



## Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo Irina Elizabeth Chavez Padilla C.I. 4846286  
autor/a de la tesis titulada

El trabajo a destajo - domicilio de las y los tejedores de la zona Alto Lima de la ciudad de El Alto genera calidad de vida  
mediante el presente documento de constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de

Maestría en Gerencia de Proyectos para el Desarrollo

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede académica La Paz.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Académica La Paz, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación a partir de la fecha de defensa de grado, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamo de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría Adjunta a la Secretaria General sede Académica La Paz, los tres ejemplares respectivos y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha. 30/08/2019

Firma: I. Chavez

# UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR

MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO

2016 – 2017

---



TESIS

---

**EL TRABAJO A DESTAJO - DOMICILIO DE LAS Y LOS TEJEDORES DE  
LA ZONA ALTO LIMA DE LA CIUDAD DE EL ALTO GENERA CALIDAD  
DE VIDA**

---

**POSTULANTE:** Irina Elizabeth Chávez Padilla

**TUTOR:** Alberto Bonadona Cossío

La Paz – Bolivia

**2019**

## *Dedicatoria*

*A mis padres por mostrarme el camino hacia la superación*

*A mis hermanas por su apoyo incondicional*

*A mis abuelitos, mis eternos ángeles por cada una de sus enseñanzas*

*A todos quienes me brindaron su apoyo*

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación, analiza el trabajo a domicilio - destajo de las y los tejedores en diferentes fibras de camélidos que viven en la ciudad de El Alto, y como esta modalidad de trabajo se ha convertido en colchón para la mano de obra segregada del sector formal permitiendo la obtención ingresos económicos que posibilitan el acceso a salud, educación, vivienda y otros.

Asimismo, aborda la diferencia existente con otras modalidades de trabajo como ser el trabajo doméstico, el teletrabajo, el trabajo bajo el régimen de subcontratación enfatizando en las características de cada una de ellas. Además de la informalidad y flexibilidad de esta modalidad de trabajo existente en nuestro país, resaltando la carencia de normativa legal que regule el trabajo a domicilio destajo.

Entre las conclusiones se destaca, que el trabajo a domicilio destajo cuenta con una mayor participación de personas adultas, convirtiéndose en un colchón para la mano de obra que no logra insertarse en el sector formal, lo cual permitirá el acceder a ingresos económicos con los cuales pueden financiar su acceso esencialmente a servicios básicos, salud y educación que les permitirá tener una mejor calidad de vida.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo, destajo, calidad de vida, tejedores, salario, remuneración, informalidad, flexibilidad.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I	
MARCO GENERAL	1
1.1. DELIMITACIÓN	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2.1. Formulación del problema	4
3. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS	4
3.1. Objetivo General	4
3.2. Objetivos Específicos	4
4. HIPÓTESIS	5
5. JUSTIFICACIÓN	5
6. METODOLOGÍA	6
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	8
2.1. MARCO TEÓRICO	8
2.1.1. El trabajo	8
2.1.2. El salario	9
2.1.2.1. Tipos de salario	10
2.1.3. Remuneración a destajo	13
2.1.3.1. El destajo a domicilio	13
2.1.4. El destajo en la empresa	16
2.1.3. Obligaciones y ventajas	20
2.1.4.1. Obligaciones de los trabajadores a destajo (domicilio)	20
2.1.4.2. Obligaciones del contratista con los trabajadores	21
2.1.4.3. Ventajas del destajo	21
2.1.4.4. Desventajas del destajo	22
2.1.5. La mujer y el trabajo a domicilio	22
2.1.6. Flexibilidad del trabajo a domicilio	25
2.1.7. Informalidad del trabajo a domicilio	26

2.1.8.	Diferencias del trabajo a domicilio con otras formas de trabajo	27
2.1.8.1.	El trabajo doméstico y trabajo a domicilio	27
2.1.8.2.	El trabajo a domicilio y trabajo bajo régimen de subcontratación	28
2.1.8.3.	El teletrabajo y trabajo a domicilio	31
2.2.	MARCO CONCEPTUAL	
2.2.1.	Remuneración	33
2.2.3.	Pago	33
2.2.3.	Destajo	33
2.2.4.	Remuneración a destajo	34
2.2.6.	Relación de Trabajo	35
CAPÍTULO III		
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		37
3.1.	RASGOS SOCIALES	37
3.2.	RASGOS ECONÓMICOS	43
3.3.	RASGOS CALIDAD DE VIDA	52
3.4.	EDUCACIÓN	62
3.5.	CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL	63
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		67
4.1.	CONCLUSIONES	67
4.2.	RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA		
ANEXO		
REPORTE FOTOGRÁFICO		

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende analizar si tejedoras/es en fibras de camélidos de la zona Alto Lima de la ciudad de El Alto, perciben sus ingresos bajo la modalidad del destajo, el cual les permite acceder a salud, educación y vivienda.

En este sentido, el trabajo a destajo se representa como una modalidad de empleo que se desarrolla necesariamente como un oficio aislado, con extenuantes faenas y mal remuneradas. Asimismo, la legislación boliviana no estipula si las tasas de pago a destajo deben tener un mínimo o máximo, planteando solamente criterios generales a ser cumplidos principalmente por los empleadores.

Actualmente, no existe información estadística confiable y oportuna que permita conocer de forma exacta, la cantidad de personas sujetas a esta modalidad de trabajo ni abordar aspectos importantes de la dinámica económica.

La inquietud por el tema surge a raíz de conocer si la remuneración obtenida permite lograr una mejor calidad de vida de tejedoras/es, en cuanto a la provisión de servicios de excelencia en salud y educación, así como la posibilidad de coexistir en una vivienda y entornos urbanos dignos.

Por tanto, la estructura del trabajo de investigación está compuesta de la siguiente manera:

En el *capítulo uno*, se aborda el marco general en el cual se determina el planteamiento y formulación del problema, justificación e hipótesis.

El *capítulo dos*, contiene el marco teórico, que aborda la definición de trabajo a destajo, ventajas y desventajas, diferencia con otras formas de trabajo.

El *tercer capítulo*, está destinado al marco metodológico de la investigación se establece el enfoque, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población y muestra

El *cuarto capítulo*, presenta los resultados de la investigación y para finalizar, el *quinto capítulo* se plasma las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# CAPÍTULO I

## MARCO GENERAL

### 1.1. DELIMITACIÓN

- a) **Conceptual:** El trabajo a destajo de tejedora/es en fibras de camélidos de la zona Alto Lima de la ciudad de El Alto, genera calidad de vida en el periodo julio 2013 a julio 2018.
- b) **Grupo objetivo:** Tejedoras/es de prendas de vestir en fibras de camélidos, de la zona Alto Lima de la ciudad de El Alto - Bolivia.
- c) **Categorías y variables:** Para obtener la información que fundamente esta investigación, se utilizó categorías y variables que fueron implementadas mediante encuesta que se encuentra detallada en el Anexo 1.

### 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ciudad de El Alto es la cuarta sección de la provincia Murillo, es la urbe más joven en comparación a gran parte de las capitales de departamento de Bolivia.

La migración a la ciudad de El Alto es de larga data, acelerándose en la década de los años 80 y 90, debido a la profunda crisis económica que atravesaba el país. De acuerdo al censo de 1976 tenía 98.690 habitantes, en el de 1992 ya eran 405.492, para 2001 llegaron a 647.939 y en el último censo de 2012 se empadronaron 843.934 habitantes. El crecimiento demográfico de la ciudad de El Alto, “generó una estructura de mercado de trabajo en la que la inserción de los recién llegados fue en general precaria y en condiciones remunerativas y de calidad de empleo bajas” (PNUD, 2016, p. 77).

La actividad económica de la urbe alteña gira alrededor de la manufactura, y como parte de su estructura, se distinguen talleres o unidades productivas cuyos propietarios son



quienes captan pedidos; de una variedad de prendas de vestir en fibras de camélidos a nivel nacional pero mayoritariamente de países del exterior específicamente Europa. De esta manera los propietarios asumen el rol de contratante.

Los contratantes son quienes reclutan a hombres y mujeres, que trabajan en la elaboración de prendas tejidas como ser chompas, cardigans, chalinas, guantes, boinas entre otras, cuya confección se lleva a cabo en el domicilio de cada tejedor, bajo la modalidad de remuneración a destajo. Si bien el trabajo a destajo o domicilio se halla dentro el mercado laboral, y se contempla dentro la normativa actual, el desconocimiento de la misma provoca ciertos vacíos en su aplicación.

De esta manera, se menciona que:

Las condiciones de la estructura ocupacional boliviana ponen de manifiesto una contradicción en materia económica: si bien el sector informal tiene características de flexibilidad y competencia perfectas, de acuerdo a la teoría económica neoclásica, también es evidente que no es alcanzado por las políticas públicas de apoyo al sector productivo ni por la regulación laboral que protege a los trabajadores (Casanovas R., 1988, p. 54).

Dentro el ámbito macro, el trabajo a destajo o a domicilio, se convierte en un importante referente de cobijo de mano de obra, segregada del sector formal, no existe discriminación en cuanto a la edad, jóvenes y principalmente de personas adultas y de la tercera edad, encuentran en el tejido, la oportunidad de asegurar ingresos económicos, incrementarlos o generar ahorro que le sirven para solventar sus gastos. El trabajo a domicilio se caracteriza por la manera en que se da su remuneración denominada a destajo, se realiza acorde a las prendas elaboradas, y el cumplimiento de todas las especificaciones del control de calidad recalando que el precio por pieza, fue estipulado anteladamente con el contratante.

Referente a la calidad de vida la Organización Mundial de la Salud la define como:

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy

amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno (OMS, 1996, pág. 65).

El concepto multidimensional de calidad de vida, abarca la situación económica, salud, vivienda, bienestar personal, educación, perspectiva, ocio, medio social entre otras. Por tanto, la calidad de vida está conceptualizada de acuerdo a un sistema de valores y estándares que varían de persona a persona, grupo a grupo y de lugar a lugar, se puede entender como la percepción de bienestar cursada por las personas que constituye la sumatoria de sensaciones objetivas y subjetivas personales.

La pieza fundamental de la calidad de vida es la familia. Por tanto, la calidad de vida se busca para todas las personas con las que uno se relaciona, es decir, los miembros de la familia y todas las personas que la rodean, tiene una propiedad universalista, situada en un contexto social globalizado y mundial donde el ser humano realiza su proyecto de vida. Por tanto, la calidad de vida se debe enfocar desde dos perspectivas: la parte individual (subjetiva) que contempla la felicidad, satisfacción de necesidades y aspectos subjetivos difícilmente cuantificables, las cuales contribuyen a llevar una calidad de vida adecuada.

La parte objetiva es la definición del ambiente cultural en la que el individuo se desenvuelve, el cómo responde a significaciones que él mismo construye junto a los demás y que concierne a la trama de sentido de los acontecimientos de la vida diaria. Permitiendo su valoración al contrastar con razones válidas en la sociedad en que vive.

De acuerdo a Galván M. (2016), calidad de vida y bienestar social abarca cinco campos a comprender como son:

1. Físico: donde puede tener aspectos de salud y seguridad física.
2. Material: contar con una vivienda digna y propia, con acceso a todos los servicios básicos, alimentos al alcance, medios de transporte.
3. Educativos: existencia y cercanía a una educación donde permita ampliar los conocimientos de forma individual y colectiva.

4. Emocional: campo muy importante para cualquier ser humano, mediante el cual permite que su estado emocional vaya creciendo e interrelacionarse eficazmente.
5. Social: donde al ser humano tiene opciones interpersonales con núcleos básicos como la familia y círculos de amistades que permitan desarrollo del mismo (Galván M., 2016).

Sabemos que para una calidad de vida material y espiritual interviene el factor económico. De acuerdo a los ingresos personales se refleja el bienestar personal. La cuestión es que no todos tenemos acceso a bienes y servicios de diversa índole, pues una gran parte de la población no cuenta con lo básico o elemental en su hogar.

En este contexto, en la presente investigación calidad de vida se entiende por cómo las personas perciben su realidad, con la remuneración obtenida por cualquier empleo o trabajo ejercido permite el acceso a salud, educación, vivienda, seguridad física y cómo ello permite alcanzar un bienestar y realización personal.

### **1.2.1. Formulación del problema**

*¿Los ingresos bajo la modalidad del destajo en la zona Alto Lima de la ciudad de El Alto, permite a las y los tejedores en fibras de camélidos acceder a salud, educación y vivienda?*

## **3. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS**

### **3.1. Objetivo General**

- Analizar si las y los tejedores en fibras de camélidos de la Zona Alto Lima de la ciudad de El Alto, que perciben sus ingresos bajo la modalidad del destajo, les permite acceder a salud, educación y vivienda.

### **3.2. Objetivos Específicos**

- Analizar las características de vivienda de los trabajadores a destajo.
- Analizar el contrato de trabajo de los trabajadores a destajo.
- Analizar el acceso a atención médica de los trabajadores a destajo.

#### **4. HIPÓTESIS**

- La remuneración a destajo contribuye al mejoramiento de la calidad de vida en el universo, de las y los tejedores, de la Zona Alto Lima de la Ciudad de El Alto, respecto a vivienda, salud y educación.

#### **5. JUSTIFICACIÓN**

El trabajo a destajo o domicilio es poco estudiado a nivel global, pero, especialmente a nivel latinoamericano, como señala la Organización Internacional del Trabajo:

Aun cuando una gran parte del trabajo a domicilio sigue "invisible" en los sistemas de registro estadístico, por lo cual no se dispone de datos precisos sobre la magnitud y las características de esta forma de trabajo en América Latina, hay indicios de su vigencia y probable expansión en la región, tales como el aumento del número de talleres familiares que operan en régimen de subcontratación y de la cantidad de trabajadores que se desempeñan como autónomos en el domicilio (OIT.org, 2000, s/p)

Pese a la inversión pública que intenta dinamizar la economía, en contraste con la inversión privada y la inversión extranjera directa, el mercado laboral en Bolivia no logra la captación de toda la mano de obra, orillando a que las personas generen sus propios empleos, encubriendo la carencia de políticas públicas que permitan el acceso a fuentes de empleo en la economía formal. Entre 2008 y 2013 el crecimiento registrado fue de 51.795 empresas de las cuales 44.585 son unipersonales (PNUD, 2015).

De lo descrito anteriormente, el trabajo a destajo o domicilio es una modalidad de empleo, que llama insistentemente la atención debido a que la normativa y regulación no es aplicada efectivamente en su beneficio, colocándolo no solo como un problema de índole económico, sino también social.

Vislumbrando que esta modalidad de empleo, está vigente en la ciudad de El Alto, es vital conocer la calidad de vida de las y los tejedores, respecto a salud, educación y vivienda. El presente estudio, intenta ahondar en las particularidades de esta modalidad de empleo.

Por último, la elección del tema no solo se debe a una inquietud personal, sino de dar a conocer la habilidad que poseen las y los tejedores para crear prendas de inigualable calidad, además de ser una modalidad de trabajo que permite acoger a persona de toda edad y sin discriminación de género.

## 5. METODOLOGÍA

### a) Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se obtendrán datos cuantitativos, mediante las encuestas a implementar y ellas nos permitirán conocer tópicos respecto a la temática de la investigación: acceso a vivienda, salud y educación que son de explicados estadísticamente.

Adicionalmente, la información cualitativa, proviene de las entrevistas a los tejedores en diferentes fibras, que viven en la ciudad de El Alto, para comprender la dinámica laboral que ejercen.

### b) Tipo de investigación:

El estudio, es *descriptivo*, debido a que la investigación tiene como propósito describir las características más relevantes del objeto sujeto a estudio.

### c) Método de investigación:

El tema abordado demandó la aplicación de los métodos descritos a continuación:

**Deductivo:** Se parte de referencias teóricas, concerniente al trabajo a destajo o domicilio y la calidad de vida de los tejedores en diferentes fibras que viven en la ciudad de El Alto.

**Inductivo:** Conocer la situación particular de los tejedores de prendas

de vestir en diferentes fibras, cuya remuneración, es por pieza para describirlas conceptualmente.

**b) *Técnicas e Instrumentos de investigación:***

Las técnicas implementadas para la recolección de datos, en específico, a las y los tejedores en diferentes fibras, son las siguientes:

***Encuesta estructurada:*** Utilizada para obtener resultados cuantitativos, aplicadas directamente a los tejedores lo que permitirá la obtención de información de un número considerable de personas pertenecientes al rubro.

***Entrevistas:*** Permite tener una mayor comprensión de la realidad a investigar, obteniendo información de varias personas con respecto al tema de investigación, en este caso particular, de los tejedores.

Los instrumentos a utilizarse son:

- *Boleta de encuesta*, aplicada directamente a las personas dedicadas al tejido en diferentes fibras.
- *Guía de preguntas abiertas*, aplicada a la población meta para profundizar en lo concerniente a la calidad de vida de los tejedores en diferentes fibras.

**c) *Población y Muestra***

No se cuenta con cifras estadísticas, que permitan conocer con exactitud cuántas personas se dedican al tejido en diferentes fibras de camélidos, ya que no cuentan con un contrato que los obligue a quedarse con un solo empleador. Por tanto, se tomó como terreno de estudio la ciudad de El Alto, específicamente (Zona Alto Lima) donde se logró la captación de un grupo representativo de personas que se dedican a este oficio. Así, se tomó una muestra conformada por 34 personas dedicadas al tejido.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1. El trabajo**

El trabajo es considerado un hecho social, siendo muy importante en la vida del ser humano, que con el correr del tiempo cambió su pensamiento respecto a la evolución y/o enfoque, respecto de los tipos de empleo y los procesos de producción.

Por tanto,

Todo trabajo es, por un lado, gasto de fuerza humana de trabajo en un sentido fisiológico, y es en esta condición de trabajo humano igual, o de trabajo abstractamente humano, como constituye el valor de la mercancía. Todo trabajo, por otra parte, es gasto de fuerza humana en una forma particular y orientada a un fin, y en esta condición de trabajo útil concreto produce valores de uso" (Scaron P., 2017, p. 95).

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que el trabajo:

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, que tenga la seguridad en el lugar de trabajo y que brinde la protección social para las familias, también mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, Trabajo digno y decente, 1996)

Desde el Derecho, "el trabajo puede ser conceptualizado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra

cosa que el salario. El derecho también considera dos formas de trabajo:

- a) El trabajo independiente, el que se realiza por cuenta propia.
- b) El trabajo dependiente, el que se realiza por cuenta de otra persona, y bajo su dependencia, mediante el pago de un salario.” (Bencomo T. & Correia L., 2012).

La economía define el trabajo como “aportación directa que hace el hombre de forma intelectual o manual al proceso productivo.” (Astudillo 2012)

A modo de conclusión se puede decir que el trabajo es la gama de actividades que cumple el hombre para la satisfacción de sus necesidades primarias, autorrealización, también considerado como la generación de riqueza para una persona o grupo de personas.

### **2.1.2. El salario**

El salario o remuneración, hace su aparición en lo que se denomina el capitalismo financiero, siglo XVII, en este periodo surge el papel dinero, que sería utilizado para la adquisición de bienes y servicios, convirtiéndose en un elemento sumamente importante en la vida de los seres humanos, pues a través de él, las personas satisfacen cada una de sus necesidades.

La Organización Internacional del Trabajo señala:

El término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (OIT, 2013).

Asimismo,

Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (por ejemplo, a los



“honorarios” de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión) (López B., 1997, p.445)

Desde el punto de vista económico, “el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa.” (López B., 1997, p.445)

Adam Smith sostiene, que, así como la remuneración abundante del trabajo estimula la procreación, también incrementa la laboriosidad del pueblo llano. Los salarios son el estímulo del esfuerzo, que como cualquier otra cualidad humana mejora en proporción al incentivo que recibe (Smith A., 1997).

Mario Pasco Cosmopolis sostiene:

Salario puede ser definido, entonces, como todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; y ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otro modo (Pasco M., 2008).

El Código de Seguridad Social boliviano, define al salario, como "la remuneración total que percibe el trabajador sea empleado u obrero, empleado público, aprendiz o miembro de cooperativa de producción como retribución de su trabajo cualquiera sea la especie, forma y modalidad de pago"

### **2.1.2.1. Tipos de salario**

Existen varios sistemas de salario y se aplican en los diferentes países de acuerdo a sus combinaciones o variantes y regidos bajo dos principios fundamentales: el salario por unidad de obra o a resultado y salario por unidad de tiempo.

Por diversas razones los salarios vinculados a la productividad son salarios a resultado, ya que depende del rendimiento del trabajador (output), más que el tiempo invertido (input), basados en ello los sistemas salariales se dividen en:

a) El **Salario a tiempo**: Los trabajadores reciben un monto determinado por hora, día o semana de trabajo realizado de acuerdo a las exigencias del empleador, no se considera la cantidad de trabajo ejercido durante ese tiempo. En este sistema la cantidad de trabajo, volumen de rendimiento, así como los dividendos o mermas resultantes del cambio en la capacidad de producción del empleado es responsabilidad del empleador. El salario por tiempo se divide en dos:

- El *jornal* que se calcula por hora o por día, no abarca días no trabajados o periodos de tiempo menores a un día
- El *sueldo* calculado por tiempo superior al día, semana, quincena o mes, siendo más utilizado el mes. En este sentido, se toma en cuenta los días no trabajados, siendo descontados del total, correspondiente a la unidad de medida mensual.

El salario por tiempo tiene como preeminencias, la simplicidad de su cancelación y la seguridad en cuanto al monto que recibe el trabajador. Las desventajas radican en no impulsar al trabajador, a perfeccionar su productividad, más allá de lo acordado, asimismo no permite ningún tipo retribución extra para el trabajador que supera las expectativas de la media exigible, coartando a un monto invariable.

b) El **Salario a resultado**: Basado en las unidades producidas o servicios prestados por parte del trabajador (output). Se clasifica

- El **salario por unidades de obra**: Es el rendimiento del trabajo individual, o al promedio del rendimiento de un determinado grupo de trabajadores al que él pertenece, por tanto, mientras más produce el trabajador más percibe y los ingresos agregados son adecuados a su rendimiento. El total de las ganancias o pérdidas resultantes de la variación de su trabajo le concierne al empleador, de esta forma él se adjudica dividendos o mermas por gastos extraordinarios incurridos por cada unidad producida. Puede ocurrir que la proporción se modifique por determinados aspectos: establecer un salario mínimo generalmente menor al promedio probable que corresponde al trabajador por pieza, con el propósito de evitar que el trabajador

perciba ingresos muy bajos debido a situaciones que no están bajo su control.

- El *salario a destajo o trabajo a domicilio*: En esta forma de pago, la remuneración va acorde a su rendimiento o al promedio del rendimiento del grupo de trabajadores al que pertenece. Según este sistema mientras el trabajador produce una mayor cantidad de piezas, recibirá un mayor salario.

Se calcula lo verdaderamente trabajado, por tanto, depende concisamente de que el empleador de la tarea y en qué medida la da.

- El *salario a rendimiento*: Puede existir una relación directa entre salario y rendimiento, como ser en el trabajo por pieza, o formar parte del resultado de una fórmula complicada que es el caso de ciertos sistemas de bonificación en la que el trabajador puede participar de los dividendos o mermas de acuerdo a la compensación variable entre trabajador y empleador brinda el aliciente de un ingreso subsidiario por un esfuerzo adicional, presumiendo que la mengua de dicho ingreso en caso de esfuerzo escaso en la faena, este sistema lleva el nombre de sistema de estímulo. Este sistema permite la designación de un salario mínimo, lo que indica que a pesar del rendimiento del trabajador el no podrá recibir un monto menor al monto determinado. Con la relación directa entre rendimiento y remuneración.

b) El *salario mixto*: El cual corresponde a la combinación del salario por tiempo y de resultado.

### **2.1.3. Remuneración a destajo**

La estructura de la investigación, aborda dos ejes temáticos que permiten la contextualización teórica, y facilita su ubicación en el cúmulo de conocimientos existentes y ellos son:

#### **2.1.3.1. El destajo a domicilio**

El trabajo a domicilio, existe desde principios del capitalismo y la revolución industrial, su progreso fue conjuntamente a la era industrial, en su forma pre capitalista, considerada la huella del proletariado que proporcionó bienes de elaboración manual a la industria recientemente iniciada.

Entre las razones para la permanencia del trabajo a domicilio se enumera las siguientes:

- los bajos salarios que recibían los obreros,
- la excesiva mano de obra y
- la falta de fuentes de empleo principalmente para las mujeres.

La expresión trabajo a domicilio hace referencia al trabajo realizado por un individuo denominado trabajador a domicilio y se efectúa:

1. “en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
2. A cambio de una remuneración;
3. Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.” (OIT, 1996).

El uso del término “a domicilio” está definido por el lugar donde se desempeña el trabajo que es evidentemente, la vivienda particular del trabajador, por ello permite

indiscutiblemente flexibilidad, ya que el trabajo puede desempeñarse en otro lugar siempre y cuando, no sea el edificio de la empresa que hizo el compromiso de trabajo. Dependiendo cómo se organizan, los trabajadores deciden compartir espacios muy diferentes al del contratante.

La elección del lugar de trabajo estará sujeta a la particularidad del trabajo a realizar, del tiempo estipulado de la jornada, los horarios en los que se trabajará y de las circunstancias específicas de cada trabajador.

Respecto a la jornada laboral, al no estar regidos por un horario y no ser vigilados continuamente por el empleador, el trabajador a domicilio, es libre de ordenar su faena, lo cual no sería un precepto válido para considerar al o la trabajadora como un funcionario subordinado.

Se sostiene que el uso del tiempo de forma intermitente y en horarios no acostumbrados, hace que el trabajo a domicilio sea considerado como segundo empleo concertado y en relación de dependencia. Cuando el trabajo es a domicilio y fortuito, la clasificación del trabajador es más compleja, es por ello que se debe evaluar el papel que cumple esta forma de trabajo, en la vida de cada trabajador (Henríquez H., 2010).

Respecto al control del trabajo este es "ex ante", cuando el dueño de la empresa, da a detalle las peculiaridades y especificaciones del bien o servicio y será "ex post" al momento en que el dueño de la empresa comprueba que el producto o el servicio cumple con las exigencias estipuladas. La empresa y por ende el empleador, es el responsable de fiscalizar la calidad de las piezas producidas.

Generalmente el empresario, no organiza cada proceso de forma individual debido a la dispersión de la fuerza de trabajo que se encuentra en cuantiosos centros de producción (domicilios) donde se encuentra un número reducido de trabajadores.

El precio por prenda se pacta con anticipación, por tanto, el pago es acorde a las prendas producidas, por cada tejedora.

Asimismo, se manifiesta que:

Los trabajadores más competentes valoran esta forma de inserción laboral, porque el contexto laboral es apreciado como un espacio donde inciden con expresión propia, sin embargo, se puede advertir que no cuentan con el amparo de la legislación vigente, lo que le quita la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo (Henríquez H., 2010).

La producción a gran escala aprovechó la congregación de la fuerza de trabajo y medios de producción en un solo lugar, la factoría. Esta producción en serie no sustituye a la elaboración manual y a pequeña escala fuera de la empresa.

Más bien propició que el trabajo a domicilio y el trabajo en manufactureros exteriores sean una prolongación de la fábrica, emergiendo trabajadores e instrumentos de trabajo de la misma instalación, esta situación se hace perceptible en el rubro de vestuario, textil y en la producción de flores artificiales. Ni los adelantos científicos ni el progreso en materia de derechos de los trabajadores, lograron relegar esta forma de trabajo.

Por último, Cecilia Montero sostiene que, en la actualidad, el trabajo a domicilio es considerado como una forma atípica de empleo, siendo considerado un fenómeno que se extiende a una mayoría de sectores económicos y nuevas categorías sociales, por tanto, la vigencia del trabajo a domicilio en la era postindustrial se explica en tres procesos:

- i) *Las nuevas tecnologías permitieron la transformación del trabajo*, debido a que los sistemas de gestión pueden administrar procesos que están en ubicados en cualquier lugar. Propiciando que junto al trabajador a domicilio tradicional que elabora productos para una tercera persona, aparece un nuevo perfil de un trabajador a distancia cuyas tareas complementan el proceso industrial o comercial realizada de forma disgregada de la empresa
- ii) *La globalización de mercados ha incitado a la ordenación de la producción industrial de carácter disgregado*, los límites de la empresa se suprimen y la producción ya no está organizada en las cadenas propias de la producción de masas, aunque en la actualidad existen sistemas productivos más complejos, que incluyen a todo tipo de empresas hasta trabajadores a domicilio.
- iii) *Las nuevas reformas han permitido que las prácticas laborales sean más flexibles respecto*

a la contratación, prestaciones sociales y despido.

### **2.1.3.2. El destajo en la empresa**

La remuneración a destajo, se hace perceptible a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en Bremen, ubicada al norte de Alemania, en los astilleros y la construcción naval. Concretamente entre los años 1870 y 1960, donde no existía una forma de compensación única; durante los primeros 30 años coexistieron ambas formas de retribución, el destajo y por horas, que conformaban la estructura del salario.

Se clasificó el destajo individual, que en Alemania recibe el nombre de stücklohn, precio por pieza; pese a no tener una estructura muy clara, llegó a constituirse en una excelente forma de incentivo por la facilidad de cuantificar el trabajo individual ya que se puede observar el provecho con plazos normales y predeterminados.

El cálculo del pago a destajo en equipo se basaba en el incremento porcentual de la remuneración multiplicado por la cantidad de jornadas utilizadas en la realización del trabajo. La remuneración a destajo está definida como el salario que recibe el trabajador, en función a las piezas o productos realizados y la calidad de los mismos, sin tener en cuenta el tiempo invertido. El monto a pagar, se define con antelación. El pago es por el trabajo incorporado, en la fabricación de un bien o servicio determinado y no así por el precio del producto o el servicio brindado.

Por tanto, el valor del tiempo de la faena de trabajo, es medido por las unidades producidas, induciendo a que la remuneración diaria, semanal, mensual y varía de acuerdo a la capacidad de la persona. Así, se logra que el trabajador, produzca la mayor cantidad posible durante un determinado lapso de tiempo. En este sentido, se puede decir que el pago percibido dependerá de la habilidad y constancia de cada empleado.

El trabajo a destajo otorga al trabajador mayor libertad y le permite mayor producción. Por tanto, el obrero tiene un interés particular porque su jornada laboral se extienda, pues con ello incrementa su salario diario, semanal y/o mensual, a pesar de poner

en riesgo su salud.

Miklos Haraszti (1981) sostiene que es más dificultoso sacar cuentas que lo que implica aprender a trabajar, a pesar que ambas constituyen la forma de ganar la remuneración mensual. Omitir el proceso de cálculo sería considerado como una forma de ardid al mismo trabajador, por tanto, el agotamiento, la boca reseca, las piezas terminadas no son indicador de la eficiencia del trabajo. Consecuentemente, la valía de cada minuto transformado en cantidad de piezas y el rendimiento se convirtió en salario a destajo.

Asevera, que es una fachada considerar que el salario a destajo, esté subordinado a otros aspectos como el tiempo fijado para la fabricación de las piezas.

En papel todo es correcto, se puede examinar una y otra vez, pero con la reforma de las normas y los cálculos deja al salario a destajo como insuficiente.

Considera que:

El salario a destajo es, en realidad, un jornal encubierto; mejor dicho, un salario por minuto. Y muy especial: en el fondo pagan los minutos en los que hago funcionar la máquina. No he hablado con nadie que supiera que está trabajando con un salario tan escogido; el sistema de salarios a destajo disimula, hábilmente, este hecho (Haraszti M., 1981, p. 33).

La disimilitud entre retribución por rendimiento y el jornal radica que el último es incesante. Considerando que el salario a destajo, sea un salario por minuto mientras se producía la pieza, por lo tanto, el trabajador que recibe su remuneración por rendimiento no debería sopesar la leyenda que sostiene que cada quien percibe lo que produce, cuando tendría que considerar la cuestionante sugerida por el jornalero ¿Qué acontece con la vasta disparidad entre el valor producido durante un minuto o una hora y el salario que se cobra por un minuto o una hora?



Asimismo, expresa:

Naturalmente, el salario por minuto de esta categoría se transforma en salario a destajo, es decir que lo "recibo" cuando hago las piezas y, además cuando las hago dentro del tiempo establecido para su elaboración. Esto parece justo: cuando trabajas ganas, muchos de los destajistas lo aceptan, muy pocos piensan que no se perjudican por ellos mismos, sino que es el sistema salarial el que los despoja del salario correspondiente al tiempo durante el cual estudian el esquema de operaciones, beben agua, se suenan, descansan o cambian herramientas (Haraszti M., 1981, p.35)

Se dice que el salario a destajo tiene peculiaridades humanas: ya que este representa el brío del hombre tipo jefe, que hasta cierto momento se consideraba ecuánime y riguroso, como son los jefes. Por costumbre, el destajista intuye el resultado, ya que el tiempo invertido en la fabricación de cada pieza es nominativo, por tanto, para ellos lo que realmente es trascendente es el salario que van a percibir.

De acuerdo a Miklos Haraszti (1981), toda inteligencia, toda destreza y esmero para lograr un buen trabajo está al servicio del "robo", siendo un efecto adverso, ya que estas aptitudes no se destinan a la labor adecuada. Por tanto, el trabajador que deseaba aprovechar la coyuntura debería empeñarse en conocer las piezas que se pueden obtener en la maquinaria, además de realizar una comparación del salario a destajo para los nuevos prototipos de piezas con la técnica establecida y revelar: ¿cómo elaborar una mayor cantidad de piezas? ¿Cómo hacerlas a mayor celeridad?

Señala "La palabra "robo" no es admisible en la buena sociedad. La diferencia entre el "buen trabajo" y el "mal trabajo" no es otra que la diferenciación convencional entre los tipos de trabajo que posibilitan el robo y los que no lo posibilitan. Sobre este tema uno puede hablar solamente con el jefe del taller (Para él, el crecimiento constante del nivel de rendimiento una de las consecuencias del robo significa una ventaja directa: equivale a un aumento de la gratificación y del prestigio. Contabilizan bajo otra rúbrica los accidentes y las averías de las máquinas, el agotamiento y la excitabilidad no son su problema)" (Haraszti M., 1981, p. 48)

Asimismo, el destajista, considera que el realizar un buen trabajo sin errores y de acuerdo a lo exigido, no significa que sea un bono adicional, sino que percibirá la remuneración por lo elaborado. La incertidumbre del salario por rendimiento y del salario a destajo y por pieza donde cada minuto es valioso y una forma más alentadora a momento de pensar en la retribución económica.

La cualidad del salario a destajo es el aumento persistente de la productividad. Sin que los supervisores deban conminar a los trabajadores, asestando solo una exhortación, dando nacimiento a un nuevo precepto. El trabajador a destajo, sabe que no debe inmiscuirse en determinadas áreas y lo único que debe importarle es el dinero ya que ello lo adquirió por esfuerzo propio.

Entendiendo, que con el salario a destajo se puede obtener una remuneración considerable de vez en cuando, siendo la contraparte quienes consideran que con el salario por pieza es complicado alcanzar el cien por ciento, teniendo a su favor el poder de comprobar su propio rendimiento de forma que se complica el desmejoramiento de la norma.

El trabajo a destajo se puede considerar como una competencia, aunque legalmente no sea llamado así, siendo que cada trabajador rivaliza por cuenta propia, y rara vez se anuncia si se alcanzó el triunfo con el grupo al cual pertenece.

Las diferencias existentes respecto al salario a destajo en el domicilio y en la empresa se resumen, en el siguiente cuadro:

<b><i>DOMINIO</i></b>	<b><i>DOMICILIO</i></b>	<b><i>EMPRESA</i></b>
<i>Establecimiento</i>	Vivienda particular u otro lugar que no sea el edificio de la empresa contratante.	Edificio de la empresa contratante.
<i>Tiempo</i>	No está regido por un horario, por tanto, ordena su faena libremente	Cumple las horas obligatorias de trabajo.
<i>Remuneración</i>	Pago por la cantidad de prendas solicitadas por el contratante.	Pago por las piezas producidas durante las horas de trabajo obligatorias.
<i>Relación laboral</i>	Independiente	Dependiente
<i>Control</i>	Ex ante y Ex post	Ex post

FUENTE: ILO - Elaboración propia

### **2.1.3. Obligaciones y ventajas**

#### **2.1.4.1. Obligaciones de los trabajadores a destajo (domicilio)**

El trabajador a domicilio tiene como obligaciones:

- A *precautelar las materias primas e insumos*, que le son entregados por el propietario de la empresa

- El *cumplimiento con las especificaciones acordadas* y
- A *entregar el producto terminado*, el día y hora acordado.

#### **2.1.4.2. Obligaciones del contratista con los trabajadores**

Obligaciones del propietario de la empresa:

- A *establecer un lugar*, donde recibir y entregar el trabajo;
- El *suministro de las materias primas e insumos*, el día y hora fijada;
- A *recibir el producto terminado y pagar el importe convenido*, en forma, tiempo y lugar estipulado;
- El *proveer a las autoridades laborales*, la información que le sea solicitada.

#### **2.1.4.3. Ventajas del Destajo**

El trabajo a domicilio o a destajo señala las siguientes ventajas:

1. La *administración del tiempo*, las personas cuya remuneración es a destajo, pueden organizar su día, de acuerdo a un cronograma de actividades, en el que tiene prioridad el trabajo que desempeña en este caso el tejido de prendas, por el cual reciben el pago contra entrega del bien o servicio encomendado.
2. La *autoeducación*, un eficiente trabajador a destajo, debe ser disciplinado en referencia al trabajo que realiza en su hogar, y cumplir con las especificaciones exigidas por el dador del trabajo.
3. El *costo efectivo* desde el punto de vista de la empresa y del contratante, se puede decir, que la remuneración a destajo es beneficiosa, ya que se paga por producto terminado, entonces si el empleado produce menos unidades entonces recibirá una remuneración menor.
4. Una *dimensión*, en la remuneración a destajo, el interés está centrado en cumplir con la calidad y detalles de cada prenda, por tanto, las y los trabajadores concentran su

esfuerzo en lograr dicho cometido.

5. *Espíritu emprendedor*, el destajista, logra tener un conocimiento del trabajo que desarrolla, despertando en él la idea de creación de su propia empresa, aclarando, no en todos los casos. A pesar de ello, él desconoce a cabalidad el funcionamiento de la empresa, lo que impide que llegue a prosperar la empresa por él iniciada.
6. *Mayores ingresos*, el trabajador a destajo, logra resolver de forma eficaz la situación, referida a ingresos económicos que le permite llevar un nivel de vida aceptable tanto a él como a su familia, presente cuando las personas trabajan en empresa.
7. La *motivación*, se materializa cuando la idea de recibir una mayor remuneración impulsa una mayor productividad, esto implicaría imprimir mayor velocidad para lograr una mayor producción. Este aspecto se presenta principalmente en la empresa.

#### **2.1.4.4. Desventajas del destajo**

Dentro las desventajas del trabajo a domicilio se pueden nombrar los siguientes:

1. El *estrés laboral*, el trabajador en el afán de producir más unidades para obtener mayores ingresos, o cumplir con la cantidad requerida, puede desembocar en problemas de salud tan serios como trastorno obsesivo - compulsivo, en caso que no logre administrar su tiempo de forma efectiva.
2. La *discriminación*, este tipo de remuneración, puede generar problemas de discriminación porque, no todos los trabajadores tienen las mismas capacidades, y no todos producen una determinada cantidad de piezas en el mismo tiempo, esto se advierte principalmente en el trabajo dentro de la empresa.

#### **2.1.5. La mujer y el trabajo a domicilio**

Se señala que el trabajo a domicilio, estaba vinculado a hogares menesterosos y

principalmente a mujeres, que pese a demandar recursos económicos no asienten al mercado laboral debido a la escasez en su calificación o no contar con el respaldo necesario en el cuidado de los niños (Tomei M., 1993).

Asimismo, estaba compuesto principalmente por mujeres de ingresos irrisorios, que deben concordar sus obligaciones familiares y quehaceres domésticos con actividades que les permita percibir ingresos económicos, que coadyuven en la manutención de sus familias.

Este sector, se caracteriza por percibir un salario por las piezas producidas y privadas de beneficios sociales debido a que las trabajadoras, están aisladas unas de otras y rara vez se constituyen en agrupaciones representativas.

Tomei (1993), señala que el trabajo a domicilio es un empleo accesible, generalmente a mujeres; principalmente en el sector textil y cumplen ciertas características:

- Mujeres casadas con hijos y en edad fértil.
- Generalmente con educación primaria.
- Una gran mayoría de las mujeres trabajan solas o con ayuda de algún miembro de su familia, generando una posibilidad de mejorarla.
- Ellas realizan el trabajo en su hogar lo que les permite realizar las tareas domésticas, las obligaciones familiares además del trabajo que le fue encomendado (Tomei M., 1993).

Son consideradas, trabajadoras independientes, debido a que no son controladas directamente por el empresario o dador del empleo. Ellas son autónomas al momento de organizar su día de trabajo. Solamente llegan a acordar el pago que recibirán por el trabajo encargado.

Generalmente, no tienen contacto entre las trabajadoras a domicilio y en escasas ocasiones están organizadas en asociaciones. Encuentran trabajo de forma intermitente y por contacto de alguna persona conocida como vecinos y amigos.

Hace unos 4500 años, durante el periodo prehispánico la producción textil estaba

basada en el uso de fibras de camélidos, con la utilización de diversos instrumentos, métodos y saberes ancestrales que fueron transmitidos de generación en generación.

Se puede decir que,

Los textiles en el mundo andino son elementos sustanciales en la vida de las personas, debido a que además de su uso como vestimenta, fueron vehículo y elemento fundamental para la transmisión de ideas que podían expresar creatividad, identidad, estatus, religión y otros aspectos de sus vidas (Magne A. & Nina H., 2010, p.17),

En la cultura tiwanakota se utilizaba fibra de camélidos, como ser el vellón de llama, alpaca o vicuña. Los tejidos de esta época eran bastante finos, debido a los materiales utilizados como el hilo, tintes naturales y la particularidad de la diversidad de técnicas agregadas a su muestrario textil se elaboraban bolsas, gorras, túnicas, fajas, mantas, ponchos y otros.

El logro de un alto desarrollo tecnológico, dio paso a una intensa producción diferenciada de acuerdo a las clases sociales existentes en aquel entonces. Las mujeres eran las elegidas para el trabajo, en una primera instancia estaban las acllas y estaban dedicadas al hilado y tejido de prendas en diferentes fibras en colores fuertes, y estaban destinados a la vestimenta de sus ídolos como también del Inca. Asimismo, "Diversos cronistas hacen alusión al trabajo de las mujeres en estos recintos. Todos coinciden en que debían ser vírgenes y se las diferenciaba principalmente de acuerdo a su origen" (Magne A. & Nina H., 2010, p. 25)

En la colonia, exactamente a partir del año 1552, se instaura el obraje que eran centros de producción de telas de carácter industrial en telares de madera a pedal manejados como el modelo europeo. En dichos establecimientos:

El trabajo era realizado por hombres, mujeres y hasta niños, que estaban divididos en dos clases: la primera conformada por voluntarios asalariados y la segunda, más numerosa, por trabajadores forzados, que llegaban a servir a partir del

sistema de mita ya sea de las comunidades, de encomenderos, porque cometieron delitos o tenían deudas (Magne A. & Nina H., 2010, p. 27)

Indiscutiblemente las prácticas prehispánicas continúan vigentes, principalmente en el área rural y debido a la dinámica actual van prescribiendo.

Sin embargo, no se puede negar que se adoptaron nuevas técnicas y tecnologías que permiten la realización de textiles manteniendo la esencia de sus antepasados.

En la actualidad la mujer tiene un rol extraordinario en la textilería moderna ya sea como tejido de punto o como tejido plano, su presencia es notoria en labores como la confección particularmente en lo que involucra un intenso uso de manualidades y detalles que distinguen a la actividad artesanal. Está presente en los talleres artesanales, realizando tejido a mano con fibra de alpaca para damas, caballeros y niños tales como chompas, chalecos, ponchos, guantes, bufandas, gorros y otros.

#### **2.1.6. Flexibilidad del trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio, puede ser calificado como un empleo flexible, recalcando que el trabajador desempeña sus funciones en su vivienda y gozan de un horario libre, es decir, adecuando su horario de trabajo de acuerdo a su cohabitación, y con el propósito de cumplir con la cantidad de prendas que para ella se han fijado.

Dicha flexibilidad laboral, se caracteriza por las siguientes cualidades:

1. *Aumenta la calidad de vida de las trabajadoras*, principalmente en lo referido a sus relaciones sociales, la avenencia de la vida familiar y laboral, permite que la trabajadora autogestione su tiempo ordenando su actividad laboral y disfrutar más y mejor de su vida familiar.
2. *Ayuda en la corresponsabilidad de las faenas domésticas*, atención de los niños y personas dependientes



3. *Incrementa el rendimiento*, se puede decir que la trabajadora a domicilio, produce una mayor cantidad de piezas porque dispone y organiza su tiempo acorde a lo requerido.
4. *Disminuye el estrés y bajas laborales*, está demostrado que la incapacidad individual de poder resolver cuándo y cómo ejecutar el trabajo, conlleva a que nuestra ansiedad se multiplique.
5. *Mayor compromiso y lealtad*, Sucede en la medida que el contratante o dador del trabajo es visto como aliado antes que adversario; posibilita que las trabajadoras puedan gozar de su vida personal y laboral.
6. *Rebaja de costos*, Permite a la trabajadora, economizar el dinero que gastaría en desplazarse a los ambientes de trabajo del empleador.
7. *Ahorro*, La trabajadora al poder atender y cuidar de sus hijos, no tendrá que contratar a nadie para que lo haga, o más horas de guardería.
8. *Fomenta la paridad entre hombres y mujeres*, cuando el provecho de la flexibilidad es una norma de práctica generalizada, esta aminora la disparidad entre hombres y mujeres.
9. *Aminora la deserción de los trabajadores*; desenlace más que lógico, por ejemplo si él o la trabajadora necesitan ir al médico o hacer una diligencia particular, todo dependerá de la organización de su tiempo, de manera que pueda cumplir con la cantidad encomendada por el dador de trabajo.

### **2.1.7. Informalidad del trabajo a domicilio**

En el mercado laboral están presentes de forma diferenciada dos grandes sectores: el formal y el informal.

- a) *Oferta laboral formal*, tiene como directriz la admisión dentro su planilla de personas con formación técnica universitaria y experiencia, están reguladas por el Derecho al Trabajo que protege al trabajador como parte del conjunto socio laboral.

Este sector se caracteriza por la formación profesional incluida en su identidad, por el amparo del Derecho del Trabajo y sus instituciones, y la cobertura de la seguridad social.

- b) *Oferta laboral informal*, la Organización Internacional del Trabajo señala que el empleo informal es un vínculo laboral, que se encuentra al margen de la legislación nacional, no cubre el pago de impuestos ni la seguridad social, además carece de beneficios relacionados con el empleo que se encuentra al margen de la legislación nacional, no cubre el pago de impuestos ni de seguridad social y carece de beneficios relacionadas con el empleo.

El crecimiento incontenible del mercado laboral informal cautiva a una cantidad importante de trabajadoras quienes, en el afán de obtener recursos para satisfacer sus necesidades básicas como vivienda, educación, alimentación y vestimenta, hace que las mujeres se incorporen a esta modalidad de trabajo de forma muy sutil.

Por otro lado, se sostiene que las mujeres ingresan en sector de la economía informal por la falta de vacantes para la mujer en la economía formal, principalmente para quienes no poseen una alta formación académica. Algunas mujeres empresarias optan por la flexibilidad que presume en hacer funcionar su lugar en el mercado local (Shultz J. & Crane M., 2009).

Luis Zegada (1999), manifiesta que en el sector informal las condiciones de trabajo no son las más adecuadas y aptas para la realización de sus tareas diarias siendo aspectos negativos a su propia identidad socio-laboral. Asimismo, sostiene que la trabajadora artesana alcanza un status laboral muy alto, fruto de su trabajo, esmero e inventiva, hecho incuestionable, que le origina alternativas en sus fuentes de actividad primaria.

## **2.1.8. Diferencias del trabajo a domicilio con otras formas de trabajo**

### **2.1.8.1. El trabajo doméstico y trabajo a domicilio**

El trabajo doméstico puede ser entendido como la prestación de servicios que una persona realiza en relación de dependencia a una o más familias en su vivienda, a cambio de

una remuneración económica, es decir, un salario, destinando su cuidado y su trabajo en el hogar, en quehaceres propios a este, y sin que representen para el empleador un ingreso económico directo. Este es el caso de las empleadas, cocineras, jardineros y otros.

Se caracteriza porque la trabajadora desempeña sus quehaceres bajo la orientación del o la empleadora a cambio de un salario; él o la empleadora no adquiere ingresos económicos con el trabajo de la trabajadora; los quehaceres de la trabajadora se circunscriben al cuidado del hogar e integrantes de la familia (limpieza del hogar, cocinar, lavar, planchar y otros).

Las formas de pago a la trabajadora doméstica son:

- **Mensual**, la trabajadora doméstica debe cobrar su salario al término del mes.
- **Jornal**, la trabajadora cobra de forma diaria el importe del jornal; al final de la semana o al final de la quincena por los jornales trabajados.

No se encuentran puntos en común, excepcionalmente se realiza en un domicilio, en la residencia, lo que podría generar confusión. La falta de control patronal, típico del trabajo a domicilio y el lugar de cumplimiento de las tareas, son divergencias principales con el trabajo doméstico, ya que este se cumple en la casa del patrón, en ceñido contacto.

#### **2.1.8.2. El trabajo a domicilio y trabajo bajo régimen de subcontratación**

“El concepto de trabajo en régimen de subcontratación parece referirse fundamentalmente a las relaciones (directas o a través de un intermediario) entre una empresa usuaria y determinados trabajadores, en las que:

- a) La forma de la relación se caracteriza por la independencia y la autonomía de las partes;
- b) La esencia de la relación es, sin embargo, asimétrica, pues los trabajadores se hallan en una situación de subordinación técnica y de organización respecto de la empresa usuaria.” (OIT, 2013, p. 6)

Por tanto, se puede decir que el trabajo bajo precepto de subcontratación es atribuible a contextos que dispensan una forma comercial, muy similar a la relación de empleo, y sucede en los siguientes casos:

- a) Cuando la empresa contrata a los trabajadores, recurriendo al intermediario para cumplir con las funciones normales
- b) Cuando el empleador contrata a un grupo de personas o trabajadores para llevar a cabo las funciones normales, tratando de concebir el trabajo en condición de contratistas independientes que trabajan por cuenta propia.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el régimen de subcontratación se presenta de dos formas:

- a) Relación triangular en ella participan la empresa interesada y el personal contratado. Cuando interviene una tercera persona se presenta dos situaciones; una que se trate de una empresa que presta un servicio o realiza trabajos para la empresa interesada con la mano de obra de su propiedad, es decir, subcontratación de producción de bienes o prestación de servicios. Asimismo, puede tratarse de una sola persona que intermedia como facilitador de mano de obra a la empresa interesada.
- b) La provisión de mano de obra a través de un intermediario, quien recluta a las personas para llevar a cabo determinadas tareas o proporcionar servicios determinados a cambio de un precio estipulado. Aclarando que solo se dota de mano de obra puesto que el subcontratista no cuenta con recursos técnicos ni económicos.

Según la Organización Internacional del Trabajo en algunas ocasiones, los trabajadores están organizados en grupos que se denominan "cuadrillas", que generalmente trabajan a destajo para las empresas interesadas, lo interesante de esta situación es que ellos gozan de cierta independencia. En esta situación particular uno de los mismos integrantes

funge de representante y se encarga de buscar trabajo de pactar las circunstancias y gratificación, la distribución de esta es en partes iguales para todos.

Desde el punto de vista del empleador, la subcontratación es fructosa debido a la competitividad y eficiencia en la empresa, por tanto, esta forma de trabajo permite la máxima utilidad de la fuerza de trabajo, inquiriendo en la moderación conveniente entre los integrantes, así como la mayor o menor entrenamiento de los trabajadores.

Las desventajas de la subcontratación, en cuanto a las empresas interesadas se percatan que los trabajadores no están lo suficientemente capacitados, y no sean diligentes con el trabajo encomendado, lo que repercutirá categóricamente en la calidad y la productividad.

Los empleadores justifican la recurrencia al régimen de subcontratación porque se genera un aumento en la producción y los gastos administrativos se ven mermados.

Desde la mirada de los trabajadores bajo el régimen de subcontratación son una fuerza de trabajo de defensa o “parachoques” de la cual se puede desechar cuando reduce la demanda del rubro para el que se produce. Los trabajadores bajo este régimen, se puede decir que trabajan mayor cantidad de horas debido a que la remuneración recibida, se establece de acuerdo a lo producido y es afín a tareas concretas, por tanto, superan la jornada laboral y su horario de trabajo es indiscutiblemente variable.

Un inconveniente presente en el régimen de subcontratación está en si los trabajadores gozan de protección social equiparado con los empleados de planta, la cual se puede decir que es inexistente, debido a los vacíos legales para este tipo de régimen.

Cabe señalar que las condiciones de trabajo bajo el régimen de subcontratación, no goza de condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo, los salarios y beneficios, en comparación con los trabajadores de planta. El trabajo a destajo, es considerado como una forma de subcontratación debido a que los trabajadores de forma individual o perteneciente

a un grupo, se rigen por una posición independiente.

La subcontratación es parte de un procedimiento más extenso, que se denomina externalización de los procesos productivos que tiene mucho que ver con el trabajo a domicilio, ya que responden a carencias equivalentes, como la flexibilización de las labores que actúa en una organización de trabajo. La subcontratación cualquiera sea su modalidad, implica que los trabajadores subcontratados suministren sus servicios dentro o fuera de la empresa.

A manera de conclusión se puede decir que la subcontratación y el trabajo a domicilio tienen factores comunes y solo en casos concretos como la subcontratación externa y cierto trabajo a domicilio se utiliza dentro el proceso de externalización geográfica, es en estos casos que se tiene factores comunes una relación de trabajo triangular y un trabajador en acatamiento de facto con la empresa que encarga el trabajo.

Consecuentemente el trabajo a domicilio y la subcontratación son dos concepciones diferentes, que integran parte de una realidad actual y de larga data en la organización del trabajo.

### **2.1.8.3. El teletrabajo y trabajo a domicilio**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo “la mayoría de los expertos sostienen que el término «teletrabajo» debería aplicarse exclusivamente a las tareas que se realizan regularmente fuera del establecimiento reconocido del empleador como mínimo un día durante la semana laboral, y que por «trabajadores virtuales» debería entenderse principalmente aquellas personas que trabajan a tiempo completo fuera de los locales del empleador; en otras palabras, los trabajadores virtuales son teletrabajadores a tiempo completo.” (OIT, 2013, p. 2).

El teletrabajo implica necesariamente la utilización de nuevas tecnologías, por tanto, la organización del trabajo cumple con ciertas características:

- a) el trabajo se realiza fuera de las instalaciones del empleador, por tanto, el trabajador no tiene contacto con sus colegas de trabajo

b) con las nuevas tecnologías de la información se posibilita la comunicación. El teletrabajo se realiza “en línea” (conexión informática directa) y “fuera de línea” que implica establecer individual o colectivamente la constitución total o de una parte de las tareas del trabajador, y ejecutarlos por trabajadores por cuenta propia o trabajadores retribuidos.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo tiene diferentes modalidades:

- *Escritorio multiusuario (hot desking)* el trabajador desempeña sus funciones fuera de las instalaciones del empleador la mayor parte del tiempo y el resto está en la oficina que no está acondicionada para una función puntual.
- *Escritorio multiusuario con reserva (hotelling)* donde el empleado utiliza un escritorio que está destinado a diferentes empleados con tareas diferentes, para su uso se debe realizar una reserva previa.
- *Telecentros:* Instalaciones dotadas con equipo de oficina para trabajadores de diferentes entidades
- *Oficinas colaborativas:* Entornos de trabajo virtual, en la que los trabajadores desempeñan sus funciones en colaboración desde distintos lugares, debido a la conexión de la red informática.

El teletrabajo se caracteriza por el uso de la tecnología en comunicaciones, más conocidas como Tecnologías de la Información, por tanto, no es un trabajo o labor artesanal y exenta de esfuerzo físico.

Se puede concluir, que el teletrabajo surge como consecuencia del desarrollo de la tecnología que fue adecuándose y aplicando al ámbito laboral.

Por último, se señala que:

El trabajo que se realice en el domicilio del trabajador, si éste se comunica directa o indirectamente con otros locales en que están establecidos talleres, fábricas y en general centros de trabajo, en este supuesto nos encontramos ante un contrato de trabajo subordinado.” (Brandi P., 2007, p. 27).

Siendo, hipotético para que se cumpla a cabalidad en el teletrabajo y se constituye en la diferencia con el trabajo a domicilio.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. Remuneración**

La palabra remuneración viene del latín remuneratio, cuyo significado es acción y efecto de recompensar. La remuneración, es el pago fijo que recibe una persona por el esfuerzo o trabajo realizado, en una determinada empresa, es decir, contraprestación en una relación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo señala “el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.” (Convenio N° 100, Art. 1)

Javier Antezana Reyes “Constituye una forma de pago o salario, entre otros: El sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido, et. En esta denominación se incluyen todas las comisiones o participaciones en los beneficios, cuando éstos invisten carácter de permanente.” (Antezana J., 2004, p. 133)

### **2.2.2. Pago**

Definido por Cabanellas “como el cumplimiento de una obligación.

*Requisitos:* El pago requiere: 1. la obligación preexistente, con un objeto que puede consistir en dar o en hacer, o en no dar o en no hacer; 2. dualidad de sujetos, uno el deudor de una prestación y el otro acreedor de la misma, o recíprocamente deudores y acreedores de prestaciones diversas; 3. una intención de pagar ; ya que , en el caso más típico, la entrega de una cantidad de dinero a un acreedor, puede constituir tanto el pago como una donación; 4. una persona que pague , ya sea el deudor , ya sea otro en su nombre; 5. un acreedor a quien



se haga el pago, o la persona por él o por ley designada para recibirlo válidamente.” (Cabanellas G., 1994, p. 38).

### **2.2.3. Destajo**

Etimológicamente, destajo proviene de destajar que significa trabajo que se hace por un monto determinado.

Ocupación, obra o labor que se ajusta por un tanto alzado. Salario o retribución calculados sobre la producción efectiva. Se contraponen al pago por un jornal diario, sueldo mensual o forma equivalente determinada de manera fija. En el trabajo a jornal se tiene en cuenta solamente el tiempo que el obrero invierte en el trabajo; mientras que en el destajo lo tomado en cuenta es tan solo la producción. Por supuesto hay formas intermedias; sobre todo el sistema, tan generalizado en la industria moderna, de asignar a los trabajadores primas de producción cuando superan en la jornada, quincena o mes, el mínimo fijado por la empresa (Cabanellas G., 1994, p. 215).

### **2.2.4. Remuneración a destajo**

Según Marx (1997) “El valor de cada pieza no se mide por el tiempo de trabajo materializado en ella, sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número, de las piezas que produce. En el salario por unidades de tiempo, el trabajo se mide por la duración directa de éste; en el destajo, por la cantidad de productos en que el trabajo se condensa durante un determinado tiempo”

La Organización Internacional del Trabajo señala que “El pago a destajo designa la práctica consistente en remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado (por ejemplo, se fija una cantidad determinada para pagar un número previamente convenido de camisetas o ladrillos producidos), en vez de remunerar sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo”.

Cabanellas plantea que la remuneración a destajo “también denominado por unidad

de obra, consiste en un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador; es decir, el salario no es fijo, varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Así, dicho a modo de ejemplo, por cada pieza se asigna una retribución fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada multiplicadas por esa base remuneratoria, constituye el salario diario” (Cabanellas G., 1994, p. 597).

Justo López abogado español sostiene que “Lo característico del salario a destajo es que se trata de un salario por resultado puro que, a su vez, mide con exactitud el rendimiento del trabajador y lo estimula a trabajar lo más intensamente que pueda. Tiene la grave dificultad de que esa estimulación puede llevar al trabajador a excederse en el esfuerzo de modo inconveniente para su salud y su calidad de vida”. (Deveali, 1964, p. 460)

## **2.2. 6. Relación de Trabajo**

La OIT sostiene “La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, cómo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.” (OIT, 2013)

José Antonio de Chazal Palomo manifiesta “Se considera relación laboral o relación de trabajo a aquella parte de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo, y existe mientras dure la misma.” (De Chazal P., 1997, p. 70)

Marco A. Dick, sostiene que la relación laboral “Es el vínculo jurídico obligatorio entre el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la ley laboral” (Dick M., 2001, p. 31).

Javier Antezana Reyes define la relación laboral como “el vínculo existente entre el trabajador y la parte patronal, desde el momento mismo que el empleado u obrero se apersona a la planta, fábrica, o industria donde prestará servicios, la relación puede nacer antes de la formalización del contrato de trabajo.” (Antezana J., 2004, p.132)

Resumiendo, cuando una persona cual sea su oficio, realiza personalmente y de forma discrecional quehaceres para otra persona física o compañía, recibiendo a cambio una remuneración se asume la existencia de una relación laboral.

Para el presente trabajo la remuneración a destajo es la transformación o producción de bienes para un empleador o contratista a cambio de una remuneración calculada por la cantidad de piezas. El trabajo se efectúa en el lugar elegido por el trabajador y fuera de la observación directa de quienes le contratan.

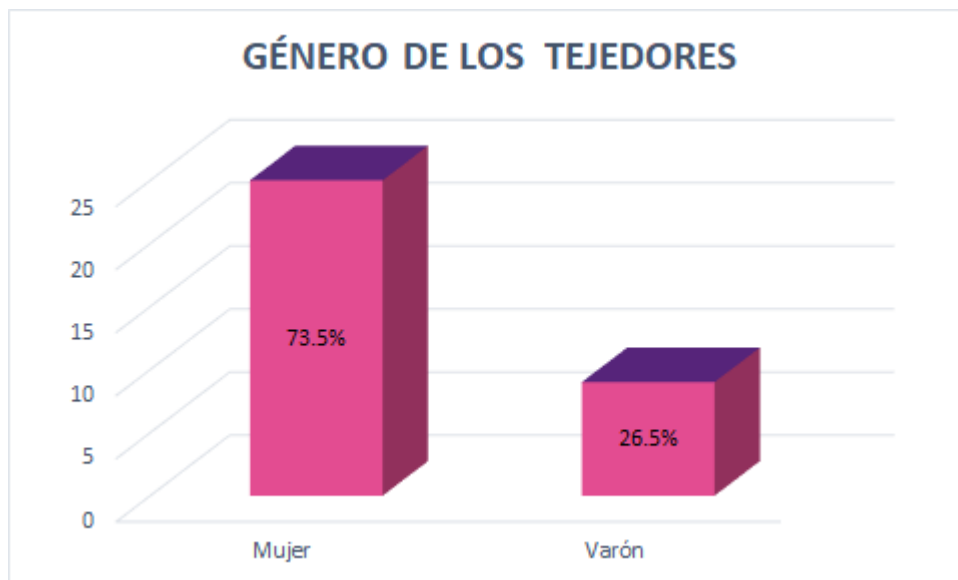
## CAPÍTULO III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados, obtenidos en base a la implementación de encuestas en la ciudad de El Alto, a una muestra es de 34 personas dedicadas al tejido en diferentes fibras.

### 3.1. RASGOS SOCIALES

#### 3.1.1. Género de los trabajadores en tejido

Primeramente, se conocerá el género, de las personas dedicadas al tejido en diferentes fibras de acuerdo a los siguientes resultados:



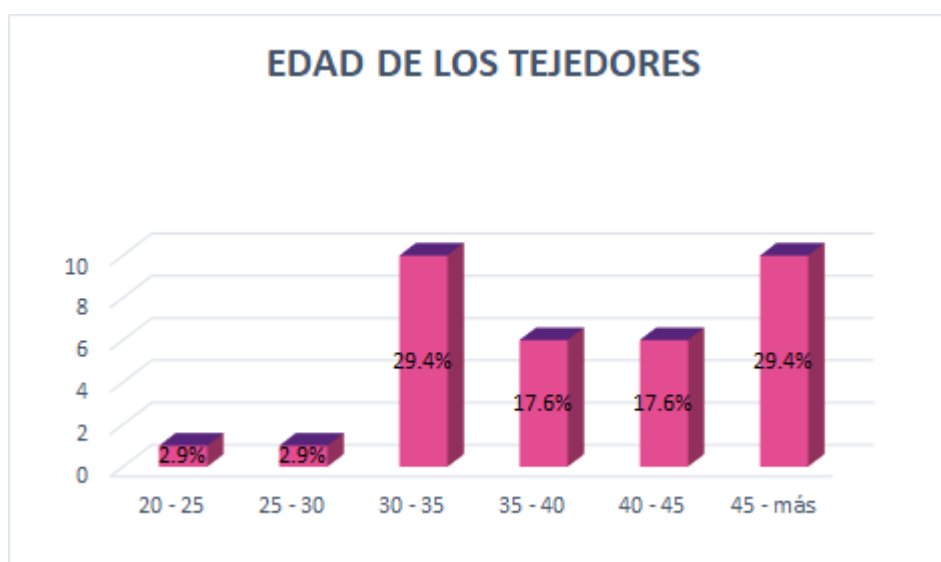
FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Se observa que el (26.5%) son varones y el (73.5%) son mujeres resaltando su presencia mayoritaria.

De acuerdo a “Diversos estudios indican que en la fuerza de trabajo ocupada en el trabajo en casa predomina la mano de obra femenina. El trabajo a domicilio parece ser una condición típicamente femenina en varios sentidos. Por un lado, porque permite combinar el rol doméstico tradicional con el empleo. Por otro, porque se encuentra más a menudo en sectores que se caracterizan por un alto grado de feminización. Además, tiende a concentrarse en las tareas intensivas en el proceso de producción, etapas para la que generalmente es demandada la mano de obra femenina” (Jelin E., 1998, p. 4)

### 3.1.2. *Edad de los tejedores*

Seguidamente, conocer la edad de los tejedores, en el siguiente gráfico:



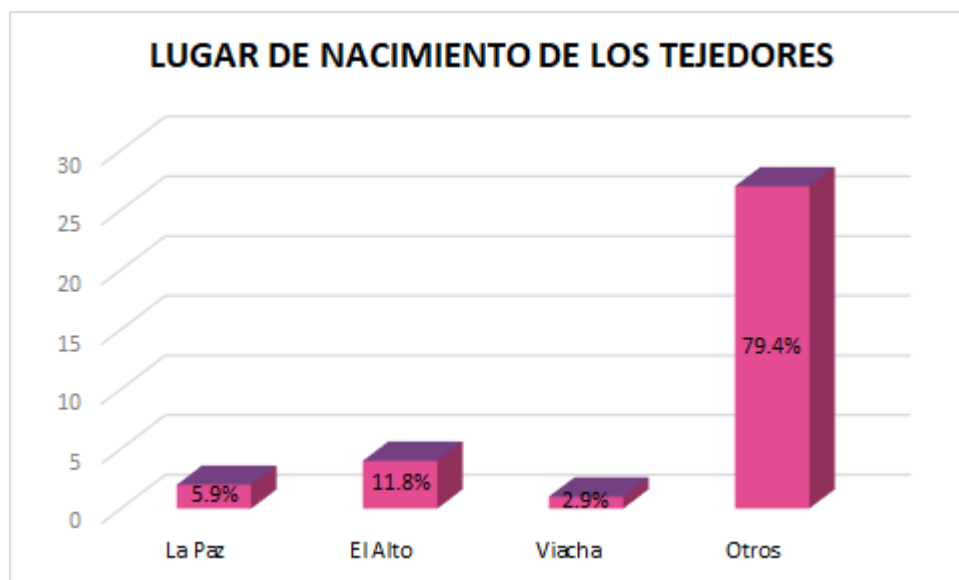
FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Respecto a la edad, se advierte la presencia de personas de 30 a 35 años que representan el (29.4%) al igual que las mayores de 45 años (29.4%). Resaltar la escasa participación de personas jóvenes cuya edad oscila entre 20 a 25 años (2.9%), y de 25 a 30 años (2.9%). La presencia de adultos cuyo rango de edad, oscila entre los 35 a 45 años representa el (35.2%) del total.

En términos de edad, el trabajo a destajo o domicilio se ha convertido en un colchón de empleo principalmente para personas mayores de 45 años, quienes, al no tener acceso a un empleo formal precisamente por la edad, el rubro del tejido se convierte en una

oportunidad de trabajo y de generación de ingresos.

### 3.1.3. Lugar de nacimiento de los tejedores



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

La mayoría de los tejedores y tejedoras en distintas fibras (79.4%) provienen del área rural provincia Ingavi, Muñecas, Los Andes, Larecaja, Camacho y otras, que por diversas razones emigró a la ciudad de El Alto.

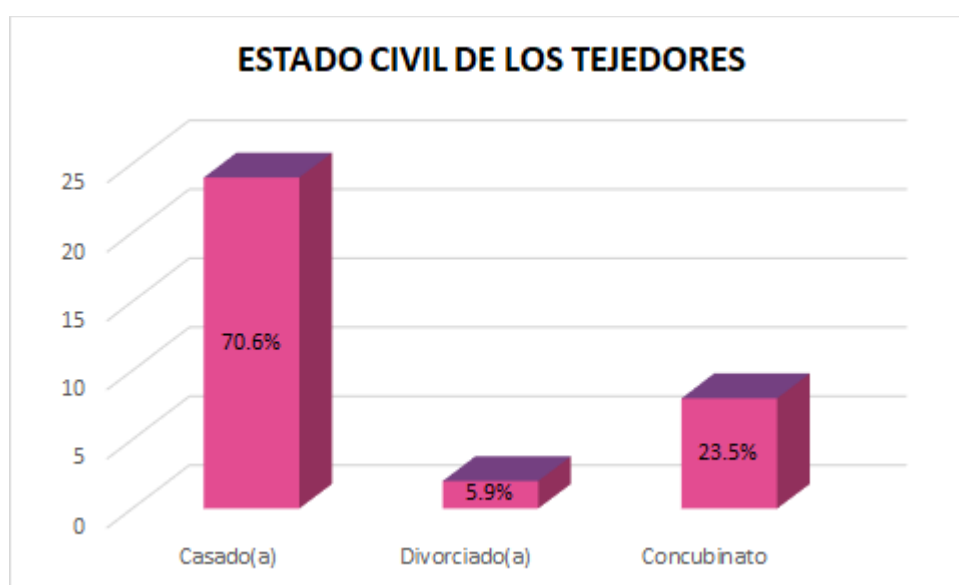
El (11.8%) nació en la ciudad de El Alto, en porcentajes menores (5.9%) nació en la ciudad de La Paz y (2.9%) en Viacha.

La crisis económica de los años 80 –que terminó en una hiperinflación– golpeó a sectores indígenas de las poblaciones rurales cercanas a El Alto, lo que las obligó a migrar a los centros urbanos. Cuando se implementó el plan de estabilización, a mediados de esa década, no se produjeron mejoras en el sector agropecuario campesino y en los años 90 la migración campo-ciudad se aceleró. Otro flujo migratorio importante hacia El Alto se produjo con la “relocalización” de un considerable contingente de trabajadores de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) por la crisis del sector. Más de 30 mil trabajadores mineros quedaron desempleados y migraron a las ciudades, buena parte de los cuales incrementaron la población de El Alto (PNUD, 2016).

Como resultado de estos fenómenos migratorios, esta metrópoli tiene, por un lado, fuerte influencia étnica y cultural aymara y, por otro, una también importante influencia del sindicalismo minero, que se traducen en determinadas formas de organización social y vecinal”. (PNUD, 2016, p. 77)

#### **3.1.4. Estado civil de los tejedores**

Seguidamente se describe el estado civil, de las personas dedicadas al tejido en diferentes fibras:

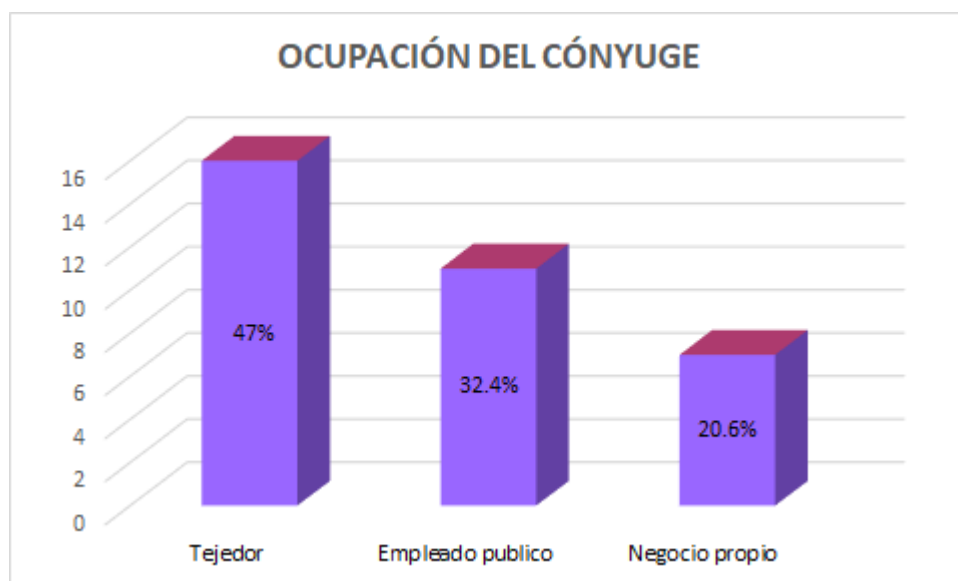


FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados obtenidos, se advierte un predominio de personas casadas (70.6%). Una mínima proporción el (5.9%) de las personas son divorciadas y por último viven en concubinato el (23.5%) de las personas encuestadas.

Concluyentemente, señalar que independientemente de su estado civil cualquier persona, tiene la posibilidad de insertarse en el rubro del tejido cuya remuneración es a destajo, pues a la persona que otorga el empleo no le interesa el estado civil, sino que las personas respondan a los requerimientos y exigencias laborales.

#### **3.1.5. Ocupación del cónyuge**



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Los resultados obtenidos, muestran que el cónyuge de la persona dedicada al tejido en diferentes fibras y cuya remuneración es a destajo, está inserto en el mercado laboral formal e informal.

El (47%) de las personas comparten la misma actividad, en este caso el tejido, el (32.4%) son empleados públicos, y el restante (20.6%) cuenta con un negocio propio.

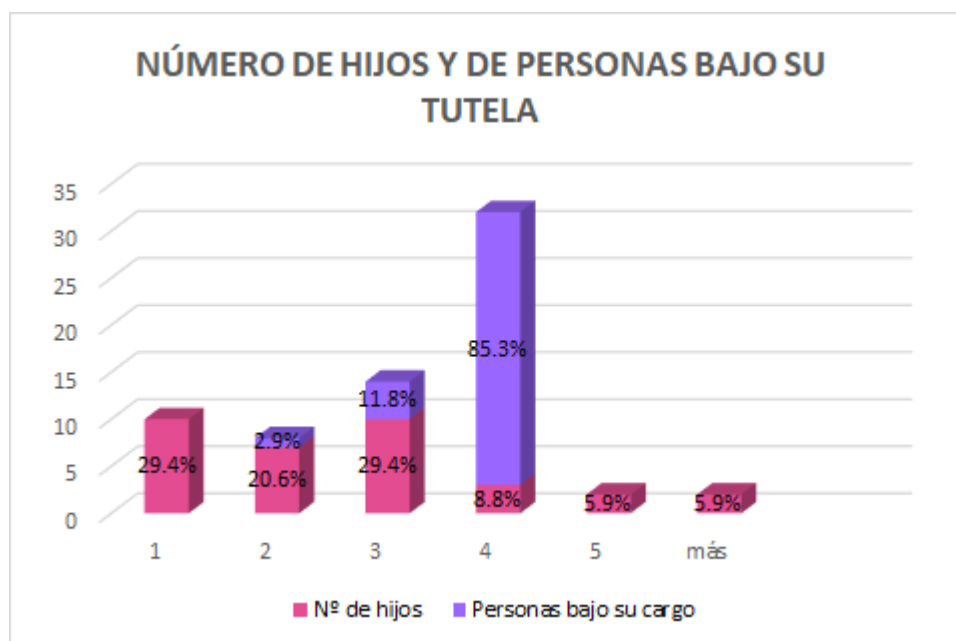
Según la Organización Internacional del Trabajo “La mayor parte de los nuevos empleos de los últimos años, particularmente en los países en desarrollo y en transición, se ha creado en la economía informal. La mayoría de las personas ha pasado a la economía informal porque no podía encontrar un empleo o emprender una actividad empresarial en la economía formal”. (OIT, p. 2)

Por otra parte, los salarios del sector público son insuficientes para mantener toda una familia, por tanto, los trabajadores se ven forzados a buscar ingresos suplementarios, en la economía informal de manera que logre la captación de ingresos, que coadyuven en los gastos cotidianos de la familia.



### 3.1.6. *Número de hijos y número de personas que habitan la misma vivienda*

Seguidamente se procede a conocer cuántos hijos tienen las personas dedicadas al tejido y cuántas bajo su tutela:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Se puede advertir la paridad en cuanto a porcentaje (29.4%) de quienes tienen un solo hijo o hija al igual de quienes tienen tres hijos (29.4%), asimismo, se observa que el (5.9%) tiene 5 hijos y, en el mismo porcentaje más de 5.

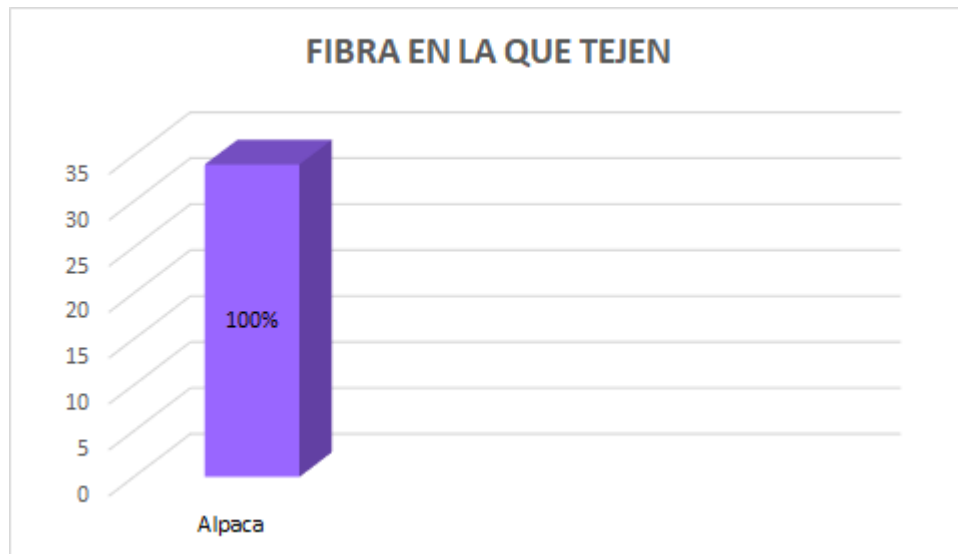
En el mismo contexto, se advierte que (85.3%) comparte la vivienda con 4 personas. Consecuentemente, se puede señalar que las personas dedicadas al tejido viven con los integrantes de su familia, es decir, cónyuge e hijos.

Concluyentemente, señalar que los ingresos económicos percibidos por su trabajo son invertidos principalmente en alimentación, educación, atención médica en caso de ser requerida y en cubrir los gastos de vivienda.

## 3.2. RASGOS ECONÓMICOS

### 3.2.1. Fibra en la que tejen y el por qué la preferencia

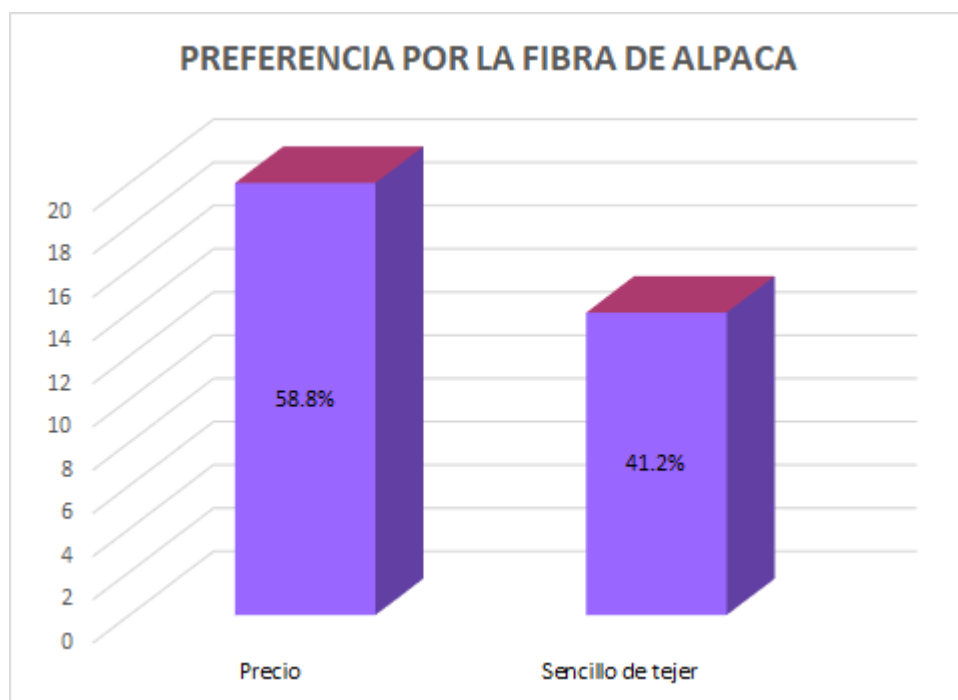
Primeramente, se procede a conocer, que fibra utilizan las tejedoras, para la confección de las diferentes prendas y el por qué la preferencia, los resultados se reflejan en el siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

El (100%) de las personas encuestadas, tejen en fibra de alpaca, debido a las particularidades.

La fibra de alpaca se caracteriza por su finura, colorido y dureza de su pelo, capacidad térmica, suavidad, sedosidad, resistencia y durabilidad, variedad de colores naturales y una gama importante de teñidos; convirtiéndola en la preferida de vendedores y diseñadores además de ser uno de los productos más lujosos del mercado textil.



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo al gráfico, se observa que la preferencia por la fibra de alpaca (58.8%) se debe al precio pagado por cada prenda elaborada.

El restante (41.2%) señala que prefiere la utilización de la fibra de alpaca por la facilidad del tejido, puesto que es una fibra bastante manejable a momento de la confección de la prenda.

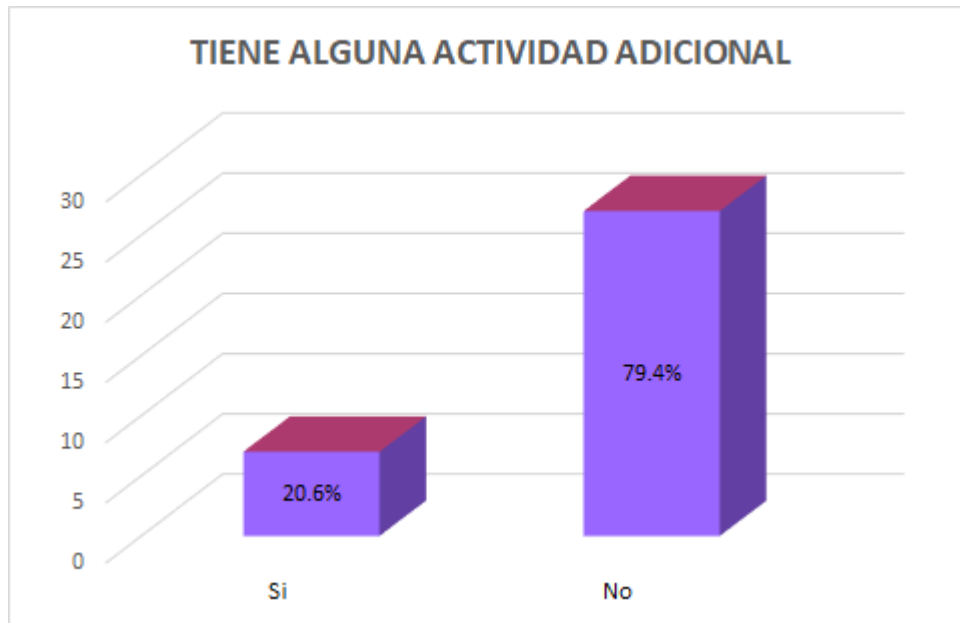
Bolivia es competitiva en el rubro de las confecciones textiles artesanales, tejido en hilo de pelo fino, principalmente de alpaca, vicuña y llama. Siendo sus mercados principales Dinamarca, Reino Unido, Alemania, Austria y Suecia.

Del total de la producción de prendas tejidas, se dispone para la exportación como también para el mercado local. De acuerdo al siguiente testimonio:

“Se podría decir que un 70% de las prendas están destinadas a la exportación y solo el 30% es para satisfacer el mercado local” (Contratante 14/10/2017)

### 3.2.2. Actividad adicional de los tejedores

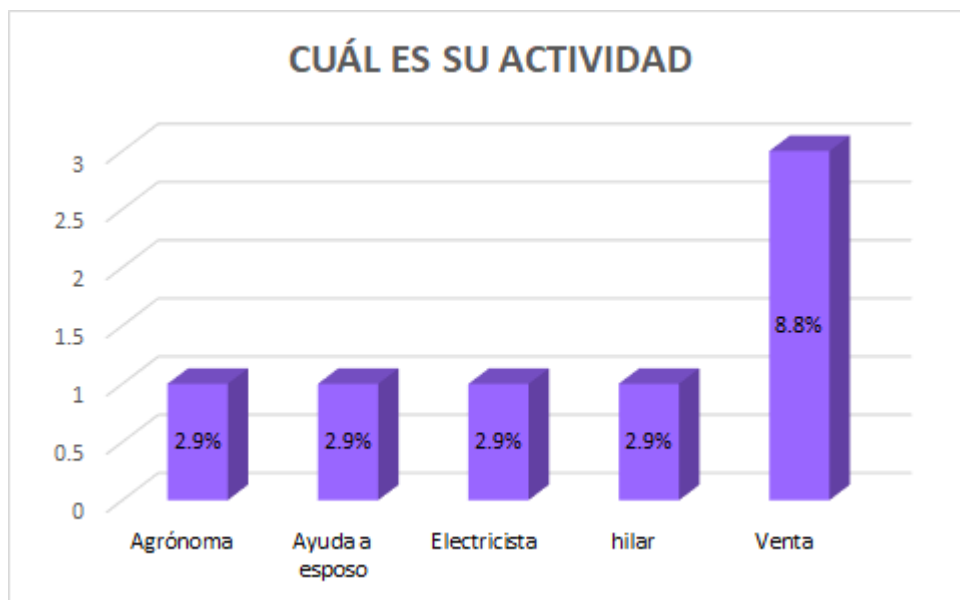
Seguidamente se procede a analizar si los tejedores tienen una actividad adicional, a parte del tejido, arrojando el siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

El gráfico, señala claramente que más de las tres cuartas partes (79.4%) de la población encuestada no cuenta con ninguna actividad adicional teniendo como única fuente de empleo y de ingreso el tejido.

Por otro lado, se evidencia que el (20.6%), casi una cuarta parte de los entrevistados cuenta con una actividad adicional y se detalla la actividad de acuerdo al siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Según los resultados el (2.9%) está dedicado a la agricultura, pues en fin de semana viajan a sus comunidades donde poseen pequeñas parcelas de tierra y se dedican a cultivar diferentes productos (legumbres y hortalizas) que son comercializados en la zona donde viven.

El (2.9%) ayuda a su esposo, en diferentes actividades especialmente albañilería o jardinería.

Es electricista el (2.9%), esta actividad es desempeñada por varones, principalmente cuando sus ingresos económicos, se ve mermado debido a la escasez de órdenes de trabajo de prendas de vestir.

El restante (2.9%), se dedica al hilado de fibra, principalmente mujeres con el fin de captar ingresos extras que coadyuven a optar a una mejor calidad de vida. Por último, el (8.8%) tiene como ocupación la venta de una diversidad de productos, refiriéndose a la desocupación laboral encubierta.

Cual sea la actividad desempeñada, la misma significa una estrategia laboral que implica un doble ingreso que permite un desahogo económico.

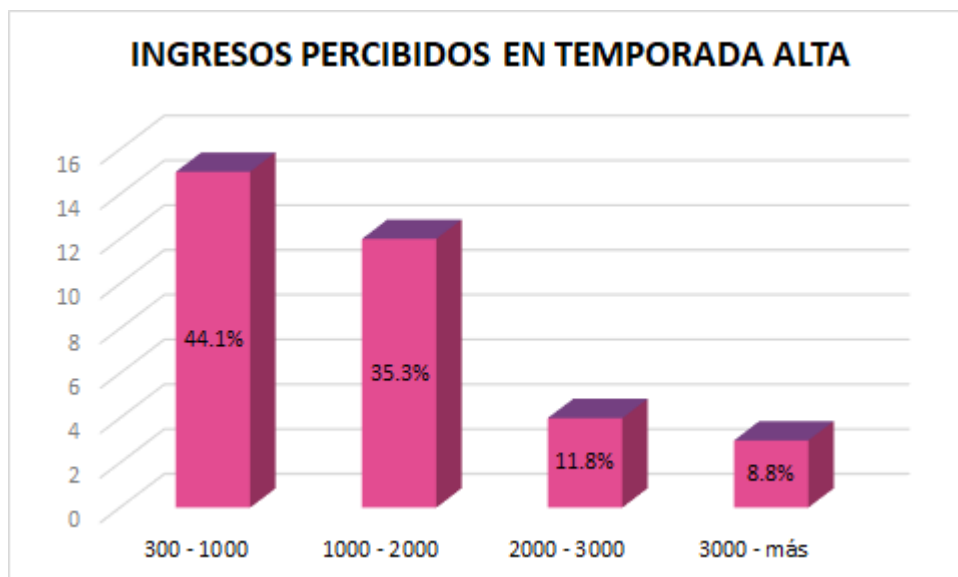
De acuerdo al Informe Nacional sobre Desarrollo Humano en Bolivia “El sector informal, de pequeña escala y baja productividad, sigue siendo el principal generador de empleo” (PNDU, 2016, p, 25)

En este contexto, “...el empleo sigue concentrado en sectores terciarios y asociados a la economía popular. Entre 2002 y 2012 siete de cada 10 empleos se generaron en las micro y pequeñas empresas, cuyos ingresos son en promedio los más bajos de las regiones metropolitanas.” (PNDU, 2016, p, 25)

### ***3.2.3. Ingresos percibidos en temporada alta y temporada baja***

La temporada alta en tejido comprende los meses de Abril a Octubre, puesto que en esa época confluye la mayor cantidad de órdenes de pedido de diversas prendas de vestir, principalmente del exterior como Estados Unidos y con mayor preferencia de países de Europa.

En temporada alta, los ingresos de los tejedores, son de acuerdo al siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Se observa, que el (44.1%) de los tejedores, percibe una remuneración que está entre los Bs. 300 a Bs. 1.000 mensuales.

Paralelamente el (35.3%) alcanza una remuneración comprendido entre los Bs. 1.000 a Bs. 2.000, por tanto, lo percibido alcanza para sobrevivir y satisfacer sus necesidades básicas.

Escasamente el (8.8%) percibe ingresos mayores a Bs. 3.000 mensuales, superando el salario mínimo nacional.

Aclarar, que la remuneración a destajo se realiza de forma mensual, para todos los tejedores. Consecuentemente señalar que en este rubro laboral predomina el pago de Bs. 1000 y los montos menos preponderantes es aquel que supera los Bs. 3000.

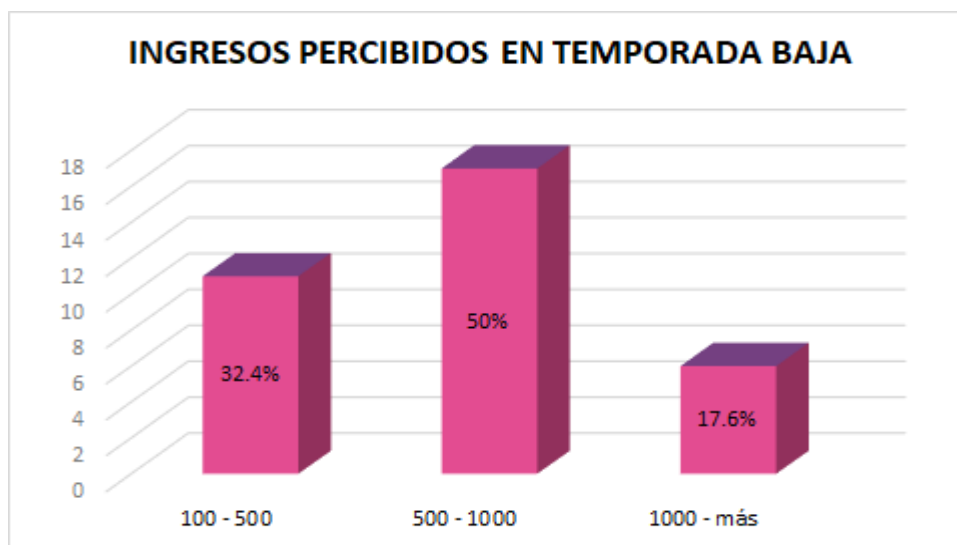
*“Mensualmente ganó Bs. 1.500 y no en horarios bien trabajados, sino que en la mañana atiando a mis hijos, asisto a reuniones del colegio, estoy cocinando hago almorzar a mis hijos puntualmente, les controlo a mis hijos para saber cómo se portan, o si están haciendo sus tareas, lavo y el tiempo que me saca es para trabajar, no tengo que salir de casa y volver de noche” (Tejedora 27/11/2017)*

Debido a un sinnúmero de circunstancias la remuneración recibida es fluctuante, por tanto, genera cierta heterogeneidad, la cual es aceptada por los tejedores, ya que depende en gran medida de las piezas elaboradas cada mes.

De acuerdo al siguiente testimonio:

*“Depende de la prenda, no es igual para todo, por una chompa me pagan Bs. 60 si es una chompa con más detalle Bs. 100, guantes para niños Bs. 22 el par, para adultos entre Bs. 28 y Bs. 30, lo que nos pagan depende de la talla y del diseño al menos donde yo trabajo, y estoy contenta con lo que me pagan”.* (Tejedora 20/09/2018)

La temporada baja, comprende los meses de noviembre a marzo, debido a la disminución de órdenes de pedido, principalmente los provenientes de Europa, lo que orilla a la confección de prendas para el mercado local y a pequeña escala. Los ingresos percibidos en dicha temporada, son como se detalla a continuación:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

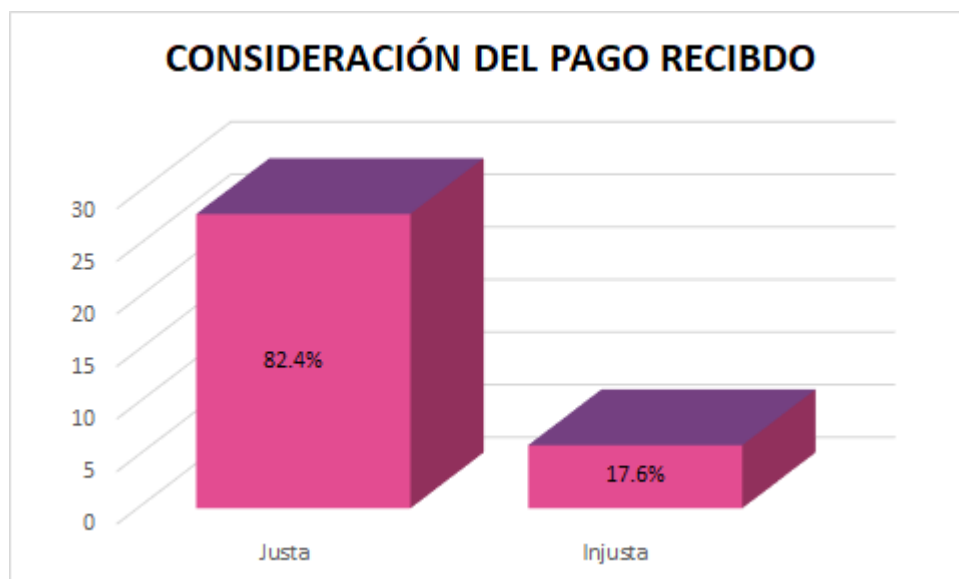
El (50%) de las personas encuestadas manifiestan que sus ingresos están entre Bs. 500 a 1.000, solamente el (17.6%) logra ganar más de Bs. 1000, por último el (32.4%) percibe de Bs. 100 a 500.



Concluyentemente se puede señalar “En el sector manufacturero y de la confección, la forma de pago más generalizada es por pieza o a destajo y contra entrega. Las remuneraciones están directamente relacionadas a las destrezas del trabajador, a su rendimiento (volúmenes producidos), al tipo de prenda, y al tipo de empleador.” (El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina Pg. 38)

### 3.2.4. Consideración de la remuneración por parte de los tejedores

De inmediato se revisa, cuál es la consideración que hacen los tejedores y tejedoras sobre la remuneración recibida:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

El (82.4%) considera que la remuneración mensual recibida es justa y acorde al trabajo realizado. Según manifiesta el siguiente testimonio:

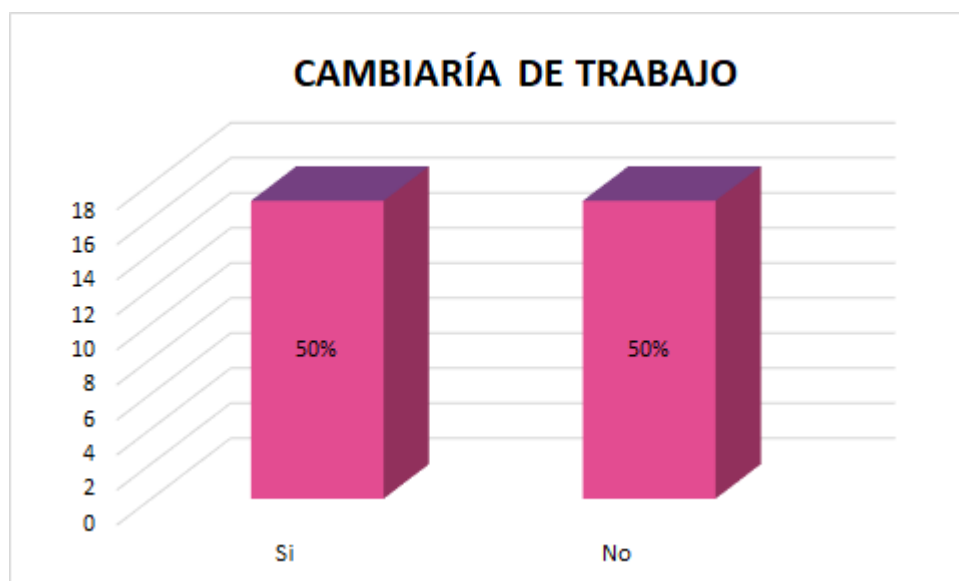
*“Si, yo estoy conforme con lo que me pagan por tejer”* (Tejedora 27/11/2018)

En contraste al (17.6%) que califica la remuneración recibida como injusta, ya que las personas encuestadas consideran que la elaboración y acabado de cada una de las prendas es muy fino, por tanto, muestran disconformidad.

*“No me quejo de lo que me pagan, pero considero que se debería valorar nuestro trabajo porque elaboramos prendas de muy buena calidad en cuanto a la confección y acabado, por ese lado es que estoy en desacuerdo” (Tejedora 20/09/2018)*

### 3.2.5. Cambiaría de trabajo si tuviesen la oportunidad

Seguidamente se procede a analizar si los tejedores cambiarían de trabajo, si tuviesen la oportunidad



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados obtenidos, se advierte la paridad, ante la posibilidad de cambiar de trabajo. Los tejedores encuestados, (50%) señalan que, si tuvieran una mejor oferta u oportunidad de trabajo, no dudaría en renunciar y embarcarse en su nuevo empleo.

En contraparte, el restante (50%), manifiesta su negativa respecto a dejar de trabajar en el rubro del tejido. De acuerdo al siguiente testimonio:

*“No cambiaría de trabajo, porque tendría que ir hasta la fábrica y eso significa salir y no*

*podría ver a mis hijos”* (Tejedora 27/11/2017).

Según otro testimonio que manifiesta lo siguiente:

*“No me conviene cambiar de trabajo, porque abandonaría mi hogar y a mis hijos, no hay confianza para dejarlos solos no sabría dónde van a qué hora salen o a qué hora llegan y quien les haría comer a su hora”*. (Tejedora 20/09/2018)

Consecuentemente toda persona que ingresa al rubro del tejido, tiene en mente la obtención de un ingreso económico con un fin determinado que les permita conseguir cierta tranquilidad económica.

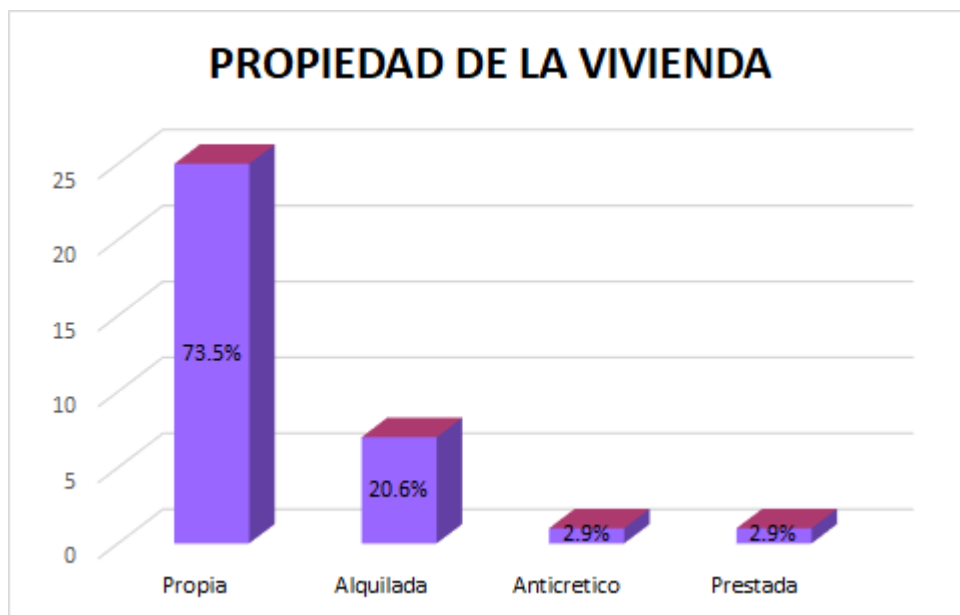
### **3.3. RASGOS CALIDAD DE VIDA**

La presente investigación, tomó como indicadores los siguientes: vivienda, salud, educación los cuales permitirán vislumbrar la calidad de vida de las tejedoras y tejedores en distintas fibras.

#### ***3.3.1. Vivienda***

##### ***3.3.1.1. Propiedad de la casa donde vive***

Para conocer la calidad de vida de las tejedoras y tejedores en diferentes fibras se toma en cuenta primeramente la propiedad de la vivienda de acuerdo al siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

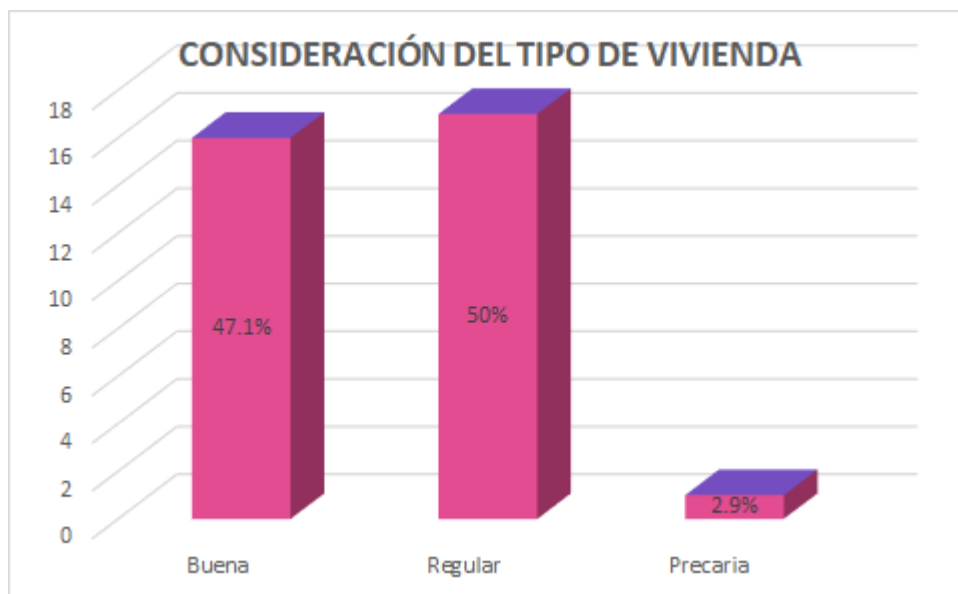
De acuerdo a los resultados, casi las tres cuartas partes de las personas encuestadas, es decir, el (73.5%) de los tejedores posee casa propia.

Asimismo, una cuarta parte, de las personas (20.6%) vive en casa alquilada, el (2.9%) vive en casa bajo la modalidad de anticrético y el restante (2.9%) vive en casa prestada.

Concluyentemente, sea casa propia, en anticrético y/o alquiler, se evidencia que el local o lugar de trabajo, está en instalaciones de su vivienda.

#### **3.3.1.2. Consideración de su vivienda**

Prontamente, se procede a analizar la cualidad de la vivienda de acuerdo a las respuestas otorgadas se tiene el siguiente cuadro:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

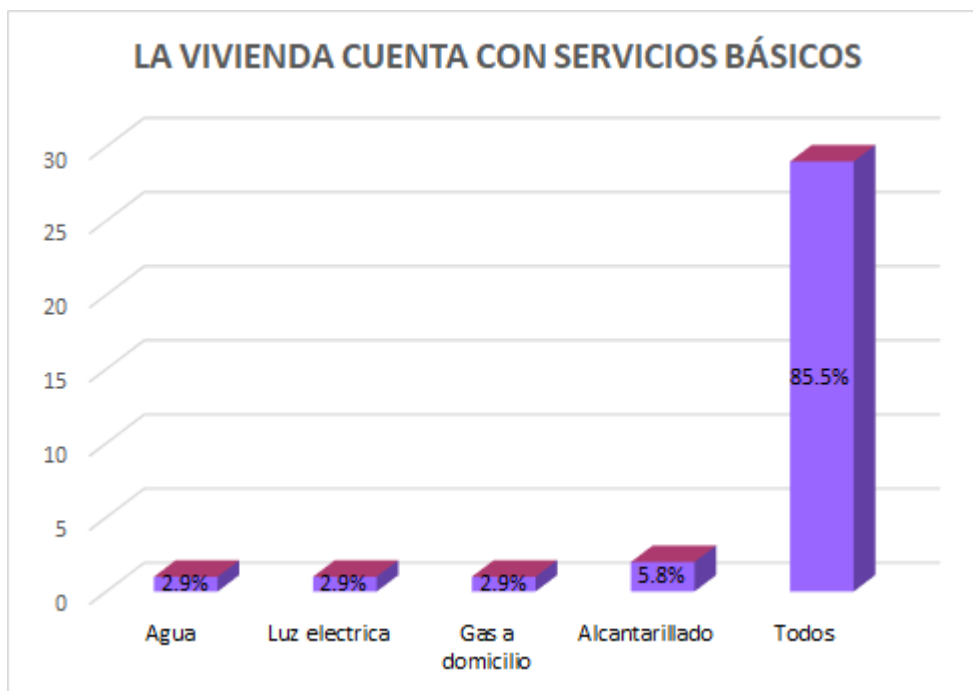
Se advierte que el (50%) considera que su vivienda es regular en lo que a la construcción se refiere.

El (47.1%) considera que su vivienda es buena y el (2.9%) califica a su vivienda como precaria.

En tanto, instalar una vivienda apropiada permite evocar un proyecto de vida como también de índole familiar, por tanto, la vivienda no solo debe proporcionar abrigo sino también debe ser utilitaria, estable, cómoda, asequible de acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano en Bolivia.

### **3.3.1.3. Vivienda y Servicios Básicos**

Seguidamente se analiza si la vivienda de los tejedores y tejedoras cuenta con todos los servicios básicos de acuerdo al siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Se observa que en las tres cuartas partes, es decir, el (85.5%) de las viviendas cuentan con todos los servicios básicos, es decir agua potable, energía eléctrica, gas domiciliario y alcantarillado.

El PNUD sostiene,

La comprensión de la situación de la vivienda metropolitana debe ser abordada desde un enfoque multidimensional, en el cual no solo importa contar con una cantidad suficiente de construcciones para acoger a la población, sino también prestar atención a factores estructurales como los materiales que la componen, la disponibilidad de servicios básicos (agua, alcantarillado, energía eléctrica y gas entre otros) y el nivel de hacinamiento, que en conjunto contribuyen de manera significativa a la calidad de vida de las personas (PNDU, 2016, p. 161).

Excluir a los habitantes de la urbe en el acceso de los servicios básicos, sería un fenómeno que afecta el concepto de justicia social, poniendo en tela de juicio los valores de protección y arriesgando la sostenibilidad y coexistencia.

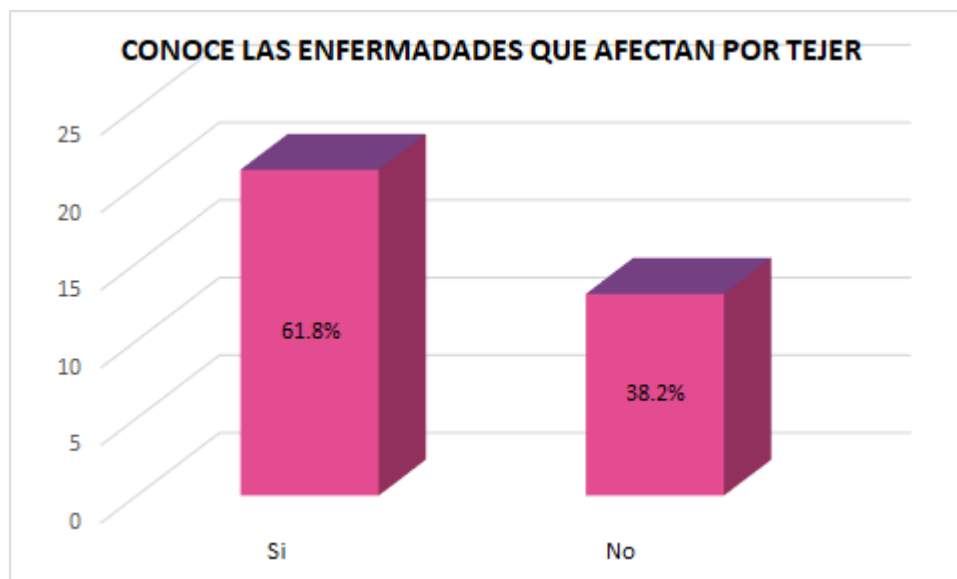
Asimismo, “a provisión de servicios de calidad es un elemento de inclusión y equidad que requiere de la fijación de umbrales y estándares mínimos independientemente del municipio, distrito o zona en la que los ciudadanos residan. Estos umbrales deberían abarcar la disponibilidad de servicios básicos.” (PNDU, 2016, p. 376).

### 3.3.2. Salud

Para comprender la calidad de vida de los tejedores y tejedoras en diferentes fibras, se precisa conocer cómo cuidan de su salud y a que institución hospitalaria recurren en caso de requerir atención médica, en ese contexto se toma los siguientes datos:

#### 3.3.2.1. Conoce las enfermedades que afectan a las personas por tejer

Primeramente, se procede a conocer si las tejedoras y tejedores tienen conocimiento si su actividad, en este caso el tejido, causa alguna enfermedad de acuerdo al gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados, más de la mitad, es decir, el (61.8%) de las personas encuestadas tiene conocimiento que su actividad causa algún tipo de enfermedad, resaltando que no las detallan.

En contraste al (38.2%) de los tejedores, desconoce las enfermedades que conlleva el trabajo que realiza.

La Organización Internacional del Trabajo sostiene,

Para proteger a los trabajadores contra las lesiones y enfermedades que pueden surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo, para adaptar el trabajo a los trabajadores y para prevenir accidentes y enfermedades a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el control de los factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas” (OIT, p. 29)

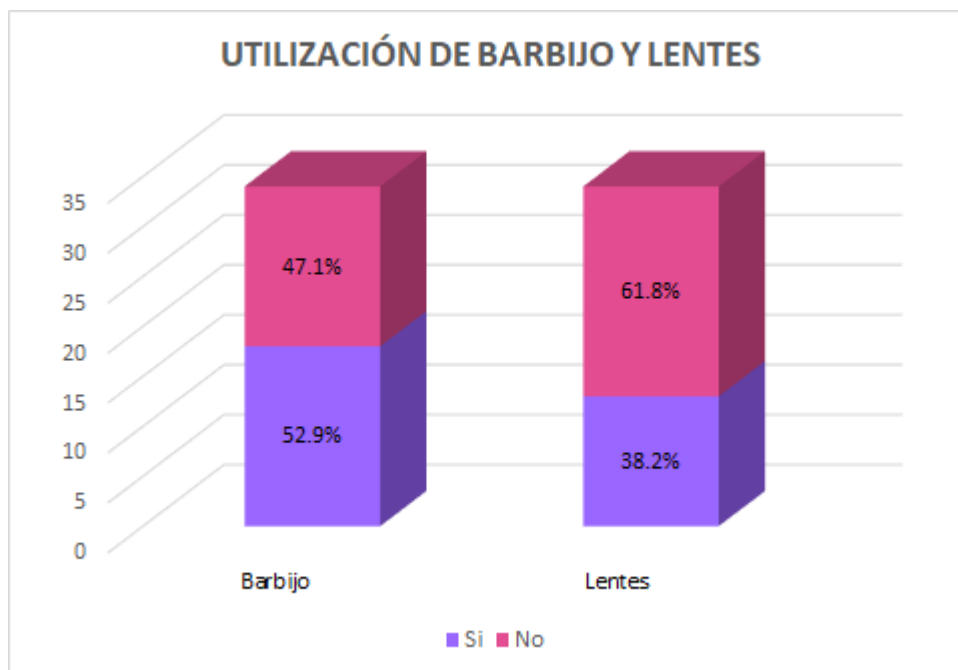
En el caso del tejido la inhalación del polvillo que despide la lana es generadora de enfermedades que dañan los ojos o producen neumoconiosis definida como “la enfermedad respiratoria producida por la inhalación continuada de polvo, en las industrias textiles en que las sustancias empleadas en el trabajo lo producen en las diversas fases de su elaboración” (Gonzales R., 2000, p. 257)

A modo de conclusión, señalar que esta actividad laboral tiene ciertas desventajas, si no se toman los recaudos necesarios en cuanto a la utilización de equipos de protección personal en su forma más básica.

### ***3.3.2.3. Uso de barbijo y lentes***

Inmediatamente, procedemos a analizar si las tejedoras y tejedores usan barbijo y lentes a momento de trabajar:





FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los datos obtenidos más de la mitad de los tejedores (52.9%) utiliza barbijo a momento de tejer y solamente el (38.2%) hace uso de lentes a momento de realizar su trabajo.

Mientras que el (47.1%) no utiliza barbijo y el (61.8%) no usa lentes a momento de realizar el trabajo.

Las vías de entrada del polvillo al organismo humano son:

- La respiración (inhalación),
- El contacto con la piel (vía dérmica),
- La ingestión (vía digestiva),
- Los ojos.

***Inhalación:*** Es la principal vía de absorción de sustancias tóxicas y cuando están son muy irritantes provocando tos y otras patologías similares a la bronquitis. Cuando tienen forma de polvo se quedan en los conductos respiratorios (partículas de mayor tamaño) y ser expulsados con la tos a través de flemas o seguir hasta los alvéolos y provocar enfermedades pulmonares. Si las partículas son pequeñas, el paso a la sangre y de allí al resto del organismo

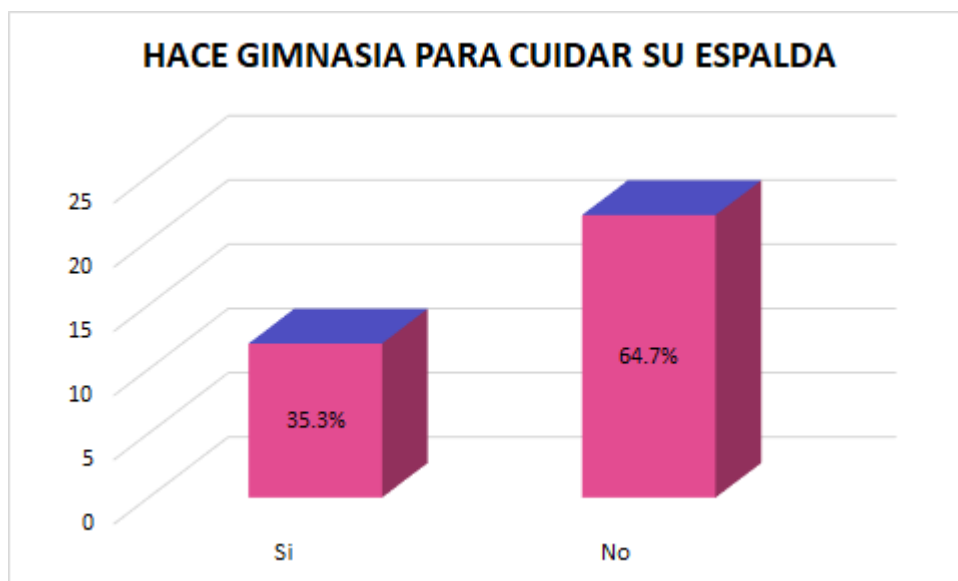
es presuroso y ejerce su acción en diferentes partes del organismo.

**Por los ojos:** todos conocemos la gran sensibilidad del ojo. Es obvio que, frente al contacto de sustancias químicas con el ojo, la irritación y la quemadura son lesiones frecuentes en los ámbitos laborales.

Consecuentemente, el uso de equipo de protección personal en sus formas más básicas como el barbijo y los lentes, son importantes al momento de trabajar para así evitar enfermedades respiratorias u oculares.

#### **3.3.2.4. Tejedores hacen gimnasia para cuidar su espalda**

A continuación, se conocerá si realizan algún tipo de ejercicio físico para cuidar su espalda:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados, se observa que los tejedores (64.7%) no realiza ningún tipo de ejercicio para cuidar su espalda.

Mientras que el (35.3%) realiza algún tipo de ejercicio, para no sufrir de problemas de espalda y que les permita realizar su trabajo en las mejores condiciones de salud.

El trabajo de músculos de la espalda, es importante porque permite adquirir fuerza en dicha zona y evitar posibles lesiones posturales como: curvatura de la columna y posibles dolores en el cuello y en la zona lumbar que derivan de las actividades que realizamos en nuestra vida diaria.

### 3.3.2.5. Tiene o tuvo Seguridad Social

De seguida, saber si las personas dedicadas al tejido cuentan con Seguridad Social.



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los datos el (58.8%) desconoce en qué consiste la Seguridad Social, por tanto, aseguran no contar con la misma.

Porcentajes reducidos como él (2.9%), en alguna oportunidad contó con el servicio ya sea de forma personal o como beneficiario del cónyuge por matrimonio (2.9%).

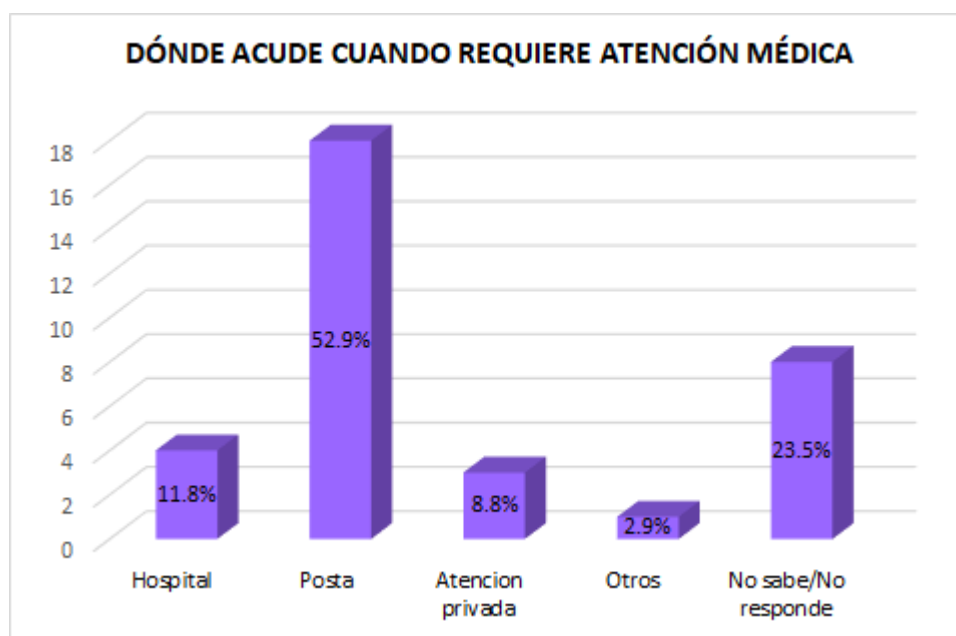
La Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, promulgada en octubre de 2008 en el Artículo 45 señala " I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social, II. La seguridad social se presta bajo los principios

de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social, III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales”.

Consecuentemente, las y los tejedores en diversas fibras, están desprovistos de beneficios sociales, que motiven a realizar un trabajo más eficiente y comprometido con un solo contratante.

### **3.3.2.6. *Dónde acude cuando requiere atención médica***

Siguiendo la prosecución de resultados a continuación se describe, dónde acude cuando requiere atención en salud:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados se advierte que las personas dedicadas al tejido cuando

requieren atención médica asisten principalmente a la posta con un (52.9%), debido a la cercanía de su hogar, en segundo lugar (23.5%) no aclaran donde asisten en caso de requerir atención médica.

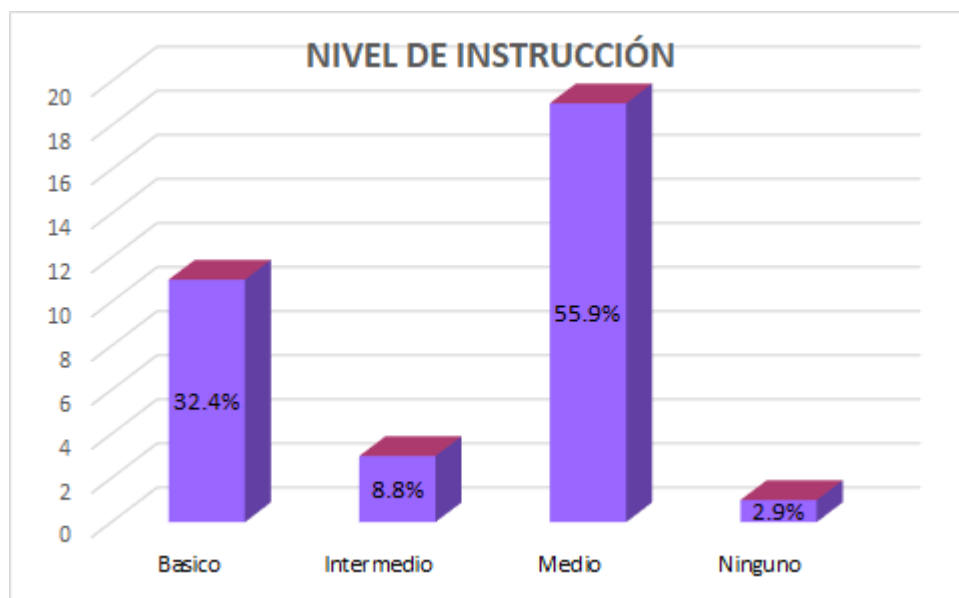
Un pequeño porcentaje (8.8%) sostienen, que en caso de requerir atención médica asisten a un servicio privado.

Según el Informe de Desarrollo Humano de Bolivia -La escasa cobertura de los seguros de salud que benefician a los trabajadores del sector formal del mercado de trabajo, que representa el 30% de los empleos metropolitanos, obliga a que un importante número de habitantes metropolitanos –pero también del conjunto del país– se vean obligados a destinar parte del presupuesto de su hogar a gastos médicos, restando eficiencia a la universalidad de la atención pública de salud (PNDU, 2016, p. 30)

### **3.4.Educación**

#### **3.4.1. Nivel de instrucción de los tejedores y tejedoras**

Referente al nivel de instrucción, de las tejedoras y tejedores se vislumbra los siguientes resultados:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

La mayoría de las personas encuestadas (55.9%), llegó a culminar la educación secundaria, seguidamente el (32.4%) solo cursó el nivel primario y el (2.9%) no ingresó a la escuela.

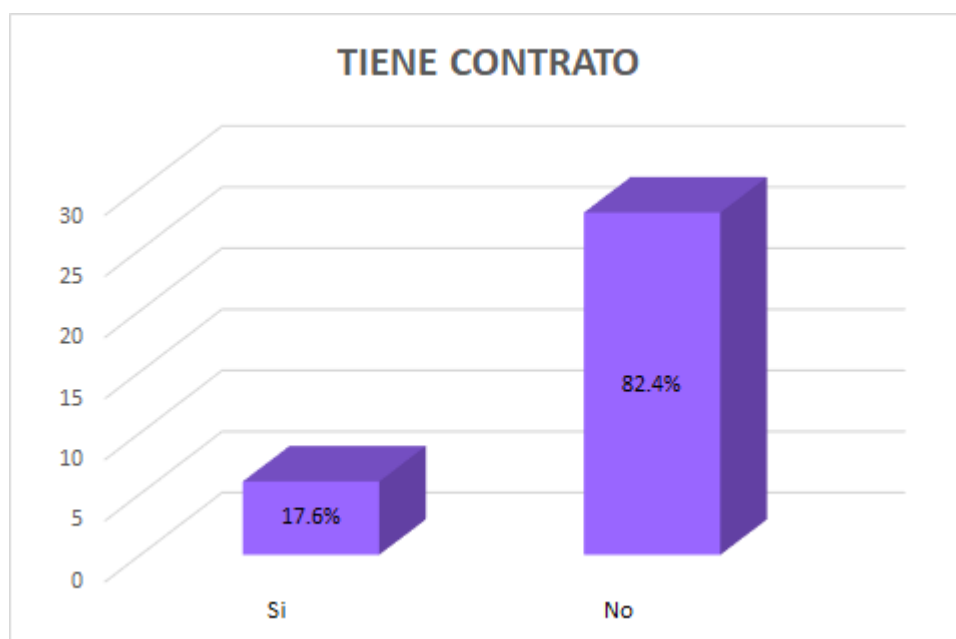
De acuerdo a los resultados, resaltar que, de la población encuestada, ninguno de ellos llegó a cursar el nivel universitario.

Por los datos obtenidos, se puede decir que las personas dedicadas al tejido no tuvieron las oportunidades, para acceder a la educación superior, entre los motivos para ello es no haber culminado la educación escolar, y no contar con los recursos económicos necesarios.

### 3.5. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

#### 3.5.1. Cuenta con contrato con el que ingresó a trabajar en el rubro de tejido

Por último, se procede a describir si las personas dedicadas al tejido poseen contrato de trabajo y los resultados se detallan en el siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

De acuerdo a los resultados arrojados, se observa que solamente el (17.6%) manifiesta tener un contrato de trabajo, aclarando que no se tuvo las especificaciones del mismo.

En contraste al (82.4%) que asegura no firmó ningún tipo de contrato de trabajo, al momento de incorporarse a su fuente de trabajo.

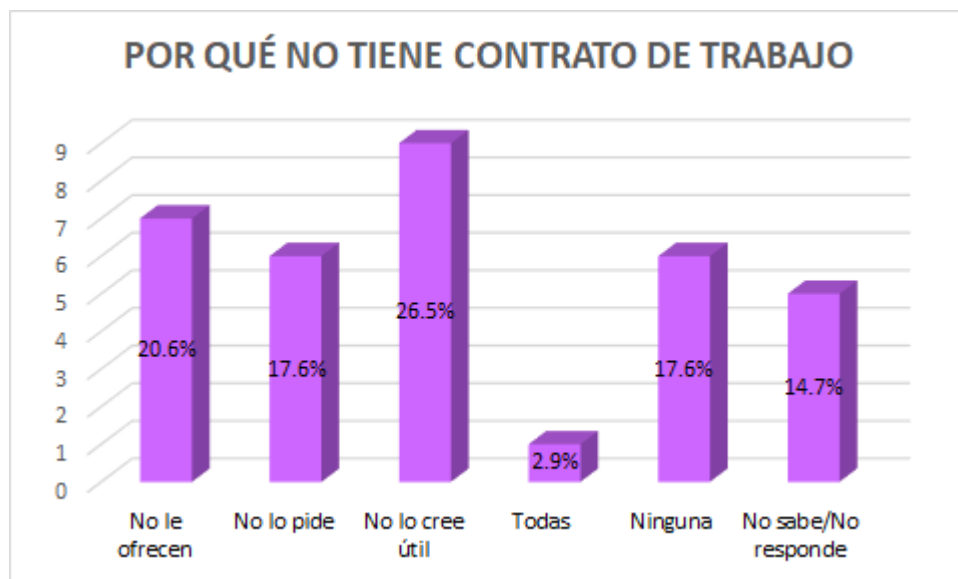
Concluyentemente, señalar que en este rubro predomina el contrato verbal, en el que se estipula precio. Asimismo, se procede con el control del material entregado como de las prendas a realizar mediante un cuaderno de anotaciones.

Asimismo, de acuerdo al testimonio de uno de los tejedores, que señalaba lo siguiente:  
*“No tenemos contrato o papel firmado, quedamos de forma verbal la cantidad de prendas a entregar y el precio a pagar, por ejemplo, de una chompa tejida a mano, me pagan Bs. 90 y por una pulserita Bs. 20”* (Tejedora 27/10/2017)

De acuerdo a la legislación vigente “El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.” (Ley General del Trabajo, Título II, Capítulo I, Art. 6)

### **3.5.2. Razones por la que no tiene contrato de trabajo**

De acuerdo a lo manifestado por las personas dedicadas al tejido se presenta el siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en octubre 2017

Se puede apreciar, que el (26.5%) no cree útil el poseer un contrato o documento firmado, en un (20.6%) sostiene que no tiene contrato porque no le ofrece el empleador, en un porcentaje menor (17.6%) es el empleador quien no ofrece la constitución del documento en el que conste los derechos y obligaciones de ambas partes.

Una quinta parte de la población encuestada (14.7%), no manifiestan por qué no exigen la firma de un documento en el que figure lo estipulado verbalmente, principalmente el detalle de los montos a recibir por la confección de las prendas.

El (17.6%), declara que no tiene una razón objetiva del porque no se insta al contratante a constituir un documento que respalde sus derechos.

Una mínima parte, (2.9%) sostuvo que todas son las razones, de por qué no posee contrato de trabajo. Un porcentaje considerable (14.7%) se abstuvo de responder, aludiendo que no tiene una razón clara y específica del por qué no posee un contrato firmado.

En conclusión, las y los tejedores en diferentes fibras, no consideran relevante la firma de un documento, en el que se estipule las condiciones de trabajo, precios y plazos de contra entrega. Puesto que verbalmente ya se fijaron todos los términos del trabajo, que garanticen el cumplimiento de la producción de prendas y accesorios.



## CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. CONCLUSIONES

Después de los resultados obtenidos del trabajo de investigación se desarrolla las siguientes conclusiones:

En el rubro del tejido tanto, los tejedores y tejedoras se puede destacar los siguientes aspectos:

*Primero:* En el rubro del tejido predomina la presencia de personas adultas que no logran insertarse en el mercado laboral formal, y encuentran en el tejido una forma de ingreso.

*Segundo:* La mayoría de las personas dedicadas al tejido proviene del sector rural, es decir, de diversas provincias del departamento de La Paz.

*Tercero:* Referente al estado civil, una gran mayoría son personas casadas y con familia establecida.

Respecto al nivel de educación formal, se puede señalar que ninguna de las personas dedicadas al tejido llegó a cursar el nivel universitario y solo la mitad de las personas encuestadas culminaron la educación secundaria.

Considerando que la remuneración obtenida está en relación a la cantidad de prendas elaboradas, en este caso el dinero se destina a diferentes fines entre ellos la constitución de la vivienda en este aspecto

#### **- Características de la vivienda**

*Primero:* Durante el trabajo de investigación, se pudo advertir que tres cuartas partes de las y los tejedores son propietarios de la vivienda que habitan, se corroboró que el lugar de

trabajo está en instalaciones de su hogar. Respecto a la estructura de la vivienda, se pudo constatar que cuentan con obra bruta y obra fina, aunque de forma muy rústica.

En el mismo, cuentan con un ambiente en el que desempeñan su faena laboral, ya que ahí tienen todos sus instrumentos de trabajo como la máquina remalladora, la máquina de tejer en algunos casos que les ayuda con el trabajo, la fibra de alpaca que es la materia prima para el trabajo a desarrollar.

*Segundo:* Las viviendas cuentan con los servicios básicos agua, energía eléctrica, alcantarillado, según señalan los tejedores el consumo mensual de los mismos, es pagado con los ingresos percibidos por el trabajo realizado.

*Tercero:* existe una división de opiniones a momento de considerar si la remuneración recibida es acorde al trabajo realizado, pero deja entrever que la motivación para considerar esta modalidad de empleo como adecuada, es principalmente el que la desarrollan en su casa.

#### - **Características del acceso a atención médica**

*Primero:* Al no poseer con un contrato o documento firmado las y los tejedores no cuentan con seguridad social ni aportes, por tanto, al momento de sufrir algún accidente o enfermedad cual sea el caso, ellos acuden a diferentes centros hospitalarios como hospitales, postas, atención privada o en algunos casos se auto médica y se curan en casa.

*Segundo:* Las y los tejedores manifiestan que de la remuneración recibida y dentro el presupuesto mensual para gastos se destina un determinado monto para atención médica, en caso fuera necesario. Contrariamente, quienes cuentan con seguridad social, acuden al servicio, en situaciones donde realmente fuese necesario.

#### - **Características del acceso a educación**

*Primero:* El total del universo de personas encuestadas, asistieron al colegio, aunque solo un (55.9%), llegó a culminar la educación hasta el nivel secundario.

*Segundo:* Resaltar que el total del universo de personas encuestadas no llegaron a cursar la

formación universitaria, debido a diferentes factores, pero principalmente el económico.

#### - **Características del contrato de trabajo**

Respecto al contrato de trabajo, y basándonos en los testimonios vertidos por el contratante, así como también de los tejedores.

*Primero:* No existe un contrato o papel firmado, el contrato es netamente verbal y en él se fija el monto a pagar por prenda y la cantidad a realizar, obviamente siguiendo todas las especificaciones y detalles de las chompas, ruanas, mantillas y otros, además de pasar el control de calidad para que se remunere por la prenda confeccionada.

*Segundo:* Los tejedores, no consideran pertinente la solicitud o utilidad de firmar un documento o contrato, porque todo ya se acordó de forma verbal, resaltando que ambas partes llegan a cumplir su palabra, por tanto, no consideran necesario tenerlo por escrito.

*Tercero:* Cabe resaltar que el contratante lleva el control del personal que trabaja mediante una planilla en la cual se registra el nombre de la persona, cantidad de piezas y fecha a entregar además del monto total a pagar por el trabajo encomendado.

El trabajo de campo realizado dejó entrever que existe una gran confianza entre contratante y trabajador, pues ambas partes cumplen con lo pactado verbalmente.

## **4.2. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que, a través de instancias correspondientes, impulse acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales del trabajo a destajo - domicilio de las y los tejedores, facilitando su acceso a las oportunidades de empleo y participación económica.
- Se recomienda realizar la profundización de investigaciones en cuanto a la relación trabajo a destajo y calidad de vida de las familias de tejedores, bajo un enfoque

generacional que permita establecer propuestas pertinentes para su desarrollo psicosocial de los integrantes de familia.

- Es importante que se visibilice el trabajo a destajo, ya que en la actualidad representan un porcentaje importante del empleo, siendo que desde el enfoque de género se representa una proporción mayor en el empleo de las mujeres.
  
- Es necesario familiarizarnos con esta modalidad laboral que para muchos es aún desconocida, presentando gran importancia debido fundamentalmente a los beneficios que ofrece para las empresas y no así para los trabajadores, siendo que en la mayoría de los casos los empleadores pueden omitir frente a ellos las normas tutelares del Derecho del Trabajo.
  
- Se recomienda que a través de la carrera de Trabajo Social se ejecute una propuesta de mejora de la calidad de vida mediante el trabajo a destajo – domicilio de tejedores y su influencia en las familias, que protejan a trabajadores, para lograr la concientización sobre su importancia en el desempeño de sus labores diarias y en el desarrollo integral de la familia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antezana J. (2004). *Diccionario Jurídico de Derecho y Seguridad Social*. La Paz - Bolivia: IBCE.
- Bencomo T., & Correia L. (2012). *La ética tributaria y la moral empresarial, como sinónimo de responsabilidad social en Venezuela*. Venezuela.
- Brandi P. (2007). *El trabajo a domicilio*.
- Cabanellas G. (1994). *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*. Argentina: Heliasta.
- Casanovas R. (1988). *Migración y empleo en la Ciudad de Santa Cruz*. Santa Cruz de la Sierra - Bolivia: Ministerio de Trabajo 4.
- De Chazal P. (1997). *Fundamentos de Derecho Laboral y Social*. Santa Cruz de la Sierra - Bolivia: UPSA.
- Dick M. (2001). *El manual práctico laboral*. La Paz - Bolivia: El País.
- Galvan M. (2016). *¿Qué es la calidad de vida?* México: Universidad Autónoma de Hidalgo.
- Gonzales R. (2000). *Manual de medicina y cirugía*.
- Haraszti M. (1981). *A Destajo*. Barcelona: Montesinos S.A.
- Heikel M. (1998). *Trabajadores a domicilio en Paraguay*. Paraguay: OIT.
- Henríquez H. (2010). *¿Derribar el cerco neoliberal? El sistema de relaciones laborales en el comercio de las grandes tiendas*. La Plata: UNLP.
- ilo.org. (2000). *Temas de equidad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/viii/index.htm>
- Jelin E. (1998). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires - Argentina: FCE.
- López B. (1997). *El Salario*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de Méx.
- Magne A., & Nina H. (2010). *La memoria del tejido, identidad cultural y desarrollo sostenible en el altiplano boliviano de La Paz y Oruro*. La Paz - Bolivia.
- Medinaceli X. (1996). *Alternando la rutina*. La Paz - Bolivia: Industrias Offset Color y

otros.

Montero C. (2000). *La formación de capital humano en empleos atípicos: El caso del trabajo a domicilio*.

Mostajo D. (2004). *Derecho individual del trabajo, doctrina, legislación, jurisprudencia, derecho comparado*. La Paz - Bolivia: UMSA.

OIT. (1996). *Trabajo digno y decente*. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. (2013). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*.

OIT. (2013). *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico*. OIT.

OMS. (1996). *Calidad de vida*. Foro Mundial de la Salud.

Pasco M. (2008). *Trabajo y promoción del empleo*. Perú.

PNDU. (2016). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano en Bolivia*. Bolivia.

PNUD. (2015). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano. El nuevo rostro de Bolivia. Transformación social y metropolización*. La Paz - Bolivia: SPC.

Scaron P. (2017). *El Capital. Crítica de la economía política*. España: España Editores.

Shultz J., & Crane M. (2009). *Desafiando la globalización*. La Paz - Bolivia: Plural.

Smith A. (1997). *La riqueza de las naciones*. Obtenido de <https://books.google.com.bo/books?id=vq-JDwAAQBAJ&pg=PT95&lpg=PT95&dq=As%C3%AD+como+la+remuneraci%C3%B3n+abundante+del+trabajo+estimula+la+procreaci%C3%B3n,+tambi%C3%A9n+incrementa+la+laboriosidad+del+pueblo+llano.+Los+salarios+son+el+est%C3%ADmulo+del+es>

Tomei M. (1993). *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: Una visión comparada*. OIT.

Zegada L.(1999). *Flexibilización del trabajo de la mujer*. Santa Cruz de la Sierra - Bolivia

# **ANEXO**

**TABLA 2.1.**

**MARCO LEGAL COMPARATIVO**

ASPECTOS	ART.	OIT	ART.	BOLIVIA	ART.	PERU	ART.	ARGENTINA	ART.	ECUADOR	OBSERVACIÓN
		<b>Conv. 177 y Rec. 184</b>		<b>Ley General del Trabajo</b>		<b>D. Leg. 728, Título IV</b>		<b>Ley 12.713/41</b>		<b>Código del Trabajo 1997</b>	
	Con. 1, a, iii	Elabora un producto conforme a las especificaciones del empleador.	32	Se entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono se encuentran comprendidos dentro de esta definición	87	Se ejecuta por cuenta de uno o más empleadores que regulan el trabajo a realizarse, sin supervisión directa.	Art. 3 Inc.	Quedan sometidas a las disposiciones de esta ley las personas, en el carácter y modalidad que la misma determina, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal el que se realiza:  En la vivienda del obrero o en un	277	Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.	En todos los casos se entiende que el trabajo es dado por el empleador como así también las especificaciones



<p><i>Empleador y control</i></p>							<p>a)</p>	<p>local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma;</p> <p>En la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo,</p>			
							<p>b)</p>	<p>mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena;</p>			

								En establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.			
	Con. 1, c.	El empleador da el trabajo por cuenta de su empresa.	Art. 32  1)	Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio, a destajo por cuenta de un patrono. Taller de familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él;	88	Genera relación laboral, sea el empleador el productor, subcontratista o agente, siempre que se encuentren registrados.				Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etcétera, que den	

<b>Relación laboral</b>			2)  3)	Los que trabajan en compañía o por cuenta de un patrono, a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos;  Los que trabajan a jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrono.					280	o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.	
<b>Delimitación</b>	Con. 1, a  Con. 1, b.	No comprende al que tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerado como trabajador independiente.  Tampoco si			89	No comprende el trabajo autónomo, el realizado en un taller de familia o el trabajo familiar					

		ocasionalmente realiza su trabajo como asalariado en su domicilio.								
<b>Fijación de remuneración</b>	Rec. VI, 13 y 14	Deberían fijarse tasas salariales mínimas. Las tasas de remuneración deberían fijarse por negociación colectiva o por autoridad previa consulta.	34	Las retribuciones serán canceladas por entrega de labor o por períodos de tiempo no mayores de una semana.	90	Debe figurar en el contrato de trabajo o convenio colectivo, en base a criterios de remuneración por producción: valor hora o tarifa por bien producido.	Art. 4	Los empresarios, los intermediarios y los talleristas que contraten un trabajo a domicilio, son responsables solidariamente:  Del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas. Esta responsabilidad para el <i>empresario</i> , cuando el trabajo se ha contratado por un intermediario o tallerista, sólo alcanza hasta el importe de dos meses de remuneración, o	285	Fijación del salario mínimo. Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán el salario mínimo por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

							a)	hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor;			
<b>Contrato</b>	Rec. 5	Debe informarse al trabajador por escrito o por otro modo sobre el empleador, su remuneración y el tipo de trabajo.			91	Contrato por escrito y en triplicado, "una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro".					El Convenio exige la suscripción de contrato, pero la legislación boliviana carece de esta exigencia.
<b>Registro</b>	Rec 7.2  Con 6	El empleador debe llevar un registro de los trabajadores a domicilio según sexo, indicando la remuneración.	Todo patrono comprendido en este Capítulo se inscribirá en la Inspección de Trabajo, comunicando la nómina de trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los		92 - 93	El empleador debe llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador, indicando la remuneración y	Art. 6	Los empresarios, intermediarios y talleristas que den trabajo a domicilio, deberán llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el		Registro de trabajadores. El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del	

	Rec 6	Las estadísticas del trabajo, siempre que sea posible, deben abarcarlo.  Debe registrarse a los empleadores que recurren al trabajo a domicilio	33	trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.		el N° de carné de inscripción en el IPSS (Seg. Social).		que, por lo menos, constará:  a) Nombre, apellido y domicilio de los obreros;  b) Cantidad y calidad del trabajo encargado;  c) Tarifas y salarios fijados en relación con la categoría del trabajo;  d) Número, marca o rótulo del trabajo efectuado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8;  e) Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo al obrero a domicilio.	281	trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir. Una copia de registros se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.	Todas las legislaciones contemplan el registro de empleados a domicilio

<b>Derechos sociales del trabajador</b>					94 - 95	Vacaciones pagadas y compensación por tiempo de servicios (8.33% de la remuneración anual en cada caso);				El pago de vacaciones solo está contemplada en la Legislación del Perú y no así en Bolivia y mucho menos contempla el Convenio ni la recomendación
<b>Protección Social</b>	Con 4 Con 7 Rec 25 Rec 26	Deberá promoverse la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros asalariados. La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse teniendo en			96	Comprendidos en el Sistema Nacional de Pensiones (DL 19990) y el de Salud (Ley 22482). Inc. subsidios por maternidad y lactancia. No están comprendidos en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (DL 18846).				El D. Leg. cumple con el Convenio, salvo en lo referente a salud ocupacional. En tanto la legislación boliviana carece de dicho acápite.

		<p>cuenta sus características.</p> <p>Deben extenderse y adaptarse los regímenes de seguridad social.</p> <p>Debe aplicarse la legislación sobre protección de la maternidad.</p>								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--





# **REPORTE FOTOGRAFICO**

# FIBRAS DE ALPACA



**Colores naturales**

**Colores teñidos**





Entrega de fibra de alpaca por peso





**Mujeres tejedoras**





Mujeres tejedoras





**Varones tejedores**





Prendas de vestir terminadas





Prendas de vestir terminadas

