciones de Bolivia". CEPROBOL. La Paz, febrero de 2002).
- ANEXO 8:** Cuadro: "Aranceles y preferencias por porcentuales para productos Textiles Bolivianos" (Sin Fuente. Idem.).

ANEXO 9: Cuadro: "Exportación de Artesanías por rubro Año 2001" (Fuente: Elaboración CEPROBOL en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones. En "Joyería y Artesanías de Bolivia". CEPROBOL. La Paz, julio de 2002).

ANEXO 10: Cuadro: "Exportaciones de Joyería de Oro y Plata Año 2001" (Fuente: Elaboración CEPROBOL en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones. Idem.).

ANEXO 11: Cuadro: "Exportaciones de Piedras Preciosas Año 2002" (Fuente: Elaboración CEPROBOL en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones, 2001. Idem.).

ANEXO 12: Contenido de Entrevistas en profundidad.

ANEXO 1

ANEXOS

ANEXO 1

CIUDAD DE EL ALTO TASA ESPECÍFICA DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (1) POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN SEXO, 1989 - 1995

GRUPOS DE EDAD	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	1989	1992	1995	1989	1992	1995	1989	1992	1995
	TOTAL	56	49	60	70	62	68	41	37
10-14 AÑOS	5	4	18	2	4	17	9	4	
15-19 AÑOS	37	26	35	39	31	35	34	23	35
20-24 AÑOS	60	59	67	79	76	79	40	46	54
25-29 AÑOS	73	76	80	97	94	93	51	53	69
30-34 AÑOS	75	75	84	98	98	97	53	53	71
35-39 AÑOS	75	75	84	98	98	98	54	54	71
40-44 AÑOS	74	75	89	96	99	100	52	50	76
45-49 AÑOS	80	77	79	91	98	94	68	57	66
50 Y MAS	82	43	66	100	51	79	53	36	52

(1) Para facilitar su lectura se ha precedido a un redondeo de la tasa de participación.

FUENTE: Encuesta Integrada de Hogares, INE, 1989-1995.
Elaboración: CEDLA.

ANEXO 2
CIUDAD DE EL ALTO
ESTRUCTURA DE LA POBLACION OCUPADA (1) POR SECTOR DEL MERCADO DE TRABAJO, SEGUN SEXO, 1989-1995

SECTOR DEL MERCADO DE TRABAJO	ESTRUCTURA PORCENTUAL					
	POBLACION OCUPADA			% Fila		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL 1989	102,677	62,131	40,546	100.00	60.51	39.49
ESTATAL	12,320	9,545	2,775	100.00	77.48	22.52
EMPRESARIAL	21,459	18,651	2,808	100.00	86.91	13.09
SEMIEMPRESARIAL	11,313	10,252	1,061	100.00	90.62	9.38
FAMILIAR	54,843	23,683	31,160	100.00	43.18	56.82
DOMESTICO	2,742	0	2,742	100.00	0.00	100.00
TOTAL 1992	137,120	84,328	52,792	100.00	61.50	38.50
ESTATAL	19,929	16,355	3,574	100.00	82.07	17.93
EMPRESARIAL	26,644	22,144	4,500	100.00	83.11	16.89
SEMIEMPRESARIAL	22,993	22,993	0	100.00	100.00	0.00
FAMILIAR	60,038	22,700	37,338	100.00	37.81	62.19
DOMESTICO	2,841	136	2,705	100.00	4.79	95.21
TOTAL 1995	216,355	121,497	94,858	100.00	56.16	43.84
ESTATAL	20,812	14,734	6,078	100.00	70.80	29.20
EMPRESARIAL	33,289	27,535	5,754	100.00	82.72	17.28
SEMIEMPRESARIAL	36,257	29,909	6,348	100.00	82.49	17.51
FAMILIAR	122,817	48,769	74,048	100.00	39.71	60.29
DOMESTICO	3,180	550	2,630	100.00	17.30	82.70

(1) Los totales presentan diferencias en función de los casos sin respuesta en las variables utilizadas.

FUENTE: Encuesta Integrada de Hogares, INE, 1989-1995.
 Elaboración: CEDLA.

ANEXO 3

CIUDAD DE EL ALTO
ESTRUCTURA DE LA POBLACION OCUPADA (1) POR CATEGORIA OCUPACIONAL
SEGUN GRUPOS DE EDAD, 1989 - 1995

CATEGORIA OCUPACIONAL	TOTAL	GRUPOS DE EDAD								
		10-14 AÑOS	15-19 AÑOS	20-24 AÑOS	25-29 AÑOS	30-34 AÑOS	35-39 AÑOS	40-44 AÑOS	45-49 AÑOS	50 y Más AÑOS
TOTAL 1989	104,650	1,712	9,538	11,943	18,529	15,326	14,429	8,285	11,138	13,750
OBrero	12,709	0	2,685	1,720	2,368	1,800	1,567	434	1,305	830
EMPLEADO	33,554	0	2,866	5,367	7,529	4,034	3,811	1,959	3,927	4,056
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	32,165	1,070	675	840	216	0	0	0	217	184
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	618	0	0	0	0	0	0	0	0	362
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	184	0	0	0	0	0	0	0	0	184
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	51,680	214	2,240	3,600	8,208	9,492	9,051	5,235	5,689	7,951
EMPLEADO DEL HOGAR	2,942	428	1,070	418	206	0	0	440	0	180
TOTAL 1992	140,136	2,319	10,648	22,006	25,564	20,601	19,641	14,657	11,448	13,252
OBrero	34,522	790	5,055	6,140	7,589	5,175	4,085	2,881	1,358	1,449
EMPLEADO	36,984	276	1,934	6,852	7,807	4,866	4,738	4,477	3,263	2,771
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	71,866	1,113	975	621	1,261	699	1,256	1,121	1,36	662
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	5,751	0	0	513	313	976	840	680	1,721	1,106
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	52,752	0	1,564	7,131	8,394	8,463	8,580	5,226	5,370	7,324
EMPLEADO DEL HOGAR	2,841	140	1,700	749	0	220	140	272	0	0
TOTAL 1995	220,872	12,393	19,068	31,464	34,830	29,290	30,318	22,470	15,315	25,724
OBrero	33,467	958	4,582	5,982	7,002	4,155	3,637	2,794	1,583	2,774
EMPLEADO	48,251	466	2,896	9,106	8,181	7,943	7,024	5,190	3,499	3,956
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	87,897	10,317	8,991	6,577	4,147	2,003	2,105	1,234	806	1,213
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	13,157	0	174	1,380	1,661	2,787	2,327	2,308	1,070	1,450
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	85,425	133	1,661	7,759	13,418	12,402	14,634	10,954	8,250	16,214
EMPLEADO DEL HOGAR	3,180	519	765	650	421	0	391	0	107	117
ESTRUCTURA PORCENTUAL FILA										
TOTAL 1989	100.00	1.64	9.11	11.41	17.71	14.65	13.79	7.92	10.64	13.14
OBrero	100.00	0.00	21.13	13.51	16.63	14.16	12.33	3.41	10.27	6.53
EMPLEADO	100.00	0.00	8.55	16.00	22.44	12.02	11.36	5.84	11.70	12.10
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	100.00	33.83	21.34	26.56	6.38	0.00	0.00	0.00	0.00	11.44
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	35.11	35.11	29.77
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	100.00	0.41	4.33	6.97	15.88	18.37	17.51	10.13	11.00	15.39
EMPLEADO DEL HOGAR	100.00	16.61	39.02	15.17	7.59	0.00	0.00	16.05	0.00	6.56
TOTAL 1992	100.00	1.65	7.60	15.70	18.24	14.70	14.02	10.46	8.17	9.46
OBrero	100.00	2.29	14.64	17.70	21.98	14.99	11.83	8.35	3.93	4.20
EMPLEADO	100.00	0.75	5.23	18.53	21.11	13.16	12.81	12.11	8.82	7.49
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	100.00	14.69	12.52	7.98	16.20	9.98	16.16	14.40	1.75	7.73
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	100.00	0.00	0.00	8.92	8.92	17.01	14.63	11.62	19.49	19.22
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	100.00	0.00	2.99	13.65	16.06	16.20	16.42	10.00	10.66	14.02
EMPLEADO DEL HOGAR	100.00	4.33	39.42	26.36	0.00	14.78	4.93	9.57	0.00	0.00
TOTAL 1995	100.00	5.81	8.82	14.25	15.77	13.28	13.78	10.17	6.93	11.65
OBrero	100.00	2.86	13.69	17.87	20.92	12.42	10.67	8.35	4.73	8.59
EMPLEADO	100.00	0.97	8.00	18.87	16.96	16.46	14.56	10.74	7.25	8.20
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	100.00	27.89	24.04	17.59	11.09	5.36	5.63	3.30	2.16	3.24
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	100.00	0.00	1.32	10.49	12.62	21.18	17.69	17.54	8.13	11.02
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	100.00	0.16	1.94	9.08	15.71	14.52	17.13	12.82	9.66	18.98
EMPLEADO DEL HOGAR	100.00	16.32	24.06	20.75	13.24	0.00	18.58	0.00	3.36	3.69
ESTRUCTURA PORCENTUAL COLUMNA										
TOTAL 1989	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
OBrero	12.14	0.00	28.15	14.40	12.76	11.74	10.86	5.24	11.72	6.04
EMPLEADO	32.06	0.00	30.07	44.94	40.63	26.32	26.41	23.65	35.26	29.52
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	3.02	62.50	7.08	7.03	1.17	0.00	0.00	0.00	0.00	2.63
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	0.59	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.62	1.95	1.34
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0.18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.14
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	49.38	12.50	23.49	30.14	44.30	62.93	62.73	63.19	51.08	57.83
EMPLEADO DEL HOGAR	2.62	25.00	11.22	3.48	1.12	0.00	0.00	5.31	0.00	1.31
TOTAL 1992	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
OBrero	24.63	14.07	47.47	27.90	29.69	25.12	20.80	19.66	11.96	10.93
EMPLEADO	26.39	11.90	18.16	31.34	30.54	23.62	24.12	30.55	28.50	20.91
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	5.56	47.99	9.16	2.82	4.93	3.39	6.40	7.65	1.19	4.54
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	4.14	0.00	0.00	2.33	2.01	4.75	4.28	4.64	9.79	8.35
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	37.24	0.00	14.69	32.40	32.84	41.08	43.68	35.66	48.65	55.27
EMPLEADO DEL HOGAR	2.03	6.34	10.52	3.40	0.00	2.04	0.71	1.86	0.00	0.00
TOTAL 1995	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
OBrero	15.13	7.73	24.03	19.01	20.10	14.19	12.00	12.43	10.34	10.78
EMPLEADO	21.85	3.76	15.19	28.94	23.49	27.12	23.17	23.05	22.85	15.38
TRABAJADOR FAMILIAR (No Remun.)	16.33	83.75	47.15	20.90	11.91	6.84	6.94	5.49	5.26	4.72
PATRON EMPLEADOR O SOCIO	5.94	0.00	0.91	4.30	4.77	9.52	7.66	10.27	7.99	8.44
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	38.68	1.07	8.71	24.66	38.52	42.34	48.27	48.75	53.87	63.03
EMPLEADO DEL HOGAR	1.44	4.13	4.01	2.10	1.21	0.00	1.95	0.00	0.70	0.45

(1) Los totales presentan diferencias en función de los casos sin respuesta en las variables utilizadas.

FUENTE: Encuesta Integrada de Hogares, INE, 1989-1995.
 Elaboración: CEDLA.

ANEXO 6

CIUDAD DE EL ALTO

DIFERENCIALES DE INGRESO LABORALES PROMEDIO DE LAS MUJERES RESPECTO DE LOS HOMBRE (1)
 POR SECTOR DEL MERCADO DE TRABAJO, RAMA DE ACTIVIDAD
 Y CATEGORÍA OCUPACIONAL. 1989 - 1995
 (En porcentaje)

DESCRIPCIÓN	HOMBRES	MUJERES		
		1989	1992	1995
SECTOR DEL MERCADO TRABAJO	100.00	65.35	54.63	56.26
Estatal	100.00	72.18	90.97	75.30
Empresarial	100.00	63.84	58.54	57.16
Semiempresarial	100.00	37.96	55.39	86.02
Familiar	100.00	68.08	50.17	48.96
Doméstico	100.00	SD	29.87	87.47
RAMA DE ACTIVIDAD	100.00	66.19	54.28	56.49
Industria Manufacturera	100.00	43.76	49.47	39.20
Construcción	100.00	90.79	0.00	114.30
Transportes y Comunicaciones	100.00	63.63	41.04	66.45
Comercio, Restaurants y Hoteles	100.00	66.10	58.34	66.13
Servicios Sociales y Comunes	100.00	95.76	61.43	55.59
Otras Ramas	100.00	93.03	61.39	101.44
CATEGORÍA OCUPACIONAL	100.00	66.19	54.38	56.49
Obrero	100.00	85.86	53.39	54.46
Empleado	100.00	60.17	76.91	67.54
Patrón, Empleador o Socio	100.00	SD	41.08	117.89
Profesional Independiente	100.00	SD	SD	SD
Trabajador por Cuenta Propia	100.00	68.08	50.17	48.96
Empleado del Hogar	100.00	SD	29.87	87.47

SD. Sin dato. Debido a la inexistencia de la información necesaria para realizar los cálculos.
 (1) Ingresos reales (en Bolivianos de 1990) por la actividad principal de la población ocupada.

FUENTE: Encuesta Integrada de Hogares, INE, 1989-1995.
 Elaboración: CEDLA.

ANEXO 7

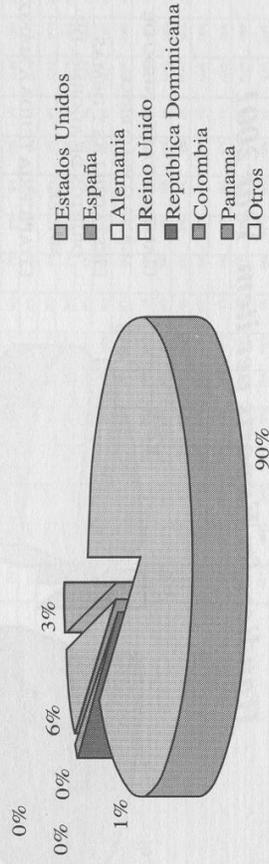
Comparación de Costos - Bolivia vs. Otros Países Productores de Textiles en Centroamérica, Norteamérica

Posición	AMÉRICA CENTRAL				NORTEAMÉRICA				OTROS				
	Bolivia	El Salvador	República Dominicana	DIC	México	DIC	EE-UU.	DIC	Países	DIC			
1. Bastecedor en Máquina Standard	3.000	8.400	226,7%	10.190	240,0%	8.954	198,5%	10.509	253,5%	19.923	-564,2%	8.721	-190,7%
2. Contador/Tejedor de Libres	12.750	17.042	-33,7%	17.773	-39,4%	15.386	-22,2%	18.445	-44,7%	31.876	-150,8%	10.450	-209,2%
3. Contador de Cuentas y Piezas	4.500	17.228	-262,8%	17.966	-299,5%	18.752	-250,1%	18.646	-14,4%	31.863	-355,5%	10.450	-209,2%
4. Operador de Máquina de Tejido	15.000	92.533	-510,2%	95.658	-517,7%	83.802	-438,7%	99.124	-569,5%	152.471	-916,5%	81.322	-445,5%
5. Ejecutivos de Recuento, Humano, Sembr	27.000	36.595	-35,9%	38.318	-41,1%	33.469	-30,8%	35.059	-29,7%	67.000	-148,1%	13.427	-9,6%
6. Mecánicos en Mantenimiento de Máquinas	12.000	20.777	-73,1%	21.679	-80,7%	19.004	-58,4%	22.492	-87,4%	40.224	-333,2%	18.540	-54,5%
7. Operador de Central Telefónica	4.500	13.769	-266,0%	14.351	-218,9%	12.889	-279,8%	14.859	-293,6%	26.731	-630,0%	24.344	-224,6%
8. Operador de Máquina de Hilos	3.000	12.333	-311,1%	12.850	-328,3%	10.737	-257,9%	12.708	-323,6%	23.808	-693,6%	10.463	-248,8%
9. Operador de Máquina de Tejido	3.000	11.746	-291,5%	12.336	-307,9%	11.275	-275,8%	13.344	-344,5%	24.975	-733,5%	10.987	-268,1%
1. Operador de Planchado de Confeciones	3.500	10.850	-207,1%	11.403	-224,1%	10.007	-166,9%	11.846	-215,9%	22.217	-492,5%	9.750	-160,9%
1. Supervisor de Máquina de Coser	12.750	11.684	8,4%	12.170	4,5%	10.680	16,2%	12.640	0,9%	23.689	-85,7%	10.466	18,4%
1. Supervisor de Producción	12.000	28.843	-140,3%	30.105	-150,8%	28.080	-162,6%	30.519	-203,6%	56.731	-630,0%	24.344	-224,6%
1. Técnico de Producción	7.500	16.228	-116,5%	16.923	-125,6%	14.841	-97,9%	17.562	-134,2%	31.135	-315,4%	14.471	-93,0%
1. Técnico en Ingeniería Industrial	15.000	27.337	-82,3%	28.541	-90,3%	25.013	-66,8%	29.059	-108,1%	46.056	-236,0%	23.170	-71,6%
2. Técnico en Ingeniería Mecánica/Industrial	3.750	13.663	-264,5%	14.261	-279,8%	12.403	-233,1%	14.783	-294,5%	27.630	-636,8%	12.178	-224,7%
2. Tecnólogo de Textiles	5.250	12.221	-132,8%	12.734	-142,4%	11.172	-112,8%	13.223	-131,9%	24.737	-371,6%	10.889	-107,4%
2. Tecnólogo en Seda	5.250	12.221	-132,8%	12.734	-142,4%	11.172	-112,8%	13.223	-131,9%	24.737	-371,6%	10.889	-107,4%
Diferencia promedio con respecto a Bolivia											-191,9%		

Tipo de Cambio: Bolíviano Colón 6,74 8,7470
 Moneda Local/Dólar U.S. 6,74
 Peso Nuevo 9,6020
 Dólar 1,0000
 Córdova de Oro 136,2500
 Peso 17,1770
 Ropía 68,1000

ANEXO 10

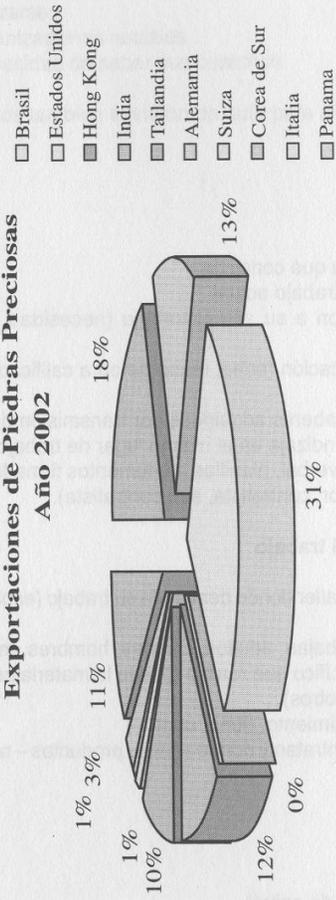
Exportaciones de Joyería de Oro y Plata Año 2001
Exports during 2001 Gold and Silver Jewelry



Fuente: Elaboración CEPROBOL en base a datos estadísticos del Viceministerio de Exportaciones

ANEXO 11

Exportaciones de Piedras Preciosas
Año 2002



Fuente: Elaboración CEPROBOL en base a datos del Viceministerio de Exportaciones. 2001

ANEXO 12

CONTENIDO DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

1. Datos personales

- Edad
- Sexo
- Estudios realizados
- Lugar de vivienda
- Familia (dependientes)

2. Historia de vida laboral

- Lugar de trabajo (dónde y en qué consistía)
- Edad en que empezó en su trabajo actual
- Circunstancias que le ligaron a su actual trabajo (necesidad, familiares, recursos, curiosidad).
- Requisitos previos de contratación (edad, mano de obra calificada, experiencia laboral previa)
- Experiencia laboral previa (saberes adquiridos por transmisión de experiencia familiar, cursos de capacitación, aprendizaje en el mismo lugar de trabajo).
- Formas de contrato laboral (verbal, planillas, documentos firmados).
- Grado de contrato (empleador, contratista, sub contratista).

3. Proceso y organización del trabajo

- Descripción de la empresa o taller donde desarrolla su trabajo (espacio físico, maquinaria artesanal, industrial).
- Número de personas que trabajan, adultos, jóvenes; hombres, mujeres).
- Descripción del trabajo específico que realiza (desde la materia prima hasta el producto acabado; destajo, maquila y otros).
- Condiciones de trabajo (rendimiento, ritmo, control).
- Producto (quién o quiénes contratan y dónde van los productos – nacional, internacional, lugares específicos).

4. Condiciones de trabajo

- Jornada de trabajo
- Seguridad Industrial (Seguro de salud).
- Riesgos laborales (enfermedades, accidentes frecuentes).
- Remuneración económica (mensual, destajo, salario, especie).
- Trato de empleadores hacia los/las trabajadoras.
- Servicios (alimentación, higiene).

5. Derechos laborales

- Conocimiento o no
- Problemas más frecuentes en el trabajo
- Demandas
- Derecho a organizarse
- Relación con organizaciones sociales
- Importancia y necesidad de saber sus derechos.

Los temas mencionados también sirvieron de guía para motivar el intercambio de ideas en los Grupos Focales.