



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo JUANA VALERIA COCAI COCAI C.I. 3482004 L.P.
autor/a de la tesis titulada

"TRABAJO FLEXIBLE Y PRECARIIDAD LABORAL EN
TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES"

mediante el presente documento dejo 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

MAESTRIA 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. 29 DE JUNIO DE 2018

Firma: 

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ACADÉMICA LA PAZ**

**MAESTRÍA
“GERENCIA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO”
GESTIÓN ACADÉMICA 2015 – 2016**



**TRABAJO FLEXIBLE
Y PRECARIEDAD LABORAL EN
TRABAJADORES DE EVENTOS
SOCIALES**

**(ESTUDIO REALIZADO EN LA ZONA LOS ANDES DE LA CIUDAD DE LA PAZ
Y VILLA DOLORES DE LA CIUDAD DE EL ALTO, GESTIONES 2016 Y 2017)**

TESIS DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER

**POSTULANTE: LIC. JUANA VALERIA COCHI COCHI
TUTOR : PHD. ALBERTO BONADONA COSSÍO**

La Paz – Bolivia

Mayo, 2018

Dedicatoria

A mis amados hijos
Juan Daniel e Ivhonné por el gran cariño que me brindan
y por ser mi fuente de inspiración para seguir superándome día a día.

A mi amado esposo, Daniel,
por su gran apoyo, comprensión, cariño, paciencia
y, sobre todo, por su confianza en mis capacidades para lograr mis objetivos.

A mis amigos y amigas y todas aquellas
personas que de una u otra manera me alientan a lograr mis sueños.

Agradecimientos

Formular agradecimientos resulta una tarea ardua, cuando son tantas las personas que colaboraron de una u otra forma, para que este trabajo se haga realidad.

Desde aquellos que contribuyeron a mi formación, hasta quienes día a día posibilitan el diálogo y la reflexión, a todos ellos mi gratitud.

En forma muy especial quiero expresar mi agradecimiento:

- Al PHD. Alberto Bonadona, por la seriedad y la responsabilidad en el asesoramiento de la presente tesis.
- A los Tribunales de la tesis PHD. Cesar Rojas y Lic. Jaime Duran por sus precisas observaciones que contribuyeron a mejorar el presente trabajo de investigación.
- A mis padres, a mis hermanos y a mi esposo por su confianza y apoyo constante.
- A todas las personas que me permitieron realizar la investigación en sus fuentes de trabajo.
- A mis amigas y amigos por no dejar de apoyarme.
- Y a todas las personas que colaboraron en ésta investigación.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación analiza la dinámica laboral de los trabajadores de eventos sociales, sector que se ha convertido en un importante amortiguador del desempleo al cobijar a apersonas segregadas del sector formal de trabajo. El objeto de la investigación está enmarcado en las condiciones laborales de éstos trabajadores y las formas cómo accedieron a ésta modalidad de trabajo.

El objetivo general se ha centrado en establecer las características de las condiciones laborales de los trabajadores de eventos sociales de la zona Los Andes y Villa Dolores de la ciudad de La Paz y El Alto, en correspondencia a sus modalidades de inserción laboral y al perfil socio-económico de aquellos. Por tanto, el estudio caracteriza el perfil socio-económico de las personas que ingresan al sector laboral de eventos sociales; los motivos que les impulsaron a ingresar a este mundo laboral; la tipología de flexibilidad laboral que existe en este sector y las condiciones materiales, económicas y de seguridad social que tienen estos trabajadores.

Las principales conclusiones de la investigación arrojan datos por demás sugestivos que guardan relación con la presencia mayoritaria de jóvenes universitarios y personas solteras que tienen bajo su responsabilidad la manutención de varios dependientes, además, que las motivaciones que les impulsan a insertarse en este sector laboral tiene una realidad social que no suele aparecer en las estadísticas laborales, tal el caso de la necesidad de contar con un “dinero extra” en vista de que sus otras actividades les generan insuficientes ingresos económicos, además de una cuasi total anomia del quehacer laboral de este sector, en el sentido de que los horarios y formas de contrato transitan por una libre interpretación de la Ley General del Trabajo. También en este sector laboral los trabajadores no reciben, en la mayoría de los casos, material ni instrumentos de trabajo, pero lo que más preocupa a los trabajadores es la carencia de beneficios sociales. Las empresas que trabajan en el sector de servicios, son predominantemente ilegales y bajo esta figura se hacen permisibles las precarias condiciones de trabajo y la flexibilidad laboral.

PALABRAS CLAVES: Eventos sociales, flexibilidad laboral, anomia laboral, jóvenes trabajadores.

Í N D I C E

N° DE PÁGINA

INTRODUCCIÓN	1
Dedicatoria	
Agradecimientos	
CAPÍTULO 1.- MARCO GENERAL	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Formulación del problema.....	7
2. JUSTIFICACIÓN.....	8
2.1. Justificación del tema.....	8
2.2. Justificación teórica.....	8
2.3. Justificación social.....	9
2.4. Justificación práctica.....	9
2.5. Justificación individual.....	10
3. OBJETIVOS.....	10
3.1. Objetivo General.....	10
3.2. Objetivos Específicos.....	10
4. HIPÓTESIS.....	10
5. ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	11
CAPÍTULO 2.- MARCO TEÓRICO	14
1. ESTADO DEL ARTE.....	14
1.1. Enfoques sobre el Mercado de Trabajo.....	14
1.1.1. El Mercado de Trabajo en la Visión Economicista Neoclásica.....	15
1.1.2. El Enfoque Institucionalista.....	15
1.1.3. Los Enfoques en América Latina.....	16
1.1.4. Nuevos Enfoques.....	18
1.2. La Precariedad Laboral.....	18

1.3. Precariedad Laboral en Bolivia.....	22
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. El Mercado de Trabajo Flexible.....	24
3. MARCO NORMATIVO.....	26
CAPÍTULO 3.- MARCO METODOLÓGICO.....	33
1. Enfoque de la investigación.....	33
2. Tipo de investigación.....	33
3. Métodos de investigación.....	34
4. Técnicas e instrumentos de recojo de información.....	34
5. Población y muestra.....	34
5.1. Población.....	35
5.2. Procedimiento.....	37
CAPÍTULO 4.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	37
1. PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES.....	37
1.1. RASGOS SOCIALES.....	37
1.1.1. Lugar donde se realizaron las encuestas.....	37
1.1.2. Rango de edad y sexo de los trabajadores de eventos sociales.....	38
1.1.3. Nivel de instrucción y sexo de los trabajadores de eventos sociales.....	39
1.1.4. Estado civil y número de personas que tienen bajo su tutela los trabajadores de eventos sociales.....	41
1.1.5. Lugar de nacimiento y sexo de los trabajadores de eventos sociales.....	42
1.2. RASGOS ECONÓMICOS.....	43
1.2.1. Rubro laboral de los trabajadores de eventos sociales por sexo.....	44
1.2.2. Rubro laboral de los trabajadores de eventos sociales por grado de Instrucción.....	45

1.2.3.Trabajo adicional que realizan los trabajadores de eventos sociales por sexo.....	47
1.2.4.Rubro de trabajo adicional de los trabajadores de eventos sociales por sexo.....	49
2. MOTIVOS PARA INGRESAR A TRABAJAR AL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES.....	51
2.1. Motivos de ingreso laboral al sector de eventos sociales.....	51
2.2. Motivo de ingreso laboral por sexo de los trabajadores de eventos sociales...	53
2.3. Motivo de ingreso laboral por estado civil de los trabajadores de eventos sociales.....	54
2.4. Motivo de ingreso laboral por número de personas que tienen bajo su cuidado los trabajadores de eventos sociales.....	56
3. CARACTERÍSTICAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES.....	58
3.1. Medio de información utilizado y experiencia previa para la incorporación en el trabajo de eventos sociales.....	58
3.2. Medio de información utilizado por pruebas tomadas para la incorporación al trabajo del sector de eventos sociales.....	60
3.3. Pruebas de preselección exigidos para el trabajo en el sector de eventos sociales por documentos personales exigidos.....	61
3.4. Pruebas de preselección para la incorporación en el trabajo de eventos sociales por documentos de experiencia laboral exigidos.....	62
3.5. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	64
3.6. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por tipo de documentos personales exigidos.....	65
3.7. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por documentos de experiencia laboral exigidos.....	66
3.8. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por tiempo de trabajo.....	68

3.9. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo.....	69
3.10. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por monto de remuneración económica que recibe por día.....	71
3.11. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo.....	72
3.12. Experiencia de trabajo previo al ingreso del sector de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	74
3.13. Documentos de experiencia laboral exigidos para trabajar en el sector de eventos sociales.....	75
4. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES.....	77
a. Temporalidad	
4.1. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por número de horas de trabajo.....	77
4.2. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo.....	79
4.3. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por monto de remuneración económica que recibe por día.....	80
4.4. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por puntualidad en el pago que reciben por parte de su jefe.....	82
4.5. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo.....	83
a. Vulnerabilidad laboral	
4.6. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por riesgos a los que está expuesto.....	85
4.7. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo.....	87
4.8. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo.....	88

b. Riesgos laborales	
4.9. Riesgos a los que está expuesto los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	90
4.10. Riesgos a los que está expuestos los trabajadores de eventos sociales por persona que corre con los gastos cuando alguien sufre un accidente dentro del trabajo.....	91
c. Dotación de medios de protección	
4.11. Material o instrumentos de trabajo que reciben por parte de su jefe los trabajadores de eventos sociales por trato que recibe de su jefe.....	93
d. Remuneración al día	
4.12. Monto de remuneración económica que reciben por día los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	94
4.13. Puntualidad en el pago que reciben por parte de su jefe los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	96
4.14. Persona que corre con los gastos cuando un trabajador del sector de eventos sociales sufre un accidente dentro del trabajo por sexo del entrevistado.....	97
4.15. Beneficios sociales con los que goza los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado.....	99
e. Trato del propietario	
4.16. Trato que reciben los trabajadores de eventos sociales por parte de sus jefes según sexo.....	100
f. Derechos y Sindicalización	
4.17. Sindicalización de los trabajadores de eventos sociales.....	101
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	102
1. CONCLUSIONES.....	102
1.1. Perfil Socio-Económico de los Trabajadores de Eventos Sociales.....	102

1.2. Motivos para ingresar a trabajar al sector de eventos sociales.....	103
1.3. Características de la flexibilidad laboral en el sector de eventos sociales.....	105
1.4. Condiciones laborales de los trabajadores del sector de eventos sociales.....	106
2. RECOMENDACIONES.....	107
2.1. Perfil socio-económico de los trabajadores de eventos sociales.....	107
2.2. Motivos para ingresar a trabajar al sector de eventos sociales.....	107
2. 3. Características de la flexibilidad laboral en el sector de eventos sociales.....	108
2.4. Condiciones laborales de los trabajadores del sector de eventos sociales.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
MATERIAL HEMEROGRÁFICO.....	115
INTERNET.....	115
ANEXOS.....	117
ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	117
1. Encuesta a inserción y condiciones laborales en trabajadores de eventos sociales.....	120
2. Guía de preguntas para entrevistas.....	120
ANEXO 2: REPORTE FOTOGRÁFICO.....	121

Í N D I C E D E G R Á F I C O S	N° DE PÁGINA
GRÁFICO 1. Lugar de la encuesta	37
GRÁFICO 2. Edad y sexo de los trabajadores	38
GRÁFICO 3. Sexo y nivel de instrucción de los trabajadores.....	39
GRÁFICO 4. Estado civil por número de personas que tienen bajo su cuidado los trabajadores.....	41
GRÁFICO 5. Lugar de nacimiento por sexo de los trabajadores.....	42
GRÁFICO 6. Rubro que desempeña en el sector de eventos sociales por sexo de los trabajadores.....	44
GRÁFICO 7. Rubro que desempeña en el sector de eventos sociales por grado de instrucción de los trabajadores.....	46
GRÁFICO 8. Trabajo adicional en otros sectores por sexo de los trabajadores.....	48
GRÁFICO 9. Rubro de trabajo adicional por sexo de los trabajadores.....	49
GRÁFICO 10. Motivo que le impulso a trabajar en el sector de eventos sociales.....	52
GRÁFICO 11. Motivo que le impulso a trabajar por sexo de los trabajadores.....	53
GRÁFICO 12. Motivo que le impulso a trabajar por estado civil de los trabajadores.....	55
GRÁFICO 13. Motivo que le impulso a trabajar por número de personas que tienen bajo su cuidado los trabajadores.....	56
GRÁFICO 14. Medio por el cual se enteró del trabajo por experiencia en el rubro de los trabajadores.....	58
GRÁFICO 15. Medio por el cual se entero del trabajo por pruebas que le tomaron a	

los trabajadores.....	60
GRÁFICO 16. Prueba que le tomaron para ser contratado por tipo de documentos personales exigidos a los trabajadores.....	61
GRÁFICO 17. Prueba que le tomaron para ser contratado por documentos de experiencia laboral exigidos a los trabajadores.....	63
GRÁFICO 18. Tipo de contrato por sexo de los trabajadores.....	64
GRÁFICO 19. Tipo de contrato por tipo de documentos personales exigidos a los trabajadores.....	65
GRÁFICO 20. Tipo de contrato por documentos de experiencia laboral exigidos a los trabajadores.....	67
GRÁFICO 21. Tipo de contrato por tiempo de contrato laboral de los trabajadores.....	68
GRÁFICO 22. Tipo de contrato por pago de horas extra de los trabajadores.....	70
GRÁFICO 23. Tipo de contrato por monto de remuneración al día de los trabajadores.....	71
GRÁFICO 24. Tipo de contrato por beneficios sociales con los que gozan los trabajadores.....	73
GRÁFICO 25. Experiencia de trabajo previa por sexo de los trabajadores.....	74
GRÁFICO26. Documentos de experiencia laboral exigidos por sexo de los trabajadores.....	76
GRÁFICO 27. Tiempo de contrato por número de horas de trabajo de los trabajadores.....	77
GRÁFICO 28. Tiempo de contrato por pago de horas extras de los trabajadores.....	79

GRÁFICO 29. Tiempo de contrato por monto de remuneración al día de los trabajadores.....	80
GRÁFICO30. Tiempo de contrato por puntualidad en el pago que reciben los trabajadores.....	82
GRÁFICO 31. Tiempo de contrato por beneficios sociales con los que gozan los trabajadores.....	84
GRÁFICO 32. Número de horas de trabajo por riesgos a los que están expuestos los trabajadores.....	85
GRÁFICO 33. Número de horas de trabajo por beneficios con los que gozan los trabajadores.....	87
GRÁFICO 34. Número de horas de trabajo por pago de horas extras de los trabajadores.....	88
GRÁFICO 35. Riesgos laborales a los que están expuestos por sexo de los trabajadores.....	90
GRÁFICO 36. Riesgos a los que están expuestos los trabajadores por persona quien corre con los gastos.....	92
GRÁFICO 37. Material o instrumentos de trabajo por trato que reciben de su jefe los trabajadores.....	93
GRÁFICO 38. Monto de remuneración que reciben al día por sexo los trabajadores.....	95
GRÁFICO 39. Puntualidad en el pago que reciben los trabajadores.....	96
GRÁFICO 40. Persona que corre con los gastos cuando algún trabajador sufre un accidente.....	98
GRÁFICO 41. Beneficios sociales con los que gozan los un trabajadores.....	99
GRÁFICO 42. Trato que reciben los trabajadores.....	100

INTRODUCCIÓN

La economía en general continúa siendo en la sociedad boliviana un tema que demanda atención privilegiada, más aún, cuando dentro de ella se advierten problemas particulares que preocupan no sólo a especialistas académicos sino al común de la gente, es el caso del empleo, que luego de años de tranquilidad está volviendo a despertar preocupación colectiva.

En lo que hace a la economía, se advierten algunas señales que indican que su fortaleza adquirida fundamentalmente por la venta de materia prima, está disminuyendo de forma sostenida. La señal más cercana de eso, dentro del imaginario popular, fue la cancelación del doble aguinaldo, desde hace dos años atrás, pero también el reconocimiento por parte del Presidente Evo Morales del aumento del desempleo a un 4.4%.

Pero el problema del empleo en Bolivia no tiene que ver sólo con su existencia en sí misma; en realidad el problema más grave, tiene que ver con la *calidad de empleo*. De acuerdo al CEDLA, más del 60% de la población vive del trabajo informal (cuentapropismo, contrabando, etc.). Otro porcentaje de la población trabaja en condiciones de subempleo, en condiciones precarias, con salarios bajos y con una alta inestabilidad laboral.

El interés por el empleo se ha centrado generalmente en su posesión, sin preguntarse quién y cómo lo generan. Un alto porcentaje de la estadística del empleo está alimentada por aquellas personas que han creado su propio empleo y no por políticas gubernamentales.

Muchos de aquellos empleos autogenerados se hallan en el sector del comercio y de servicios. Aquí los empleos formales son mínimos y la calidad de los mismos son muy precarias. Los requisitos de admisión a este sector son muy simples, a veces ni existen tales requisitos, razón por la que las oportunidades laborales son más promisorias para aquellas personas que han sido relegadas del mercado formal de trabajo.

Tanto en el sector del comercio como en el de servicios existen muchos “multiversos” laborales que requieren ser estudiados con mayor profundidad. Aquí la posesión de

empleo no es tan llamativa como lo son las condiciones en que se trabaja. Las observaciones preliminares han permitido verificar condiciones de trabajo realmente deprimentes e injustos, pero al mismo tiempo toleradas por los trabajadores porque -a decir de algunos- necesitan garantizarse de ingresos económicos. La normativa laboral tiene aquí poca cobertura, puesto que se observan vacíos legales que impiden una protección integral de los trabajadores.

Precisamente aquél es el marco donde se sitúa el presente tema de investigación. El sector seleccionado es el de los *servicios* y dentro de él los *eventos sociales*. Con esta expresión se quiere dar cuenta de las diferentes actividades culturales, folklóricas y onomásticas que por las características culturales de Bolivia registran una masividad impresionante. Acontecimientos como la entrada del Gran Poder, Carnavales, celebraciones patronales, entre otros, suelen movilizar y demandar una vasta población de trabajadores solo mientras dura el evento; de ahí el nombre de *trabajadores eventuales*. ¿Cuál es el perfil social de los trabajadores de este rubro?, es una de las preguntas que tuvo como guía éste estudio.

Por la misma naturaleza de los eventos sociales, la oferta y la demanda de trabajadores cuenta con oscilaciones notorias; en ciertas fechas del calendario cultural y folklórico la demanda de trabajadores es tan fuerte que la imposición de requisitos de admisión puede restarle fuerza de trabajo y por ende ocasionarle pérdida de oportunidades económicas a los propietarios de empresas relacionadas con el sector de servicios. Por esta razón se puede hablar aquí de un mercado flexible de trabajo, donde el ingreso, la estadía y la salida del trabajo son de lo más libres. Éste también ha sido el motivo para introducir en el presente estudio la denominación de *trabajador flexible*, que hace alusión a aquellas personas que no pudiendo ingresar al mercado formal de trabajo se animan a incursionar en este sector. Uno de los propósitos del estudio es saber cómo logran y garantizan su inserción laboral.

Pero en un contexto donde la regla es el acceso laxo al sector de eventos sociales, llama la atención las condiciones de trabajo imperante en él. Algunas conversaciones preliminares con trabajadores y observaciones personales delataron un panorama crítico respecto a sus largas jornadas laborales, baja remuneración, ausencia de seguridad, falta de entrenamiento, entre otros. El ingreso voluntario y la urgente necesidad de contar con

ingresos económicos empujan a los aspirantes a incursionar en un terreno donde las normas de protección o regulación laboral parecen no existir. Conocer con más profundidad y detalle las condiciones de trabajo en este sector es otro de los objetivos centrales del estudio.

Si bien empíricamente puede observarse en la ciudad de La Paz y El Alto una extendida presencia de ambientes y locales de eventos sociales; el acceso a los trabajadores para la obtención de información es sumamente difícil, no solo por la ajetreada dinámica de su trabajo, sino por la inestabilidad laboral que les caracteriza; la movilidad espacial (de un local a otro) es una de sus características, justamente porque son eventuales. Por lo tanto, contar con una muestra poblacional acorde al conjunto de locales y trabajadores fue muy complejo, por lo que se optó por una metodología basada en una red de contactos en los lugares específicos como son Villa Dolores y Los Andes y las respectivas calles donde se ubican los locales de eventos sociales.

La estructura de la presente tesis distingue cinco capítulos:

El primer capítulo aborda los aspectos generales de la investigación a partir del planteamiento y la formulación del problema, la justificación del tema tanto teórica, social, práctica e individual, los objetivos, la hipótesis y la operacionalización de las variables.

El segundo capítulo contiene el marco teórico donde se presenta el balance del conocimiento (estado del arte) de los distintos enfoques existentes sobre el mercado laboral, seguido del análisis de la teoría que guió la investigación y del marco normativo a partir de la presentación de los principales acápites de la Ley General del Trabajo respecto al tema.

El tercer capítulo refiere el marco metodológico de la investigación donde se establece el enfoque, los métodos, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la población y la muestra, seguido de los procedimientos para el acceso estratégico de la población.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación y finalmente en el quinto capítulo se hallan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO 1.- MARCO GENERAL

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar del sector de eventos sociales desde el punto de vista laboral implica mencionar un conjunto de personas que encuentran, en este sector, la oportunidad para cumplir un trabajo eventual que generalmente ocurre los fines de semana en locales destinados específicamente para el caso. En muchos ambientes es común observar la realización de todo tipo de reuniones sociales: matrimonios, prestes, aniversarios, cabos de año, entre otros, para cuya concreción la prestación de servicios de vigilancia, música, gastronomía, limpieza, filmación y otros es regularmente requerida.

Los eventos sociales realmente son numerosos, sólo las *fiestas patronales* representan una cantidad de 300 eventos cada año (El Diario. 1-04-2012), cifra que con el paso del tiempo tiende a incrementarse. Aparte se encuentran otros eventos que tienen un carácter más familiar y grupal. En todos ellos se registra un despliegue descomunal de trabajadores cada vez más numeroso. Por ejemplo, uno de los sectores de servicios es el de la *seguridad privada*. Quienes trabajan en él tienen la misión de controlar el ingreso a los locales así como resguardar el orden interno. De acuerdo al Viceministerio de Seguridad Ciudadana, de 30 empresas que eran en el 2001 se incrementaron a 265 en casi una década (La Razón. 4-11-2012); varias de ellas hallan su espacio laboral en el sector de eventos sociales.

¿Cuál la importancia académica de aquél hecho? La importancia de la movilización de fuerza de trabajo alrededor del sector de servicios guarda relación con un modelo de desarrollo boliviano de baja intensidad en mano de obra, pues “el crecimiento económico depende casi enteramente de la demanda externa y de los precios de las materias primas exportables bolivianas: minerales, gas natural y productos agroindustriales” (PNUD, 2010, p. 190) y no así de la industria boliviana.

En el informe de Desarrollo Humano del 2010, el PNUD señala que el mercado laboral de Bolivia tiene dos características: su alta informalidad y la presencia de una población ocupada con remuneraciones muy bajas. En el informe de Desarrollo Humano del año 2016, el PNUD puntualiza que el crecimiento económico no se traduce en cambios de la estructura productiva del país ni en la generación de empleos de calidad, refiriéndose a la estabilidad laboral, protección social de corto y largo plazo, erradicación de la sobreexplotación de la mano de obra y subempleo.

Es en aquél ámbito macro que se debe ubicar el presente estudio. El sector de servicios - y en este caso de eventos sociales- se ha convertido en un importante amortiguador del desempleo al cobijar a personas segregadas del sector formal de trabajo. Aquí, jóvenes, personas mayores, mujeres, profesionales y no profesionales encuentran una oportunidad para asegurarse ingresos económicos, incrementarlos o generar ahorros. Entrevistas informales sostenidas preliminarmente con dos trabajadores de eventos sociales manifestaban lo siguiente:

“Yo apenas he terminado la primaria porque mis papás no tenían plata para hacerme estudiar. Pero aquí trabaja todo tipo de gente, hasta he conocido a un guitarrista que era abogado...de todo hay. Aquí se puede trabajar nomás, no te piden documentos, ni te preguntan experiencia, claro si eres nueva no te pagan mucho. Así no más es...” (Entrevista informal con una cocinera. 14- 11-2016).

En este sector laboral no existe discriminación de edad; jóvenes y mayores (inclusive personas de la tercera edad) pueden incursionar en él sin ningún impedimento, es el caso de la siguiente persona:

“Aquí fácil me han aceptado como garzón, en otras partes no me aceptan, ya soy muy mayor. Aquí trabajamos gente de toda clase, hay garzones “changuitos”, de regular edad, mayores y hasta hay mujeres que trabajan como “garzonas”. En estos locales he trabajado casi de todo, he sido seguridad, ayudante de cocina y hasta hace un tiempo, hacía la limpieza del local y nunca me han dicho que soy viejo para trabajar pese a que tengo 63 años” (Entrevista informal con un garzón. 14- 11- 2016).

Es muy probable que varias personas mencionadas por el entrevistado no hubieran podido ingresar al mercado de trabajo formal a causa de sus rasgos personales, lo que demuestra la importancia de este nicho laboral tan versátil y abierto en términos de oferta de empleos.

Pero aquél ingreso laboral tan expectable para muchas personas no parece contar con un trato similar una vez dentro la actividad laboral, las condiciones de trabajo llaman enormemente la atención por el siguiente testimonio:

“Aquí nos explotan de lo lindo porque nos hacen trabajar horas extras y no nos aumentan; trabajamos en días feriados tampoco nos aumentan, Así de sacrificado es nuestro trabajo y encima nos tratan mal” (Entrevista informal con un garzón. 15-11-2016).

Más allá de este hecho se debe mencionar que los acontecimientos sociales generalmente se realizan los fines de semana. Por otro lado, el trabajo es nocturno y este hecho implica muchos riesgos para la seguridad de los trabajadores.

Respecto a las remuneraciones, éstas no siempre corresponden -según algunos trabajadores- a las arduas y prolongadas jornadas laborales, especialmente de los trabajadores nuevos que muchas veces por su condición de tales reciben una paga menor. Por esta misma razón el trabajo es inestable; las personas lo toman como último recurso o lo toman transitoriamente mientras buscan otro empleo mejor. Quienes permanecen son aquéllos que necesitan imperiosamente trabajar y lograr algunos ingresos económicos, como en el siguiente caso:

“Si no fuera porque tengo que mantener a mis dos hijitos hace tiempo me hubiese ido de este trabajo, además pues no hay trabajo ¿qué puedo hacer? Tengo que aguantar no más, no hay de otra” (Entrevista informal con un estibador. 3-12-2016).

En consecuencia las remuneraciones, según la información preliminar obtenida, no corresponden al esfuerzo de los trabajadores; a decir de ellos no existe una concordancia entre la remuneración y el trabajo que desempeñan, por lo que se sienten explotados.

Como se puede advertir, si bien aquél sector forma parte del mercado de trabajo en general, adolece de vacíos normativos formales que regulen su funcionamiento, además hay varias empresas que se encuentran en situación ilegal, por eso la presencia de transacciones informales entre oferentes y demandantes de empleo respecto a las condiciones de trabajo.

Aquél sector de servicios ha sido favorecida por la bonanza económica del país de los últimos diez años. Al son de la competencia varias iniciativas particulares consolidaron nichos económicos a través de su influencia laboral en determinadas zonas de la ciudad y locales de diversión. Por ser este un espacio que acoge actividades eventuales de trabajo las leyes laborales que garantizan derechos y obligaciones de las contrapartes aparecen difusas, no obstante el gran movimiento económico que se registra y las deplorables condiciones laborales de varios trabajadores.

El problema social se halla precisamente en la precariedad de esas condiciones laborales. A decir de algunos trabajadores a los cuales se consultó preliminarmente, no existe una adecuada dotación de instrumentos de trabajo, uniformes, beneficios sociales, pago puntual de salarios, reconocimiento de horas extras, etc. Su remuneración económica, por debajo del salario mínimo y su restringida jornada laboral reducida a un día o simplemente a horas, denota una situación de subempleo que favorece aquella precariedad laboral. Consiguientemente la tolerancia a las condiciones de trabajo no puede ser entendida si no se toma en cuenta la estructura de empleo del país y su estructura económica.

¿Qué hace que aquella situación sea soportada por los trabajadores? Indagar los motivos que empujan a aceptar esos trabajos será fundamental para explicar la dinámica laboral en el sector de eventos sociales y una parte del mercado de trabajo en Bolivia a partir del presente estudio.

1.1. Formulación del problema

¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de eventos sociales, de la zona Los Andes y Villa Dolores de la ciudad de La Paz y El Alto, en correspondencia a su modalidad de inserción laboral y a su perfil socio-económico?

2. JUSTIFICACIÓN

Las razones que impulsaron a emprender esta investigación fueron las siguientes

2.1. Justificación del tema

Tomando en cuenta los rasgos de la economía boliviana, donde el sector primario exportador no se caracteriza por absorber abundante mano de obra, el tema del empleo o desempleo será siempre clave para la población boliviana, de ahí también la relevancia social del presente tema, a pesar que muchas veces la decisión de muchas personas de crear sus propios empleos esconde las insuficiencias de políticas estatales de empleo al mostrar la posesión de empleo *per se* bajo la expresión de un guarismo.

Pero no es solamente las limitaciones en la generación de empleo lo que llama la atención, sino la calidad del mismo en aquellos sectores económicos donde existen muchos nichos y donde las regulaciones normativas no llegan efectivamente dejando a los trabajadores en una dramática desprotección. Aquí el problema económico es a la vez un problema social. Y precisamente éste es el hilo que la presente investigación pretende seguir, tomando en cuenta a los trabajadores de eventos sociales.

Con el estudio se pretende llenar un vacío o al menos profundizar un tema que muchas veces pasa subsumido en la denominación general de economía informal.

2.2. Justificación teórica

La elección del mercado flexible como marco teórico más la subsecuente alusión a la precariedad laboral de los trabajadores de eventos sociales, la consideramos pertinente tomando en cuenta la relación que existe entre los rasgos empíricos detectados en su trabajo y la factibilidad de interpretarlos con aquellas referencias teóricas (mercado flexible y precariedad laboral) o viceversa.

Considerando que aquél tipo de trabajo está alimentado por una extendida y creciente actividad cultural típica de la sociedad boliviana, se piensa que los hallazgos a

encontrarse con aquella mirada teórica alimentará y aportará mucho sobre la naturaleza y el carácter del empleo en el sector de servicios en general.

2.3. Justificación social

La importancia social del estudio deviene del análisis de las condiciones precarias de los trabajadores de eventos sociales, que, para el común de la gente, pasa muchas veces desapercibido por la faena cotidiana de todos nosotros que algunas veces compartimos su campo de trabajo con el rol de ciudadanos en afán de entretenimiento; solo que el trabajo de aquéllos demanda muchas veces la concurrencia de esfuerzo laboral al máximo que generalmente no logra reconocimiento social ni legal.

En ese sentido el *trabajador flexible* emerge como un nuevo perfil laboral urbano, no sólo como trabajador, sino como persona social, carente muchas veces de derechos. Por eso, conocer con mayor profundidad este hecho, proporcionará insumos para políticas laborales orientado a este sector.

2.4. Justificación práctica

De lo anterior deviene la posibilidad de lograr insumos para diseñar acciones formales destinadas a coadyuvar a la mejora de las condiciones de trabajo, pero también de vida de quienes se encuentran en este sector laboral. Tomando en cuenta que se trata de una población grande, el impacto social será ciertamente trascendente.

La utilidad de los resultados, más allá del valor académico, aportará insumos necesarios y pertinentes en un momento en que se pretenda introducir ajustes a la Ley General del Trabajo vigente desde aproximadamente 80 años y que no cubre ni regula precisamente estos nuevos espacios laborales. En consecuencia, tanto la preparación de una nueva normativa laboral como el diseño de políticas sociales podrán encontrar una parte de insumos necesarios en el presente estudio.

2.5. Justificación individual

La elección temática no obedece solamente a una curiosidad personal, sino a lo novedoso de esta actividad laboral que incentiva y alienta a proseguir una línea profesional de especialidad dentro de lo que es el mercado laboral en general.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Establecer las condiciones laborales de los trabajadores de eventos sociales de la zona Los Andes y Villa Dolores en correspondencia a sus modalidades de inserción laboral y al perfil socio-económico de aquéllos.

3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar el perfil socio-económico de las personas que ingresan al sector laboral de eventos sociales.
2. Determinar los motivos de inserción laboral de las personas que trabajan en el sector de eventos sociales.
3. Construir una tipología de flexibilidad laboral que existe en el sector de eventos sociales.
4. Caracterizar las condiciones materiales, económicas y de seguridad social de los trabajadores de eventos sociales.

4. HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para encaminar el estudio fue:

Los trabajadores de eventos sociales, de la zona Los Andes y Villa Dolores de la ciudad de La Paz y El Alto, presentan condiciones precarias de trabajo debido a su perfil socio-económico y a la flexibilidad laboral, como modalidad de inserción laboral que poseen.

5. ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A partir de los conceptos centrales del estudio se procedió a su operacionalización para su respectiva medición. El esquema sirvió especialmente para estructurar y elaborar preguntas destinadas a las entrevistas y la encuesta.

CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
PERFIL SOCIO-ECONÓMICO	1. Rasgos sociales	1.1. Sexo 1.2. Estado civil 1.3. Nivel de instrucción 1.4. Edad 1.5. Lugar de nacimiento	1.1.1. Masculino 1.1.2. Femenino 1.2.1. Soltero 1.2.2. Unido 1.2.3. Divorciado 1.2.4. Viudo 1.3.1. Sin instrucción 1.3.2. Primaria 1.3.3. Secundaria 1.3.4. Técnico 1.3.5. Profesional 1.4.1. 16-26 1.4.2. 27-37 1.4.3. 38-48 1.4.4. 49-59 1.4.5. 60-70 1.5.1. Provincia Murillo 1.5.2. Provincias del interior de La Paz
	2. Rasgos económicos	2.1. Ocupación	2.1.1. Trabajador de Servicios 2.2.2. Trabajador de Comercio 2.2.3. Trabajador del sector público 2.2.4. Trabajador Independiente
MOTIVOS PARA TRABAJAR		1. Económicos 2. Familiares 3. Personales	1.1. Ahorro 1.2. Ingresos adicionales 1.3. Deudas contraídas 2.1. Dependientes bajo su cargo 2.2. Problemas familiares 3.1. Curiosidad 3.2. Conocer amigos

CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
FLEXIBILIDAD LABORAL	1. información	1.1. Medio como se enteró del trabajo	1.1.1. Amigos 1.1.2. Prensa 1.1.3. Calles
	2. Preselección	2.1. Medio de preselección	2.1.1. Con entrevista 2.1.2. Sin entrevista
	3. Requisitos formales	3.1. Formalización del contrato	3.1.1. Verbal 3.1.2. Escrito
		3.2. Presentación de documentos personales	3.2.1. Carnet 3.2.2. Antecedentes
	3.3. Experiencia Laboral	3.3.1. Certificados 3.3.2. Referencias personales 3.3.3. Memorándum	
3.4. Documentos laborales	3.4.1. Certificados 3.4.2. Diplomas		
4. Duración del empleo	4.1. Tiempo de jornada (Horas)	4.1.1. Estacional 4.1.2. Ceremonial 4.1.3. Cultural	
PRECARIEDAD LABORAL	1. Temporalidad	1.1. Tiempo de trabajo	1.1.1. Permanente 1.1.2. Semanal 1.1.3. Días
	2. Vulnerabilidad	2.1. Riesgos producidos del horario de trabajo	2.1.1. Diurno 2.1.2. Vespertino 2.1.3. Nocturno 2.1.4. Madrugada
		2.2. Riesgos derivados de la distancia del domicilio	2.2.1. Centro urbano 2.2.2. Periférico urbano 2.2.3. Marginal
		2.3. Acceso a transporte al finalizar el trabajo	2.3.1. Normal 2.3.2. Regular 2.3.3. Inexistente
		2.4. Exposición al delito	2.4.1. Alta 2.4.2. Regular 2.4.3. Baja
		2.5. Dotación de medios de protección	2.5.1. Suficiente 2.5.1. Insuficiente 2.5.3. No tiene
		2.6. Duración del trabajo (día)	2.6.1. 4 horas 2.6.2. 8 horas 2.6.3. 10 horas 2.6.4. 12 horas

	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
PRECARIEDAD LABORAL	3. Remuneración	3.1. Puntualidad del pago 3.2. Nivel remunerativo	3.1.1. Puntual 3.1.2. Retraso 3.2.1. Satisfactorio 3.2.2. Más o menos satisfactorio 3.2.3. Insatisfactorio
	4. Desprotección social	4.1. Acceso a beneficios 4.2. Aportes	4.1.1. Todos 4.1.2. Algunos 4.1.3. No tiene 4.2.1. Tiene 4.2.2. No tiene
	5. Trato del propietario	5.1. Valoración al trabajo realizado 5.2. Trato del propietario	5.1.1. Existe 5.1.2. Regular 5.1.3. No existe 5.2.1. Amable 5.2.2. Indiferente 5.2.3. Agresivo
	6. Derechos	6.1. Sindicalización	6.1.1. Tiene 6.1.2. No tiene

CAPÍTULO 2.- MARCO TEÓRICO

1. ESTADO DEL ARTE

Existen dos ejes temáticos centrales que estructuran la investigación, ellos son el *mercado de trabajo* y la *precariedad laboral*, de aquí emanan otras referencias temáticas que serán tratadas como conceptos complementarios en el marco conceptual. Por el momento en este punto es importante una contextualización teórica de tal forma que facilite su ubicación en el acervo de conocimientos existentes. Por eso se ha decidido ofrecer primeramente un balance de conocimiento sobre el mercado de trabajo que es donde finalmente se inscribe el trabajo flexible y la precariedad laboral.

1.1. Enfoques sobre el Mercado de Trabajo

La información recogida del trabajo de campo piloto más la observación directa lograda a través de visitas a diferentes eventos sociales dibuja un mercado de trabajo sumamente complejo y hasta difícil de encontrar definiciones conceptuales para reflejar ciertas actividades laborales como se verá más adelante. A estas alturas afirmar que los trabajadores de eventos sociales se encuentran en el sector informal de servicios sería muy general y hasta abstracto, porque esconde ciertas particularidades respecto a otros sectores que complejizan más la dimensión objetiva, subjetiva y jurídica de este tipo de trabajo, aunque es una forma para comprender la situación general de empleo y trabajo en la sociedad boliviana.

La complejidad de aquél sector laboral hace posible visualizar diferentes objetos de estudio según el interés de diferentes disciplinas académicas. Por lo mismo vale la pena llamar la atención sobre la delimitación y proyección del objeto de estudio que se imprimirá a la presente investigación, cuyo enfoque, tiene un carácter más social y funcional al planteamiento de soluciones específicas.

Puesto que el análisis de la población de estudio se sitúa dentro del mercado de trabajo. A continuación se presentará un vistazo a diferentes enfoques relacionados con él

1.1.1. El Mercado de Trabajo en la Visión Economicista Neoclásica

Aquí subyace como idea que en el mercado de trabajo existe un equilibrio entre oferta y demanda de empleo en base a una información que sirve tanto a empleadores como a los que buscan empleo. El mercado capitalista se encargaría de garantizar ésta lógica perfecta para la capacitación, reclutamiento, asignación de puestos y remuneración. Pese a la contundencia de esta acepción teórica, no faltaron quienes hicieron observaciones, por ejemplo Pries Ludger en su planteamiento sobre la teoría sociológica del mercado de trabajo (1997), pregunta si la información en el mercado garantiza el ingreso, reclutamiento, estadía y remuneración del trabajo, ¿por qué existe desempleo?, ¿por qué no todas las vacantes se llenan mediante el mecanismo de la oferta-demanda canalizada mediante la información?, ¿por qué cuando bajan los salarios los trabajadores quieren trabajar más?. Estas preguntas obligan a considerar otras variables no necesariamente económicas. Pese a todo, este enfoque tiene aún seguidores.

La información preliminar obtenida de los trabajadores de eventos sociales, permite desestimar el enfoque neoclásico en vista que la información relativa al empleo no proviene precisamente del mercado y la competencia abierta, el sector de servicios representa un mercado subterráneo o invisibilizado donde la comunicación convencional no es inclusive conveniente por la situación de ilegalidad en que se encuentran muchas empresas y trabajadores de servicios; por lo tanto los contactos para ingresar al mercado de trabajo son de otra índole como se verá más adelante.

1.1.2. El Enfoque Institucionalista

Por los años cincuenta en Estados Unidos surge un enfoque alternativo fundado en los mercados institucionales. No está de acuerdo en que las formas y normas de capacitación, reclutamiento, asignación y remuneración se den por la simple lógica de la competencia y del mercado, sino porque las empresas, sobre todo grandes y medianas, definen políticas internas para hacerlo. Se postula que una vacante se llena no siempre acudiendo al mercado de trabajo, las mismas empresas poseen reglas para cubrirla

(Pries, 1997). Esta visión ha conducido a hablar de mercados duales o llamado de diferente modo: mercados “internos” - “de fuera” o también mercado del “centro” - “periferia”.

De esta manera, de a poco la reflexión, especialmente la sociológica, ha tendido a concebir el mercado de trabajo no como un conjunto de elementos unitarios ni homogéneos, sino “conglomerados” segmentados unos de otros. Existe un mercado de trabajo parcial que está delimitado por determinadas características de los puestos de trabajo o mano de obra sujetas a una normativa institucionalizada concreta (Pries, 1997). Cada segmento de trabajo tendría sus propias reglas para admitir o no a las personas en un empleo.

Para el presente caso, el enfoque institucional tampoco responde a los requerimientos de nuestro estudio, puesto que buena parte de los trabajadores de servicios no se hallan dentro de un ámbito institucional donde internamente se pueda capacitar y seleccionar personal dentro del conjunto de sus trabajadores. En el sector de servicios de eventos los ingresos y las salidas del empleo son altamente flexibles. Hay casos en que propietarios y trabajadores se han visto una sola vez bajo relación contractual (un día o unas horas).

1.1.3. Los Enfoques en América Latina

Una primera versión sostiene que en América Latina el mercado de trabajo ha recibido la impronta del colonialismo y la dependencia económica, social y política. Una de las teorías que tomó en cuenta esta realidad en la década del sesenta fue de la *dependencia*. Según esta, los sectores modernos capitalista no lograron integrar la fuerza de trabajo como en el capitalismo de las sociedades metropolitanas debido a su condición de dependencia, la cual dio lugar a una masa de trabajadores marginados del mundo laboral formal.

Teóricamente la población excluida de la economía formal tendría que haber dado lugar a una alta tasa de desempleo, pero los datos estadísticos entre 1950 y 1980 reflejaban que la misma se mantenía con un perfil muy bajo a causa de la dinámica que había adquirido el sector terciario. Por esta razón es que el “sector informal” entre 1950 y 1990 creció más del doble que el sector formal (Pries, 1997). Esta es una idea central para entender la

dinámica laboral en el sector de servicios en Bolivia, pero especialmente para explicar el movimiento laboral en el sector de eventos sociales.

A partir de los ochenta surgen nuevos enfoques para abordar el mundo laboral con base a investigaciones empíricas y entronizando el concepto de “economía informal”. Tokman (1987) introduce dos dimensiones analíticas: a) la objetiva y b) la subjetiva. La *dimensión objetiva* está destinada a observar las condiciones de trabajo del sector formal e informal. Se examinan las relaciones contractuales, salarios, seguridad social y estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo. La *dimensión subjetiva* refiere a la valoración de la actividad laboral por parte de los trabajadores. Se dice que esta valoración provocó en los trabajadores en un primer momento el deseo de trabajar en el sector formal que en el informal por las ventajas ofrecidas por las primeras (estabilidad, beneficios, etc.), lo cual creó las condiciones para la aparición del “ejército de reserva” o aspirantes al trabajo “haciendo fila” para entrar al sector formal.

Hay quienes rechazan aquella tajante separación entre ambas economías y afirman más bien la coexistencia de ambas (Márquez, cit. por Pries, 1997), aunque con diferencias concretas que el caso del sector informal resaltan a través de la ausencia de seguridad social, la ilegalidad de las actividades, ingresos bajos e inestabilidad laboral.

Con todo, Pries advierte sobre la pervivencia del paradigma dual y sus efectos restrictivos en el análisis de la complejidad del trabajo. El enfoque dualista que en la década del cincuenta enfrentó el “sector moderno” frente al “sector tradicional” halló eco en la nueva visión binaria “sector formal” y “sector informal” de los ochentas y que ahora se remoja bajo la mirada postdependentista donde el esquema dual adquiere el formato “sector formal-moderno” y “sector informal-marginal”.

Lo cierto es que a estas alturas el uso del término sector informal ha quedado muy grande y abstracto, mucho más cuando cada vez se advierte una segmentación del mercado de trabajo donde las explicaciones puramente economicistas no son suficientes para comprender este fenómeno. Esto ocurre cuando nos preguntamos para nuestro caso sobre la presencia de personas jóvenes/mayores; profesionales/no profesionales; con experiencia/sin experiencia; hombres/mujeres, trabajadores del sector formal/trabajadores del sector informal, compartiendo un mismo ámbito laboral y oficio casi sin diferencia en la

ejecución del trabajo y de la remuneración. Por esta razón, es que el enfoque dualista aparece insuficiente para entender este sector, es necesario descender más hasta encontrar lo peculiar de este sector de trabajadores, que dicho sea de paso tampoco es pequeño si se considera la proliferación de actividades socioculturales que movilizan gran cantidad de capital, como el caso del Gran Poder, cuyo movimiento económico de 95.32 millones de dólares se distribuye en gastos de fiestas, orfebrería, bebidas, cerveza, trajes y distintivos y bandas, entre otros (La Razón. 15-04-2017) demandando la intervención de trabajadores eventuales de diferente género, edad, nivel de instrucción, experiencia, etc. Y eso que este es sólo un ejemplo, porque en el transcurso de 365 días se replican diferentes tipos de fiestas, en distintos lugares y con variadas poblaciones.

1.1.4. Nuevos Enfoques

En posteriores enfoques los análisis llegan a niveles más particularizados, por ejemplo, se aborda la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de la siguiente pregunta: ¿Por qué las mujeres en el mismo trabajo y con la misma calificación ganan menos que los hombres?

Otra línea de investigación observa al mercado de trabajo desde las redes sociales, aquí se postula que los actores del mercado de trabajo obtienen información a partir de sus relaciones sociales directas y no precisamente la proveniente del mercado propiamente dicho. Aquí las redes de amistad y familiares contribuyen a llenar vacancias o encontrar empleo (Pries, 1997). Este es un rasgo interesante que se ha podido encontrar en los trabajadores de eventos sociales.

Habida cuenta entonces de las variadas acepciones que existen, se desgajará una de las facetas del concepto de mercado de trabajo para adaptarla a la población de estudio. Después de todo las inquietudes y los propósitos de la investigación dependen del marco teórico conceptual elegido por el investigador a veces de forma heurística.

1.2. La Precariedad Laboral

Los sondeos iniciales aplicados a los trabajadores eventuales y la observación exploratoria en el terreno de estudio mostraron la relación clara entre la flexibilidad laboral

y la precariedad en las condiciones laborales, es por esta razón que se decidió incorporar este concepto como una cuestión central en la investigación.

La precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría (Tissera, 2009, p.78). Esta es una primera expresión con la que se iniciaría un acercamiento a nuestra población de estudio, además porque se reconoce que la situación actual del mercado laboral está marcada por “la precarización de las condiciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección y la multiplicación de individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, inempleables, desempleados o empleados de manera precaria” (Castel, cit por Rubio, p.78)

El empleo precario no posee una definición puntual y única en los ámbitos académicos pero sus efectos son concretos y objetivos en las economías de nuestra región. Seguidamente se presentará una colección de conceptualizaciones que permitirá obtener una idea más o menos nítida acerca de la precariedad laboral.

En principio la semántica refiere que lo precario alude, según Medina (2008, p.25) “el empleo precario se caracteriza como aquel que no ofrece seguridad de continuidad y/o no está protegido por la legislación laboral” (Medina, 2008, p.25).

Para Rubio (2010, p.79), la precariedad laboral presenta cuatro dimensiones, a saber:

1. **Temporalidad:** Inseguridad de la relación laboral y carencia de contrato o contratación a tiempo definido.
2. **Vulnerabilidad:** Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgo para la seguridad física, de salud, etc.
3. **Insuficiencia salarial:** Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda.

4. ***Desprotección laboral:*** Reducción de prestaciones laborales y protección social.

Nada tan apropiada como esa caracterización para retratar el status laboral de los trabajadores de eventos sociales, la mayor parte de ellos encajan plenamente en la descripción, por tanto las dimensiones apuntadas formarán parte del marco analítico de las condiciones laborales.

En el mismo orden, Rubio distingue varios factores estructurales que causan la precariedad laboral:

1. *Reformas a la organización laboral tendientes a la flexibilización.*
2. *Programas atípicos de empleo.*
3. *Abuso de la figura de contratación por tiempo definido.*
4. *Falta de supervisión por parte de las autoridades laborales.*
5. *Baja educación y capacitación.*
6. *Falta de creación de empleos de alto valor agregado.*
7. *Ciclos de inestabilidad económica y del nivel general de los precios.*
8. *Debilidad de la protección sindical.*
9. *Flexibilización laboral tendiente a la reducción de costos.*

La explicación de Rubio guarda estrecha relación con lo que manifiesta Mora: “Aunque ha faltado una discusión teórica de forma profunda sobre el concepto de precariedad laboral, el mismo permite captar a nivel empírico los efectos que han tenido las políticas de desregulación en la calidad del empleo en las últimas décadas. En este sentido, el término ha sido relacionado a la emergencia y expansión de contratos atípicos, temporales, trabajos no permanentes, trabajos a destajo y algunas otras denominaciones como trabajo estacional y a tiempo parcial. Además, también se ha utilizado para dar cuenta del deterioro de las condiciones de trabajo en términos salariales y de derechos laborales” (Mora, cit. por Casteñeda, 2010).

En el mismo hilo argumentativo la FLACSO expone una postura muy similar a la de Rubio y Mora, añadiendo ciertas puntualizaciones encaminadas a una comprensión cabal de la precariedad laboral:

“Si se retoma el concepto de situación precaria como resultado de una ‘endeble inserción del trabajador’ en el mercado de trabajo, se puede caracterizar a estos trabajadores en base a las variables disponibles en la encuesta del Mercado Laboral. Para ello se ha considerado las siguientes variables: el tipo de contrato, los ingresos y la seguridad social. Estas variables pueden ayudarnos a la construcción de una tipología de la fuerza laboral en las ciudades investigadas y comprobar que la precariedad lejos de ser la excepción en la caracterización de la fuerza de trabajo se ha convertido más bien en la norma laboral en países de menor desarrollo. En este sentido se considera no solo variables referentes al empleo (precariedad de los contratos) sino también a las condiciones de trabajo (bajos salarios y seguridad social). La necesidad de analizar la precariedad en base no solo a la naturaleza del contrato de trabajo sino también a los problemas del trabajo y a las relaciones con el trabajo, es también un tema a tomar en cuenta en las encuestas sobre el mercado laboral” (FLACSO, 2004, Pp.3 y 4).

Esta definición responde acertadamente al propósito de nuestro estudio, pues refleja las condiciones subjetivas y objetivas del mismo, a más de ello, denuncia ciertas transgresiones legales que a decir de Antúnez y Harvey (cit. por Véjar, 2014, Pp.150 y 151) *“el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.”.*

Desde una visión histórico-estructural la precariedad es elevada a un nivel más allá de su manifestación empírica inmediata, *“debe ser entendida en un contexto histórico y en su compleja multidimensionalidad, espacial, temporal y semántica: La precariedad laboral solo es entendible en su complejidad como síntoma de los cambios y mutaciones en la dinámica e interior del patrón de acumulación capitalista, y como parte de una respuesta del capital a su propia crisis”* (Antúnez y Harvey, cit. por Véjar, 2014, Pp.150 y 151).

Con una definición más directa y contundente el empleo precario se define por “su carácter efímero, inestable e incierto lo aleja de todo equívoco. La multiplicidad de sus

formas conduce a la fragmentación del colectivo de trabajo” (Guy, Cit por Novick y Galin, 2003, p.17). Si se tuviera que utilizar un marco para retratar al trabajador de eventos sociales sería precisamente este.

Otra manera de definir la precariedad laboral o empleo precario, aunque no sustancialmente diferente, corresponde a Grau y Lexartza (2010, p. 6), quienes plantean tres variables para su análisis. Luego de haber enunciado las anteriores conceptualizaciones “La primera de estas dimensiones es la inestabilidad laboral que se refiere a la ausencia de un trabajo por tiempo indefinido. La segunda, es la insuficiencia laboral, entendida como la carencia de ingresos suficientes o de tiempo de trabajo. Por último, la inseguridad laboral, que se refiere a la ausencia de cobertura de la seguridad social y de libertad de organización para la defensa de los derechos laborales”.

Sobre la base de las anteriores definiciones se identificarán los indicadores correspondientes a la precariedad laboral de los trabajadores de eventos sociales, esta labor se desarrollará en el punto dedicado a la operacionalización de conceptos.

1.3. Precariedad Laboral en Bolivia

En Bolivia la precariedad laboral ha sido también objeto de preocupación, una forma de abordarla ha sido a través de su expansión. *“El 2011, la precariedad se había instalado en todos los sectores del mercado de trabajo; solo basta señalar que el 60% de los ocupados en el sector estatal y cerca del 80% de los ocupados en los demás sectores tenían un empleo precario, con un aumento generalizado en el peso del trabajo precario extremo. Sin embargo, en los sectores donde rigen las relaciones salariales (estatal, y empresarial y semiempresarial), siguieron predominando los puestos precarios moderados, mientras que en el sector familiar aumentaron dramáticamente los trabajos precarios extremos. Esto muestra que la generación de empleos tuvo lugar a expensas de su calidad y que la menor tasa de desempleo registrada el 2011 tuvo como contrapartida el aumento del trabajo extremadamente precario y por eso mismo incierto, todo esto indica que el problema estructural de la falta de empleo está lejos de resolverse en el país”* (Escobar, Rojas y Arze, 2014, p.36).

Entonces la carencia de empleos es el primer impulsor para que la precariedad laboral se presente como un mal necesario pues, *“Si bien hay menos desempleo, hay más empleo eventual, es decir, buena parte de esa gente vive con salario, pero sin protección en salud y sin jubilación. Más allá del neoliberalismo y el proceso de cambio, la gran mayoría de los bolivianos sigue viviendo desprotegida y con empleos muy precarios. Éste es hoy el factor común, porque si una persona gana unos Bs 1.500 vuelve a ser pobre si se enferma de una simple apendicitis, porque todo el salario se va al pago de la atención médica. La gente vive en condiciones precarias más allá de que tenga un salario. Las personas de 60 años o más tienen que seguir trabajando porque no les alcanza su Renta Dignidad (de Bs 250 al mes)”* (La Razón. 23-02-2015).

Entonces se descubre que el salario insuficiente también es un disparador que permite que la precariedad laboral sea una práctica extendida como un recurso para generar algo más de dinero. Otro estudio del CEDLA establece que 85 de cada 100 personas tienen un empleo precario, es decir, trabajos eventuales, a contrato, plazo fijo y otras formas de contratación que no garantizan la continuidad laboral (La Prensa, 27-11-2011).

Y el trabajo en eventos sociales contiene precisamente un nicho muy poblado de trabajadores en situación de precariedad laboral, es el reflejo de ese 80 por ciento aproximadamente de personas que se encuentran subempleadas. Inclusive las bajas rentas en algunos espacios del mercado formal, empujan a algunos trabajadores de este sector transmontar la frontera laboral para ingresar al sector del trabajo eventual en determinados momentos con la finalidad de completar ingresos económicos que respondan a sus necesidades individuales y familiares; la información preliminar ha permitido corroborar este hecho.

2. MARCO TEÓRICO

Con base a las consideraciones anteriores, ahora se presentará y desarrollará la teoría que cobijará el tema de estudio

2.1. El Mercado de Trabajo Flexible

En los últimos años el tema de la flexibilización laboral ha concitado la atención de muchos economistas de la región, muchos de ellos opinan que la excesiva rigidez del mercado laboral impide que muchas personas puedan acceder a un puesto de trabajo, otras personas entendidas en la materia opinan que *“la flexibilización laboral permitiría que la oferta y la demanda se ajusten en un corto plazo. Por último, las mayores libertades y menores riesgos en la contratación de trabajadores, estimularían a los empleadores a expandir sus operaciones, ser más competitivos y generar mayor demanda de empleo por tanto mejorarían las condiciones del trabajador, creando así un círculo virtuoso”* (Hernández y Ferrufino, 2012, p.17).

A despecho de que en el mercado laboral flexible se presenta cierta vulnerabilidad de los trabajadores, no es menos cierto que los trabajadores se benefician con un acceso más fácil en este mercado laboral, entonces cabe señalar que *“las políticas activas de empleo se concilian de una manera positiva con una mayor flexibilidad laboral. Así las empresas pueden acomodarse al entorno cambiante, sin que esto signifique reducir sus requerimientos de empleo, sino, en muchos casos, todo lo contrario: estos pueden crecer gracias a la disminución del peso de una legislación excesivamente protectora. Desde la óptica del trabajador, este enfoque es beneficioso porque le permite cambiar con mayor libertad de una fuente laboral por otra que le ofrezca mejores condiciones laborales”* (Ferrufino, 2012, p.24).

Por las consideraciones generales efectuadas anteriormente y por las características de la población de estudio emanadas del trabajo de campo piloto, se optará por el concepto de mercado laboral flexible con la finalidad de cubrir los rasgos de los trabajadores de eventos sociales y reflejando mejor su actividad laboral y su condición social. Su elección conducirá a su vez a la introducción de los conceptos de *flexibilidad laboral* y *trabajador flexible*. Veamos.

Hablar de trabajo flexible o flexibilidad laboral implica aludir a la liberación de normas laborales que rigen, por ejemplo, las relaciones de tipo contractual, la jornada laboral, la remuneración, la protección social, los riesgos sociales y el derecho a la sindicalización (Carballo, 2005).

Pero hablar de flexibilidad laboral puede ser también una forma general de decir ciertas cosas, puesto que dentro de ella pueden identificarse -como dice Gálvez (s.a.)- muchos “nichos laborales” que pueden dar lugar a “formas atípicas de empleo” y cuyos rasgos- entre algunos- pueden manifestarse de la siguiente manera:

- *Diversidad de contratos*: a plazo fijo, temporales, a honorarios, eventuales.
- *Diversidad de jornadas laborales*: de tiempo completo, de tiempo parcial.
- *Diversidad de arreglos de distribución del tiempo contratado*: fines de semana, horas extraordinarias por sobre jornada, semana de trabajo comprimida en menos días, tiempo disponible según llamada, jornada flexible en su distribución pero de duración determinada, etc.

De esos rasgos emerge otro tipo de trabajador: el *trabajador flexible* (Gálvez, s.a.). Las categorías para analizarlos serían:

1. ***Empleo estacional***, la duración depende del ciclo biológico o climático que se repite todos los años estacionalmente. Todos los asalariados “temporeros” son parte de la flexibilidad del negocio que le permite funcionar y tener mano de obra en la temporada y luego prescindir de ella. En nuestro caso, los eventos culturales que se realizan una vez al año pueden ser un ejemplo de esto.
2. ***Empleo de duración limitada a menos de un año por su naturaleza no estacional***. Una obra, un proyecto, un pedido, una tarea. El asalariado está disponible por el tiempo contratado.
3. ***Empleo de duración limitada a un corto plazo por decisión del empleador***. Tareas eventuales, contrato según pedidos recibidos. La característica es que el proceso puede ser continuo, pero el contrato específico no lo es. Se adapta muy bien a nuestra población de estudio.
4. ***Remuneración fluctuante***. Si la demanda disminuye, baja la remuneración. Las jornadas que no son “normales” da lugar a la flexibilidad remunerativa. Por ejemplo en nuestro grupo de estudio la cantidad y tipo de evento influye en la remuneración o en su inexistencia a causa de la ausencia de pedidos. Existen

ciertos fines de semana donde los eventos caen al mínimo y la demanda de trabajadores también.

Los rasgos de cada una de las categorías vistas, conducirán a la elección de la más pertinente y adecuada a los trabajadores de eventos sociales.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación se presenta un listado de los principales acápites de la Ley General del Trabajo que en muchas ocasiones son vulnerados por las personas que contratan a trabajadores de eventos sociales. No se efectuará un análisis de todo el Reglamento; sino se aplicará su contenido al momento de examinar asuntos relativos al tema de la tesis. Sin embargo, es fundamental aclarar que no se trata de forzar el cumplimiento de la normativa que corresponde al trabajo formal, a la actividad de los trabajadores de eventos sociales que se hallan en el sector informal. Con esto, solo se quiere llamar la atención sobre los vacíos que tiene la norma, que además, es de hace 80 años atrás aproximadamente, y cómo no logra cubrir situaciones emergentes de la nueva realidad económica boliviana.

Se verá, entonces, algunas de las disposiciones de la Ley General del Trabajo que se violentan y otras disposiciones que, según la Normativa no están permitidas, pero que los trabajadores las omiten empujados por la necesidad económica.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

ARTÍCULO 2º Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa.

Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 5º- El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Conc. Art. 5º y siguientes del D. Reglamentario de la L.G.T.; y con el Art. 157 de la Constitución Política del Estado.

ARTÍCULO 6º. 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.

Conc. Art. 6, 7, 14, 15 y 16 del D. Reglamentario de la L.G. T.

ARTÍCULO 8º Los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquéllos, y en su defecto, la del Inspector del Trabajo.

ARTÍCULO 10º Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá, mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

TÍTULO IV

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LOS DÍAS HÁBILES PARA EL TRABAJO

ARTÍCULO 41º Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

ARTÍCULO 42º Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase, aunque éstos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso.

CAPÍTULO III

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 46º La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

CAPÍTULO IV

DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 52º Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 53º Los períodos de tiempo para el pago de salarios, no podrá exceder de quince días para obreros y treinta para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

ARTÍCULO 55º Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23º del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959).

TÍTULO V

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 67º El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

TÍTULO VII

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 79º Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación: por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón

del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

Conc. Arts. 80, 81, 82, 83 y 84 del D. Reglamentario.

ARTÍCULO 84º La indemnización por accidente sólo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis.

Conc. Art. 4º Ley de 19 de enero de 1924.

ARTÍCULO 85º El patrono dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido al Departamento del Trabajo o a la autoridad política más próxima. Tratándose de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona avisará al patrono para que lo trasmita a la autoridad indicada. Sin este aviso, la indemnización se calculará teniendo en cuenta la clase grado y duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente atención médica y farmacéutica. Las autoridades policíarias que, reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Departamento de Trabajo.

CAPÍTULO II

DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD Y DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES

ARTÍCULO 87º Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se califican en: a) muerte; b) incapacidad absoluta y permanente; c) incapacidad absoluta y temporal; d) incapacidad parcial y permanente; e) incapacidad parcial y temporal.

Conc. Arts. 89, 90, 92 y 93 del D. Reglamentario de la L.G.T

ARTÍCULO 88º Ley 102, de 29 de diciembre de 1944; ampliase el artículo 88 de la Ley General del Trabajo en los siguientes términos:

Art. 1. En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a dos años de servicios, las siguientes personas: a) La viuda e hijos legítimos; b) Los hijos naturales reconocidos c) Los hijos naturales y la compañera, siempre que esta última haya convivido por un lapso mayor de un año y hubiese estado bajo el amparo y protección del obrero al tiempo de su fallecimiento; d) Los padres y ascendientes.

ARTÍCULO 89º En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el Artículo anterior; en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal. En caso de incapacidad parcial y permanente el salario de diez y ocho meses: en caso de incapacidad parcial o temporal la indemnización será igual al salario íntegro del tiempo que dure la incapacidad, siempre que no excediere de los seis meses.

CAPÍTULO III DE LOS PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 93º En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

Conc. Arts. 103 al 110 del D. Reglamentario de la L.G.T

TÍTULO VIII
DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO
CAPÍTULO UNICO

ARTÍCULO 97º Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

ARTÍCULO 98º La Institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones quedando, entonces, relevado el patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

Conc. Arts. 39 al 41 y 66 al 69 del Código de Seguridad Social.

CAPÍTULO 3.- MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque *cuanti-cualitativo*.

Se generaron datos cuantitativos mediante las encuestas para conocer los tópicos de la investigación: la inserción laboral, la flexibilidad del empleo y la precariedad laboral, mismos que fueron explicados estadísticamente para establecer sus patrones de comportamiento.

Adicionalmente se apeló a la información cualitativa proveniente de entrevistas a trabajadores, en cada rubro de trabajo, los mismos que permitieron comprender la dinámica laboral en la que se desempeñan los trabajadores de eventos sociales.

2. Tipo de investigación

El estudio inicialmente fue *exploratorio* y luego *explicativo*. Exploratorio, porque se realizó una aproximación preliminar al objeto de estudio ya que no se encontraron estudios previos al respecto. Explicativo porque el interés de la investigación fue analizar las relaciones causales de las variables y las condiciones en las que se producen. El perfil socio-económico de los trabajadores y la flexibilidad del empleo fungieron como variables explicativas de la precariedad laboral.

3. Métodos de investigación

El abordaje y el tratamiento del tema demandaron la puesta en acción de los siguientes métodos:

- *Deductivo*: Porque partimos de las referencias teóricas sobre el mercado flexible y la precariedad laboral para analizar la situación laboral concreta de los trabajadores de eventos sociales.

- *Inductivo*: Porque partimos de las situaciones laborales específicas de los trabajadores de eventos sociales para expresarlas conceptualmente.
- *Analítico y sintético*: Porque realizamos las descomposiciones de sus unidades mínimas tanto de la flexibilidad laboral como de la precariedad laboral para luego hacer una síntesis de los mismos.

4. Técnicas e instrumentos de recojo de información

Las técnicas aplicadas para la recolección de información fueron:

- *Encuesta estructurada*. Aplicada a los trabajadores de eventos sociales de las zonas Los Andes y Villa Dolores de la ciudad de la Paz y El Alto respectivamente.
- *Entrevistas*. Aplicada a dos representantes de cada rubro del sector de eventos sociales con la finalidad de profundizar los tópicos centrales de la investigación.

Los instrumentos para la recolección de información fueron:

- a) Boleta de encuesta estructura, que fue aplicada a los trabajadores de eventos sociales.
- b) Guía de preguntas abiertas, que fue aplicada en las entrevistas a personas *tipo* de cada uno de los sectores de eventos sociales tomados para el estudio.

5. Población y Muestra

5.1. Población

Por el carácter circunstancial de los eventos sociales, no existe una población fija de trabajadores que puede ser tomada como universo en términos estadísticos, de ahí que se los denomina trabajadores eventuales, su rasgo central radica en el hecho de que son ellos quienes deciden trabajar o no, en vista de no existir un contrato laboral que les obligue a hacerlo. Sin embargo, un recorrido preliminar por el terreno de estudio (Los Andes y Villa Dolores) nos permitió delimitar un grupo representativo de los oficios existentes en este rubro de servicios y se estimó llegar a realizar el estudio sobre la base de una población aproximada de 50 trabajadores distribuidos en los siguientes oficios:

OFICIOS
1. Garzonería
2. Seguridad privada
3. Músicos
4. Estibadores
5. Auxiliar de cocina

En consecuencia, en atención a las técnicas de recolección de información a utilizarse se planteó la siguiente delimitación poblacional no probabilística.

POBLACIÓN SEGÚN TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	CANTIDAD
1. Encuesta a trabajadores eventuales (La Paz y El Alto)	50
2. Entrevista a dos trabajadores por oficio	10

5.2. Procedimiento

El acceso a la población constituyó el aspecto central para la viabilidad del estudio dada la eventualidad laboral de la población de estudio y la dedicación exigente a la que son sometidos los trabajadores; abordarlos en estas condiciones fue sumamente difícil. Por lo tanto, se planteó las siguientes etapas para el acceso estratégico a la población.

a) *Acceso a informante clave.*- Desde el primer momento en que se inició el trabajo de investigación se contó con un informante clave que no solamente fue útil para proporcionar información relativa al estudio, sino también para tejer las redes correspondientes que conduzcan a otros informantes de locales y lugares distintos.

b) *Establecimiento de contactos claves en cada local y lugar.*- Posteriormente se amplió la cantidad de informantes para la ciudad de La Paz y El Alto con la finalidad de garantizar la obtención de información.

c) *Coordinación para el recojo de información.*- Con la ayuda del informante clave se elaboró una lista de personas con quienes se estableció fecha y hora para la aplicación de encuestas. Asimismo, luego de la revisión de la información se eligieron a dos personas emblemáticas de cada oficio con la finalidad de aplicarles las entrevistas.

Los criterios para elegir a los entrevistados de cada rubro fueron:

- a) Ser trabajador de eventos sociales
- b) Tener una antigüedad por lo menos de un año.
- c) Trabajar en locales de eventos sociales de la zona Villa Dolores y Los Andes de la ciudad de La Paz y El Alto respectivamente.

CAPÍTULO 4.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados de la investigación los mismos que fueron ordenados según los objetivos específicos:

1. PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES

1.1. RASGOS SOCIALES

1.1.1. Lugar donde se realizaron las encuestas

Para el presente trabajo de investigación se conformó una muestra de 50 trabajadores de eventos sociales tanto de la ciudad de La Paz como de la ciudad de El Alto. Más de la mitad de las encuestas se realizaron en la ciudad de La Paz (56%) y un poco menos de la mitad en la ciudad de El Alto (44%).

Gráfico N°1



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

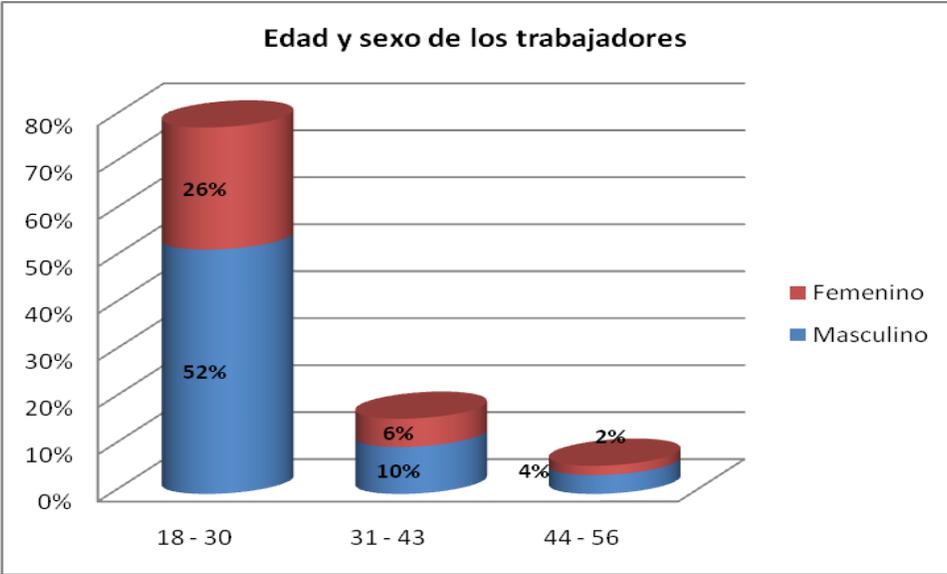
En ambas ciudades existen muchos locales que se constituyen en los centros laborales en los que los trabajadores de eventos sociales prestan sus servicios; por lo pronto no es el propósito del estudio demostrar en cuál de las ciudades se realizan una mayor cantidad de eventos sociales sino dejar traslucir que los eventos sociales se constituyen como

importantes fuentes de empleo para muchos sectores de la población que tienen intenciones de crecer económicamente y otros sectores que, ante la carencia de empleo formal, buscan en este rubro laboral la posibilidad de obtener el sustento diario.

1.1.2. Rango de edad y sexo de los trabajadores de eventos sociales

Al analizar si en el sector de los eventos sociales existe un grupo etareo predominante de trabajadores y una paridad en el sexo de los mismos, vemos en el siguiente gráfico que:

GRÁFICO 2



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En el rubro laboral de eventos sociales predomina la presencia de gente joven comprendidos entre las edades de 18 - 30 años de edad (78%). De este contingente de trabajadores, más de la mitad pertenecen al sexo masculino (52%). Un poco más de la cuarta parte corresponden al sexo femenino (26%).

La presencia de adultos jóvenes que se encuentran incluidos en las edades de 31- 43 años es moderado en este mercado de trabajo (16%). En este intervalo existe también una mayor presencia del sexo masculino (10%) en relación al sexo femenino (6%).

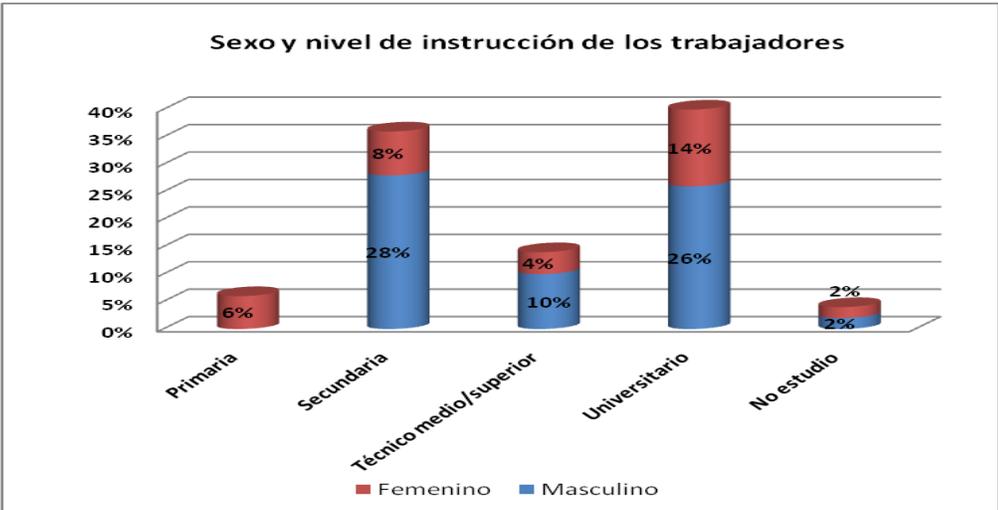
Los adultos, cuyas edades oscilan entre 44 - 56 años, participan de manera muy baja en este quehacer laboral (6%). La mayor parte está constituida por el sexo masculino (4%) en relación al sexo femenino (2%).

Entonces, en términos de edades, las personas jóvenes son los que en mayor medida trabajan en este sector laboral y los que también tienen mayores oportunidades para insertarse en el mismo; en cambio los adultos jóvenes y adultos tienen una reducida participación en este rubro de eventos sociales. En relación al sexo de los trabajadores, la distribución de datos favorece, a los hombres, lo cual, en razón de Weller, “los hombres se mantienen ocupados en forma más estable que las mujeres y cuando salen del empleo se ubican principalmente en el desempleo (...). En el caso de las mujeres se registran mayores tasas de salidas de la ocupación y un flujo mayor hacia la inactividad económica. Esto puede reflejar preferencias para empleos temporales, estacionales y/o la dificultad de muchas mujeres de insertarse de manera más permanente al mercado de trabajo” (2007, p.39).

1.1.3. Nivel de instrucción de los trabajadores de eventos sociales, según sexo

En relación al nivel de instrucción que tienen los trabajadores de eventos sociales de ambos sexos advertimos que:

GRÁFICO 3



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayoría de los trabajadores del sexo masculino tienen un nivel de instrucción secundaria (28%). Seguida de un nivel de instrucción universitaria que también se constituyen en una mayoría relativa (26%). La décima parte de la población tiene un grado de instrucción técnica (10%) y muy pocos varones no estudiaron (2%).

Con respecto al sexo femenino la mayoría de ellas, cuentan también con un nivel de instrucción universitario (14%). Menos de la décima parte de ellas tienen un nivel de instrucción secundaria (8%). Algunas de ellas poseen una instrucción de nivel primario (6%). Y muy pocas de ellas, al igual que los varones, no tienen ningún tipo de estudios (2%).

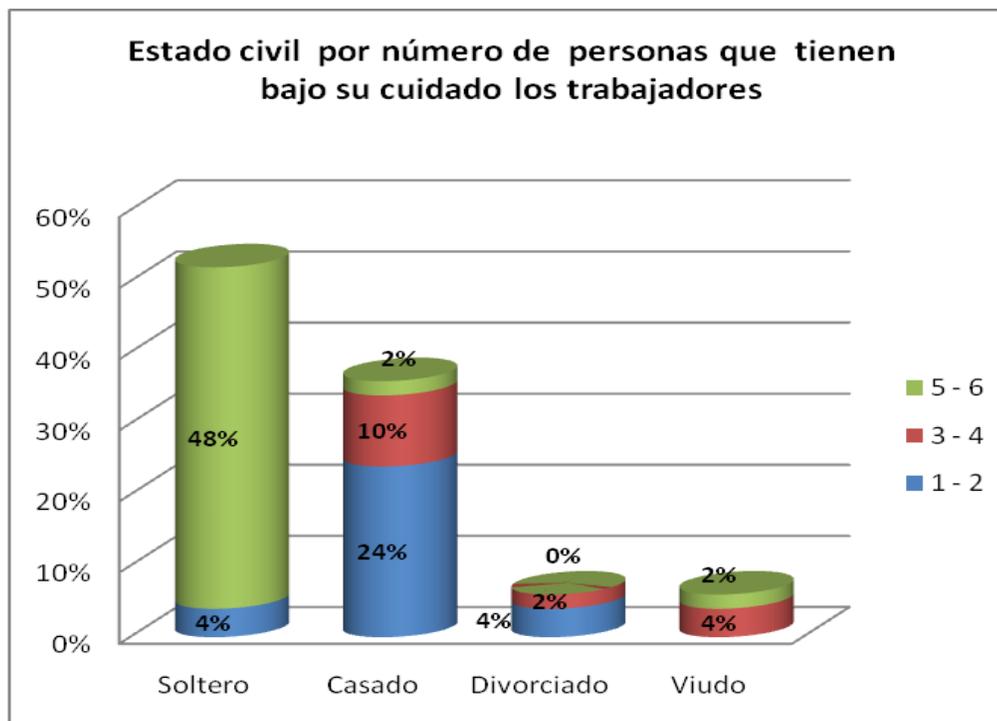
Por los datos examinados se puede concluir que la mayoría de los trabajadores de ambos sexos tienen mayoritariamente un nivel de instrucción universitario (40%) porcentaje que representa casi la mitad de la población. Este fenómeno sucede básicamente porque los y las universitarias ven en el sector de eventos sociales una opción para generar algunos ingresos extras para cubrir sus gastos personales, cubrir con los gastos de su carrera y ayudar en la economía familiar. Otro nivel de instrucción que predomina es el de secundaria (36%). Estos datos nos hacen deducir según Silvia Pabon que “los jóvenes con mayor escolaridad y por lo general con menor experiencia laboral responden a una situación de desempleo crónico” (2009, p.36). En consecuencia, este campo laboral privilegia a la gente joven con estudios principalmente, pero ello no significa que cualquier persona, con un mínimo nivel de estudios o carezca de instrucción, no pueda ingresar a trabajar a este segmento laboral sin ningún impedimento. Por tanto el nivel de instrucción no es un requisito indispensable para incursionar en el rubro laboral de eventos sociales en atención a que existe una gran flexibilidad al respecto.

Entonces “Los colectivos más favorecidos para ingresar en el mercado de trabajo por primera vez (mujeres y jóvenes) pueden tener una mayor oportunidad gracias al menor costo que ahora conlleva contratar personal. Si esto no fuese así, probablemente la empresa decidiría contratar personas con experiencia laboral y de mayor edad. Por tanto, el ingreso de jóvenes y mujeres se acentúa más y, también, pasan a convertirse en consumidores con un cierto poder adquisitivo” (Ibarra, 2010, p.44).

1.1.4. Estado civil y número de personas que tienen bajo su tutela los trabajadores de eventos sociales

Seguidamente se desglosará el estado civil de los trabajadores y la cantidad de personas que tienen bajo su tutela.

GRÁFICO 4



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Los datos muestran que en el rubro de los eventos sociales existe un predominio de personas solteras (52%) que tienen bajo su tutela a la mayor cantidad de personas (5 - 6 personas) (48%). En cambio los trabajadores que se encuentran casados también tienen bajo su responsabilidad a personas, pero en menor proporción 1 - 2 personas (24%).

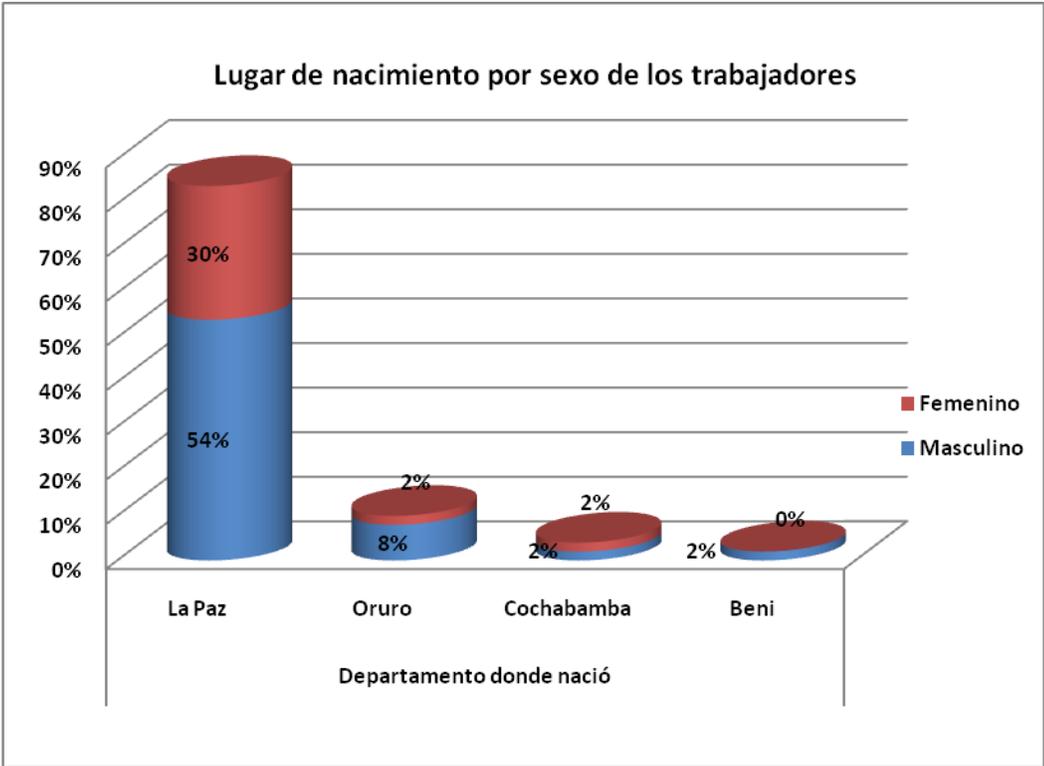
Consecuentemente los trabajadores solteros y casados son los que en mayor porcentaje tienen bajo su tutela a mayor número de personas y, en contraparte, los trabajadores divorciados y viudos se encargan de proteger a muy pocas personas.

Como resultado se puede deducir que en el rubro de eventos sociales, cualquier persona independientemente de su estado civil tiene la oportunidad de insertarse laboralmente puesto que a las personas que realizan los contratos no les interesa el estado civil sino empleados que respondan a los requerimientos laborales.

1.1.5. Lugar de nacimiento de los trabajadores de eventos sociales según sexo

El siguiente gráfico permite descubrir la procedencia de los trabajadores de eventos sociales y el sexo de los mismos.

GRÁFICO 5



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayoría de los trabajadores de eventos sociales nacieron en el departamento de La Paz (84%) tanto en la ciudad de La Paz como en la ciudad de El Alto. Hay también quienes manifiestan haber nacido en las diferentes provincias del área rural tales como la provincia Muñecas, Loayza, Manko Kapac, Larecaja, Camacho, Ingavi, Pacajes, Los Andes, Nor y Sud Yungas entre otros. Un poco menos de la décima parte nacieron en

Oruro (8%). Y muy pocos nacieron en las ciudades de Cochabamba y Beni, en ambos casos el porcentaje es el mismo (2%).

El comportamiento para el sexo femenino es similar porque la mayoría de las trabajadoras nacieron en la ciudad de La Paz (30%). Muy pocas de ellas nacieron en otros departamentos como ser Oruro y Cochabamba, en los dos casos el porcentaje es igual (2%).

Entonces resalta nítidamente que la mayoría de los trabajadores de eventos sociales, independientemente del sexo, nacieron en el área urbana y en las diferentes provincias del departamento de La Paz (84%)

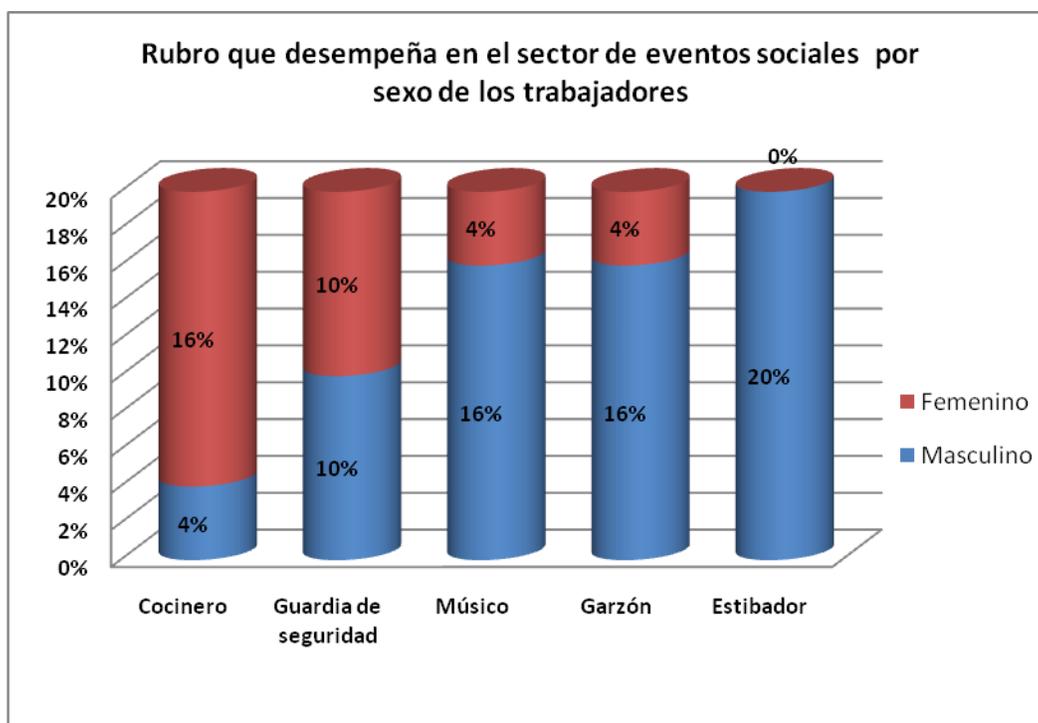
Esta situación establece que la migración es todavía un proceso importante en la dinámica demográfica y territorial de la ciudad de El Alto y La Paz. Sin embargo la misma genera problemas laborales por la llegada de una población joven y en edad de trabajar que crea una demanda específica de servicios y de empleo, en general poco calificado. Entonces podemos advertir, que en el sector de eventos sociales, se tiene dos grupos poblacionales de jóvenes del área urbana y del rural insertos en espacios laborales flexibles y precarios.

1.2. RASGOS ECONÓMICOS

Seguidamente se examinará el comportamiento laboral de los trabajadores de ambos sexos con relación al tipo de oficio que desempeñan en el rubro laboral de eventos sociales.

1.2.1. Rubro laboral de los trabajadores de eventos sociales por sexo

GRÁFICO 6



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La quinta parte de la población trabaja como cocinero (20%). La mayoría de estos trabajadores son del sexo femenino (16%). Muy pocos trabajadores del sexo masculino incursionan como cocineros (4%).

Otra quinta parte de la población trabaja como guardia de seguridad. Ambos sexos presentan paridad en la cantidad de trabajadores (10%).

Otra quinta parte de la población se desempeña en el campo musical (20%). El grueso de estos trabajadores corresponden al sexo masculino (16%). El sexo femenino tiene escasa participación en el campo de la música (4%).

Otra quinta parte de los trabajadores prestan servicios como garzones (20%). La presencia masculina en este oficio es relativamente alta (16%). La participación del sexo femenino en el oficio de garzones no es muy alta (4%).

En el rubro de estibadores existe una prevalencia significativa de varones que equivale a la quinta parte de los trabajadores (20%). El hecho de que en este oficio predomine de manera muy acentuada el sexo masculino se debe a que los estibadores trasladan objetos muy pesados y una mujer ciertamente tendría dificultades para trabajar en este oficio.

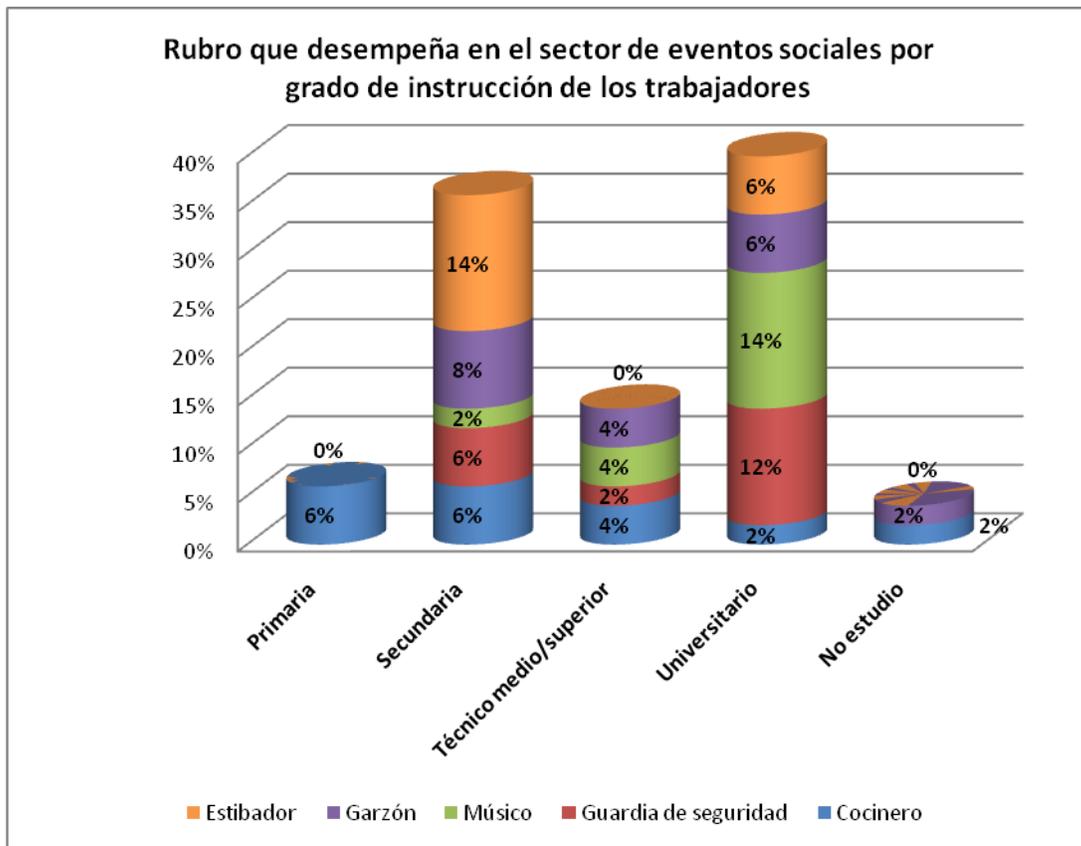
Consecuentemente se puede mencionar que existe una alta participación del sexo masculino en los eventos sociales (66%). También se atisba que se presentan oficios marcadamente masculinos como ser estibadores, garzones y músicos. Por otro lado la presencia del sexo femenino no es muy alta (34%). En el rubro que predomina este sexo es en la cocina (16%).

Entonces cabe puntualizar que “las relaciones laborales no es extensible a ambos sexos. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres por un lado, y la inactividad económica de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido por otro lado; son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro lado. Para lograr que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo (tareas de cuidado), mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como el doméstico” (Yañez, 1999, p.12.)

1.2.2. Rubro laboral de los trabajadores de eventos sociales por grado de instrucción

A continuación en el siguiente gráfico vemos el rubro laboral donde se desempeñan actualmente los trabajadores de eventos sociales según su grado de instrucción:

GRÁFICO 7



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Dos quintas partes de los universitarios tienen una presencia mayoritaria en el rubro de eventos sociales (40%). La mayoría de ellos trabajan en el campo de la música (14%). Otra mayoría relativa de ellos son guardias de seguridad (12%). Pocos universitarios incursionan como garzones y estibadores, en ambas situaciones el porcentaje es igual (6%). Muy pocos universitarios son los que ingresan a trabajar en la cocina (2%).

Otro grupo de mayoría relativa se encuentra integrada por estudiantes de secundaria (36%). La mayoría de ellos se desenvuelven como estibadores (14%). Otro grupo de estudiantes trabajan como garzones (8%). Algunos de ellos cumplen funciones como cocineros y guardias de seguridad en la misma proporción (6%). Muy pocos estudiantes de secundaria trabajan como músicos (2%).

Un poco más de la décima parte de la población se encuentra constituida por personas con grado de instrucción técnico medio/superior (14%). Algunas de estas personas

prefieren trabajar como cocineros, músicos y garzones, en los tres casos el porcentaje es similar (4%). Muy pocos técnicos eligen trabajar como guardias de seguridad (2%).

Las personas que tienen un nivel de formación básica primaria o simplemente no tienen ningún tipo de estudio participan en el sector laboral de eventos sociales de modo muy limitado. Este último dato da cuenta de la presencia mínima de analfabetismo en la ciudad de La Paz y El Alto .

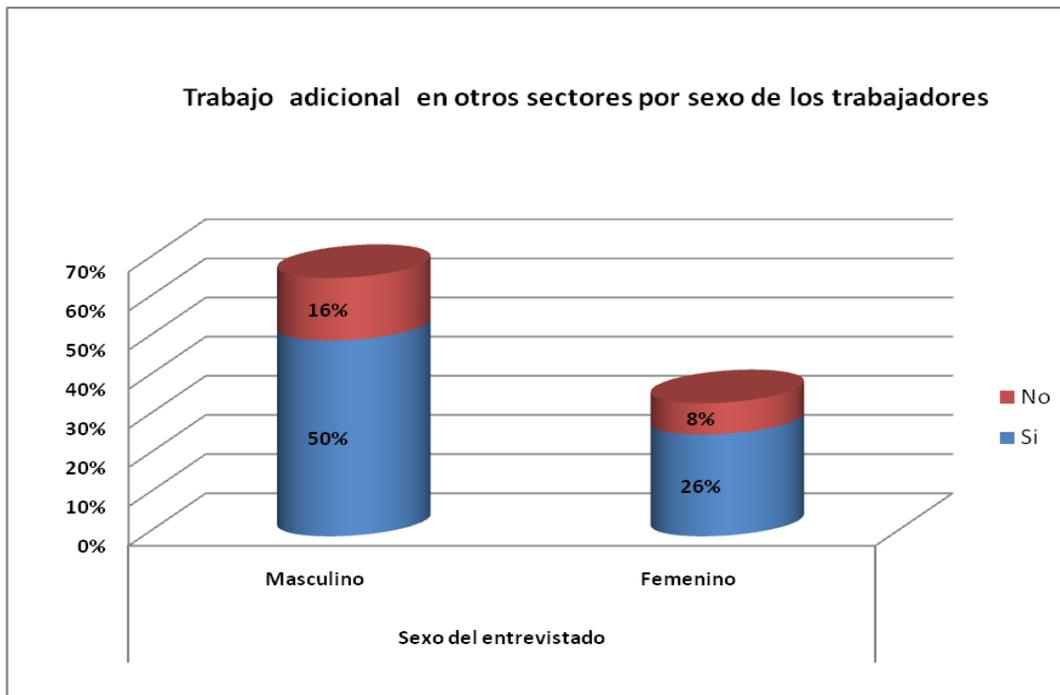
En atención a los datos se observa que existe un gran predominio de población estudiantil (gente joven) sobre todo de universitarios en el rubro de eventos sociales, presumiblemente estos jóvenes difícilmente podrían incursionar en trabajos formales debido a que existen muy pocos empleos de esa naturaleza en nuestro país y a las exigencias de diversos tipos de documentos y experiencia que requieren las empresas u otras instituciones, pero en este mercado laboral no tienen muchos impedimentos para hacerlo debido a la gran flexibilidad que existe, en cuanto a edades, sexo, experiencia, etc. Es de esta manera que “hoy por hoy la flexibilidad del mercado de trabajo se presenta como solución del desempleo, tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo como el caso de Bolivia por lo que la flexibilización de las relaciones laborales se empezó a aplicar con fuerza a principios de los ochenta (Chávez, 2001, p.57).

Otro de los efectos perversos posibles de esta situación de desempleo sobre todo para los universitarios o egresados de institutos técnicos frente a las oportunidades de empleo, es la precarización de los trabajos en los que cada egresado se va posicionando, condiciones que van ligadas a cumplir horarios de trabajo inadmisiblemente prolongados, inestabilidad y pocas o ninguna prestación social y laborales y bajos salarios, como se verá más adelante.

1.2.3. Trabajo adicional que realizan los trabajadores de eventos sociales por sexo

Los siguientes datos permitirán echar luces sobre el trabajo paralelo que desempeñan las personas que, los fines de semana, prestan servicios en eventos sociales.

GRÁFICO 8



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El gráfico señala que más de tres cuartas partes (76%) de las personas de ambos sexos que trabajan en eventos sociales, realizan otro tipo de labores los otros días de la semana. El sexo masculino figura con mayor porcentaje (50%) en relación al sexo femenino que es menor (16%).

El hecho que el 76% de las personas que trabajan en eventos sociales los fines de semana cuenten con un empleo en otros nichos laborales los días hábiles de la semana, permite distinguir una gran flexibilidad laboral, hecho que se refleja en la transición relativamente fácil de un empleo a otro de manera dinámica; por otro lado también este comportamiento económico refleja el carácter emprendedor de muchas personas que ante la carencia de un empleo formal buscan ingresos económicos en otros sectores marginales de empleos precarios que pueden resultar redituables.

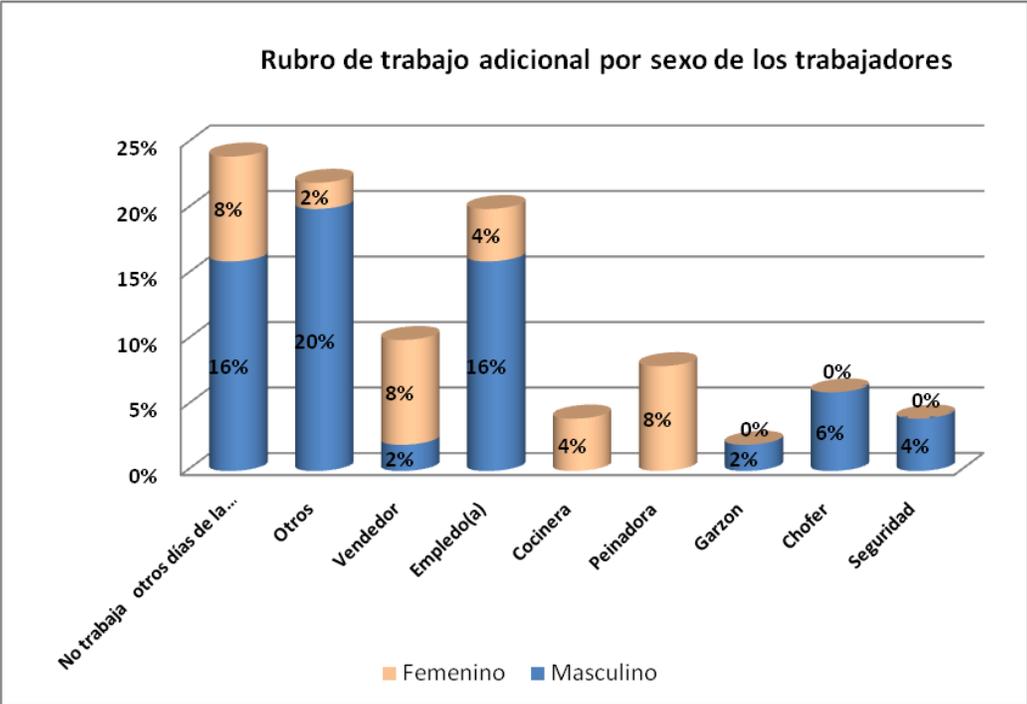
Por otro lado se evidencia que una parte de la población no cuenta con otro ingreso económico a excepción de los eventos sociales (24%). Esta población, que casi alcanza a la cuarta parte de los entrevistados, ante la carencia de empleos, encuentra cierto bienestar económico en el rubro de eventos sociales puesto que es el único ingreso

económico con que cuentan eventualmente; estas personas son generalmente polivalentes, es decir, en cierto evento social pueden trabajar como garzones, en otros eventos y día diferente como guardias de seguridad y otro día y evento distinto como estibadores; esta es la dinamicidad y flexibilidad que les permite sobrevivir porque de otra manera enfrentarían serios problemas económicos.

1.2.4. Rubro de trabajo adicional de los trabajadores de eventos sociales por sexo

El siguiente gráfico será de gran ayuda para poder descubrir los trabajos adicionales que desempeñan los trabajadores de eventos los días hábiles de la semana.

GRÁFICO 9



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El gráfico demuestra que casi la cuarta parte de la población no cuenta con otro tipo de trabajo adicional al de los servicios de eventos sociales (24%) debido a que esta población refiere que son universitarios y que se dedican a sus estudios los días de la semana. En terminos de variaciones por sexo son mas los varones que no tienen otro tipo de trabajo (16%) en relación a las mujeres (8%).

Casi la cuarta parte de la población refiere que se dedica a otro tipo de trabajo (22%) tales como la carpintería, chapería, albañilería, zapatería entre otros. Muchos varones ejercen este tipo de actividades laborales (20%). Y muy pocas mujeres realizan también otro tipo de trabajo tales como cuidar tiendas de imprenta y otros (2%).

El siguiente testimonio es muy esclarecedor:

...muchos son de clase media, yo por ejemplo soy mecánico pero en las fiestas (eventos sociales) gano algunos billetitos que no me caen mal (Músico, 22/04/2017).

La décima parte de la población (10%) se dedican al oficio de vendedora de cosméticos, de pasteles y tortas y otro tipo de productos. El sexo femenino predomina en este oficio (8%). El sexo masculino no tiene mucha hegemonía (2%).

La quinta parte de la población es empleado (20%) sobre todo de tiendas, la Alcaldía Municipal y alguna Institución Pública siendo los varones quienes en mayor medida, trabajan como tales (16%). Las mujeres lo hacen en menor medida pero se dedican básicamente a ser empleadas domésticas (4%).

Algunas trabajadoras de eventos sociales tienen la ocupación exclusiva de dedicarse al rubro de la cocina (4%) o al rubro de la peluquería (8%).

Muy pocas personas se inclinan por trabajar como garzones (2%) o como seguridad (4%). Solamente el sexo masculino manifiesta esta tendencia.

Finalmente otro grupo minoritario de trabajadores de los eventos sociales se inclina por trabajar como choferes (6%). Esta preferencia se presenta solamente en el sexo masculino (6%).

Se establece entonces que el sexo masculino, de manera mayoritaria, es el que cuenta con un ingreso adicional en varias fuentes de trabajo diferentes del que desempeñan en los eventos sociales; sin embargo, el sexo femenino también tiene un ingreso “formal”, aunque en menor medida, desempeñando diversos oficios en los días hábiles.

Queda claro, entonces, que casi tres cuartas partes de la población, prestan servicios en otras actividades laborales con oficios similares a excepción de los empleados públicos. Esta estrategia laboral implica un doble ingreso económico que permite un desahogo económico.

Finalmente no se puede dejar de mencionar que casi la cuarta parte de la población no trabaja los días hábiles en ningún sector laboral, aunque se refiera que son universitarios, estamos hablando de desocupación laboral encubierta; en este contexto estas personas se acercan a cualquier fuente laboral precario y flexible para contar con ingresos económicos que les permita tener una calidad de vida llevadera.

2. MOTIVOS PARA INGRESAR A TRABAJAR AL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

Indudablemente se presentan muchas motivaciones para que las personas busquen un determinado trabajo. Estas motivaciones están concatenadas con el instinto de sobrevivencia que es un gran impulsor para que los seres humanos busquen una fuente de trabajo y sustento, pero también por las imperiosas necesidades económicas que afligen a las familias pobres. El siguiente gráfico será de mucha ayuda para comprender las motivaciones de los trabajadores varones y mujeres de los eventos sociales.

2.1. Motivos de ingreso laboral al sector de eventos sociales

El siguiente gráfico ayudará a descubrir las diferentes motivaciones que empujaron a los trabajadores para ingresar a este segmento laboral.

GRÁFICO 10



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Los motivos para ingresar a trabajar en los servicios de eventos sociales son varios, pero la causa predominante es por contar con dinero extra (66%). Es decir, más de la mitad de la población refiere este motivo.

Casi la cuarta parte de los trabajadores sostiene que ingresaron a este mercado laboral para ahorrar dinero (22%). Otros expresaron que trabajan debido a deudas (8%). Y un grupo muy pequeño de trabajadores señalaron que ingresaron por curiosidad (4%).

El gráfico es muy significativo porque permite escudriñar que, aunque las remuneraciones no son muy altas, estos montos permiten mejorar levemente las condiciones de vida de los trabajadores que se traducen en poder cancelar deudas y contar con un margen de ahorro; entonces queda evidenciado que este sector laboral se constituye en un gran generador de tranquilidad económica para las personas que optan por trabajar en este sector informal, tal como lo manifestó una de las trabajadoras:

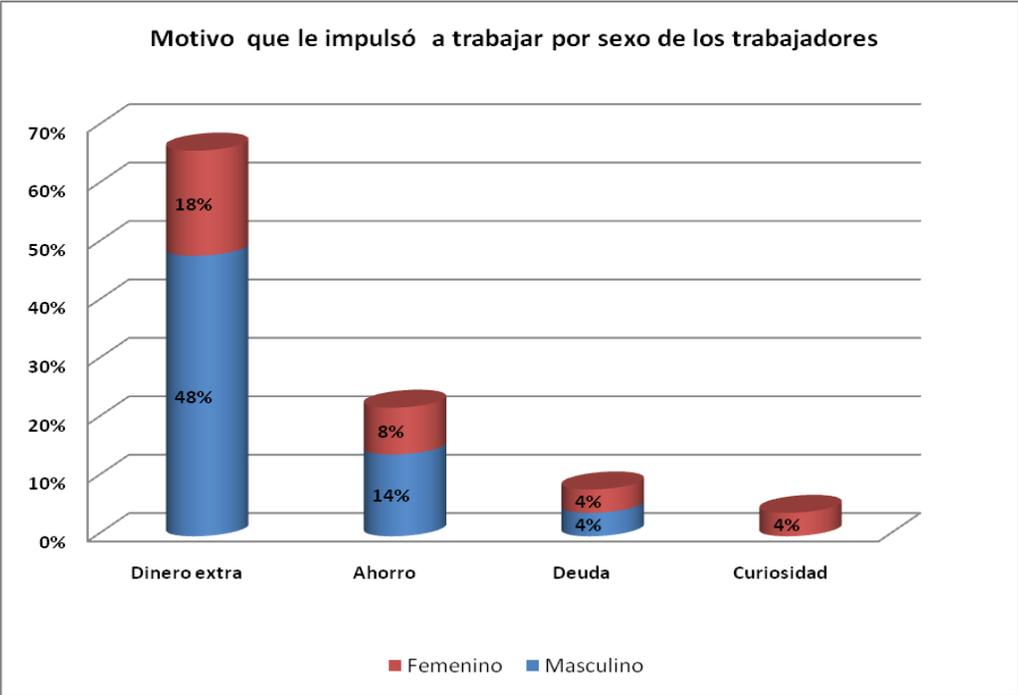
Más es por motivos económicos, porque ahora la platita no alcanza; entonces las mujeres también tenemos que ayudar a la familia, trabajando de lo que sea, pero otras compañeras cuentan a veces que trabajan porque tienen deudas, porque sus hijos están enfermos y cosas así (Ayudante de cocina 1, 6/05/2017).

Cabe también mencionar que hasta el presente no existe un estudio de la cantidad de personas que trabajan en este sector laboral pero a “ojo de buen cubero” se puede observar que es un gran contingente de trabajadores quienes se benefician económicamente.

Tras haber pormenorizado los motivos por los cuales las personas optan por ingresar a este rubro laboral, ahora toca ver el comportamiento de ambos sexos en cuanto a sus motivaciones.

2.2. Motivo de ingreso laboral por sexo de los trabajadores de eventos sociales

GRÁFICO 11



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Tanto varones como mujeres ingresaron a trabajar al rubro de eventos sociales principalmente para obtener dinero extra (66%) especialmente la población con un nivel de instrucción secundaria, universitaria y técnica. Sin embargo el sexo masculino es quien lo hace en mayor medida debido a esta motivación (48%). El sexo femenino lo hace en menor proporción (18%).

Un poco más de la quinta parte de la población de varones y mujeres recurren a este sector laboral para obtener ingresos que permitan ahorrar (22%). Los varones son también quienes en mayor medida trabajan con esta intención (14%). Las mujeres poseen un porcentaje menor (8%).

Curiosamente algunas mujeres acceden a este campo laboral simplemente por curiosidad y sin ningún interés de tipo económico (4%).

Ahora bien, los varones son quienes demuestran tener mayor grado de motivación para trabajar en este segmento laboral (66%). En la otra parte las motivaciones del sexo femenino no son tan acentuadas como de los varones (34%).

Las motivaciones de las personas que tienen grado de instrucción primaria y aquellas que no estudiaron son muy bajas.

Veamos lo que dice una de las entrevistadas sobre el tema:

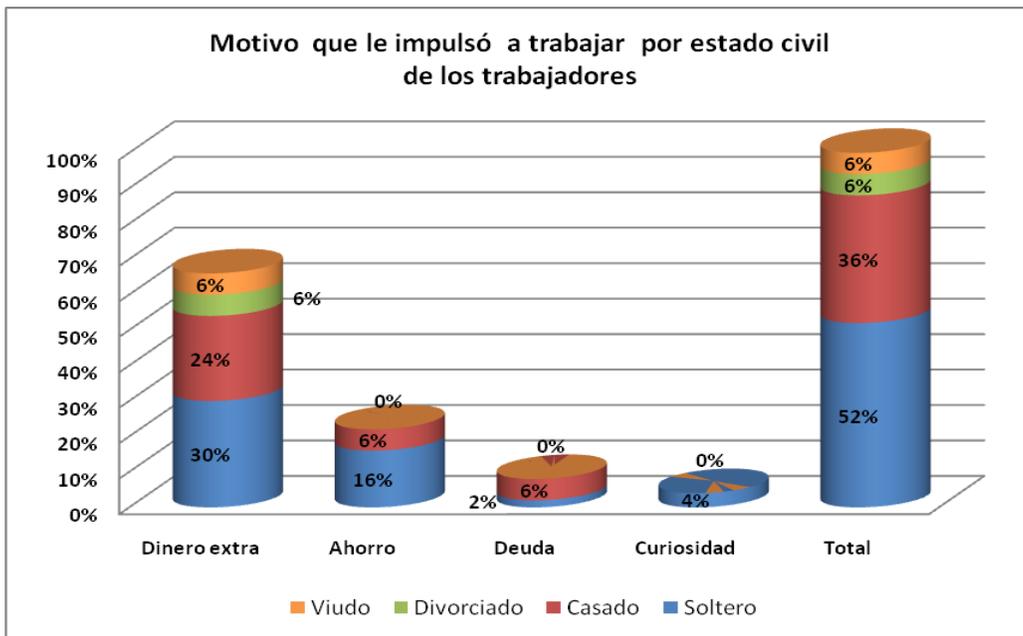
Creo que siempre es por la falta de dinero, yo he entrado a trabajar como garzona porque mi familia era muy pobre entonces para ayudar me he metido en este trabajo de garzones (Garzona 1, 4/05/2017).

Consecuentemente todas las personas que ingresan a este sector laboral principalmente tienen en mente obtener un ingreso económico con un fin determinado que les permita conseguir cierta tranquilidad económica, pero anecdóticamente, algunas personas participan de este tipo de trabajo solamente por curiosidad.

2.3. Motivo de ingreso laboral por estado civil de los trabajadores de eventos sociales

Una mirada en el siguiente gráfico permitirá descubrir en cuál de los estados civiles de los trabajadores las motivaciones se presentan en mayor o menor medida.

GRÁFICO 12



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Más de la mitad de los trabajadores establecen su motivación en la obtención de dinero extra (66%). Los trabajadores solteros son quienes en mayor medida tienen esta motivación (30%). Las personas casadas dejan entrever esta motivación en menor medida (24%).

La segunda motivación en orden de importancia se refiere al ahorro (22%). La mayoría de los trabajadores que esgrimen este motivo son también solteros (16%). Las personas casadas lo hacen en menor medida (6%).

Otro motivo que impulsa a los trabajadores para incursionar en este sector de trabajo es la deuda (8%). Los trabajadores casados son quienes en mayor proporción tienen esta motivación (6%). En las personas solteras esta motivación tiene menor fuerza (2%).

Curiosamente algunos trabajadores ingresan a este mercado de trabajo simplemente por curiosidad (4%). Los solteros mayoritariamente se amparan bajo esta motivación (4%).

Uno de los entrevistados expresó lo siguiente con respecto al asunto:

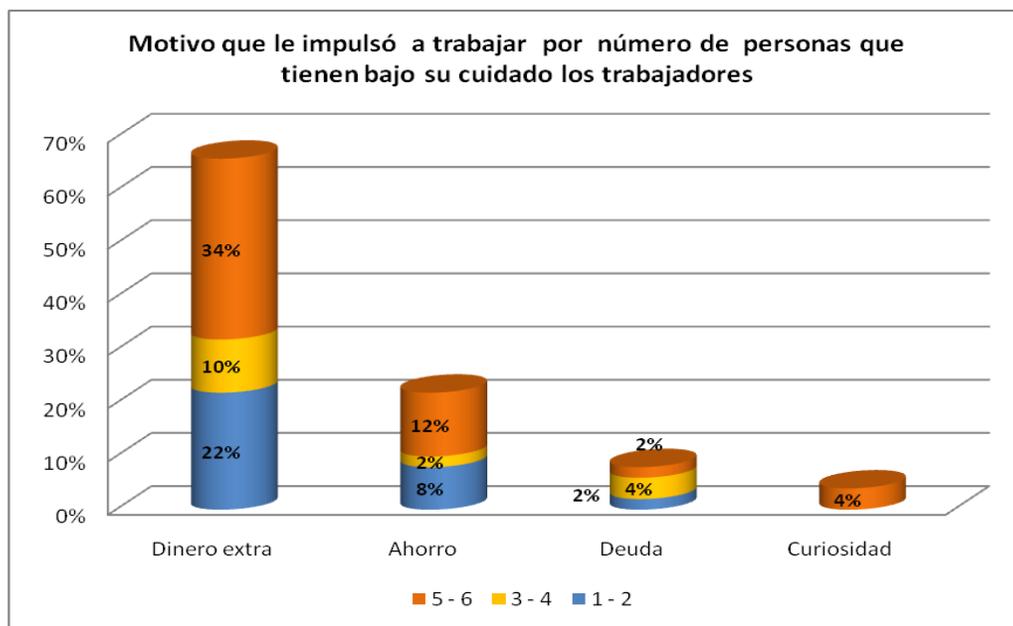
Aquí se entra por muchos motivos...por necesidad económica, por ahorrar, para ayudar a la familia, otras compañeras dicen que tienen deudas y así...cada quien tiene sus motivos para trabajar aquí (Ayudante de cocina 2, 6/05/2017).

Tal como se desprende de los datos todas las motivaciones tienen un trasfondo económico que se refleja en situaciones particulares como ser: ahorro, necesidad económica y pago de deudas.

2.4. Motivo de ingreso laboral por número de personas que tienen bajo su cuidado los trabajadores de eventos sociales

Otro aspecto que interesa conocer es a cuantas personas tienen bajo su cuidado los trabajadores de eventos sociales, el siguiente gráfico proporcionará referencias valiosas al respecto.

GRÁFICO 13



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En el gráfico se puede apreciar que más de la mitad de los trabajadores que ingresan a este rubro laboral lo hacen por obtener dinero extra (66%). La mayor parte de estos trabajadores tienen a su cargo a 5 - 6 personas (34%). Otro grupo de personas algo

menor que el anterior tienen bajo su tutela a 1 - 2 personas (22%). Muy pocas personas tienen bajo su cuidado a 3 - 4 individuos (10%).

Casi la cuarta parte de la población trabaja con la finalidad de ahorro (22%). En este grupo de personas la mayoría de ellas tiene bajo su amparo a 5 - 6 personas (12%). Otro grupo de personas algo menor que la anterior tiene bajo su resguardo a 1 - 2 individuos (8%). Muy pocas personas tienen bajo su cuidado a 3 - 4 ciudadanos (2%).

Menos de la décima parte de trabajadores se encuentran motivados por el afán de cancelar una deuda (6%). La mayoría de estos trabajadores se hacen cargo de 3 - 4 personas. Muy pocos trabajadores tienen bajo su cuidado a 1 - 2 y 5 - 6 personas, el porcentaje en los dos intervalos es semejante (2%).

Aquellas personas que ingresan a trabajar simplemente por curiosidad se hacen cargo de 5 - 6 personas (4%).

Entonces la principal motivación y la más acentuada es por dinero extra, este comportamiento se comprende porque en la actualidad el sueldo básico apenas llega a cubrir las más premiosas necesidades y la situación es más preocupante cuando una familia está compuesta por muchos miembros. En el gráfico se observa que más de la mitad de los trabajadores tienen bajo sus cuidados a 5- 6 personas y consiguientemente el requerimiento de dinero es mayor.

Al respecto uno de los entrevistados dijo lo siguiente:

Unos ingresan para alegrarse, por necesidades económicas porque tienen familia que mantener, para tener más recursos (Músico 1, 18/04/2017).

Otro entrevistado apoyó la moción anterior:

Creo que hay muchos motivos, yo, por ejemplo, he entrado a trabajar por necesidad económica (Estibador 1, 19/05/2017).

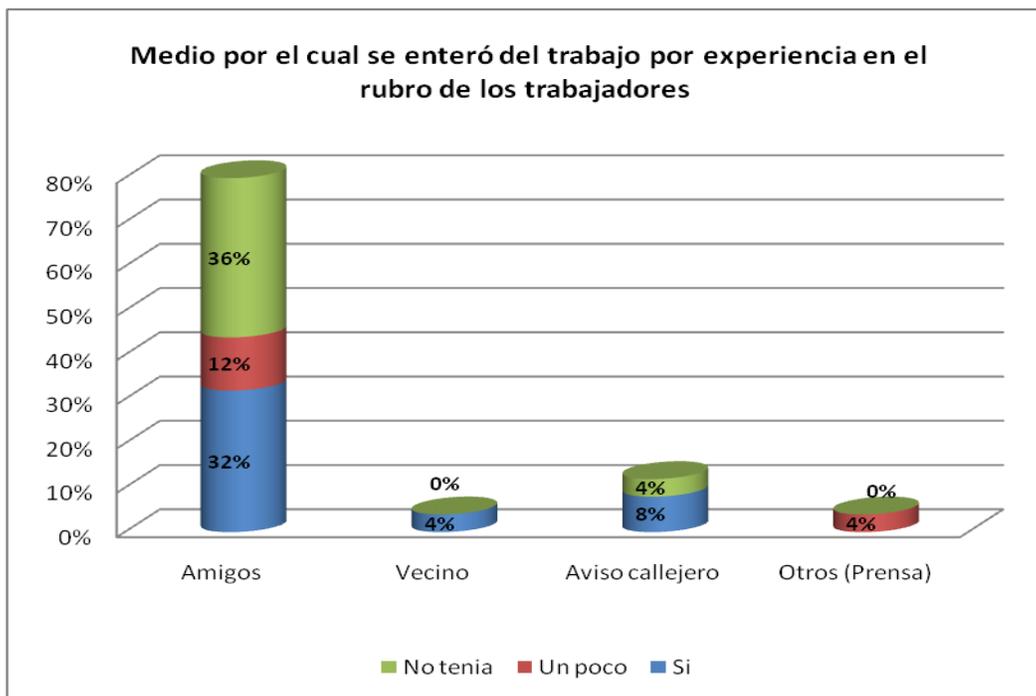
Entonces las motivaciones de los trabajadores son multiformes y personales que tienen un trasfondo económico.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

La flexibilidad laboral “Básicamente consiste en la versatilidad de la mano de obra (mil usos o trabajo polivalente) y su sobre especialización operativa y que en su existencia al margen de las instituciones se presta a nuevas formas de explotación de trabajo propio de la lumpen proletarización tal como el trabajo infantil, trabajo al margen de la seguridad laboral, sobre explotación, humillación y servilismo, sexo servicio y otras formas tanto ilegales como informales de trabajo (Riondo, 2011, p.193).

3.1. Medio de información utilizado y experiencia previa para la incorporación en el trabajo de eventos sociales

GRÁFICO 14



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El 80% de la población se enteró de la existencia del trabajo en eventos sociales a través de amigos. La mayoría de estas personas no tenían experiencia en este rubro laboral

(36%). Otras personas sí tenían experiencia (32%). Un reducido grupo de personas tenían un poco de experiencia (12%).

Un poco más de la décima parte de la población se enteró a través de avisos callejeros (12%). La mayoría de estas personas tenían experiencia en el rubro laboral (8%). La menor parte de ellas no tenía experiencia (4%).

Muy pocas personas se informaron por medio de vecinos y prensa; ambos medios cuenta con el mismo porcentaje (4%). Las personas que se enteraron por medio de los vecinos sí tenían experiencia y los ciudadanos que se informaron por medio de la prensa tenían un poco de experiencia.

Uno de los guardias entrevistado dijo lo siguiente con relación al tema:

...amistades. En mi caso por ejemplo yo he conocido en un Instituto donde estudiaba a un amigo y éste un día me dijo que él trabajaba en una empresa de seguridad de eventos que estaba necesitando guardias. De esa manera he ingresado, otros ponen avisos en las comerciales (Guardia de seguridad 2, 24/04/2017).

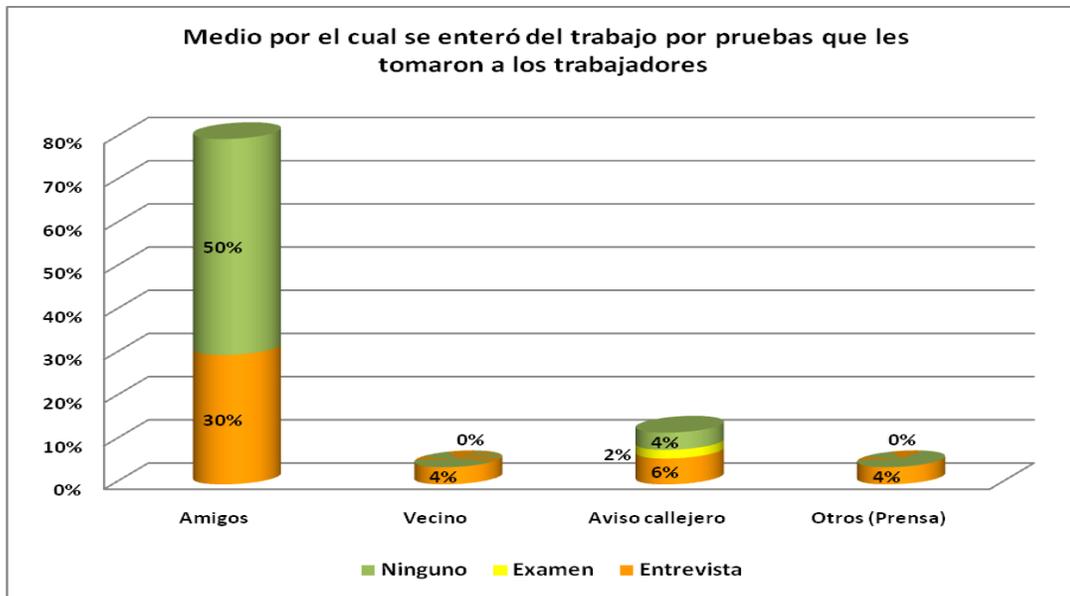
En consecuencia en este campo laboral juega un rol muy importante el capital social que se refleja en la red de amistades que permite la socialización de requerimiento de trabajadores, sin esta red difícilmente se puede acceder a un puesto de trabajo porque los propietarios o contratistas no son afectos a publicar sus ofertas de trabajo en la prensa, radial ni escrita; entonces el modo más idóneo de publicidad es la de boca a boca, es decir de amigo a amigo. Los demás medios de publicidad no son muy utilizadas por razones de costo y por haber sido comprobada su ineffectividad.

Otro dato muy llamativo es que en este nicho laboral de trabajo se pone en práctica el tipo de trabajo denominado "on call", es decir el jefe o propietario cuenta con una lista de los trabajadores que habitualmente trabajan con él y cuando consigue uno o varios contratos de trabajo llama a su personal anunciándoles que existe "pega", de esta manera el jefe o propietario convoca simplemente al número de trabajadores que necesita en ese momento para un determinado evento.

3.2. Medio de información utilizado por pruebas tomadas para la incorporación al trabajo del sector de eventos sociales

Para saber si a los aspirantes a un puesto de trabajo se les toma algún tipo de prueba será pertinente remitirnos al siguiente gráfico.

GRÁFICO 15



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como se mencionó en el gráfico anterior los amigos se constituyen en el nexo principal para encontrar trabajo en el rubro de eventos sociales (80%). A muchos de estos postulantes no se les solicitó ningún tipo de prueba (50%). Sin embargo a algunos de ellos se les realizó entrevista (30%). Al grupo más pequeño de trabajadores se les pidió someterse a un examen (2%).

A las personas que accedieron a este tipo de trabajo gracias a los avisos en prensa (4%). Todas estas personas también tuvieron que superar una entrevista (4%).

Las siguientes palabras, de una de las entrevistadas, son por demás elocuentes:

Solo saber cocinar y tener ganas de trabajar, eso no más piden. Aquí no piden carnet ni ningún papel, eso es lo bueno, no es como en otras partes que piden

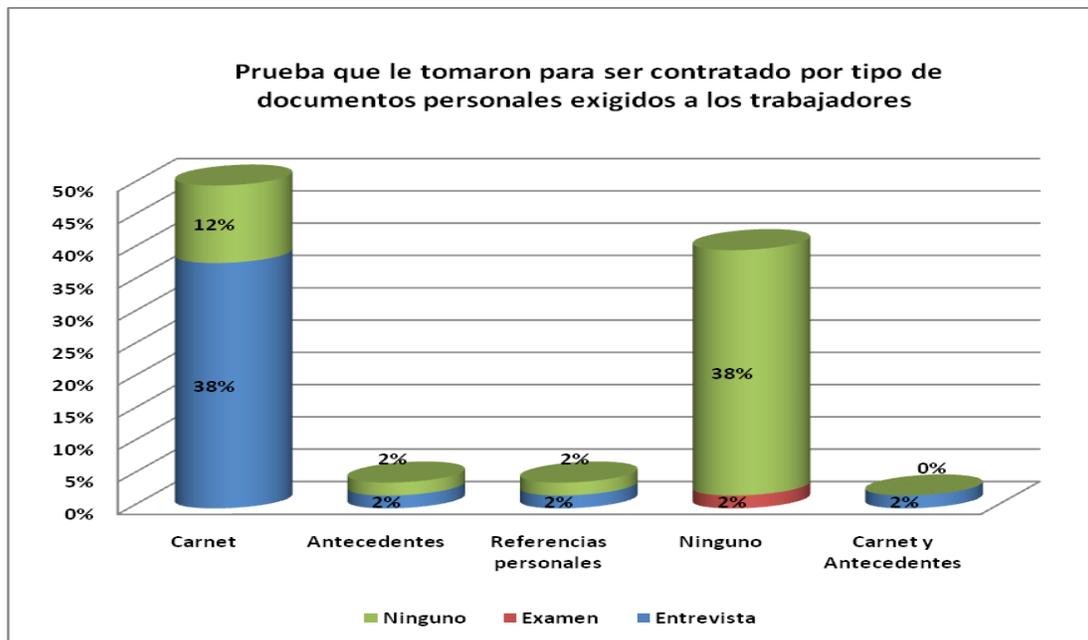
documentos de toda clase, aquí se entra así no más, claro nos tiene que recomendar alguna amiga o conocida (Ayudante de cocina 2, 6/05/2017).

La gran ventaja de incursionar en el rubro laboral de eventos sociales a través de amigos es que se cuenta con la recomendación de los mismos, ellos se encargan de manifestar al propietario o contratista todas las virtudes del futuro trabajador y disipa los temores y recelo del contratista o propietario; en este campo laboral un amigo que “recomienda” es la mejor garantía para los contratistas.

3.3. Pruebas de preselección exigidos para el trabajo en el sector de eventos sociales por documentos personales exigidos

Con miras a indagar si a las personas que optan por trabajar en el rubro de eventos sociales se les solicita algún tipo de documentación, los siguientes datos se constituyen en una información muy ilustrativa.

GRÁFICO 16



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

A más de la mitad de los trabajadores que fueron contratados no se les tomó ninguna prueba (54%). A la mayor parte de estos trabajadores no se les exigió ninguna

documentación (38%). A una parte regular de los trabajadores se les exigió carnet de identidad (12%). A una parte minoritaria de empleados se les solicitó antecedentes y referencias personales, en los dos casos el porcentaje es el mismo (2%).

A casi la mitad de los trabajadores se les entrevistó (44%). A muchos de estos trabajadores se les exigió carnet de identidad (38%). A poquísimos trabajadores se les pidió la presentación de antecedentes, referencias personales y carnet y antecedentes, en los tres casos el porcentaje es igual (2%).

Muy pocos trabajadores fueron sometidos a examen (2%). A un escaso número de trabajadores no se les exigió ninguna documentación (2%).

Uno de los estibadores dijo lo siguiente sobre el asunto:

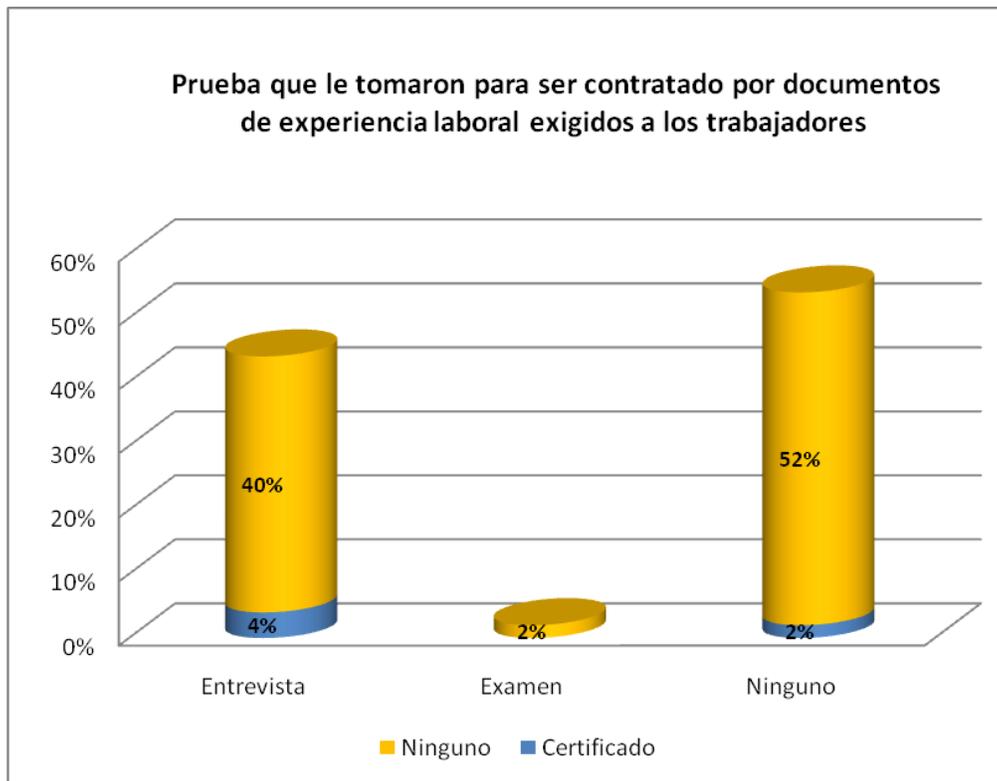
Aquí solo se pide ganas para trabajar, también ser puntuales y responsables porque como cargamos equipo delicado entonces tenemos que ser cuidadosos, eso no más, aquí no se pide documentación ni experiencia, eso sí, quieren gente joven porque los mayores a veces ya no tienen fuerzas (Estibador 1, 19/05/2017).

Entonces el documento más requerido es el carnet de identidad (50%). Por otro lado la omisión de solicitar cualquier tipo de documentación es también considerable (40%). Los siguientes documentos no tienen mucha relevancia: antecedentes, referencias personales y carnet de identidad y antecedentes.

3.4. Pruebas de preselección para la incorporación en el trabajo de eventos sociales por documentos de experiencia laboral exigidos

Otro aspecto que interesa conocer es si a los aspirantes que desean incursionar en el rubro de eventos sociales se les pide experiencia o decididamente este aspecto no tiene importancia. Para esclarecer la interrogante el siguiente gráfico resulta muy propicio.

GRÁFICO 17



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Más de la mitad de la población de trabajadores accedieron a este rubro laboral sin haber sido sometidos a ninguna prueba (54%) siendo en el sexo masculino mayor la omisión. A la mayoría de estas personas no se les exigió la presentación de ningún documento de experiencia laboral (52%). A poquísimas personas se les solicitó certificado de experiencia laboral(2%).

Casi la mitad de la población de trabajadores ingresaron a trabajar previa entrevista (44%). Gran parte de estos trabajadores no presentaron ningún certificado de experiencia laboral (40%). A muy pocos trabajadores se les exigió certificado (4%).

Poquísimos trabajadores ingresaron a trabajar por medio de un examen (2%). Todos estos trabajadores no tuvieron que presentar ningún documento de experiencia laboral (2%).

Las siguientes palabras de uno de los entrevistados refrenda la información obtenida:

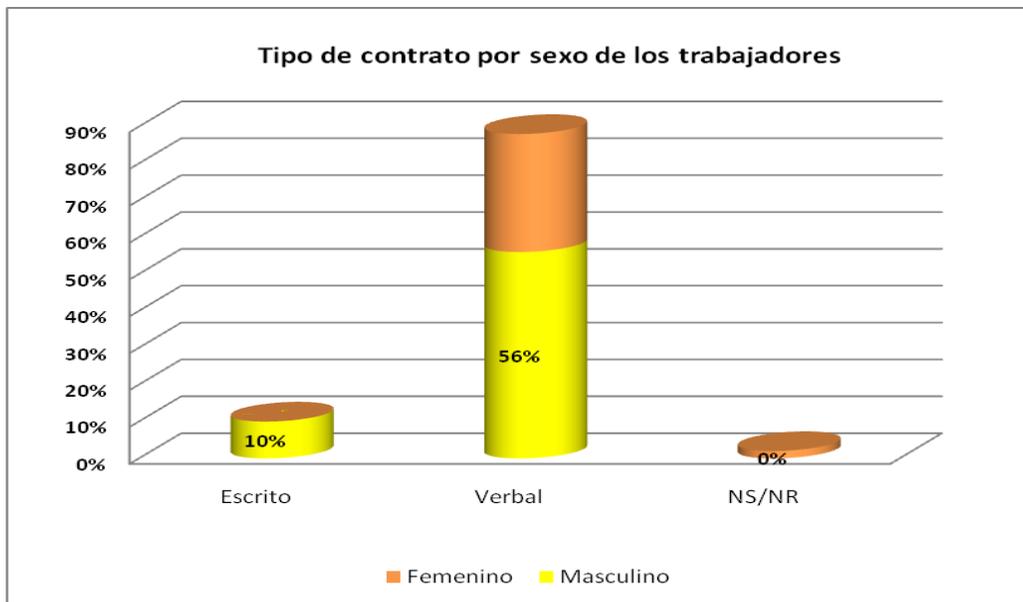
Carnet de identidad, que te conozcan y más que todo la puntualidad y ningún documento más (Estibador 2, 22/05/2017).

En consecuencia la mayoría de los trabajadores no se someten a pruebas muy rigurosas para su contratación, ni se les exige documentos o certificados de experiencia laboral. Este hecho facilita la inserción laboral.

3.5. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por sexo del entrevistado

Seguidamente se analizará el tipo de contrato con el cual los trabajadores ingresaron a este rubro laboral en correlación con el sexo de los mismos.

GRÁFICO 18



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En el rubro laboral de eventos sociales predomina ampliamente el contrato de trabajo verbal (88%). Este tipo de contrato se presenta en mayor medida en el sexo masculino (56%). En el sexo femenino la incidencia es menor (32%).

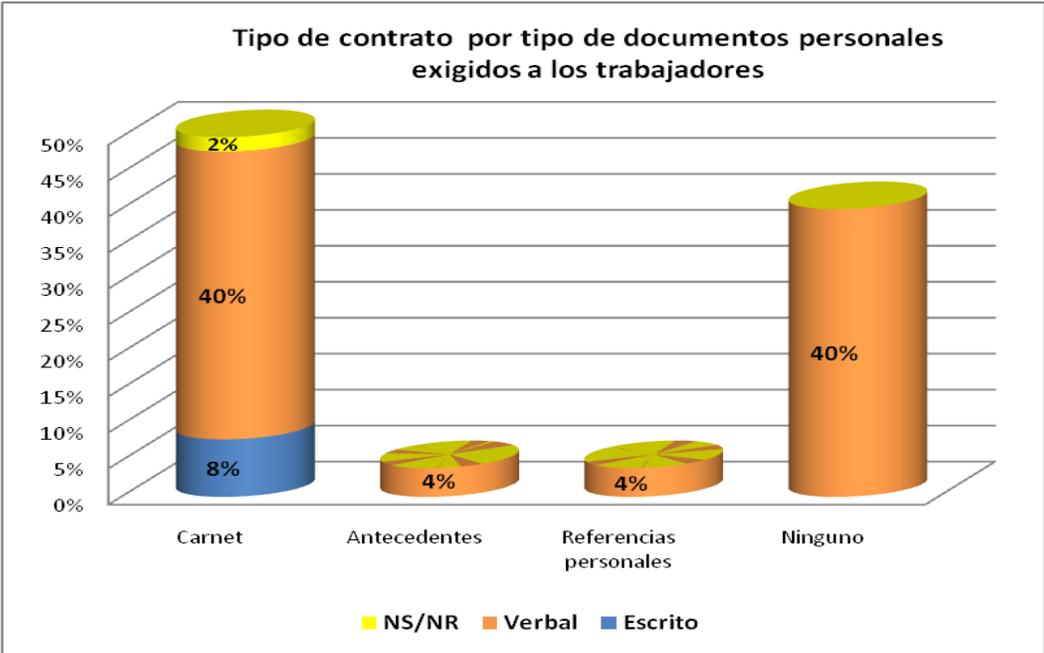
El contrato escrito no es muy frecuente y solo la décima parte de la población realiza este tipo de contrato (10%). El sexo masculino es el que suscribe principalmente este tipo de contratos (10%).

Ahora, Independientemente del sexo de los trabajadores, lo cierto es que en el mercado laboral de eventos sociales se presenta una forma atípica de contratación de personal, y es que “El proceso de flexibilización ha traído consigo una serie de transformaciones estructurales que han provocado alteraciones en las formas de contratación laboral, en la estabilidad en el empleo, en la intensidad y duración de las jornadas de trabajo y en las instituciones de protección y derechos básicos (Pineda, 2007, p.61, cit. por Criado, 2009, p.12).

3.6. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por tipo de documentos personales exigidos

Otro aspecto que interesa conocer está referido al tipo de documentación que exige el jefe a sus trabajadores en el momento de hacer el contrato laboral, entonces describamos el gráfico siguiente.

GRÁFICO 19



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como se puede apreciar en el gráfico casi el cien por ciento de la población ingresó a trabajar simplemente con contrato verbal (88%). A una parte de estos trabajadores no se le exigió ninguna documentación (40%). A otra parte de los trabajadores se le solicitó la presentación de carnet (40%). Finalmente a un reducido número de trabajadores se les pidió antecedentes y referencias personales, en ambos caso el porcentaje es igual (4%).

En lo concerniente a los trabajadores que ingresaron a trabajar con contrato escrito (2%). A la mayor parte de ellos se les pidió la presentación de carnet (8%). Al resto de los trabajadores se les solicitó la presentación de carnet y antecedentes (2%).

Incorporar en los tipos de contrato El siguiente testimonio demuestra que en este mercado laboral flexible predominan los contratos verbales:

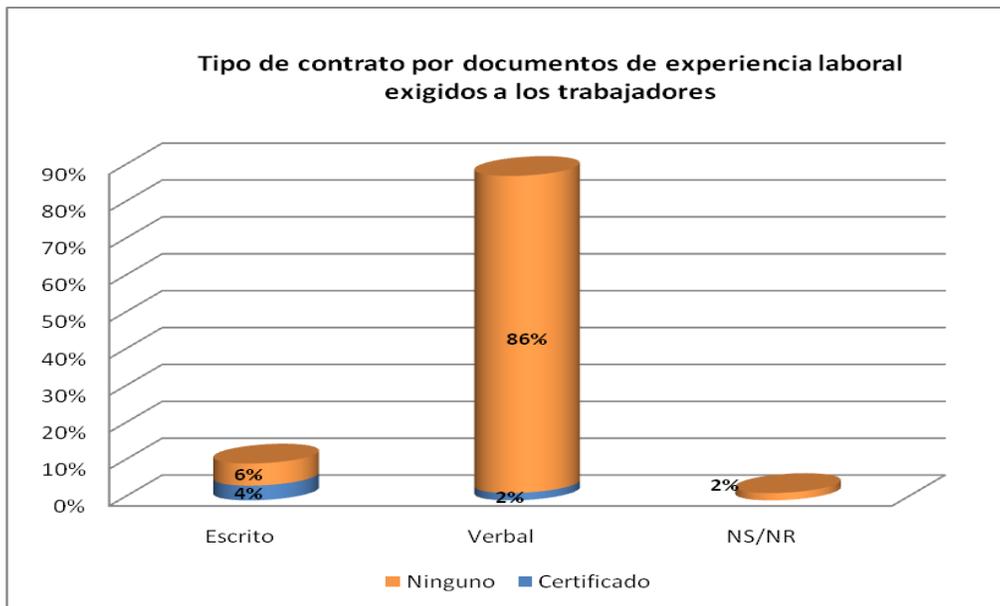
A mí no me pidieron ningún requisito, simplemente me he presentado el día que me llamaron, me dieron el uniforme que era una chamarra y un chaleco y me dijeron que vigilara la puerta, ni siquiera hemos hecho contrato, todo de palabra no más (Guardia de seguridad 2, 24/04/2017).

Como ya se pudo evidenciar el contrato verbal se aplica extensivamente en este rubro laboral; “Es decir, el contrato de trabajo sufre modificaciones en cuanto a la forma clásica en que se entendía (a término indefinido, jornada invariable, condiciones salariales regulares), para convertirse en un instrumento más flexible que se acomoda a las necesidades de adaptación de las empresas a una economía cada vez más competitiva y global. (Camacho, 2013, p.16).

3.7. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por documentos de experiencia laboral exigidos

Ahora es menester saber si a los trabajadores de eventos sociales se les solicita la presentación de documentación que avale experiencia laboral o por el contrario este requisito no tiene mucha importancia.

GRÁFICO 20



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como se puede apreciar el contrato verbal predomina en un porcentaje muy elevado (88%). A la mayoría de los trabajadores que realizaron este tipo de contrato el jefe no les pidió ningún tipo de documento de experiencia laboral (86%). A muy pocos trabajadores se les solicitó certificado de experiencia (2%)

La décima parte de los trabajadores suscribieron contratos escritos (10%). A algunos de estos trabajadores no se les pidió ningún documento de experiencia laboral (6%). A muy pocos trabajadores se les exigió documentación laboral (4%).

Las siguientes palabras de una trabajadora subrayan los datos encontrados:

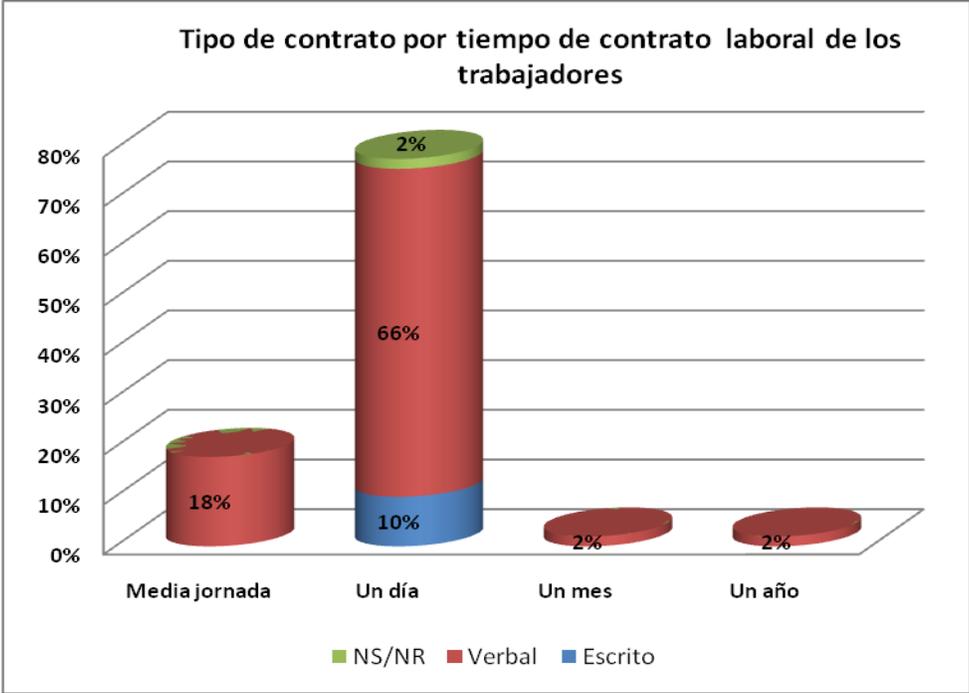
A mí no me han pedido ningún requisito en ninguno de los grupos en los que he trabajado, solo a veces me piden experiencia (Garzona 1, 4/05/2017).

En consonancia con la información se advierte que a la gran mayoría de los trabajadores no se les solicita ningún tipo de documento que avale experiencia laboral (94%). A muy pocos trabajadores se les pide algún tipo de documento de experiencia laboral (6%).

3.8. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por tiempo de trabajo

Siguiendo la hermenéutica interpretativa, el gráfico que figura a continuación aclara la situación temporal de los trabajadores y su relación con los tipos de contrato que realizaron.

GRÁFICO 21



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como se explicó anteriormente el contrato verbal es el que predominantemente se practica en el rubro de eventos sociales (88%). Más de la mitad de estos trabajadores realizan este tipo de contrato simplemente por un día (66%). Otro conjunto de trabajadores efectúan esta modalidad de contrato solamente por media jornada (18%). Muy pocos de estos trabajadores realizan contratos verbales por un mes o un año, en ambos casos el porcentaje es igual (2%).

La décima parte de los trabajadores realizan contratos escritos (10%). Todos estos trabajadores que rubrican contratos lo hacen simplemente por el lapso de un día.

Poquísimos trabajadores efectúan contratos por un mes y un año, en ambos casos el porcentaje es semejante (2%).

Amenicemos el análisis con el siguiente testimonio:

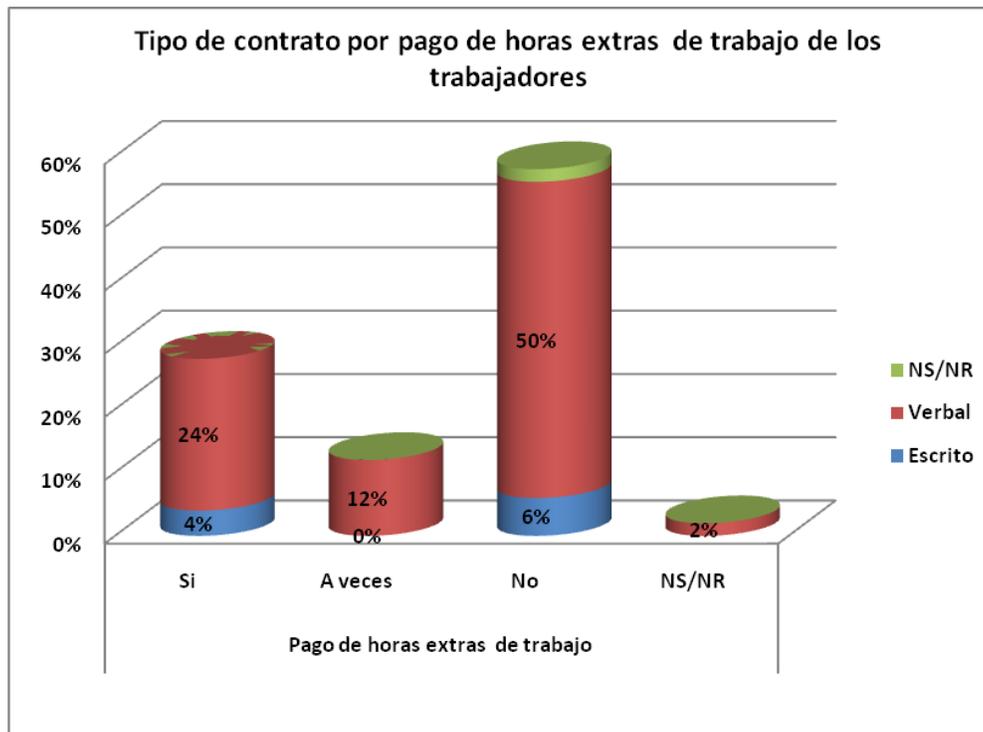
Bueno...uno puede dejar el trabajo cuando quiera...como no hay contrato...pero muchos se quedan porque les gusta el trabajo. Pero todo también depende de que se porten bien porque si el propietario les ve "chupando" o haciendo cosas malas es despedido o no se le vuelve a llamar nunca más (Seguridad 2, 24/04/2017).

En este entendido, los tipos de contratos se encuadran en lo que se denomina "Flexibilidad externa: También denominada flexibilidad numérica dice relación con la capacidad otorgada por la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida. Lo que permite al empleador ajustar el número de trabajadores disponibles (Con las variaciones del mercado), con mayor agilidad y menos costos, de acuerdo a las necesidades de la empresa (Alvarado y Olivares, 2017, p.5).

3.9. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo

De inmediato se analizará si en el mercado laboral de eventos sociales el pago por horas extras se cumple o el jefe soslaya este beneficio.

GRÁFICO 22



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como ya se mencionó en el gráfico anterior el contrato verbal es el que tiene hegemonía en el rubro de eventos sociales (88%). La mitad de los trabajadores que tienen contrato verbal no son cancelados por las horas extras de trabajo (50%). Sin embargo, a casi la cuarta parte de los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad de contrato verbal sí les cancelan por las horas extras de trabajo (24%). A un poco más de la décima parte de los trabajadores les cancelan por las horas de trabajo solamente a veces (12%).

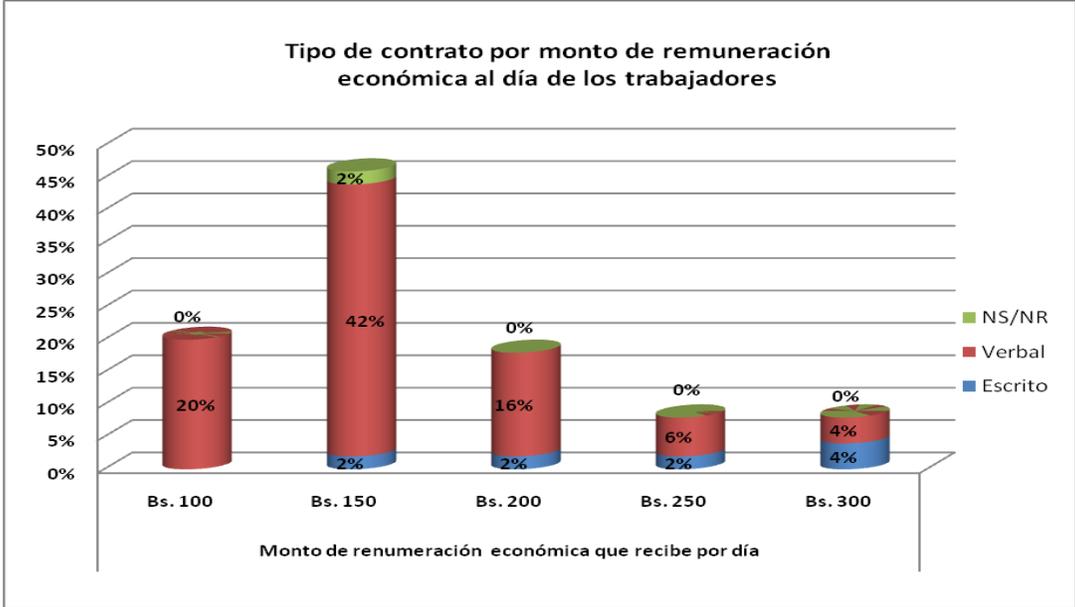
En lo referente a los trabajadores que realizan contratos escritos y constituyen la décima parte, todos ellos mencionan que sí les cancelan por las horas extras de trabajo (10%).

Entonces estas dos variables: predominancia de contratos verbales y no pago de horas extras de trabajo dejan traslucir un mundo laboral en el que priman criterios muy particulares de los comportamientos contractuales “En suma, el debate sobre la flexibilización laboral invita a realizar una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, pero engloba estrategias muy distintas” (Errazuriz, 2002, p.2).

3.10. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por monto de remuneración económica que recibe por día

A continuación se realizará la correlación del tipo de contrato y el monto diario que perciben los trabajadores, además se podrá saber si el monto es homogéneo o heterogéneo.

GRÁFICO 23



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En el gráfico se distingue claramente que la mayoría de los trabajadores que realizan contratos verbales perciben 150 Bs. por día (42%). Otra parte de estos trabajadores reciben la suma de 100 Bs. (20%). Un poco más de la décima parte de los trabajadores aceptan la suma de 200 Bs. (16%). A muy pocos empleados se les cancela la suma de 250 Bs. (6%). Un contingente aún mucho menor de asalariados se les entrega la suma de 300 Bs. (4%).

Los trabajadores que suscriben contratos escritos constituyen la décima parte del total de la población (10%). Los montos de 150, 200 y 250 Bs. son los que predominan en menor porcentaje en este tipo de contrato (2%). No obstante, algunos trabajadores con contrato escrito perciben la suma de 300 Bs. (4%).

En consecuencia el monto que predomina en gran medida en el rubro laboral de eventos sociales es el de 150 Bs. (46%). Los montos menos predominantes son los montos de 250 y 300 Bs.

Debido a muchas circunstancias las remuneraciones oscilan entre montos bajos y altos diseñando una heterogeneidad que es aceptado por los trabajadores en razón a que no existe una referencia puntual del monto justo que deben percibir.

Por lo demás ¿Cómo explicar esta diferencia de montos que se presentan en los trabajadores en eventos sociales? La explicación radica en el hecho de que existen oficios jerárquicos, como ser músicos, amplificaciones y mantelería. Por otro lado existen oficios más “humildes” en el que se adscriben garzones, guardias de seguridad y estibadores; los primeros habitualmente perciben montos más altos que los segundos.

Sin embargo en algunas ocasiones los trabajadores pueden sufrir descuentos por diversas razones, como en el siguiente caso que es referido por un trabajador:

Bueno hay toda clase de personas pero hay también personas que ven como trabajas y te pagan pero otras personas te quieren hacer descuentos (Seguridad 1, 24/04/2017).

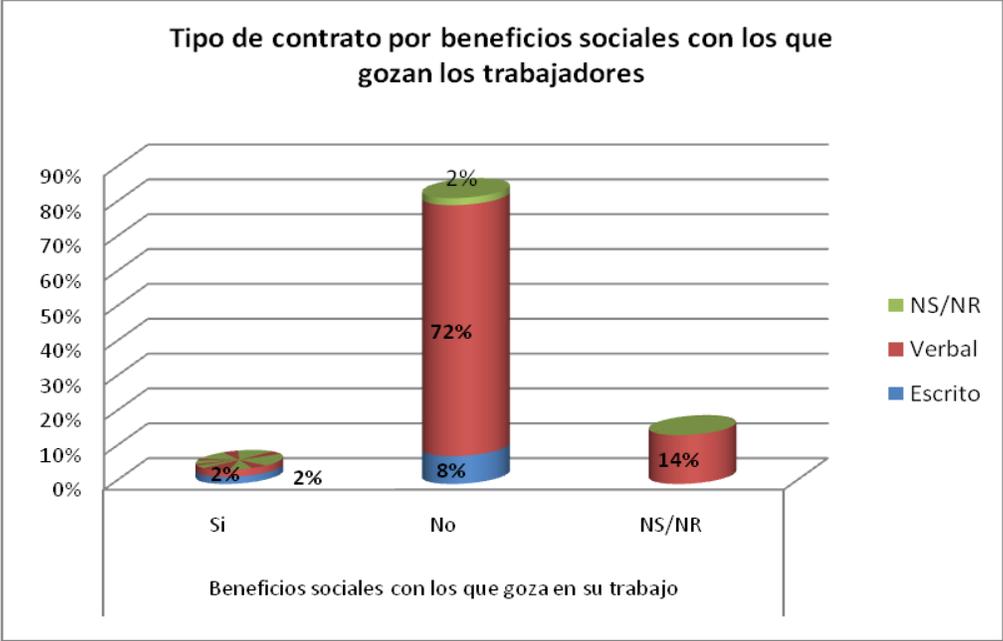
Tal como se pudo observar el monto asignado a los trabajadores no es uniforme, algunos perciben un mayor monto y otros un monto menor, todo depende del tipo de oficio que se ejerce.

3.11. Tipo de contrato con el que ingresó a trabajar en el sector de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo

Los tipos de contrato son generalmente verbales, basados en la ley general del trabajo: “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, Artículo 6º, 2000, p.10).

A continuación se presenta un gráfico que permitirá escudriñar si los trabajadores gozan o no de beneficios sociales de acuerdo al tipo de contrato.

GRÁFICO 24



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Casi las tres cuartas partes de los trabajadores que realizan contratos verbales no cuentan con beneficios sociales (72%). A muy pocos de trabajadores bajo esta modalidad de contrato se les reconocen beneficios sociales (2%).

La décima parte de los trabajadores efectúan contratos escritos (10%). La mayoría de ellos no tienen beneficios sociales (8%). El remanente de la décima parte sí goza de beneficios sociales (2%).

En consecuencia, casi el cien por ciento de trabajadores de eventos sociales no gozan de beneficios sociales (82%). Solamente una ínfima parte de trabajadores sí goza de este tipo de beneficios (4%).

La carencia de beneficios sociales se hace patente en las palabras de una de las entrevistadas:

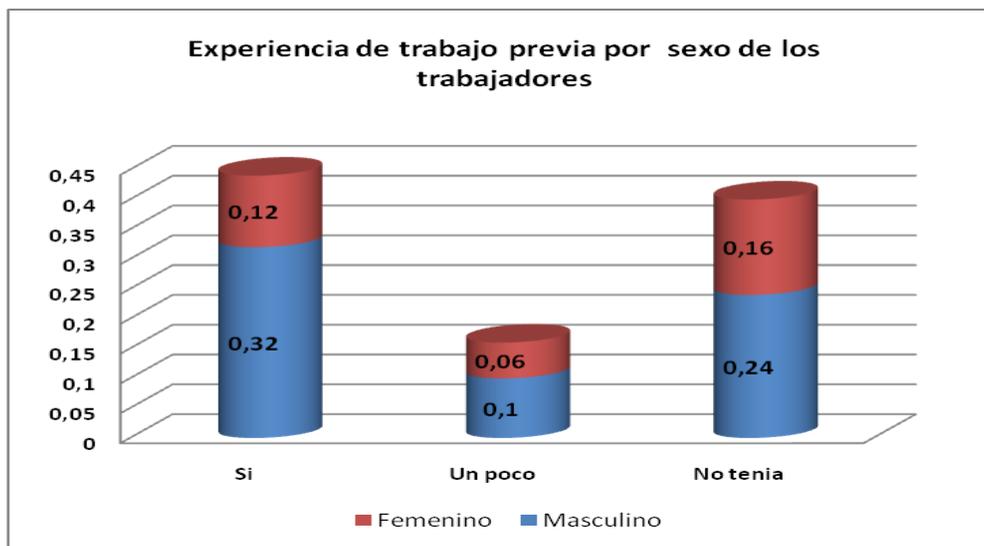
Yo quisiera que el gobierno se acuerde de nosotras, que también nos enfermamos y necesitamos, no sé, alguien que nos ayude con medicamentos, con doctores. Pero también quisiera que nos den jubilación porque en la cocina hay mujeres viejitas que siguen trabajando y dan pena, eso quisiera yo: jubilación y una ayuda del gobierno (Ayudante de cocina 2, 6/05/2017).

Sin embargo, los contratos verbales no ofrecen ninguna seguridad ante una eventualidad de injusticia en el pago de honorarios a los trabajadores. El bajo monto percibido como paga y el no reconocimiento de beneficios sociales difícilmente puede ser planteado como objeto de demanda legal si no se cuenta con el documento apropiado. Por lo tanto, los contratos verbales propician no sólo la inseguridad en el pago, sino también inestabilidad en el puesto de trabajo. En el rubro de eventos sociales lo que más predomina es la inseguridad laboral.

Por los datos analizados se infiere que la gran mayoría de los trabajadores en eventos sociales no cuentan con beneficios sociales y este rasgo caracteriza principalmente al trabajo flexible.

3.12. Experiencia de trabajo previo al ingreso del sector de eventos sociales por sexo del entrevistado

GRÁFICO 25



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Casi la mitad de la población de trabajadores sí contaba con experiencia de trabajo antes de ingresar al sector laboral de eventos sociales (44%). El sexo masculino se presenta como el grupo de mayor experiencia (32%). Solamente la décima parte del sexo femenino contaba con experiencia (10%).

Otra parte de los trabajadores que también conforma una mayoría relativa menciona que no tenía experiencia (40%). El sexo masculino se expresa en mayor medida en este sentido (24%). El sexo femenino lo hace en menor grado (16%).

Un poco más de la décima parte de trabajadores manifiesta que tenía un poco de experiencia (16%). La incidencia de esta opinión es mayor en el sexo masculino (10%). En el sexo femenino la incidencia es menor (6%).

Por otro lado también se puede apreciar que el sexo masculino es el que argumenta tener mayor experiencia (32%). El sexo femenino presenta un grado menor de experiencia (12%).

Luego de haber analizado los datos se puede concluir que para ingresar a este sector laboral no se requiere de mucha experiencia; es más, en algunos casos no se requiere ninguna experiencia porque los distintos oficios se van aprendiendo con la práctica, como alguien diría “learning by doing” (aprender haciendo).

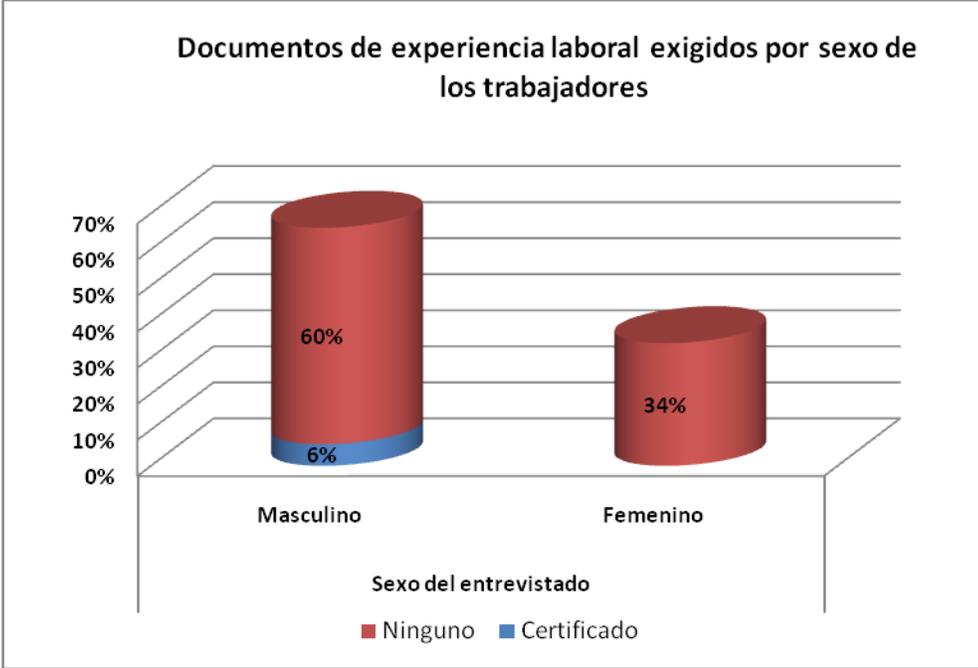
3.13. Documentos de experiencia laboral exigidos para trabajar en el sector de eventos sociales

Ahora el siguiente gráfico nos ilustrará acerca del tipo de documentación de experiencia laboral que exigió el jefe y el sexo del trabajador.

El rubro laboral de eventos sociales se desenvuelve en el marco de una gran flexibilidad laboral que soslaya experiencia laboral, presentación de documentos e impone remuneraciones y horarios atípicos pues “La flexibilidad laboral es una propuesta de corriente neoliberal, que se desarrolla en un proceso más general llamado globalización, que busca eliminar todos los entramientos de la legislación liberal, adaptando la misma a las exigencias del mercado, a través de un conjunto de medidas que permitan disponer

de la fuerza de trabajo, sujetándolas a la discrecionalidad de los empresarios, según las necesidades de la empresa (Orellana, 2004,p.6).

GRÁFICO 26



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

A casi el cien por ciento de los trabajadores el jefe no les exigió la presentación de documentos de experiencia laboral (94%). El sexo masculino resulta ser el más beneficiado con esta omisión (60%). En el sexo femenino esta abstención se presenta en menor cuantía (34%).

A muy pocos empleados se les exigió la presentación de documentos de experiencia laboral (6%). Esta exigencia recae principalmente en el sexo masculino (6%).

Por lo tanto en este sector laboral no es requisito imprescindible que los trabajadores cuenten con experiencia laboral, lo que al propietario le interesa sobremanera es que las vacancias sean ocupadas de manera inmediata.

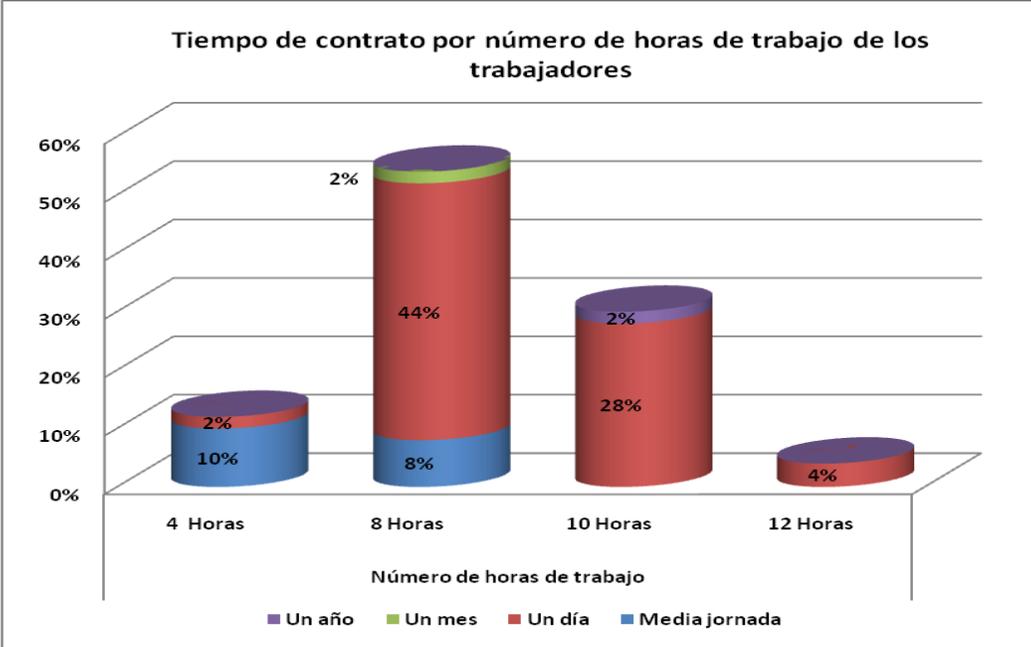
4. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

Los resultados han mostrado que las condiciones laborales son muy precarias, en tal sentido este es el sello que más resalta de quienes laboran en el sector de eventos sociales. “El concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajadora se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.” (Vejar, 2014, p.150). Ahora se verá cuáles son los rasgos de este tipo de trabajo.

b. Temporalidad

4.1. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por número de horas de trabajo

GRÁFICO 27



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La modalidad de trabajo que tiene mayor predominancia es la de un día (78%). En esta modalidad de trabajo el horario de ocho horas tiene mayor aceptación (44%). La modalidad de 10 horas también tiene bastante aceptación (28%). La jornada laboral de 12 horas no tiene mucha prevalencia (4%). Finalmente la jornada diaria de simplemente 4 horas se presenta con poca frecuencia (2%).

Casi la quinta parte de los trabajadores ejercen sus funciones simplemente media jornada (18%). En esta modalidad predomina el trabajo de 4 horas (10%). La media jornada de 8 horas no es muy recurrente (8%).

Los tiempos de contrato por un mes y un año no se presentan con mucha frecuencia, en ambos casos el porcentaje es similar (2%). En el caso de contrato mensual preferentemente se trabaja 8 horas (2%). En el caso de contrato anual el trabajador debe prestar sus servicios por 10 horas (2%).

En consecuencia, el horario que prevalece sobre los demás horarios de manera muy notoria es el de 8 horas (54%). El horario menos frecuente es el de 12 horas (4%).

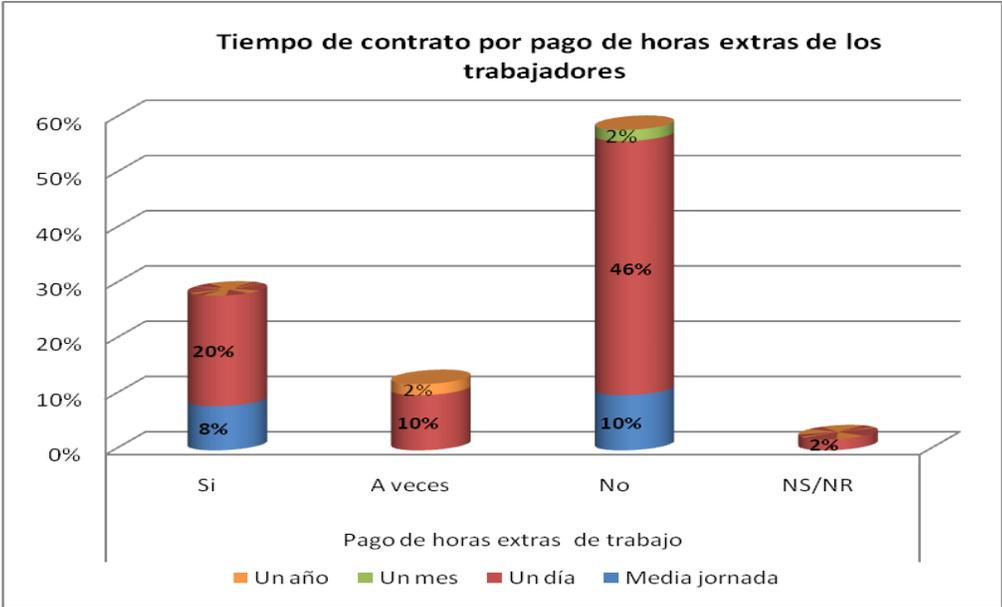
En el rubro de eventos sociales el contrato de un día es más recurrente porque los eventos, casi en todos los casos, tienen la duración solamente de un día que puede significar 12, 10, 8 ó 4 horas de trabajo, todo depende del tipo de evento.

En el mismo tren de ideas se puede manifestar que: “La flexibilidad de horarios no es un fenómeno nuevo. Las normas especiales para el trabajo en turnos, el trabajo nocturno, trabajo en domingo, normalmente limitadas a ocupaciones y sectores particulares, se han extendido a variados grupos de trabajadores y actividades adoptando muchas formas, desde la anualización del tiempo de trabajo hasta la ampliación de la hora de cierre del comercio y los servicios públicos, semanas laborales comprimidas y normas más flexibles frente a las vacaciones (Acheverría y López, 2004, p.11)

4.2. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo

A continuación se extraerá valiosa información del siguiente gráfico que permitirá conocer que tipo de contratos se benefician más con el pago extra de trabajo.

GRÁFICO 28



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Como se mencionó en los gráficos anteriores el tipo de contrato que más predomina en los eventos sociales es el de un día (78%). La mayoría de los trabajadores que se rigen bajo este tipo de contrato no reciben pago por las horas extras trabajadas (46%). La quinta parte de los trabajadores expresan que sí reciben pago por las horas extraordinarias de labor (20%). La decima parte de los trabajadores mencionan que reciben pago por las horas extras solamente a veces (10%).

El grupo de trabajadores que realiza contrato por media jornada se aproxima a la quinta parte de la población (18%). La mayoría de ellos no recibe pago por las horas extras de trabajo (10%). El otro contingente de trabajadores sí recibe pago por las horas extras (8%).

Los trabajadores que tienen contrato mensual no reciben pago por las horas extras de trabajo (2%).

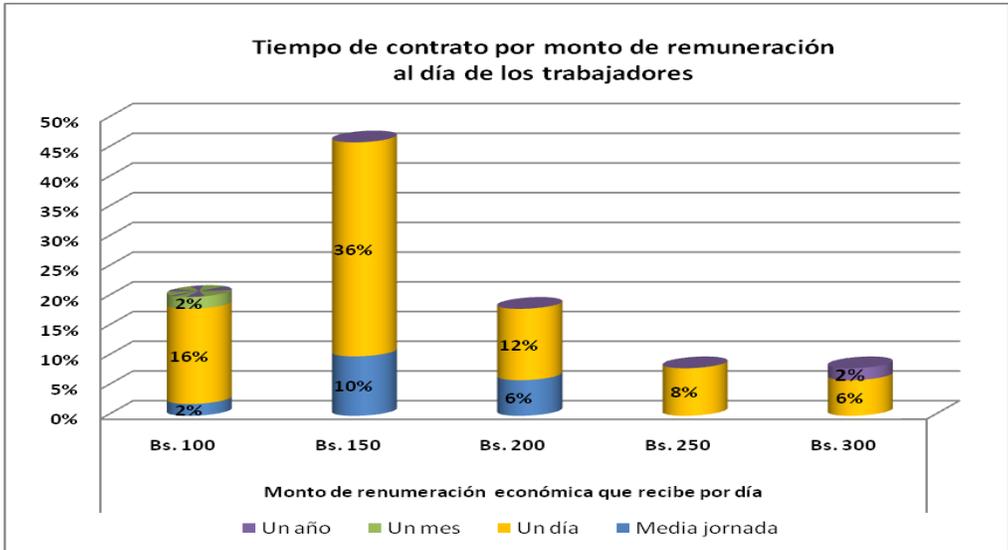
Los empleados que desempeñan sus funciones con un contrato anual reciben pago por las horas extras solamente a veces (2%).

Con el fin de explicar este singular comportamiento de contratos y pagos extras es pertinente prestar atención al siguiente párrafo: La *Crono-ergonomía* permite una racionalización del trabajo y un aumento de la producción de los individuos con el menor desgaste corporal, ya que investiga y puede recomendar los tiempos de trabajo adecuados dentro de los ciclos diarios, semanales y anuales de mayor productividad de los sujetos.(...) La *Crono-ergonomía* también permite medir numerosos indicadores de flexibilidad o adaptabilidad de los sujetos frente a los diferentes horarios de trabajo, cargas de trabajo y tiempos de trabajo en cada sujeto y en poblaciones de trabajadores (Echeverría y López, 2004, p.100).

4.3. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por monto de remuneración económica que recibe por día

De inmediato se examinará el monto que perciben los trabajadores de acuerdo al tiempo de contrato.

GRÁFICO 29



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El monto que predomina en los trabajadores que realizan contratos por un día es de 150 Bs. (36%). El segundo monto predominante es de 100 Bs. (16%). El tercer monto que se cancela más frecuentemente a los trabajadores es de 200 Bs. (12%). El monto de 250 Bs. no es muy frecuente (8%). El monto de 300 Bs. es menos frecuente aún (6%).

Con relación a los trabajadores que llevan a cabo contratos de media jornada se nota que el pago más prevalente es el de 150 Bs. (10%). El pago de 200 Bs. se efectúa con menor prevalencia (6%). Finalmente el monto de 100 Bs. no es muy frecuente (2%).

En lo que incumbe a los trabajadores que tienen contratos por un mes el pago de 100 Bs. es el que prevalece (2%).

Con relación a los trabajadores que tienen contrato por un año habitualmente se les paga 300 Bs. (2%).

En atención a los datos examinados resalta nitidamente que el monto con mayor preponderancia es el de 150 Bs. (46%). El segundo monto que prevalece es el de 100 Bs (20%). El monto de 200 Bs. tiene una prevalencia menor (18%). Y finalmente los montos de 250 Bs. y 300 Bs. se cancela en muy pocas oportunidades (8%).

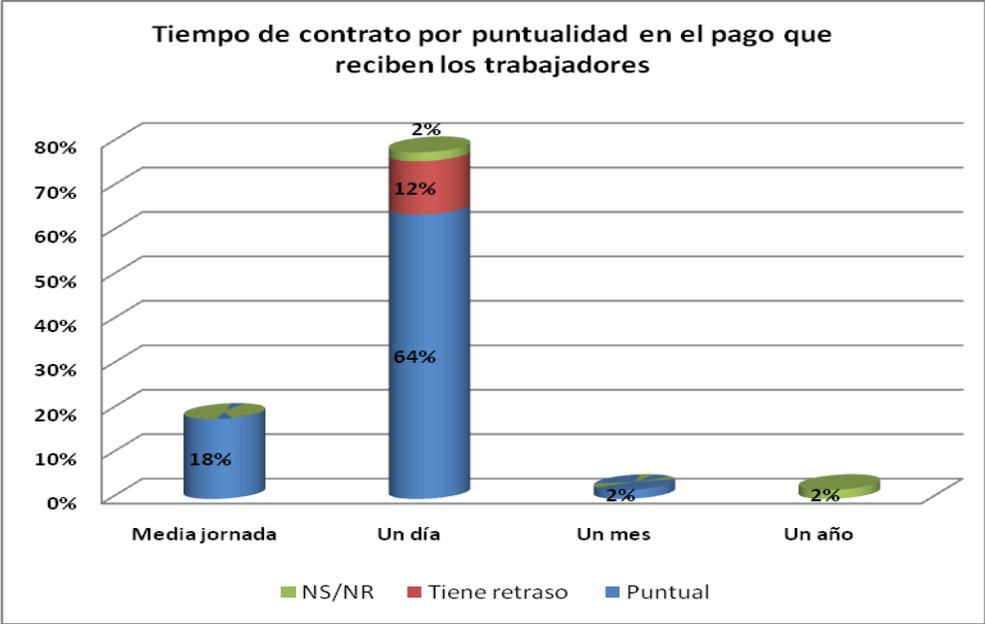
Entonces “la sensibilidad de los salarios nominales o reales, de adaptarse a la situación económica general condicionada por el mercado de trabajo (de forma flexible), conduciría a la aparición de salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados en cada empresa” (Elbaum, 2004).

Pero además de ello “... parecería que aún la flexibilidad de la negociación a nivel de la empresa no ha sido suficiente porque hoy se pone un énfasis creciente en la ‘individualización de los salarios’, individualización que significa que una misma empresa, en puestos equivalentes, aplica salarios diferentes a diferentes asalariados, a fin de tener en cuenta ciertos aspectos personales, relacionados con la motivación o la calidad del trabajo” (Samamé, 2005, p.30).

4.4. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por puntualidad en el pago que reciben por parte de su jefe

De inmediato se esclarecerá el siguiente gráfico que correlaciona el tiempo de contrato y la puntualidad en el pago.

GRÁFICO 30



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayoría de los trabajadores que tienen contrato por un día perciben el pago de manera puntual (64%). Un poco más de la décima parte de los trabajadores manifiestan que el pago tiene retraso (12%).

Todos los trabajadores que tienen contrato de media jornada expresan que el pago es puntual (18%).

De la misma manera todos los trabajadores que tienen contrato mensual señalan que el pago es puntual (2%).

Los trabajadores que tienen contrato anual se abstuvieron de contestar la pregunta (2%).

Entonces se puede observar que de modo mayoritario los pagos se realizan de manera puntual (84%). En muy pocas ocasiones los pagos tienen retraso (12%). Este detalle es muy peculiar porque a despecho de que el rubro laboral de eventos sociales se enmarca dentro de la precariedad laboral, con respecto a la cancelación de pagos predomina la puntualidad; este motivo incentiva a muchas personas para ingresar a este sector laboral, pues tienen la confianza de que al finalizar la tarea se les cancelará el monto acordado sin dilaciones.

Sin embargo de vez en cuando surgen conflictos laborales como en el siguiente caso:

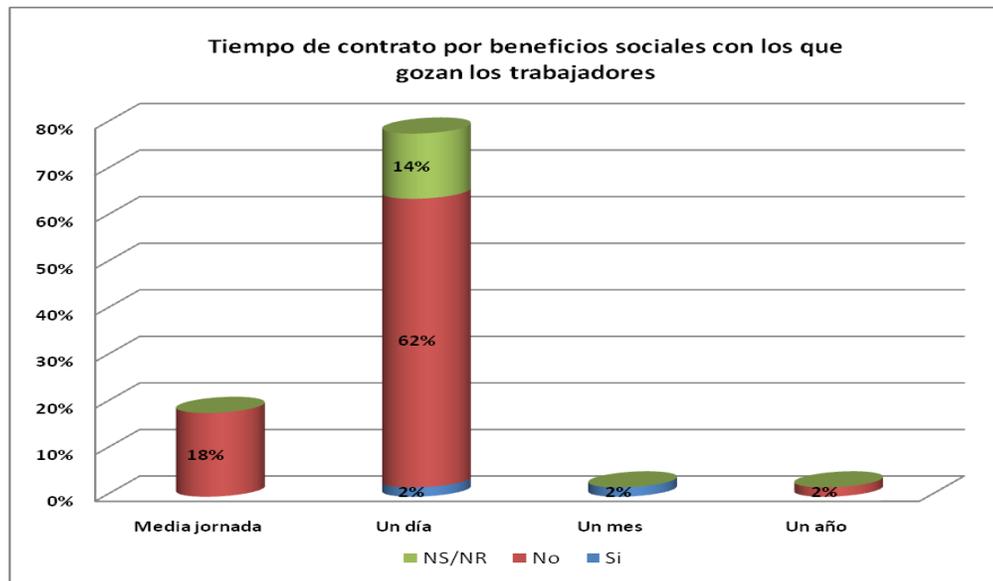
Sí, generalmente por el sueldo porque algunos quieren pagar otros no quieren pagar o nos dicen olvete mañana, la próxima semana te voy a pagar, ese tipo de problemas surgen (Músico 1, 18/04/2017).

En conclusión se puede manifestar que, independientemente del tiempo de contrato, la mayoría de los trabajadores perciben la remuneración de manera puntual, solamente en ciertas ocasiones la cancelación sufre cierto retraso.

4.5. Tiempo de contrato para trabajar en el sector de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo

Continuando con la tarea de examinar los gráficos ahora se dilucidará si los trabajadores de eventos sociales gozan de beneficios sociales con relación al tiempo de contrato al que se encuentran supeditados.

GRÁFICO 31



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayor parte de los trabajadores que tienen contrato por un día no cuentan con beneficios sociales (62%). Solo una parte muy pequeña de estos trabajadores cuentan con beneficios sociales (2%).

Todos los trabajadores que tienen contrato de media jornada no tienen beneficios sociales (18%).

La totalidad de trabajadores que tienen contrato por un mes sí cuentan con beneficios sociales (2%).

Los trabajadores que tienen contrato anual tampoco tienen beneficios sociales (2%).

Consecuentemente la mayor parte de los trabajadores no cuentan con beneficios sociales (82%). Muy pocos trabajadores sí cuentan con beneficios sociales (4%).

En este sector laboral prima notoriamente la carencia de beneficios sociales de toda índole por lo que los trabajadores se encuentran expuestos a muchas contingencias:

Serviría mucho el servicio de salud porque estamos prácticamente desprotegidos porque trabajamos hasta altas horas de la noche y también seguridad porque nos retiramos muy tarde (Músico 2, 22/04/2017).

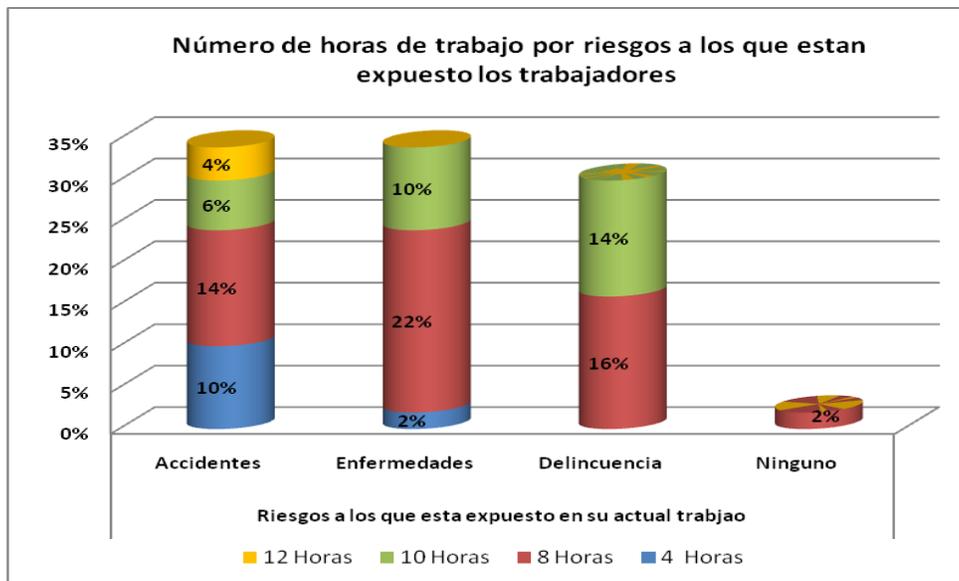
Además se debe mencionar que “por este tipo de vinculación la empresa y el empleado pactan la duración, salario, y actividad específica a desarrollar. Esta modalidad de contratación no genera relación laboral, por tanto la empresa no está en la obligación de pagar prestaciones sociales al empleador. Contrato por obra y labor; al igual que el contrato de prestación de servicios, el contrato por obra y labor no tiene la figura de subordinación, ni representación; las condiciones y remuneración se pactan para la elaboración o fabricación de una obra material determinada (Arce, 2003, p.282. Cit. por Trujillo, p.24).

g. Vulnerabilidad laboral

4.6. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por riesgos a los que está expuesto

Los datos siguientes se encuentran relacionados con el material o implementos de trabajo que presuntamente debería proporcionar el jefe a sus trabajadores; también se conocerá en qué horarios existe mayor incidencia de oferta de material o implementos de trabajo.

GRÁFICO 32



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Más de la mitad de los trabajadores realizan una jornada laboral de 8 horas (54%). La mayoría de estos trabajadores están expuestos a enfermedades principalmente (22%). Otra mayoría relativa de trabajadores corre riesgo de ser agredido por delincuentes (16%). Sobre otro grupo de trabajadores se cierne el peligro de accidentes (14%). Muy pocos trabajadores no corren ningún riesgo (2%).

Más de la cuarta parte de los trabajadores prestan servicios por 10 horas (30%). La mayor parte de estos asalariados están expuestos a la delincuencia (14%). Otra mayoría relativa de trabajadores es susceptible de sufrir enfermedades (10%). Pocos trabajadores están proclives a ser víctimas de accidentes (6%).

Más de la décima parte de los trabajadores permanecen en el puesto de trabajo por 4 horas (12%). La mayor parte de estas personas se encuentra sujetos a accidentes (10%). Una menor parte de trabajadores corre el riesgo de enfermar (2%).

Muy pocos trabajadores aceptan el horario laboral de 12 horas (4%). Estas personas generalmente están expuestas a accidentes (4%).

Entonces se concluye que los riesgos más prevalentes son accidentes y enfermedades, ambas categorías tienen el mismo porcentaje (34%). El segundo riesgo que se presenta con más frecuente es la delincuencia (30%).

Uno de los entrevistados manifestaba su inquietud acerca de los riesgos laborales de la siguiente manera:

El problema es con los borrachos que a veces no nos dejan trabajar tranquilo, también con los rateros que hay en las calles porque a veces nos roban cables y pequeños parlantes, de eso tenemos que cuidarnos. También algunos locales están en el segundo piso y las gradas son peligrosos porque más de una vez nos hemos caído (Estibador 2, 19/05/2017).

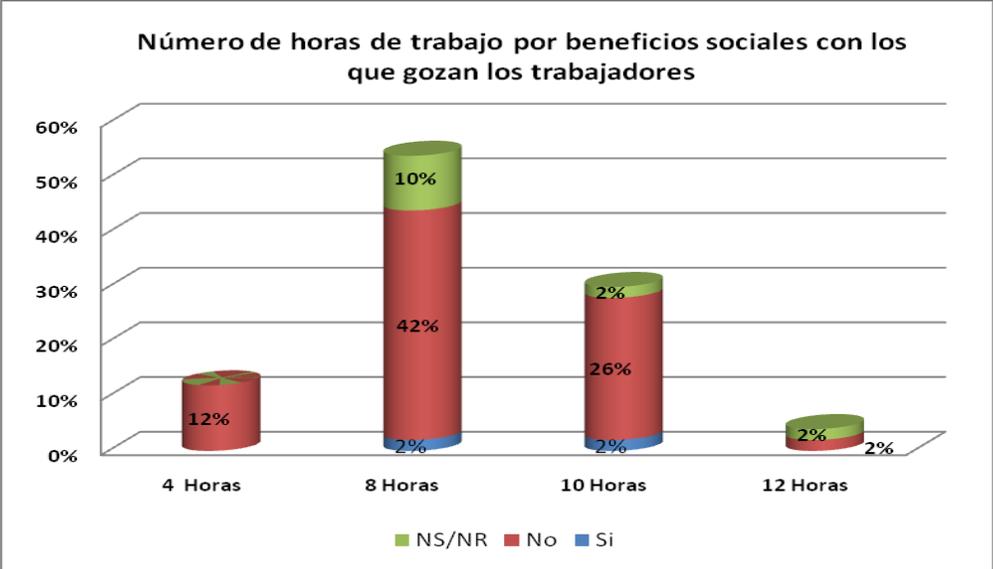
De esta manera se configura una situación muy peculiar en este mundo laboral en el que reina una anomia muy marcada porque “El segundo discurso pone el acento principal en

los efectos sociales negativos de la flexibilización, tales como precarización del empleo, desprotección social, extensificación e intensificación de las jornadas laborales y pérdida de control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre” (Teodoro y Yáñez, 2004, p. 37).

4.7. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por beneficios sociales con los que goza en su trabajo

El siguiente gráfico será de mucho provecho para desentrañar si los trabajadores gozan de beneficios sociales en todos los horarios de trabajo o se presenta cierta asincronía.

GRÁFICO 33



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayoría de los trabajadores que prestan servicios por 8 horas no gozan de beneficios sociales (42%). Muy pocos trabajadores que ejercen sus labores bajo este régimen de horas gozan de beneficios sociales (2%).

Más de la quinta parte de los trabajadores que prestan servicios por 10 horas no cuentan con beneficios sociales (26%). Muy pocos trabajadores señalan que sí gozan de beneficios sociales (2%).

Todos los trabajadores que prestan servicios por 4 horas mencionan que no cuentan con beneficios sociales (12%).

Los trabajadores que realizan labores por 12 horas también manifiestan que no disfrutan de beneficios sociales (2%).

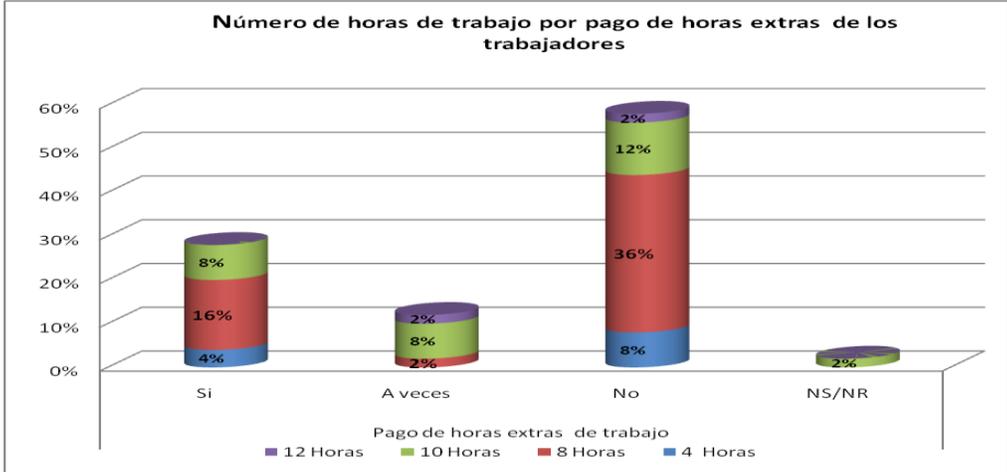
En consonancia con los datos examinados se deduce que casi el cien por ciento de los trabajadores no goza de beneficios sociales (82%). Solamente una parte muy pequeña de los trabajadores sí cuenta con beneficios sociales (4%).

Consecuentemente los trabajadores de eventos sociales se encuentran desprovistos de cualquier beneficio social que pudiera motivarles para realizar más eficiente y consiguientemente se violenta impunemente los derechos prescritos en Ley General del Trabajo.

4.8. Número de horas de trabajo de los trabajadores de eventos sociales por pago de horas extras de trabajo

Después de haber dilucidado la relación beneficios sociales y horarios de trabajo, ahora se verá si los trabajadores perciben el correspondiente pago por las horas extras de trabajo en los diferentes horarios de prestación de servicio.

GRÁFICO 34



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayor parte de los trabajadores que desempeñan sus tareas por 8 horas no percibe un pago adicional por las horas extras de trabajo (36%). Sin embargo, algunos de ellos sí reciben el pago extra correspondiente (16%). Una parte muy pequeña de los trabajadores reciben este pago solo a veces (2%).

En lo que atinge a las personas que trabajan 10 horas se puede mencionar que la mayor parte de ellos no reciben pago por las horas extras de trabajo (12%). Algunos de ellos expresan que sí reciben el pago por las horas extras (8%). Otra parte de trabajadores manifiestan que reciben pago por las horas extras solamente a veces (8%).

Acercas de las personas que trabajan 4 horas se observa que la mayor parte de ellos no cobra por las horas extras de trabajo (8%). Empero algunos trabajadores sí cobran por las horas extras de labor (4%).

Respecto a los trabajadores que ejercen sus labores por 12 horas se puede señalar que una parte de ellos a veces reciben un monto por las horas extras (2%). Pero existe también una parte de trabajadores que no percibe monto alguno por las horas extras de trabajo (2%).

A resultados del análisis se advierte que la mayor parte de los trabajadores no percibe ningún monto adicional por las horas extras de trabajo (58%). Un poco más de la cuarta parte de los trabajadores sí percibe un monto adicional (28%). Un poco más de la décima parte de los trabajadores recibe un pago adicional solamente a veces (12%).

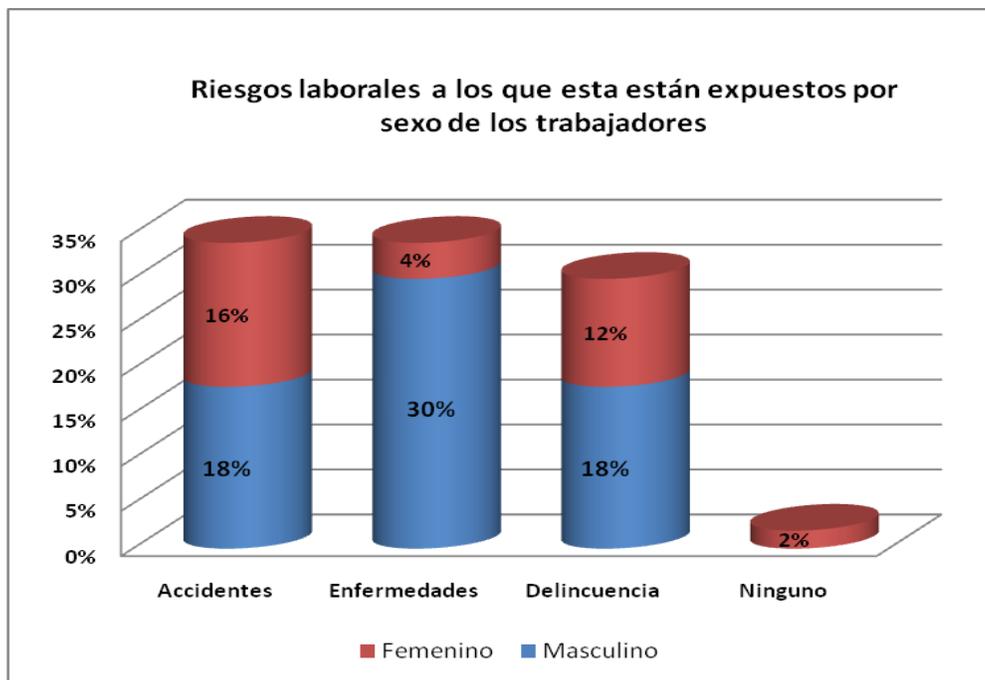
En suma, más de la mitad de la población no recibe el pago correspondiente por las horas extras de trabajo (58%). Entonces en el rubro de eventos sociales existen poquísimas empresas que cancelan por las horas extras pero “Hay otras empresas donde no se remunera el tiempo extra ordinario o el tiempo o recargos correspondientes a la prestación de servicios en horas de nocturnidad, no obstante que los trabajadores por necesidad aceptan esas condiciones anormales sin que por ello deje de ser una violación a la ley” (Orellana, 2004, p.41).

h. Riesgos laborales

4.9. Riesgos a los que está expuesto los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado

En este acápite el análisis se abocará a esclarecer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos ambos sexos y en cuál de ellos estos riesgos son más recurrentes.

GRÁFICO 35



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En los eventos sociales se presentan dos riesgos laborales que tienen mayor incidencia: accidentes y enfermedades, ambos se presentan en igual medida (34%). El segundo riesgo que se presenta se refiere a la delincuencia (30%).

Los accidentes se presentan en mayor medida en el sexo masculino (18%). En el sexo femenino la incidencia es levemente menor (16%).

En relación a las enfermedades se puede mencionar que la prevalencia es mayor en el sexo masculino (30%). En el sexo femenino la prevalencia es mucho menor (4%).

La delincuencia es otro riesgo que confrontan los trabajadores de eventos sociales y se presenta en mayor medida en contra del sexo masculino (18%). En el sexo femenino este riesgo es levemente menor (12%).

En consecuencia se puede señalar que el sexo masculino es el que enfrenta en mayor medida diferentes tipos de riesgos laborales (66%). En el sexo femenino los riesgos laborales no se presenta con tanto rigor (34%).

Uno de los entrevistados expresó lo siguiente con referencia a los riesgos que corren:

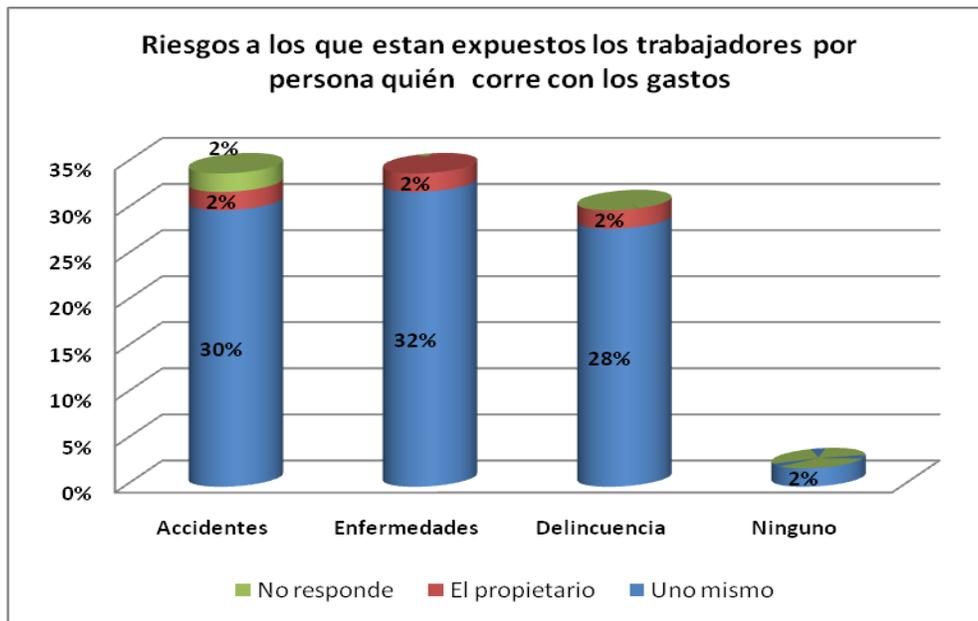
Los problemas son con los ladrones, las “pildoritas” y los borrachos que pelean, es decir, existen problemas desde la calle y desde el interior de los locales (Seguridad 2, 24/04/2017)

Entonces, los trabajadores de seguridad privada de eventos se encuentran propensos a muchos riesgos laborales que tarde o temprano pueden dañar su salud física y mental. Prácticamente la precariedad de las condiciones laborales saltan peligrosamente a la vista.

4.10. Riesgos a los que está expuestos los trabajadores de eventos sociales por persona que corre con los gastos cuando alguien sufre un accidente dentro del trabajo

De inmediato se examinará el siguiente gráfico con el fin de saber quién corre con los gastos de curación en caso de que los trabajadores sufren alguna contingencia en el desempeño de sus funciones.

GRÁFICO 36



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Más de la cuarta parte de los trabajadores se encuentra en riesgo de sufrir accidentes (34%). Cuando los trabajadores en eventos sociales sufren accidentes son ellos mismos quienes corren con los gastos de curación en la mayoría de los casos (30%). Solamente en determinadas circunstancias el propietario ayuda a sufragar los costos de curación(2%).

También más de la cuarta parte de trabajadores corre el peligro de contraer enfermedades (34%). Cuando los trabajadores contraen alguna enfermedad, como en el caso anterior, son los mismos trabajadores quienes corren con todos los gastos de curación (32%). El propietario simplemente en muy pocas ocasiones se aviene a colaborar monetariamente (2%).

Otro peligro que enfrentan los trabajadores de eventos sociales es la delincuencia (30%). Lo propio ocurre cuando los trabajadores son víctimas de delincuentes, son los mismos trabajadores que tienen que pagar los daños sufridos en manos de los delincuentes (28%). Los propietarios rara vez prestan su colaboración (2%).

A resultas del análisis se descubra que existe una indefensión casi total en los trabajadores en eventos sociales puesto que son ellos mismos quienes tienen que correr con los gastos de accidentes, enfermedades y delincuencia (92%). Los propietarios son renuentes a colaborar a sus trabajadores (6%).

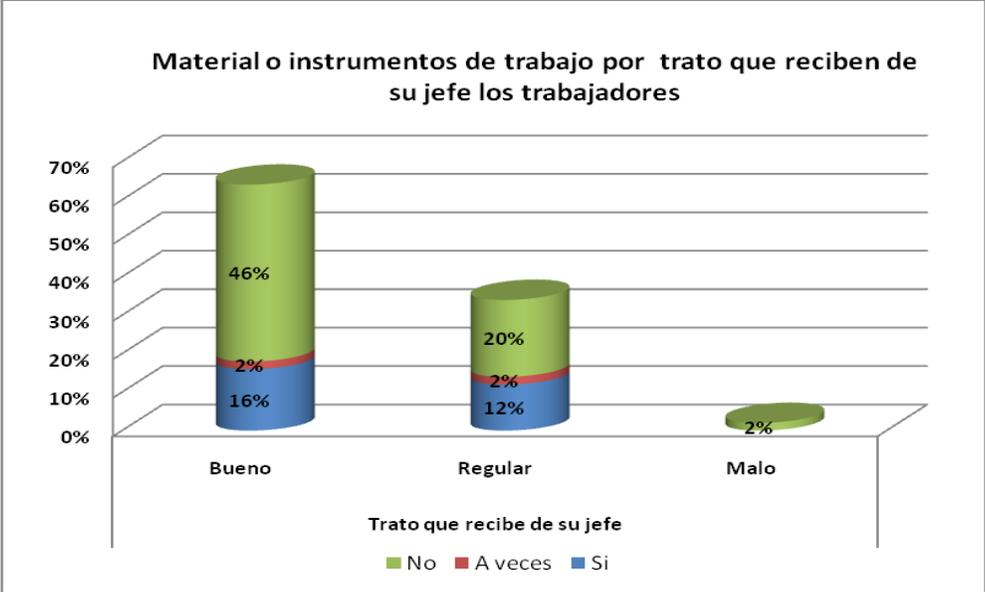
Entonces se vulnera los derechos de los trabajadores que en el Título VII, capítulo III, artículo 93 de la ley general del trabajo se puede leer: *“Independientemente de la asistencia médica y hospitalaria y de los gastos de funerales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario”*. Este artículo no se cumple porque los contratistas son displicentes e incluso avaros.

i. Dotación de medios de protección

4.11. Material o instrumentos de trabajo que reciben por parte de su jefe los trabajadores de eventos sociales por trato que recibe de su jefe

Presuntamente el jefe es el encargado de proporcionar material o instrumentos de trabajo a sus trabajadores, veamos si se cumple esta premisa en el rubro laboral de eventos sociales.

GRÁFICO 37



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

La mayoría de los trabajadores de eventos sociales no reciben material o instrumentos de trabajo (66%). La mayoría de estos trabajadores reciben un trato bueno de parte del jefe (66%). Otra parte de ellos reciben un trato regular (20%). Una parte muy pequeña de estos trabajadores reciben un trato malo (2%).

Por otro lado también existen los trabajadores que sí reciben material o instrumentos de trabajo (28%). La mayoría de estos trabajadores reciben un trato bueno de parte del jefe (16%). Pero también existe otra parte de trabajadores que recibe simplemente un trato regular (12%).

Muy pocos trabajadores reciben material o instrumentos de trabajo solamente a veces (4%). Algunos de estos trabajadores reciben un trato bueno (2%). Otro grupo minoritario de trabajadores recibe un trato regular(2%).

Entonces la mayoría de los trabajadores en eventos sociales reciben un trato bueno (64%). Otra parte de trabajadores recibe un trato regular (34%). Poquísimos trabajadores reciben un trato malo (2%).

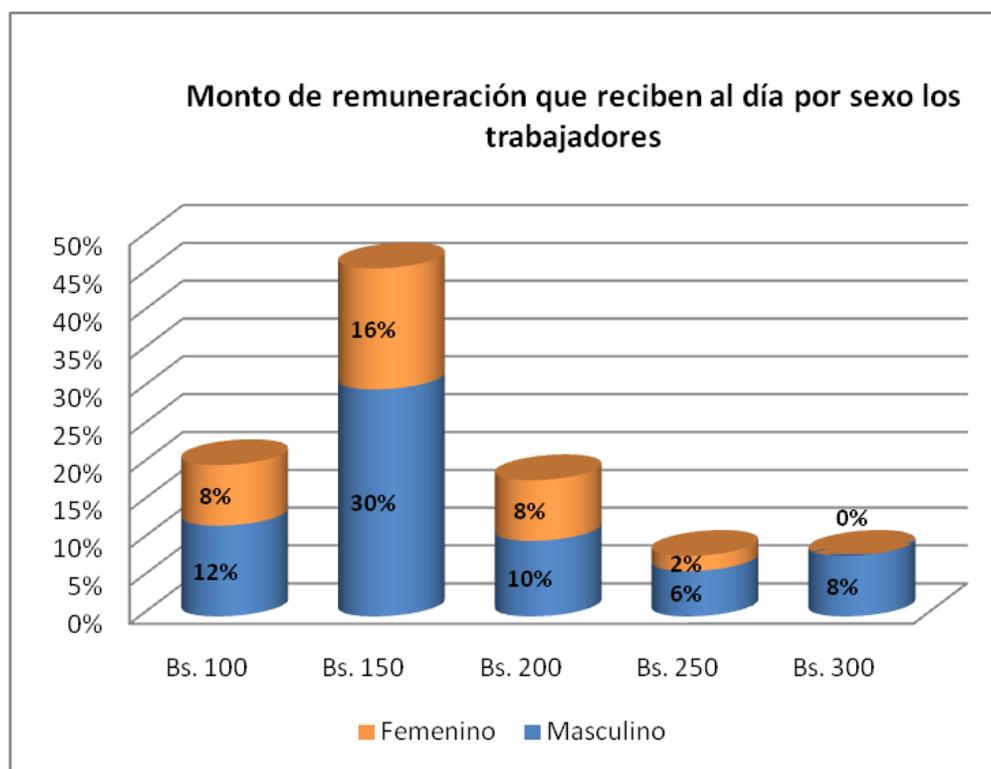
Los varones son quienes mayoritariamente reciben material o instrumento de trabajo (66%). En contraste las mujeres reciben material o instrumento de trabajo en menor medida (34%).

j. Remuneración al día

4.12. Monto de remuneración económica que reciben por día los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado

Ahora se descubrirá cuál o cuáles son los montos que prevalecen en el mundo de eventos sociales y si estos montos benefician por igual a ambos sexos o existe cierta disparidad al respecto.

GRÁFICO 38



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El monto que principalmente perciben los trabajadores en eventos sociales es el de 150 Bs. Este monto mayoritariamente recae sobre el sexo masculino (30%). En el sexo femenino la incidencia es menor (16%).

El segundo monto en importancia es el de 100 bs. (20%). Este monto beneficia en mayor medida al sexo masculino (12%). El sexo femenino es beneficiado en menor medida (8%).

El siguiente monto en importancia es el de 200 Bs. (18%). El sexo masculino es quien recibe este monto en mayor medida (10%). En el sexo femenino este pago se realiza en menor proporción (8%).

Un sector minoritario de trabajadores percibe el monto de 250 Bs. (8%). El sexo masculino cobra en mayor cuantía este monto (6%). El sexo femenino lo hace en menor grado (2%).

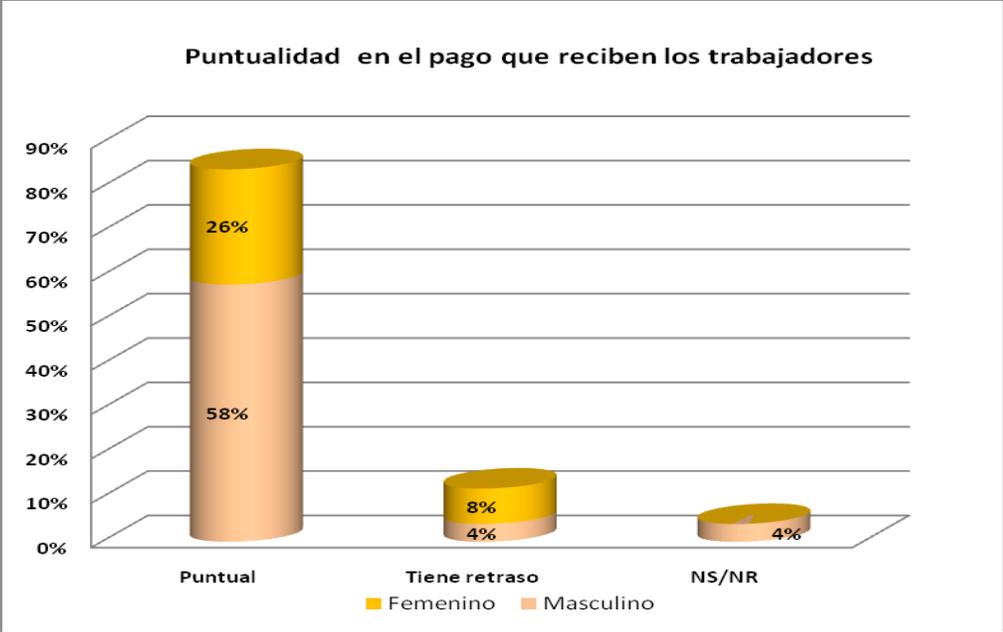
Otro sector minoritario de trabajadores cobra el monto de 300 Bs. (8%). Con este monto se beneficia solamente el sexo masculino (8%).

Entonces todos los diferentes montos benefician principalmente al sexo masculino (66%). El sexo femenino se encuentra ligeramente relegado al respecto (34%).

4.13. Puntualidad en el pago que reciben por parte de su jefe los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado

Después de haber esclarecido los montos de pago con respecto al sexo de los trabajadores, ahora toca ver la puntualidad en el pago con relación al sexo de los empleados.

GRÁFICO 39



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

El pago en el rubro laboral de eventos sociales, en gran medida, se lo realiza de manera puntual (84%). El sexo masculino es el más privilegiado en este aspecto (58%). El sexo femenino lo es en menor medida (26%).

No obstante, en ciertas ocasiones el pago puede tener retraso debido a muchas circunstancias (12%). El retraso muchas veces afecta, en poca medida, al sexo masculino (4%). El sexo femenino es quien resulta ser el más afectado por los pagos retrasados (8%).

Si bien en este rubro de trabajo el pago se realiza puntualmente en la mayoría de los casos, también se presenta la impuntualidad de pago en algunas ocasiones:

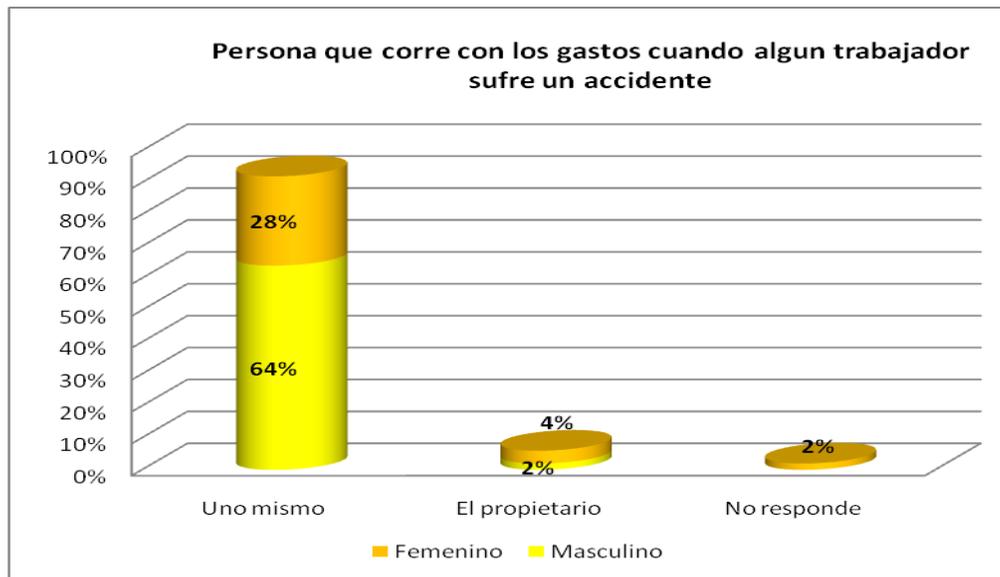
Siempre hay problemas porque a veces no quieren pagar, se retrasan, volvéte mañana nos dicen, por eso a veces discutimos porque si una trabaja es también porque necesita plata ¿no? Entonces no es justo que no nos quieran pagar (Ayudante de cocina, 6/05/2017).

En suma, tanto varones como mujeres predominantemente reciben las remuneraciones de manera puntual y que simplemente en casos muy particulares la cancelación tienen demora.

4.14. Persona que corre con los gastos cuando un trabajador del sector de eventos sociales sufre un accidente dentro del trabajo por sexo del entrevistado

A continuación se verá si en este segmento laboral los trabajadores gozan de protección social o es que en nombre de la flexibilización se vulneran muchos derechos de los trabajadores y ello “Ello implica, por ejemplo, que éstos puedan recibir salarios inferiores y un menor acceso a los beneficios de la seguridad social que los que perciben los trabajadores de planta con similares características y realizando las mismas tareas (Maurizio, 2016, p.5)

GRÁFICO 40



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Cuando se presentan accidentes laborales son los propios trabajadores quienes corren con los gastos de curación (92%). En este sentido el sexo masculino es el más afectado (64%). El sexo femenino sufre las consecuencias pecuniarias en menor medida (28%).

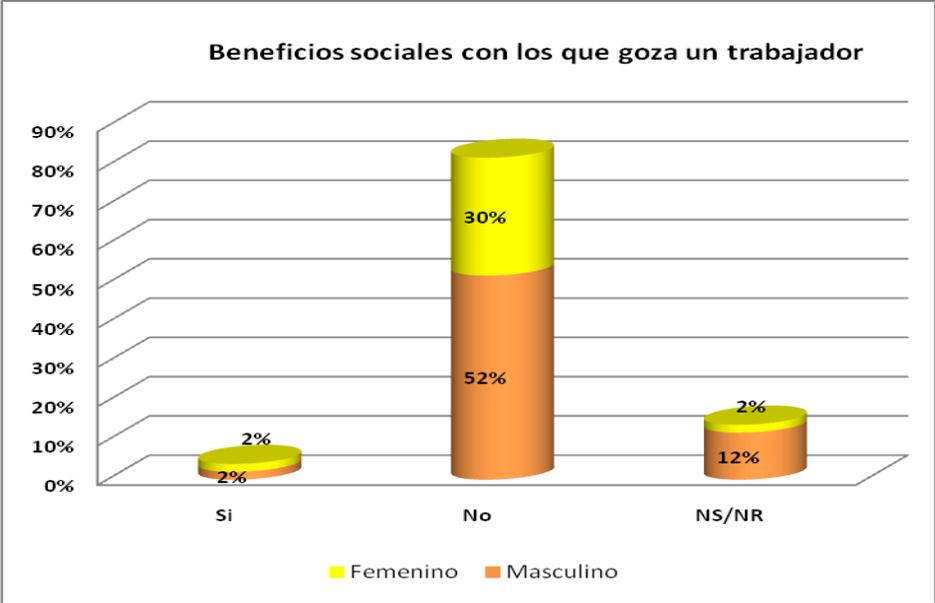
Solamente en algunas ocasiones el propietario cubre los gastos de curación (6%). En este caso el sexo femenino es el más beneficiado (4%). El sexo masculino es el menos beneficiado (2%).

En esta lógica del análisis se observa que ambos sexos se encuentran indefensos cuando sufren cualquier tipo de contingencia que afecta a su salud porque “La inseguridad está relacionada con el empleo debido a la ausencia de un contrato o por tener éste un carácter temporario, lo que genera incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros. A esta situación se le suma la carencia o dificultad de protección por parte de las instituciones laborales” (Medina, 2008, p.22)

4.15. Beneficios sociales con los que goza los trabajadores de eventos sociales por sexo del entrevistado

A continuación se analizará cual de los sexos goza de beneficios sociales en mayor medida y también la inexistencia de beneficios sociales.

GRÁFICO 41



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

Casi la totalidad de los trabajadores manifiestan que no tienen beneficios sociales (82%). El sexo masculino sufre en mayor cuantía esta carencia (52%). El sexo femenino también es afectado pero en menor cuantía (30%).

Poquísimos trabajadores manifiestan que sí gozan de beneficios sociales (4%). Ambos sexos se expresan de manera afirmativa con el mismo porcentaje (2%).

Entonces la mayoría de los trabajadores no cuentan con beneficios sociales de ninguna índole. Uno de los entrevistados mostraba su preocupación sobre el tema con la siguientes palabras:

Creo que lo principal sería tener un seguro social, tal vez seguro médico, quisiéramos que se cumplan todos nuestros derechos (Estibador 1, 19/05/2017).

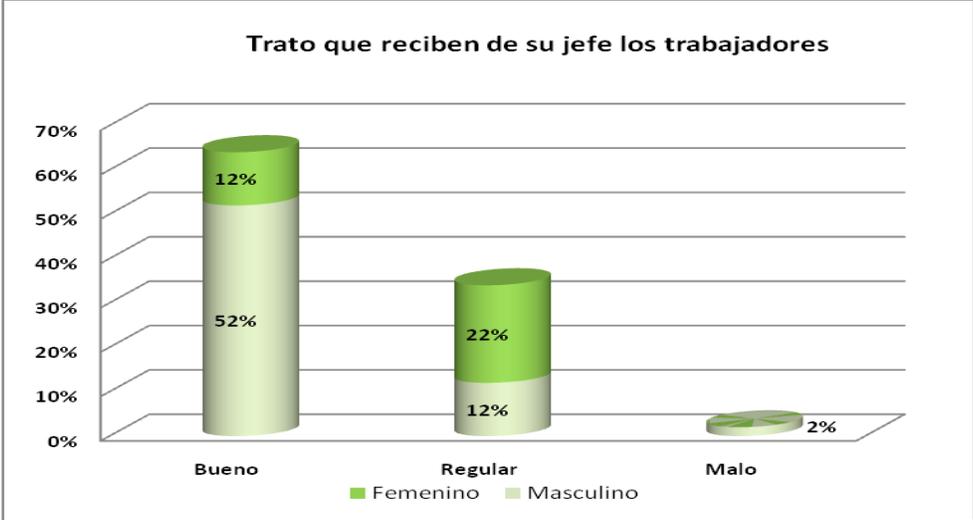
Otros profesionales que estudiaron el tema coinciden en que el sector laboral precario no cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a sus trabajadores porque “Esta tercera dimensión de la precariedad laboral señala la ausencia de la cobertura de la seguridad social y ausencia de los beneficios sociales de la población trabajadora. A la desprotección ante diferentes situaciones y riesgos de la vida laboral se le une otro factor característico de la inseguridad laboral como es la imposibilidad de organizarse para defender los derechos de las personas trabajadoras, es decir, el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva” (Grau y Lexartza, 2010, p.34).

k. Trato del propietario

4.16. Trato que reciben los trabajadores de eventos sociales por parte de sus jefes según sexo

De inmediato examinará el tipo de trato que brinda el jefe a sus trabajadores y en cuál de los sexos recae con más incidencia los diferentes tipos de trato.

GRÁFICO 42



FUENTE: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en mayo de 2017

En el gráfico se observa que el jefe dispensa un buen trato a la mayoría de sus trabajadores (64%). El sexo masculino es quien mayormente disfruta del buen trato (52%). El sexo femenino no es tan privilegiado (12%).

Por otro lado el sexo femenino de manera mayoritaria recibe un trato regular de parte del jefe (22%). El sexo masculino reciben este tipo de trato en menor medida (12%).

Finalmente, los varones son quienes en mayor proporción son víctimas de un mal trato (2%).

En líneas generales se puede decir que los trabajadores de ambos sexos reciben un buen trato y que el mal trato se presenta en muy pocos casos.

I. Derechos y Sindicalización

4.17. Sindicalización o asociación de los trabajadores de eventos sociales

Después de haber esclarecido que la mayoría de los trabajadores de eventos sociales no gozan de seguridad social de corto ni largo plazo se descubre también que no cuentan con una asociación o sindicato para la defensa de sus derechos, quedando en total desprotección laboral tal como lo expresan a partir de los siguientes testimonios:

*“En este rubro **no hay asociación ni sindicalización**, cada quien depende de sí mismo”. (Músico 18/04/17).*

*“Ni en sueños, **nosotros no tenemos ninguna asociación** que nos proteja, estamos librados a la buena de Dios”. (Seguridad, 24/04/17).*

*“No sé, **creo que no tenemos**, sino ya nos habrían avisado (Ayudante de cocina”. 6/05/17).*

*“¡Qué vamos a tener! **No tenemos nada** por eso abusan de nosotros, nos tratan mal, no nos pagan lo justo”. (Estibador, 19/05/17).*

Queda claro entonces que los rasgos de la precariedad laboral están presentes en la dinámica laboral de los trabajadores de eventos sociales.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

Las conclusiones han sido realizadas de acuerdo a los objetivos planteados en la tesis, por lo tanto es conforme a ellos las consideraciones que vienen a continuación.

1.1. PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES

El sector de los trabajadores de eventos sociales refleja un hecho que no siempre se destaca por la preferencia que se otorga a los aspectos económicos. Sin embargo los resultados de la investigación permiten señalar los siguientes aspectos desde la perspectiva social.

Primero, en este sector predomina la presencia de jóvenes, prácticamente más de tres cuartas partes son de esta condición etaria. Como en el sector de eventos el trabajo es precario, entonces, los espacios laborales para los jóvenes tienen que ver con aquéllos espacios que tienen como rasgo la precariedad.

Segundo, en tanto son jóvenes, la mayoría de los trabajadores son solteros, especialmente hombres. Llama la atención que buena parte de ellos tenga educación universitaria y secundaria, con esto se puede demostrar que la educación ya no es importante para calificar en un trabajo de calidad, como antes se pensaba cuando uno ostentaba el grado de bachiller.

La condición universitaria se diluye fácilmente en el sector de los trabajadores de eventos sociales; en otras palabras, en el sector de eventos existen más personas con mayor grado de instrucción que los que tienen baja instrucción.

Tercero, y por si fuera poco, otra faceta social llamativa es el hecho de que esos jóvenes, solteros y con educación superior tienen bajo su responsabilidad la manutención de varios

dependientes. Precisamente aquí se encuentra el drama social, tener que garantizar el presente de otros y el presente de uno mismo con un trabajo precario e inestable que no depara un futuro expectable. Esta situación no se ve cuando el gobierno señala que la tasa de desempleo apenas rebasa el 4%.

Pero aun así, el sector de eventos sociales constituye una tabla de salvación para esos jóvenes y sus familias, de no existir seguramente la situación socio-económica de estas personas sería más difícil. Entonces la industria cultural no sólo genera diversión, sino también trabajo.

Desde el ángulo laboral, el drama social queda confirmado por las experiencias laborales que rodean la vida de los trabajadores de eventos sociales; la mayoría desempeña otras actividades laborales con la finalidad de incrementar sus ingresos. La cuestión es que la mayoría de los oficios tiene el mismo status que el de trabajador eventual, es decir, estas personas se encuentran atrapadas en una movilidad laboral horizontal.

Por otro lado, el resto de los oficios donde participan adicionalmente o complementariamente los trabajadores de eventos sociales tienen la misma fisonomía, más o menos, en cuanto a precariedad, excepto el oficio de *empleado público*. Este dato es muy especial, por cuanto delata que ciertos trabajadores eventuales pueden pasar fácilmente de un sector económico a otro, esto es del sector informal al formal. Estos trabajadores anfibios llaman la atención y podría ser motivo para profundizar este hecho a través de futuras investigaciones.

1.2. MOTIVOS PARA INGRESAR A TRABAJAR AL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

Considerando que el sector de eventos sociales constituye una actividad socio-cultural permanente y sostenible, su existencia ofrece oportunidades laborales muy importantes a las que se suma necesidades particulares de las personas que deciden incursionar en este sector.

Hay dos formas de comprender los motivos por los cuales los trabajadores deciden ingresar al sector de eventos sociales, uno es el clásico enfoque que pone énfasis al *simple deseo de trabajar*, el otro está *vinculado a situaciones sociales* que atraviesan

ellos; generalmente estos aspectos no aparecen en las estadísticas, pero vale la pena considerarlo en este recuento. Veamos cada uno de ellos.

Los datos estadísticos, como los del INE, focalizan su atención, cuando se trata de analizar el empleo, en la búsqueda de empleo o posesión de empleo. Es indiscutible que este dato es vital para políticas públicas de empleo y conocerlo resulta un aporte para la explicación del mundo laboral.

Pero por la información recopilada e interpretada en el desarrollo de este trabajo investigativo se dejó entrever que *detrás de las motivaciones de trabajo* de las personas existe una *realidad social* que las impulsa, y este hecho tampoco suele aparecer detalladamente en las estadísticas laborales. Si se toma en cuenta los rasgos sociales de la población trabajadora resulta más bien que son esos rasgos los que apremian el logro de un empleo, muchas veces sin observar localidad del mismo; y uno de los espacios más asequibles es el sector de los eventos sociales.

La mayor parte de las personas encuestas apuntaron como motivo principal para ingresar a ese sector a la necesidad de contar con "*dinero extra*", pero en el fondo no es sólo dinero extra, sino para ellos estar en ese sector es también *contar con un trabajo extra* en vista que sus otras actividades le generan insuficientes ingresos. Pero más allá de esta interpretación laboral está el hecho que debe responder fundamentalmente a necesidades y urgencias familiares. Estas necesidades provocan además desequilibrios serios al interior de los integrantes de la familia, especialmente del trabajador cuando éste es joven y está estudiando, el riesgo que corre de retrasar o abandonar sus estudios es ciertamente alto. Por otro lado, no trabajar implicaría abandonar a los dependientes que tiene bajo su cargo, especialmente en aquéllos casos donde los dependientes son de 5 a 6 personas, que constituye un importante porcentaje.

En consecuencia, el análisis del empleo debería ir acompañado también de la realidad social de los trabajadores, de lo contrario quedará encubierto por el guarismo cuantitativo de la tasa de desempleo que está relativamente baja.

1. 3. CARACTERISTICAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

Con la teoría de la flexibilidad laboral, tanto la internacional como la nacional, quedó prácticamente demostrado que ésta teoría se refleja claramente en el sector de eventos sociales, por lo tanto, no se correría tanto riesgo si se afirmará que sus características son susceptibles de ser encontrados en sectores parecidos, en esta ciudad o en ciudades del interior del país, y cómo esta actividad socio-cultural está muy enraizada, no sería aventurado sostener que en Bolivia existe una importante población que se encuentra en condición de trabajador flexible, especialmente los jóvenes.

De entre todos los rasgos que hacen a la flexibilidad laboral de este sector llamó la atención el medio predominante por el cual se ingresó a este sector. El papel de los amigos para este fin tiene una importancia fundamental por cuanto destaca a las redes sociales próximas como un aporte esencial, después vienen los vecinos y avisos, pero en cifras muy pequeñas. Como en la mayor parte de la economía llamada “informal”, las redes sociales constituyen el capital social esencial con el que cuentan los sectores más segregados de la economía. Podría constituirse en un mentís cuando ciertas autoridades tratan de mostrar como autoría suya la otorgación de empleos, si no fuera por los amigos, a lo mejor mucha gente continuaría sin empleo.

Por otro lado, el sector de eventos sociales es muy laxo en la admisión de personal, esto puede deberse a la gran demanda que genera los incesantes eventos sociales y porque la regulación formal en este sector es prácticamente nula. La calidad de servicios y de personal no se hallan sujetas a normas externas ni internas, por eso los propietarios de estas empresas, son muy suaves con las exigencias laborales. Esa es la razón por la que cerca al 55% de los trabajadores no pasó por ninguna prueba antes de trabajar y otro 50% apenas presento su carnet de identidad cuando le fue solicitado.

El trabajo en eventos sociales tiene la característica de ser de corta duración por la duración de los mismos, un preste, un matrimonio, un ensayo folklórico tienen una duración de horas, y los trabajadores eventuales ajustan su actividad a ese ritmo y plazo, pues una vez concluido el evento culminan también sus labores. Esta es una de las

razones por las que el tipo de contrato generalmente es *verbal*, cerca al 88% declaró trabajar de esta manera.

Los rasgos de la flexibilidad se influyen sinérgicamente a favor de los propietarios de empresa, cada rasgo completa y refuerza a la otra, eso sucede también, por ejemplo con las horas extras que no se cumple para las tres cuartas partes de los trabajadores. Lo mismo sucede con la remuneración que es baja si se toma en cuenta las condiciones en que se realiza el trabajo, mucho más si las horas de trabajo exceden lo acordado verbalmente. Esta situación no podría ser comprendida de no ser por la necesidad apremiante que los trabajadores tienen de contar con un empleo; a esto se suma el hecho de no contar con experiencia, un 40% ingresó al sector de eventos sin ninguna experiencia laboral y casi el 95% de los trabajadores no presentó ninguna documentación al respecto, es muy posible que éstos aspectos son argumentados por los empleadores para mantener las remuneraciones bajas.

1.4. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

Las explicaciones realizadas en los anteriores puntos han permitido la confirmación de la hipótesis en sentido que tanto el perfil socio-económico de los trabajadores de eventos sociales y la flexibilidad laboral para ingresar al sector de eventos sociales han influido en la aceptación de las condiciones precarias del trabajo. Por tanto los trabajadores de eventos sociales presentan condiciones precarias de trabajo. No podía ser de otra manera dada la duración del trabajo que no se halla formalizada, la carencia de dotación de material e instrumentos de trabajo, beneficios sociales y el no reconocimiento de horas extras.

La precariedad laboral es una característica central de este sector y esto es así porque el trabajo es flexible acorde a una población dispuesta a trabajar toda vez que sabe que no lo haría en el sector formal de trabajo.

De todas formas, existe algo que es fundamental destacar, y es que la Ley General del Trabajo no ha logrado ingresar a los vericuetos de este segmento de mercado, toda vez que sus regulaciones no logran reflejar situaciones como las que se observan en las

condiciones laborales. La Ley General del Trabajo está muy rezagada con respecto a la dinámica laboral del sector de servicios, en este particular caso, del sector de eventos sociales.

2. RECOMENDACIONES

2.1. PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES

a) El estudio se concentró específicamente en una actividad del sector de servicios, para un conocimiento más profundo y detallado sería necesario extender la población, tomando en cuenta, además, que este sector es muy grande y diverso. Hasta ahora predominan los estudios en el sector informal del comercio, pero por lo que se ha visto el sector de servicios constituye otro ámbito que depara muchas sorpresas.

b) Por otro lado, los aspectos sociales que subyacen en la actividad laboral en el sector de eventos sociales, ha llamado la atención y por lo mismo sería una veta interesante la adopción del enfoque social en trabajos de este tipo.

2.2. MOTIVOS PARA INGRESAR A TRABAJAR AL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

a) En los estudios y estadísticas sobre empleo o desempleo, lo que generalmente aparece es la posesión o no del mismo, Sin embargo, la presente investigación ha hecho conocer que la mayoría de los empleos han sido esfuerzo de las mismas personas y no el efecto de una política social del gobierno, que es lo que sugiere pensar cuando se presentan los datos estadísticos de forma general. En consecuencia, un indicador valioso a investigar sería las estrategias o modos con los cuales las personas logran conseguir un empleo. De esta forma se podrá verificar la capacidad real para generar empleo por parte del Estado y la capacidad social en la consecución del mismo fin.

b) Otro aspecto a profundizar son los costos que los trabajadores jóvenes en situación de estudio deben sopesar por trabajar. Combinar empleo y estudio no es tarea fácil, pues eso puede conducir a sufrir limitaciones, renunciaciones o postergaciones en otros ámbitos de

la vida personal. ¿Cuánto pesa el hecho de trabajar de los jóvenes, en los objetivos de su realización personal y profesional? Sería otro interesante abordaje.

2. 3. CARACTERISTICAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

a) Definitivamente, un hecho central del estudio es no sólo haber mostrado la flexibilidad laboral presente en el sector de eventos sociales, sino la ausencia de regulación laboral. La actual Ley del Trabajo, que corresponde al anterior siglo, no logra reflejar los cambios que se han operado en el corazón de la economía boliviana, predominantemente informal. En consecuencia, urge ampliar el estudio comparativo entre flexibilidad laboral y norma laboral con el propósito de actualizar la actual norma y de ampliar los derechos laborales a un sector importante cuantitativamente.

2.4. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE EVENTOS SOCIALES

a) Si evaluar la importancia de la actual norma laboral es importante, no menos importante es evaluar la situación legal de las empresas que trabajan en el sector de servicios, que por lo que sabe son predominantemente ilegales. Bajo esta figura se hacen permisibles las precarias condiciones de trabajo y la flexibilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alvarado, Edgar, Olivares, Agustín y Medina Alberto (2017) *Alternativa de Desarrollo Económico Para Torreón. Coahuila. México, Cuernavaca, Morelos.*
2. Alvarado, Selene (2011) *Estructura y Dinámica del Subempleo en la Ciudad de Guayaquil: 2009- 2010.* Tesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas.
3. Amable, Marcelo (2008) *La Precariedad Laboral y su Impacto en la Salud, un Estudio en Trabajadores Asalariados de España.*
4. Arancibia, Freddy (2011) *Flexibilidad Laboral: Elementos Teórico-conceptuales Para su análisis.* Departamento de ciencias sociales, Universidad Arturo Prat, Iquique. Revista ciencias sociales N° 26.
5. Arce, D. (2003) *El contrato de Obra, Razones de las Órdenes de Cambio o Reclamaciones de los Contratistas.* Vniversitas Pontificia Universidad Javeriana.
6. Argentina (2011) *Deudas y Progresos Sociales en un País que Hace Frente a su Bicentenario. Argentina 2004-2010.* Barómetro de la Deuda Social Argentina.
7. Camacho, Adriana (2013) *Flexibilidad sin Precarización: Estrategias para prevenir la Precarización en la Era de la Modernización Económica.* Santiago de Cali.
8. Castañeda, Marcela (2010) *Precariedad Laboral y Condiciones de Vida: Trayectorias Laborales de Jóvenes Trabajadores de la Industria del Vestido en Torreón, Coahuila (2001-*

2010).Tesis, El Colegio del Norte, Tijuana, B.C., México.

9. Castillo, Juan (2000) *Desempleo y Subempleo. 2000*
10. CEPAL (2012) *Informe OIT Sobre Avance en las Estadísticas de Empleo y Desempleo. Documento de Referencia DDR/1.*
11. Criado, July Katherine (2009) *Calidad del empleo en las Cooperativas de Trabajo Asociado: Un análisis desde las dimensiones de la calidad del empleo. Monografía de grado. Escuela de Ciencias Humanas.*
12. Chávez, Paulina (2001) *Flexibilidad en el Mundo Laboral: Orígenes y Concepto. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.*
13. Chile (2011) *Precariedad laboral y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile*
14. DRAE (2001) *Diccionario de la Real Academia Española.*
15. Escobar, Silvia; Rojas, Bruno y Arze Carlos (2014) *País sin Industrias, País con Empleos Precarios: Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2011-2012. CEDLA.*
16. Escobar, Silvia (2010) *Industria y Manufactura. Los Sindicatos Frente a la Precariedad Laboral.CEDLA.*

17. Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004) *Flexibilidad Laboral en Chile: las empresas y las personas en Chile*. Departamento de estudios, dirección del trabajo, Chile.
18. Elbaum, Jorge (2004) *Cambios en el Mercado Laboral y Desocupación en el Gran Buenos Aires*. Universidad Nacional de la Matanza.
19. Errázuriz, Walker (2002) *Temas Laborales*. Año 7 número especial
20. Escobar, Silvia (2009) *Situación del empleo en tiempos de cambio*, CEDLA.
21. Farné, Stéfano (2012) *La Calidad del Empleo en América Latina a Principios del Siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia.
22. FLACSO (2004) *La Precariedad Laboral, Manifestación de la Mala Calidad del Empleo*. Sede Ecuador.
23. Granda, Carmen y Feijoó Elizabeth (2012) *Reporte de Economía laboral*. INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). www.ecuadorencifras.gob.ec
24. Grau, Ariane y Lexartza, Larraitz (2010) *Precariedad Laboral en Centroamérica: Impacto Para las Mujeres*. Fundación Friedrich Ebert.

25. Hernández, Beatriz Y Ferufino, Rubén (2012) *Regulación laboral y Mercado de Trabajo: Principales Desafíos Para Bolivia*. Fundación Milenio. Editorial Quatro Hnos.
26. Ibarra, Manuel Alejandro (2010) *La Flexibilidad Laboral Como Estrategia de Competividad y sus Efectos Sobre la Economía, la Empresa y el Mercado de Trabajo*. Universidad Autónoma bajo California.
27. Maurizio, Roxana (2016) *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial* .O.I.T.
28. Medina, Mariela (2008) *Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares*. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata.
29. Morales, Berenice y Castro David (2015) *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo: Causas, Conceptualización y Expresión*. CISE, Universidad Autónoma de Coahuila.
30. Muriel, Beatriz y Jemio, Luis Carlos (2010) *Mercado Laboral y Reformas en Bolivia*.
31. Neffa, Julio Cesar (1999) *Actividad, Trabajo y Empleo: Algunas Reflexiones Sobre un Tema en debate*. Universidad Nacional de la Plata.

32. Novick, Martha (2003) *Flexibilidad del Mercado de Trabajo y Precarización del Empleo. El Caso del Sector Salud.* Observatorio de recursos Humanos en Salud en Argentina.
33. OIT (2016) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2016.* Organización Internacional del trabajo, Ginebra.
34. Orellana, Nancy Tatiana (2004) *La Flexibilidad Laboral y sus Consecuencias Frente a la Globalización.* Monografía: Universidad Francisco Gavidia.
35. Pabón, Silvia (2009) *Situación del Empleo en Tiempos de Cambio.* CEDLA
36. Puyana, Rafael; Ramos, Mario Andrés y Zarate, Héctor (2011) *Determinantes del Subempleo en Colombia: Un Enfoque a Través de la Compensación Salarial.*
- 37.. Ramírez, Manuel Álvaro y Guevara, Diego Andrés (2006) *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización.*
38. Riondo, Jorge Isauro (2011) *Estado, Flexibilidad Laboral y Seguridad Social en Mexico.* Concitec
39. Rubio, Jesús (2010) *La precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral.* Revista enfoques Vol. VIII. Nº 13. México, Tecnológico de Monterrey.

40. Samamé, Victor Raúl (2005) *La Flexibilidad del derecho al Trabajo en Lima*. Tesis, Universidad nacional Mayor de San Marcos – Perú
41. Todoró, Rosalba y Yañez, Sonia (2004) *El Trabajo se Transforma, Relaciones de Producción y Relaciones de Género*. Santiago de Chile. Andros Ltda.
42. Trujillo, Nohora Esperanza (2014) *El Papel de Gestión Humana en Procesos de Flexibilización Numérica*. Universidad de Manizales, Colombia.
43. Vejar, Dasten (2014) *La Precariedad Laboral, Modernidad y Modernización Capitalista: Una Contribución al Debate Desde América Latina*. N.B. Santiago del Estero, Argentina.
44. Weller, Jürgen (2007) *La Flexibilidad del Trabajo en América Latina y el Caribe: Aspectos del Debate, Alguna Evidencia y Políticas*. CEPAL, Santiago de Chile.
45. Yañez, Sonia (1999) *Consideraciones Sobre Flexibilidad Laboral Planteadas Desde una Mirada de Género*. Fundación Friedrich Ebert. Santiago de Chile.

MATERIAL HEMEROGRÁFICO

1. *La Tasa de Empleo Sube a un 4,4% Según el Presidente*, Página Siete, 7-08-2016. Autora: Wendy Pinto. Fecha de ingreso: 6- 02- 2017. <http://www.paginasiete.bo/nacional/2016/8/7/tasa-desempleo-sube-44-segun-presidente-105341.html>
2. *El Subempleo Como Medida*, El Día, 21- 09- 2009, Editorial. Fecha de ingreso: 8. 02. 2017. https://www.eldia.com.bo/index.php?cat=360&pla=3&id_articulo=15584
3. *Bolivia tiene un empleo formal de apenas el 35%*, El Día 21- 02- 2013. Autor: Ismael Luna
4. Acevedo. Fecha de entrada: 7- 02- 2017. https://www.eldia.com.bo/index.php?cat=1&pla=3&id_articulo=110860
5. *Bolivia tiene un empleo formal de apenas del 35%*, El Día, 1- 02- 2013. Por Mirna Echave https://www.eldia.com.bo/index.php?cat=1&pla=3&id_articulo=110860
6. *El 85% de los bolivianos tiene empleo precario*, EJU!. **La Prensa**, 27-11- 2011 Por Mirna Echave. <http://eju.tv/2011/11/el-85-de-los-bolivianos-tiene-empleo-precario/> Fecha de ingreso: 5- 02- 2017
7. *Se ha perpetuado la precarización del trabajo*. La Razón, 23- 02- 2015. Autora: Marilyn choque. Fecha de ingreso: 6- 02- 2017. http://www.la-razon.com/index.php?_url=/suplementos/financiero/Javier-Gomez-precario-perpetuado-Bolivia_0_2222777755.html

INTERNET

8. *Bolivia ente los peores países de la región en cuanto a calidad laboral*. Economía Bolivia, 18- 05- 2015. <http://www.economiabolivia.net/2015/05/18/bolivia-entre-los->

peores-paises-de-la-region-en-cuanto-a-calidad-laboral/. Fecha de ingreso: 6- 02- 2017.

9. *Desempleo afecta más a mujeres*, Fundación Gregoria Apaza y ONU, 10 oct , 2016. Autor: Por Rene Quenallata Paredes. Fecha de ingreso: 6- 02- 2017 http://spanish.xinhuanet.com/2016-10/11/c_135744309.htm

10. *Mercado laboral Informal: Nuevas Miradas al tema en el Día del Trabajo*. PIEB. com.bo. Periódico digital de investigación sobre Bolivia. 30- 04-2008. Fecha de ingreso: 25 de enero de 2017.

11. *Subempleo afecta al 20% de fuerza laboral boliviana* CEDLA <https://cedla.org/content/52021>. Entrada fecha de ingreso: 4- 02- 2017

12. https://www.academia.edu/6990893/La_situaci%C3%B3n_del_mercado_laboral_en_Bolivia

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA A INSERCIÓN Y CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DE EVENTOS SOCIALES

Cuestionario

(Para trabajadores de eventos sociales de La Paz y El Alto)

Nº DE BOLETA

--	--

Fecha...../...../.....

1. Lugar de la encuesta: 1) La Paz 2) El Alto

I. PERFIL SOCIO-ECONOMICO

2. Sexo

1) Masculino 2) Femenino

3. ¿Cuál es su estado civil?

1) Soltero 2) Casado 3) Divorciado 4) Viudo

4. ¿Cuántas personas tiene bajo su cuidado (dependencia)?

1) 1-2 2) 3-4 3) 5-6 4) Ninguna

5. ¿Hasta que nivel ha estudiado?

1) Primaria 2) Secundaria 3) Técnico Medio/superior
4) Universitario 6) Profesional 7) No estudio

6. Edad

1) 18 – 30 2) 31 – 43 3) 44 – 56 4) 57 y más

7. Rubro en el que trabaja actualmente

1) Trabajador de Servicios (Sector de Eventos Sociales) 2) Trabajador de Comercio
3) Trabajador del Sector Público 4) Trabajador independiente 5) Otro.....

8. ¿En qué otros rubros del sector de eventos sociales ha trabajado anteriormente?

1) Cocinero 2) Guardia de seguridad 4) Músico 3) Garzón 5) Estibador
6) Fotógrafo 7) Repostería 8) Decoración 9) Filmación

9. Lugar de nacimiento

1) Departamento..... 2) Provincia.....

II. INSERCIÓN LABORAL

10. ¿A través de qué medio se enteró del trabajo en el sector de servicios?

1) Amigos 2) Vecino 3) Aviso callejero 4) Otro.....

11. ¿Tenía alguna experiencia antes de ingresar a trabajar en el actual rubro de trabajo?

1) Si 2) Un poco 3) No tenía

III. MOTIVOS

12. ¿Cuál fue el motivo que le impulsó a trabajar en el sector de eventos sociales?

1) Dinero extra 2) Ahorro 3) Deuda Curiosidad 4) Otro.....

IV. FLEXIBILIDAD LABORAL

13. ¿Qué prueba le tomaron para ser contratado en su actual trabajo del sector de eventos sociales?
1) Entrevista 2) Examen 3) Otro..... 4) Ninguna
14. ¿Cuál fue el tipo de contrato con el que ingresó a trabajar? 1) Escrito 2) Verbal
15. ¿Qué tipo de documentos personales le exigió su jefe para trabajar?
1) Carnet 2) Antecedentes 3) Referencias personales Otros..... 4) Ninguno
16. ¿Qué documentos de experiencia laboral le exigió su jefe para trabajar?
1) Certificado 2) Memorándum 3) Otros..... 4) Ninguno

V. CONDICIONES LABORALES

Temporalidad

17. ¿Para cuánto tiempo le contrataron trabajar en su actual empleo?
1) Media jornada 2) Un día 3) Una semana 4) Un mes 5) Un año

Vulnerabilidad

18. ¿Cuántas horas trabaja al día?
1) 4 horas 2) 8 horas 3) 10 horas 4) 12 horas
19. ¿Recibe material de trabajo por parte de su jefe?
1) Si 2) A veces 3) No
20. ¿Le pagan horas extras de trabajo?
1) Si 2) A veces 3) No
21. ¿Le dan dotación de uniformes?
1) Si 2) A veces 3) No
22. ¿Recibe dotación de instrumentos de trabajo?
1) Totalmente 2) Parcialmente 3) No recibes
23. ¿Cuáles son riesgos a los que está expuesto en su actual trabajo?
1) Accidentes 2) Enfermedades 3) Delincuencia 4) Otro..... 4) Ninguno

Remuneración

24. ¿Cuánto es la remuneración económica que recibes por día?
1) Bs.100 2) Bs. 150 3) Bs. 200 4) Bs. 250 5) Bs. 300
25. El pago que recibe por parte de su jefe es:
1) Puntual 2) Tiene Retraso

Protección social

26. ¿Quién corre con los gastos cuando alguien sufre un accidente dentro del trabajo?
1) Uno mismo 2) El propietario 3) NR
27. ¿Goza de beneficios sociales en su trabajo?
1) Si 2) No 3) NS

Trato

28. ¿Consideras que su jefe reconoce tu trabajo?

- 1) Si 2) Un poco 3) No

29. ¿Cuál es el trato que recibe de tu jefe en tu trabajo?

- 1) Muy bueno 2) Bueno 3) Regular 4) Malo 5) Pésimo

Muchas gracia pos sus respuestas.

GUIA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS

Fecha...../...../..... Rubro.....

I. DATOS PERSONALES

1. Sexo 1) Masculino 2) Femenino
2. Antigüedad en el rubro de eventos sociales.....

II. INSERCIÓN LABORAL

3. ¿Cuál es la forma más común para ingresar al sector de eventos sociales?
4. ¿Cuál es la demanda de trabajadores de este sector?
5. ¿Qué tipo de personas generalmente se presentan para estos trabajos?

III. MOTIVOS

6. ¿Cuáles son los motivos más comunes para ingresar a este sector?

IV. FLEXIBILIDAD LABORAL

7. ¿Qué tipo de requisitos se pide generalmente para ingresar a trabajar en este sector?
8. ¿A diferencia del sector formal es más fácil o difícil encontrar empleo en este sector?

V. CONDICIONES LABORALES

9. ¿De qué depende la duración de tiempo del trabajo?
10. ¿Cuáles son los problemas más comunes en este rubro de trabajo?
11. ¿Existe sindicalización o asociación de los trabajadores de este rubro?

VI. TRATO

12. ¿Alguna vez se presentó algún conflicto entre trabajadores y propietarios?
13. ¿Cuál es la demanda principal de los trabajadores de este rubro?

Muchas gracias por sus respuestas

ANEXO 2: REPORTE FOTOGRÁFICO

ALGUNOS LOCALES DE VILLA DOLORES



Zona Villa Dolores,
15 de Septiembre, 2017



Zona Villa Dolores, dos guardias de seguridad en pleno trabajo
15 de Septiembre, 2017

ALGUNOS SALONES DE EVENTOS DE ZONA LOS ANDES



Zona Los Andes, Av. Eduardo Avaroa,
Un guardia de seguridad resguarda el ingreso
29 de Agosto, 2017



Zona Los Andes, Salón de eventos Gigante Ananay, Av. Eduardo Avaroa,
29 de Agosto, 2017

1.- FOTOS DE ESTIBADORES



Salón de fiestas Fiume,
2 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Venecia,
2 de Septiembre, 2017

2. FOTOS DE GARZONES



Salón de eventos Santa Isabel,
9 de Septiembre, 2017



Salón de eventos Reina Isabel,
9 de Septiembre, 2017

3. FOTOS DE AYUDANTES DE COCINA



Salón de eventos Centauro (Villa Dolores),
2 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Centauro (Villa Dolores),
3 de Septiembre, 2017

4. FOTOS DE GUARDIAS DE SEGURIDAD



Salón de fiestas Fiume (Zona Los Andes),
2 de Septiembre, 2017



Salones de fiestas Imperio del Sol e Imperio (Zona Los Andes),
Un guardia en pleno trabajo de vigilancia
2 de Septiembre, 2017

5. FOTOS DE MÚSICOS



Salón de fiestas Santa Bárbara (Villa Dolores),
3 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Serenata (Villa Dolores),
Los músicos se preparan en el escenario
3 de Septiembre, 2017

MISCELANEA DE FOTOS



El interior del salón de fiestas Fiume (Zona Los Andes),
2 de Septiembre, 2017



El interior del salón de fiestas Serenata (Villa Dolores),
3 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Centauro (Villa Dolores),
Celebración de matrimonio civil y brindis
3 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Reina Isabel (Zona Los Andes),
Invitados en pleno baile
Dos de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Gigante Ananay (Zona Los Andes),
Invitados arribando a una celebración
2 de Septiembre, 2017



Salón de fiestas Fiume (Zona Los Andes),
Celebración de matrimonio civil
16 de Septiembre, 2017