



Oficina Internacional del Trabajo

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN
BOLIVIA, CON ÉNFASIS EN LA COBERTURA DE
SEGURIDAD SOCIAL**

DOCUMENTO DE TRABAJO

La Paz, Abril de 2016



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Índice

1. Introducción	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Objetivos del estudio	1
1.3. Metodología	2
1.4. Fuentes de Información	2
1.5. Estructura del Documento	4
2. Perfil de los trabajadores de la construcción en Bolivia	6
2.1. Población y mercado de trabajo	6
2.2. Caracterización sociodemográfica	12
2.3. Caracterización económica	19
2.4. Migración en el sector de la construcción	26
3. Seguridad Social en Bolivia y nivel de cobertura	28
3.1. Prestaciones	28
3.2. Administración	32
3.3. Financiamiento	34
3.4. Afiliación y recaudación	35
3.5. Riesgos profesionales y comunes	37
3.6. Nivel de cobertura	40
4. Marco regulatorio del sector	43
4.1. Convenio núm. 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción	43
4.2. Organizaciones del sector de trabajadores constructores	48
4.3. Mapeo de actores clave	50
4.4. Empleadores del sector de la construcción	51
5. Resultados del estudio cualitativo a trabajadores y empleadores del sector de la construcción ..	52
5.1. Resultados de los grupos focales a trabajadores	52
5.2. Resultados de los grupos focales a empleadores.....	60
5.3. Entrevistas a líderes	63
5.4. Conclusiones del estudio cualitativo	65

6. Descripción de proyectos normativos de incorporación del sector a las coberturas de seguridad social	68
7. Conclusiones y recomendaciones	70
Bibliografía.....	72
Anexos	73
Anexo 1: Glosario de principales definiciones	73
Anexo 2: Lista de personas entrevistadas	75

Índice de gráficos

Gráfico 1. Bolivia: población total, 2001-2012-2014	3
Gráfico 2. Bolivia: distribución de la población según área de residencia, 2012-2014	3
Gráfico 3. Bolivia: distribución de la población según grupos quinquenales de edad y sexo, 2001-2012-2014	5
Gráfico 4. Población ocupada según tipo de remuneración, 2014.....	7
Gráfico 5. Población según tipo de remuneración y departamento, 2014	8
Gráfico 6. Trabajadores de la construcción según área de residencia, 2001-2014	12
Gráfico 7. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y grupos etarios, 2014	13
Gráfico 8. Trabajadores de la construcción según género, 2014	14
Gráfico 9. Trabajadores de la construcción según estado civil, 2014.....	15
Gráfico 10. Trabajadores de la construcción según nivel de educación, 2014.....	16
Gráfico 11. Trabajadores de la construcción según matriculación escolar, 2014	17
Gráfico 12. Trabajadores de la construcción según primer idioma que aprendieron a hablar, 2014.....	18
Gráfico 13. Trabajadores de la construcción según horas al día trabajadas, 2014	20
Gráfico 14. Trabajadores de la construcción según días a la semana trabajados, 2014	20
Gráfico 15. Trabajadores constructores asalariados, independientes y sin remuneración según género, 2014	22
Gráfico 16. Trabajadores de la construcción según frecuencia de salarios e ingresos, 2014.....	22
Gráfico 17. Promedios mensuales de salario/ingreso de los trabajadores de la construcción según categoría en el empleo, 2014	24
Gráfico 18. Trabajadores de la construcción según dónde vivían hace cinco años, 2014.....	27
Gráfico 19. Estructura del Sistema de Salud boliviano	29
Gráfico 20. Estructura del Sistema Integral de Pensiones	30

Gráfico 21. Pensión solidaria: escalas de montos de pensión y porcentajes	31
Gráfico 22. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Corto Plazo.....	36
Gráfico 23. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Largo Plazo – Sistema Integral de Pensiones	36
Gráfico 24. Monto anual pagado en pensiones por Muerte (largo plazo)	39
Gráfico 25. Monto anual pagado en pensiones por Invalidez de largo plazo.....	39
Gráfico 26. Monto anual pagado en pensiones por riesgos de corto plazo	40
Gráfico 27. Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a las AFP, 2014	41
Gráfico 28. Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a Seguros de Salud, 2014.....	42
Gráfico 29. Esquema de empleadores del sector de la construcción.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Población en edad de trabajar (PET), según Área de residencia, 2014.....	6
Tabla 2. Población por condición de actividad y área de residencia, 2014	7
Tabla 3. Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2014	8
Tabla 4. Bolivia: cantidad de trabajadores de la construcción, CNPV 2001, 2012 y EH 2014	9
Tabla 5. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y área de residencia, 2014.....	9
Tabla 6. Población ocupada según actividad económica y área de residencia (ocupación principal), 2014	11
Tabla 7. Trabajadores de la construcción por departamento, 2014	12
Tabla 8. Porcentaje de trabajadores de la construcción por departamento y área de residencia, 2014...	12
Tabla 9. Trabajadores de la construcción según grupos de edad y área de residencia, 2014.....	14
Tabla 10. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y género, 2014.....	15
Tabla 11. Porcentaje de trabajadores de la construcción según habilidad de lectura y escritura, área de residencia y género, 2014	15
Tabla 12. Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación, área de residencia y género, 2014	16
Tabla 13. Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación y grupos de edad, 2014	17
Tabla 14. Porcentaje de trabajadores de la construcción según matriculación escolar y grupos de edad, 2014	17

Tabla 15. Trabajadores de la construcción según pertenencia a nación o pueblo indígena, 2014	18
Tabla 16. Trabajadores de la construcción según situación contractual y área de residencia, 2014.....	19
Tabla 17. Promedios de horas y días trabajados en la construcción según área de residencia y género, 2014	20
Tabla 18. Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y área de residencia, 2014.....	21
Tabla 19. Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y género, 2014 ...	21
Tabla 20. Trabajadores de la construcción asalariados según frecuencia de pago de salarios, 2014.....	23
Tabla 21. Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores por frecuencia de remuneración, 2014.....	24
Tabla 22. Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores categoría en el empleo, 2014	25
Tabla 23. Promedios de salario líquido de los trabajadores constructores Asalariados, 2014	25
Tabla 24. Porcentaje de trabajadores de la construcción según funciones principales y género, 2014....	26
Tabla 25. Gastos mensuales promedio de los hogares con trabajadores de la construcción, 2014	26
Tabla 26. Prestaciones del Sistema Integral de Pensiones	31
Tabla 27. Entidades a cargo de los sistemas de Seguridad Social en Bolivia	33
Tabla 28. Esquema de contribuciones a la Seguridad Social	35
Tabla 29. Prestaciones por riesgos de corto y largo plazo.....	38
Tabla 31. Población ocupada según afiliación a Seguros de Salud, 2014.....	40
Tabla 32. Población ocupada según afiliación a las AFP, 2014	40
Tabla 33. Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014	41
Tabla 34. Trabajadores de la construcción según afiliación a Seguros de Salud, 2014	42
Tabla 35. Principales disposiciones del Convenio 167 de la OIT.....	44
Tabla 36. Aspectos institucionales de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia CSTCB.....	49
Tabla 37. Mapeo de actores clave relacionados con el sector de la construcción.....	50
Tabla 38. Matriz de resultados de opiniones de trabajadores y empleadores del sector constructor, 2014	65

1. Introducción

1.1. Antecedentes

El Código de Seguridad Social implementado en nuestro país en 1956 estableció las coberturas de los seguros de corto y largo plazo para los trabajadores. Las características de dichas coberturas han ido evolucionando al pasar de los años, especialmente con la nueva Constitución Política del Estado vigente desde 2009, además de promulgar leyes específicas orientadas a mejorar las coberturas en salud y pensiones.

Para el caso del sector de la construcción, en el año 1952 Bolivia da un primer paso en la búsqueda de la garantía de protección social. Mediante una disposición normativa se decreta una cobertura de seguridad social a través de la constitución de un fondo propio, financiado con recursos de la venta de materiales de construcción, sin embargo su aplicación no se realiza en las siguientes gestiones. Es después de más de seis décadas que se aprueba la necesidad de ratificar el convenio internacional en favor del sector. A través de la Ley No. 545 de 14 de Julio de 2014, se ratificó el Convenio núm. 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud en la Construcción, mismo que establece estándares mínimos de protección para los trabajadores de este sector.

Dicho convenio entró en vigor en Bolivia a partir del 10 de febrero de 2016, por lo que actualmente se requiere de los instrumentos normativos que permitan garantizar la cobertura de seguridad social para los trabajadores del sector, tanto en lo que corresponde a los seguros de corto plazo como también aquellos mecanismos para garantizar seguridad en la vejez.

1.2. Objetivos del estudio

Los trabajadores de sector de la construcción en Bolivia están caracterizados por ser un grupo importante de la población que no tiene acceso a la cobertura de los beneficios otorgados por los sistemas de seguridad social de corto y largo plazo vigentes. Esto se evidencia principalmente en aquellos trabajadores que se desempeñan de forma informal o bajo modalidades de trabajo independiente.

Sin embargo, el primer paso para promover una mayor cobertura de seguridad social para los trabajadores de la construcción recae en conocer las características del mismo, es decir, ampliar la información disponible sobre las peculiaridades demográficas de los trabajadores y del entorno familiar que los rodea, además de analizar las condiciones económicas a las cuales se enfrentan al formar parte de ese sector laboral. Ante esta necesidad, en el marco del “Programa para la Promoción de un Piso de Protección Social en la Región Andina”, la OIT determinó conveniente realizar un estudio específico del sector, con un análisis que alcance tanto a trabajadores como a empleadores.

Por tanto, el objetivo general del presente estudio consiste en realizar una caracterización de los trabajadores del sector de la construcción, con énfasis en la cobertura de seguridad social, con el fin de concluir en recomendaciones de políticas que permitan la aplicación de las respectivas coberturas para los trabajadores. Específicamente se busca analizar:

- a. El perfil sociodemográfico y económico de los trabajadores de la construcción en Bolivia, con énfasis en la participación femenina en el sector.

- b. Analizar las características del sector, en lo relacionado al marco normativo, actores clave, y empleadores de la construcción de acuerdo a la información disponible.
- c. Conocer las percepciones de los trabajadores, empleadores y líderes relevantes del sector de la construcción, sobre el actual sistema de seguridad social, su situación presente y proyección futura.
- d. Describir las distintas propuestas de reglamentos o instrumentos normativos realizadas por los distintos sectores, a fin de incorporar el sector de trabajadores de la construcción a la cobertura de seguridad social.

1.3. Metodología

Para cumplir con los objetivos de la presente investigación se aplicaron dos tipos de metodologías: la primera orientada a realizar un análisis descriptivo del sector con el fin de determinar el perfil sociodemográfico y económico de los trabajadores de la construcción en base a la elaboración de tablas y gráficos que muestren la información de las bases de datos oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, el análisis del perfil de los trabajadores incluye cruces de variables según área de residencia, género y grupos de edad.

En el caso del marco regulatorio del sector constructor, el trabajo se enfoca en la descripción del Convenio núm. 167 y del funcionamiento de las organizaciones relacionadas, tanto de parte del sector laboral como empresarial. El documento se concentra en el análisis descriptivo de datos e

información disponible que corresponde a los distintos tipos de entidades, incluyendo por tanto a empresas privadas dedicadas a la construcción como a entidades públicas que también requieren emplear personas para la ejecución de obras.

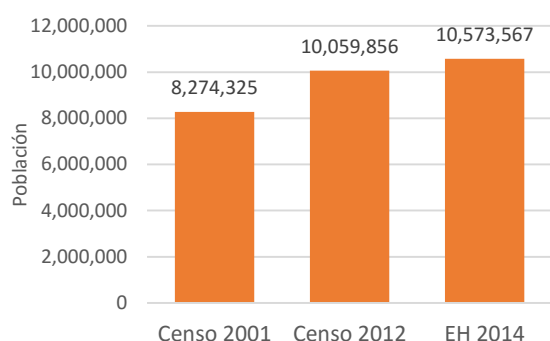
El estudio cualitativo recurre al empleo de grupos focales y entrevistas a profundidad con la premisa de indagar y comparar las opiniones de trabajadores, empleadores y líderes relevantes del sector, sobre sus distintas percepciones con relación al sistema de protección social. Los grupos focales fueron realizados en sesiones separadas para trabajadores y representantes de empleadores, con una cobertura geográfica de las tres principales ciudades del país. Por otro lado, las entrevistas en profundidad fueron realizadas a líderes relevantes del sector.

1.4. Fuentes de Información

El estudio cuantitativo del sector de la construcción, requiere del empleo de datos sociales en los que se obtenga información sobre las características propias de las personas, por tanto la principal fuente de información disponible corresponde a la Encuesta de Hogares del año 2014¹. Sin embargo, el análisis del perfil del sector fue complementado con el uso de los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) de los años 2012 y 2001, además de encuestas de hogares de versiones anteriores, para todos los casos en que no se encontró la información suficiente.

¹ La Encuesta de Hogares es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE). Dicha entidad también tiene a su cargo la publicación de sus resultados.

Gráfico 1. Bolivia: población total, 2001-2012-2014



Fuente: elaboración propia en base a resultados de los CNPV 2001 y 2012, y los resultados de la Encuesta a Hogares 2014.

Una condición importante para garantizar un correcto uso de datos poblacionales provenientes de bases de datos sociales es que las mismas reflejen las cualidades reales de la población observada principalmente en los censos nacionales. De acuerdo a las fuentes de información seleccionadas, la población en Bolivia se incrementó de 8.724.325 personas en 2001, a un total de 10.059.856 personas para el año 2012, con un crecimiento promedio anual de 1,8%. En cambio, la Encuesta de Hogares 2014 expande la muestra seleccionada a un nivel de población superior al último censo, alcanzando un total de 10.573.567 personas, por lo que el incremento anual de la población en promedio alcanza a 2,5% anual (Gráfico 1).

Comparando los grupos de población según el lugar de residencia observamos que la Encuesta de Hogares 2014 tiene una aproximación muy similar a la obtenida por el Censo 2012. Para 2014, la población urbana representaría un 67,8% del total de población nacional dejando el 32.2% a las personas que residen en áreas rurales (Gráfico 2).

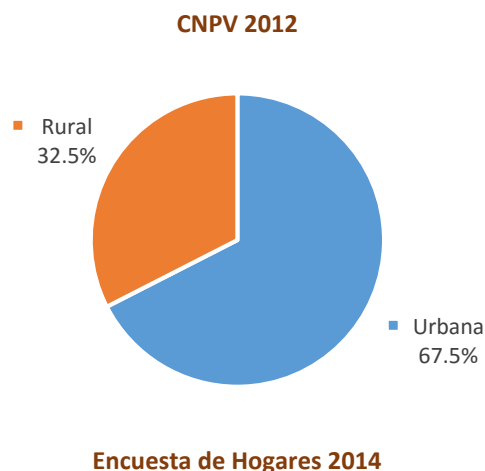
Según grupos de quinquenales de edad, el censo 2001 muestra una pirámide poblacional en la cual los grupos de menor edad son los que representan

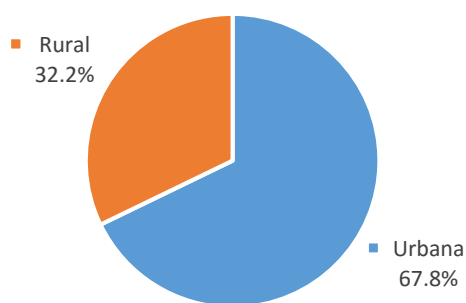
mayor porcentaje en la población. Este grupo de población menor a 15 años representaba el 38,7% del total en 2001.

Sin embargo para el 2012 la proporción del mismo grupo de población se redujo a 31,4%, observando un cambio en la estructura poblacional del país, con una pirámide que se va invirtiendo en la población infantil, especialmente en el grupo de 5 a 9 años de edad, que representan un 9,9% de la población en 2012 comparado con el 13,1% que representaban en 2001 (Gráfico 3).

Similar situación también se replica en la pirámide expandida con datos de la Encuesta de Hogares 2014. Por lo tanto, se valida el uso de los datos de la encuesta de hogares a un nivel de grupos de edad.

Gráfico 2. Bolivia: distribución de la población según área de residencia, 2012-2014





Fuente: elaboración propia en base a resultados del CNPV 2012 y la Encuesta de Hogares 2014.

1.5. Estructura del Documento

El presente documento está estructurado en nueve capítulos: Una vez descritos los antecedentes, objetivos y fuentes de información del estudio, el segundo capítulo está enfocado a describir el perfil del sector de los trabajadores de la construcción, realizando en primer lugar un análisis cuantitativo, que detalla los datos del mercado laboral y posteriormente las características sociodemográficas y económicas propias del sector además de aspectos como la migración interna.

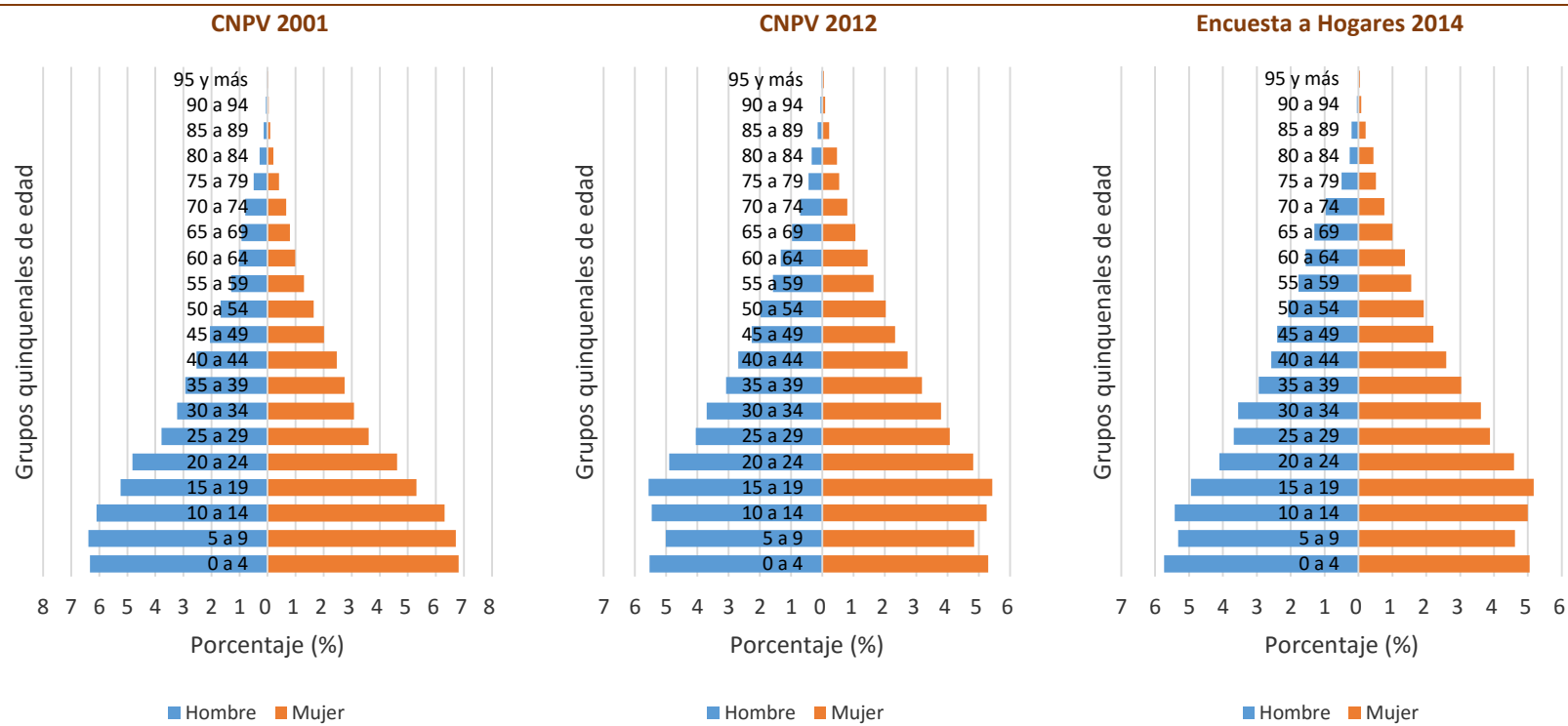
El tercer capítulo contextualiza el análisis de la cobertura de seguridad social que caracteriza al sector de la construcción en el marco de la normativa vigente comprendiendo los sistemas de corto plazo y largo plazo. Igualmente, se enfoca a describir las coberturas de seguridad social para el sector aplicadas en otros países. Posteriormente, el cuarto capítulo examina el marco regulatorio del sector, incluyendo la revisión de la normativa vigente en el país, su nivel de cumplimiento, ratificación de convenios y la descripción de sus principales organizaciones.

El quinto capítulo se enfoca en indagar la situación y características de los empleadores del sector, en

particular respecto a las condiciones económicas y el tipo de institucionalidad que los distingue, así como el tipo de normativas aplicables a los mismos. A continuación, el sexto capítulo describe de forma consolidada, los principales resultados de los grupos focales aplicados a trabajadores y representantes de empleadores de las principales ciudades de Bolivia, además de las conclusiones de las entrevistas realizadas a líderes que tienen relación con el sector de la construcción.

El séptimo capítulo expone las alternativas de normativa que los distintos actores relacionados con el sector han propuesto para aplicar una efectiva otorgación de cobertura de seguridad social para el sector. Finalmente, se presenta las conclusiones generales y recomendaciones que incluyen la discusión sobre la situación actual del sector en cuanto al alcance de la seguridad social y las principales recomendaciones de política.

Gráfico 3. Bolivia: distribución de la población según grupos quinquenales de edad y sexo, 2001-2012-2014



Fuente: elaboración propia en base a resultados de los CNPV 2001 y 2012, y los resultados de la Encuesta a Hogares 2014.

2. Perfil de los trabajadores de la construcción en Bolivia

El principal objetivo del documento se refiere a la información presentada a partir de este capítulo, el cual profundiza las características propias de los trabajadores constructores en Bolivia. De esta manera la presente sección describe a los trabajadores del sector en base a estadísticas obtenidas a partir del procesamiento de datos de la Encuesta de Hogares 2014, además de los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda de los años 2001 y 2012 (CNPV) disponibles a través del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE).

2.1. Población y mercado de trabajo

Para tener un análisis integral del sector de trabajadores de la construcción en base a los datos estadísticos, es primordial describir el contexto general de la población total en el país y la situación laboral del grupo activo. Para el año 2014, la población total del país estimada en base a la Encuesta de Hogares representa a un total de 10.573.567 personas, un 5,1% mayor a la poblacional censada en 2012.

Del total de la población estimada para 2014, la población en edad de trabajar (PET) (correspondiente a las personas de 10 años o más) alcanza a un total de 8.304.281 personas, lo que representa 78,5% de la población total, por lo tanto el restante 21,5% representa a la población en edad de no trabajar (Tabla 1).

A nivel urbano y rural no existen grandes diferencias en este grupo de población, sin embargo si se puede notar que existe una mayor

proporción de niños menores a 10 años de edad en el área rural (23,2%) en comparación con el área urbana (20,7%).

Tabla 1. Población en edad de trabajar (PET), según Área de residencia, 2014

Detalle	Número de personas		
	Urbana	Rural	Total
PET	5.690.003	2.614.278	8.304.281
PENT	1.481.215	788.071	2.269.286
Total	7.171.218	3.402.349	10.573.567

Detalle	En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total
PET	79,3%	76,8%	78,5%
PENT	20,7%	23,2%	21,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Para profundizar aún más en el mercado laboral, analizamos los datos de la población según su condición de actividad, entre las que se distinguen aquellas personas que de acuerdo a criterios de la encuesta, se encontrarían en condición de actividad laboral y aquellas personas que no realizan ninguna actividad. Es así que para 2014 la población económicamente activa (PEA) de Bolivia, representa el 51,8% de la población, y cerca de la totalidad de este grupo, un 50,6% está efectivamente ocupada y 1,2% en condición de desocupada (cesante o aspirante). De esta manera, podemos afirmar que básicamente más de la mitad de la población nacional se encuentra en una situación laboral activa (Tabla 2).

Por otro lado, analizando la situación de aquellas personas inactivas (26,8% de la población boliviana), en su mayoría se caracterizan por una situación de inactividad de forma permanente (17,5%), lo que significan amas de casa y jubilados entre otros.

Tabla 2. Población por condición de actividad y área de residencia, 2014

Variable	Número de personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total personas	Urbana	Rural	Total
Población económicamente activa (PEA)	3.378.148	2.096.441	5.474.589	47,1%	61,6%	51,8%
Ocupados	3.258.448	2.088.621	5.347.069	45,4%	61,4%	50,6%
Cesante	78.289	3.759	82.048	1,1%	0,1%	0,8%
Aspirante	41.411	4.061	45.472	0,6%	0,1%	0,4%
Población económicamente inactiva (PEI)	2.311.855	517.837	2.829.692	32,2%	15,2%	26,8%
Temporal	774.697	208.330	983.027	10,8%	6,1%	9,3%
Permanente	1.537.158	309.507	1.846.665	21,4%	9,1%	17,5%
Total PEA + PEI	5.690.003	2.614.278	8.304.281	79,3%	76,8%	78,5%
Población menor a 10 años	1.481.215	788.071	2.269.286	20,7%	23,2%	21,5%
Población total	7.171.218	3.402.349	10.573.567	100,0%	100,0%	100,0%

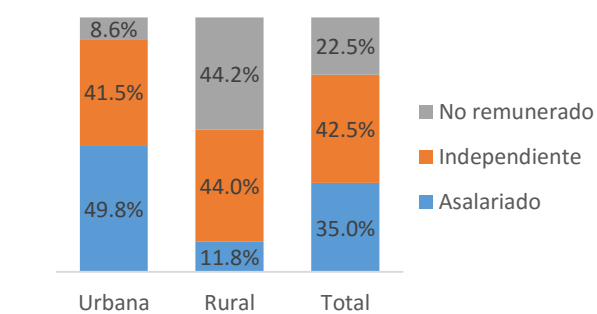
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Se evidencian notables diferencias en cuanto a la condición de actividad según el área de residencia: en el área rural prevalece un mayor nivel de PEA (61,61%) en comparación con el área urbana (47,1%), evidenciando que existiría un mayor nivel de desempleo en el área urbana, además de que los grupos de población inactivos permanentes se encuentran en mayor proporción también el área urbana (21.4%). En cuanto a la masa laboral, observamos que en el país se tiene una participación laboral del área urbana de más de 3,2 millones de personas y de más de 2 millones en el área rural.

Al interior del grupo de población ocupada, es interesante observar cuales son las características de remuneración que el mercado les ofrece. Para nuestro país, en el año 2014 del total de personas económicamente activas que se encuentran ocupadas, solamente el 35% trabaja en condición de asalariado, los trabajadores independientes representan un 42,5%, mientras que el 22,5% son trabajadores familiares o aprendices sin remuneración (Gráfico 4).

Nuevamente, se observa grandes diferencias en el tipo de remuneración de acuerdo al área de residencia. En el área urbana es mayor la proporción de trabajadores asalariados (49,8% del total de ocupados), mientras que 41,5% son trabajadores independientes y 8,6% son no remunerados. En cambio, en el área rural solamente el 11,8% representa a los trabajadores asalariados, 44% son independientes y el restante 44,2% son no remunerados.

Gráfico 4. Población ocupada según tipo de remuneración, 2014



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

A nivel departamental, Potosí y Tarija tienen mayor población ocupada: 56,9% y 55,7%, respectivamente. Les siguen La Paz y Chuquisaca que no están muy lejos de ese nivel con 53,9% y 53,7%. Los otros dos departamentos con mayor población en el país, Cochabamba y Santa Cruz, solamente tienen 49,8% y 46,9% de personas ocupadas, respectivamente (Tabla 3).

Es importante notar el bajo nivel de población ocupada en los departamentos de Beni y Pando, con porcentajes inferiores al 40%, cuando su población en edad de trabajar supera el 73%. Por tanto ambos departamentos se caracterizan por tener los más altos porcentajes de población inactiva del país.

Tabla 3. Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2014

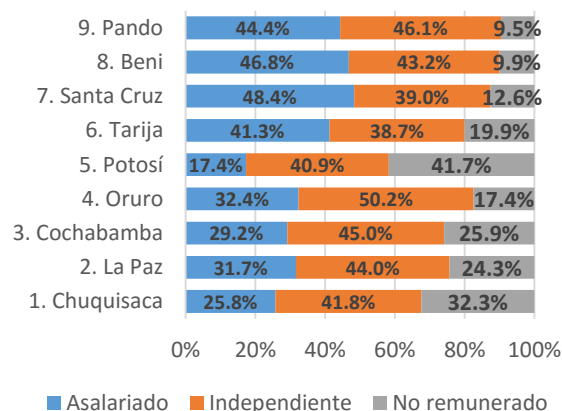
Departamento	Población Total	PET		PEA		PEA ocupada	
		Personas	% población total	Personas	% población total	Personas	% población total
1. Chuquisaca	603.581	488.119	80,9%	328.387	54,4%	323.921	53,7%
2. La Paz	2.790.502	2.230.083	79,9%	1.543.109	55,3%	1.505.219	53,9%
3. Cochabamba	1.846.320	1.469.325	79,6%	940.521	50,9%	918.893	49,8%
4. Oruro	509.823	401.186	78,7%	251.171	49,3%	247.027	48,5%
5. Potosí	856.837	640.622	74,8%	497.387	58,0%	487.591	56,9%
6. Tarija	517.004	419.068	81,1%	291.093	56,3%	288.025	55,7%
7. Santa Cruz	2.889.277	2.241.643	77,6%	1.391.053	48,1%	1.353.993	46,9%
8. Beni	439.529	325.866	74,1%	182.927	41,6%	174.887	39,8%
9. Pando	120.694	88.369	73,2%	48.941	40,5%	47.513	39,4%
Total	10.573.567	8.304.281	78,5%	5.474.589	51,8%	5.347.069	50,6%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

En cuanto al porcentaje de remuneración, se observa que el departamento de Santa Cruz es el que tiene una mayor proporción de trabajadores asalariados, con 48,4% de la PEA ocupada. Le siguen Beni y Pando en proporción de trabajadores asalariados: 46,8% y 44,4%, respectivamente (Gráfico 5).

La Paz, uno de los departamentos con mayor población cuenta con 31,7% de trabajadores asalariados, 44% son trabajadores independientes y 24,3% son trabajadores no remunerados. Los departamentos con mayor proporción de trabajadores independientes Oruro y Pando (50,2 y 46,1%), y finalmente Potosí es el que tiene mayor proporción de trabajadores no remunerados (41,7%).

Gráfico 5. Población según tipo de remuneración y departamento, 2014^(*)



(*) Porcentajes obtenidos sobre el total de PEA ocupada.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Constructores

En el año 2001, de acuerdo al censo nacional existían en el país un total de 185.393 personas que se identificaron como trabajadores del sector de la construcción según la actividad a la que pertenecía su principal fuente laboral, representando un 6,5% de la población total ocupada (Tabla 4). Para el año 2012, el sector experimento en promedio una tasa de crecimiento anual de 6.7% alcanzando un total de 378.737 personas, representando de esta manera al 8% de los ocupados.

Sin embargo, para analizar el alcance total de la población dedicada a trabajos de construcción, es conveniente tomar en cuenta no solamente aquellas personas que dedican su tiempo a actividades de la construcción como la principal fuente laboral, si no también aquellas que

teniendo un trabajo principal, dedican su tiempo restante a realizar trabajos relacionados con la construcción.

Por tanto, utilizando los datos de la Encuesta de Hogares 2014, observamos que el número de personas con ocupación principal relacionada a la construcción alcanza a un total de 443.644 personas, y adicionando un grupo de 27.847 trabajadores dedicados al sector como ocupación secundaria, suman un total de 471.491 personas mayores a 10 años de edad calificados como trabajadores de la construcción. Este número final representa al 8,8% de la fuerza laboral del país (población ocupada).

Asimismo, es interesante notar el gran salto de trabajadores constructores en la estimación del año 2014, en el que se tendría un crecimiento anual promedio de 8,1%.

Tabla 4. Bolivia: cantidad de trabajadores de la construcción, CNPV 2001, 2012 y EH 2014

Constructores por:	Censo 2001		Censo 2012		EH 2014	
	Personas	% PEA ocupada	Personas	% PEA ocupada	Personas	% PEA ocupada
Ocupación principal	185.393	6,5%	379.737	8,0%	443.644	8,3%
Ocupación secundaria					27.847	0,5%
Total	185.393	6,5%	379.737	8,0%	471.491	8,8%

Fuente: elaboración propia en base a resultados del CNPV 2001, 2012 y las Encuestas de Hogares 2014.

Tabla 5. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y área de residencia, 2014

Categoría en el empleo	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Obrero (*)	163.654	54.170	217.824	43,8%	55,5%	46,2%
Empleado (*)	57.637	7.310	64.947	15,4%	7,5%	13,8%
Trabajador por cuenta propia	96.083	26.828	122.911	25,7%	27,5%	26,1%
Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	3.547	0	3.547	0,9%	0,0%	0,8%
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	46.674	6.699	53.373	12,5%	6,9%	11,3%
Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	6.207	2.682	8.889	1,7%	2,7%	1,9%
Total trabajadores	373.802	97.689	471.491	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

De acuerdo a la categoría en el empleo, los trabajadores de la construcción están estructurados en un 60% como obrero-empleado², en cambio solamente el 26,1% del sector trabaja bajo una modalidad de cuenta propia, mientras que 11,3% se consideran a sí mismos como socios/empleadores que no reciben salario. En el área urbana la situación es bastante similar, con un 43.8% que se consideran obreros, mientras que en el área rural esta categoría representa el 55,5%.

De acuerdo al rubro principal de la fuerza laboral en Bolivia, el sector de los constructores ocupa el cuarto lugar con el 8,3% (trabajadores por ocupación principal), después de los sectores de la

agricultura y ganadería con 33,9%; de comercio con 16,3% y manufactura con el 9,1% de participación (Tabla 6).

A nivel urbano representa el tercer sector con 11,1%, por detrás del sector de transporte (23,4%) y manufactura (13,3%). A nivel rural también ocupa el tercer lugar pero con una participación inferior (3,9%) mientras que el sector agrícola representa el 79% de la población ocupada rural.

² Empleado es el que presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Obrero, se caracteriza 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 (Art. 2 Ley General del Trabajo).

Tabla 6. Población ocupada según actividad económica y área de residencia (ocupación principal), 2014

Actividad económica	Trabajadores			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	159.604	1.650.595	1.810.199	4,9%	79,0%	33,9%
B: Explotación de minas y canteras	54.563	46.000	100.563	1,7%	2,2%	1,9%
C: Industria manufacturera	434.685	54.331	489.016	13,3%	2,6%	9,1%
D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	8.837	599	9.436	0,3%	0,0%	0,2%
E: Suministro de agua, evacuación de aguas residuales. Gestión de desechos y descontaminación	6.073	412	6.485	0,2%	0,0%	0,1%
F: Construcción	361.916	81.728	443.644	11,1%	3,9%	8,3%
G: Comercio al por mayor y menor. Reparación de vehículos	762.703	110.051	872.754	23,4%	5,3%	16,3%
H: Transporte y almacenamiento	268.250	24.066	292.316	8,2%	1,2%	5,5%
I: Actividades de alojamiento y de servicios de comida	248.288	29.546	277.834	7,6%	1,4%	5,2%
J: Información y comunicaciones	55.656	3.200	58.856	1,7%	0,2%	1,1%
K: Actividades financieras y de seguros	46.065	484	46.549	1,4%	0,0%	0,9%
L: Actividades inmobiliarias	8.741		8.741	0,3%	0,0%	0,2%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	104.196	1.688	105.884	3,2%	0,1%	2,0%
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo	59.380	1.143	60.523	1,8%	0,1%	1,1%
O: Administración pública. defensa y planes de Seguridad Social de afiliación obligatoria	141.764	17.742	159.506	4,4%	0,8%	3,0%
P: Servicios de educación	208.718	31.941	240.659	6,4%	1,5%	4,5%
Q: Servicios de salud y de asistencia social	110.168	13.989	124.157	3,4%	0,7%	2,3%
R: Actividades artísticas. de entretenimiento y recreativas	31.511	351	31.862	1,0%	0,0%	0,6%
S: Otras actividades de servicios	91.680	11.733	103.413	2,8%	0,6%	1,9%
T: Actividades de los hogares privados como empleadores	93.527	8.706	102.233	2,9%	0,4%	1,9%
U: Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	804		804	0,0%	0,0%	0,0%
V: Sin especificar	992		992	0,0%	0,0%	0,0%
Sin información	327	316	643	0,0%	0,0%	0,0%
Total	3.258.448	2.088.621	5.347.069	100,0%	100,0%	100,0%

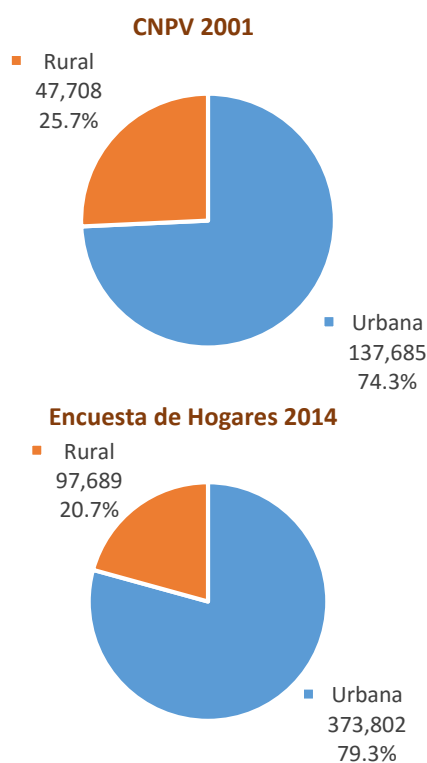
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2.2. Caracterización sociodemográfica

Ubicación geográfica

En la sección anterior se detallaron el número total de trabajadores del sector, en el marco general de la actividad laboral del país, sin embargo no se profundizó en la composición del sector en cuanto al área de residencia.

Gráfico 6. Trabajadores de la construcción según área de residencia, 2001-2014



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del CNPV 2001 y la Encuesta de Hogares 2014.

De acuerdo al Gráfico 6, podemos observar que los trabajadores de la construcción se concentran en un 79,3% en el área urbana, mientras que solamente 20,7% se encuentra en el área rural. Por tanto, se puede concluir que la actividad constructora constituye un trabajo principalmente realizado en los centros urbanos del país, que

corresponde a poblaciones de más de 2.000 habitantes.

Comparando los datos de la gestión 2014 con la gestión 2001, la proporción según área de residencia muestra un ligero incremento en los trabajadores constructores urbanos. Al 2001 el 74,3% del sector trabajaba en áreas urbanas y el 25,7% trabajaba en poblaciones rurales.

Tabla 7. Trabajadores de la construcción por departamento, 2014

Departamento	Personas	% del Total	% de la PEA Ocupados
1. Chuquisaca	23.867	5,1%	7,4%
2. La Paz	106.530	22,6%	7,1%
3. Cochabamba	94.514	20,0%	10,3%
4. Oruro	23.035	4,89%	9,32%
5. Potosí	37.257	7,9%	7,6%
6. Tarija	30.528	6,5%	10,6%
7. Santa Cruz	134.083	28,4%	9,9%
8. Beni	16.827	3,6%	9,6%
9. Pando	4.850	1,0%	10,2%
Total	471.491	100,0%	8,8%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 8. Porcentaje de trabajadores de la construcción por departamento y área de residencia, 2014

Departamento	Urbana	Rural	Total
1. Chuquisaca	3,5%	1,5%	5,1%
2. La Paz	17,8%	4,8%	22,6%
3. Cochabamba	15,3%	4,8%	20,0%
4. Oruro	2,99%	1,89%	4,89%
5. Potosí	4,9%	3,0%	7,9%
6. Tarija	4,6%	1,8%	6,5%
7. Santa Cruz	26,2%	2,2%	28,4%
8. Beni	3,2%	0,3%	3,6%
9. Pando	0,8%	0,3%	1,0%
Total	79,3%	20,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Según el departamento, la región de Santa Cruz es la que aglutina un mayor nivel de trabajadores constructores (28,4%) y le siguen La Paz con un

22,6% y Cochabamba con un 20%. Por tanto estos tres departamentos aglutinan el 71% de toda la población trabajadora de la construcción del país (Tabla 7). En los departamentos de Cochabamba y Pando los grupos de trabajadores constructores representan una mayor proporción con respecto a la población ocupada de cada departamento (superior al 10%) en cambio en La Paz solamente constituyen un 7,1%.

En cuanto al área de residencia, vemos que los trabajadores de la construcción en áreas urbanas de los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz representan el 59,3% del total país (Tabla 8). Asimismo, La Paz y Cochabamba tienen la mayor población de trabajadores constructores en el área rural, alcanzando el 9,6% del área rural entre ambos.

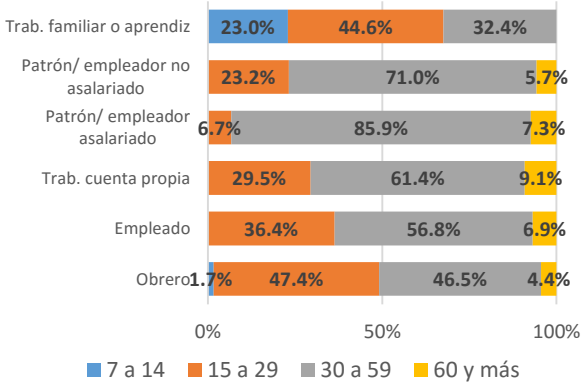
Edad

Se observa que del total de trabajadores constructores en Bolivia, 73,7% tiene una edad comprendida entre los 15 y los 44 años de edad, y 19%, entre los 45 y 59 años de edad. El 6,1% del sector representa a la población adulta mayor, es decir, de más de 60 años de edad. En cuanto al trabajo infantil presente en el sector, existe solamente un 1,2% de trabajadoras constructores menores de 15 años de edad (Tabla 9).

Es importante notar que de los grupos de trabajadores por área de residencia, se evidencia una población más joven que trabaja en el área urbana. Sin embargo en el área rural existe mayor prevalencia de trabajo infantil (menores a 14 años de edad) e incluso aquellas personas menores a 20 años (12,8%) en cambio en el área urbana los trabajadores en el rango de 10 a 19 años son solamente el 7,9%.

De acuerdo al tipo de empleo, se observa en el Grafico 7 que de los trabajadores considerados como *obreros*, el grupo de personas jóvenes entre 15 a 29 años representa el 47,4% y de manera similar el grupo adulto entre 30 a 59 representa el 46,5%. En el caso de los *empleados* hay una mayor proporción de los adultos con un 56,8%. Los trabajadores constructores por cuenta propia tienen una mayor proporción de adultos (61,4%) que de jóvenes (29,5%).

Gráfico 7. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y grupos etarios, 2014^(*)



(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Para constructores que figuran como patrones o empleadores es aún mayor la presencia de personas adultas (30 a 59) sin embargo los patrones asalariados adultos significan un 85,9%, mientras que en el caso de los no asalariados representan el 71%. Finalmente, se observa que en el grupo de trabajadores familiares o aprendices sin remuneración, la población infantil tiene una gran presencia (23% de la categoría).

Tabla 9. Trabajadores de la construcción según grupos de edad y área de residencia, 2014

Grupo de edad	Trabajadores			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
10 a 14	3.622	2.136	5.758	1,0%	2,2%	1,2%
15 a 19	25.791	10.386	36.177	6,9%	10,6%	7,7%
20 a 24	61.146	13.904	75.050	16,4%	14,2%	15,9%
25 a 29	52.855	11.680	64.535	14,1%	12,0%	13,7%
30 a 34	56.505	11.633	68.138	15,1%	11,9%	14,5%
35 a 39	48.668	7.995	56.663	13,0%	8,2%	12,0%
40 a 44	35.834	11.091	46.925	9,6%	11,4%	10,0%
45 a 49	26.936	10.943	37.879	7,2%	11,2%	8,0%
50 a 54	22.721	5.671	28.392	6,1%	5,8%	6,0%
55 a 59	16.802	6.523	23.325	4,5%	6,7%	4,9%
60 y más	22.922	5.727	28.649	6,1%	5,9%	6,1%
Total	373.802	97.689	471.491	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

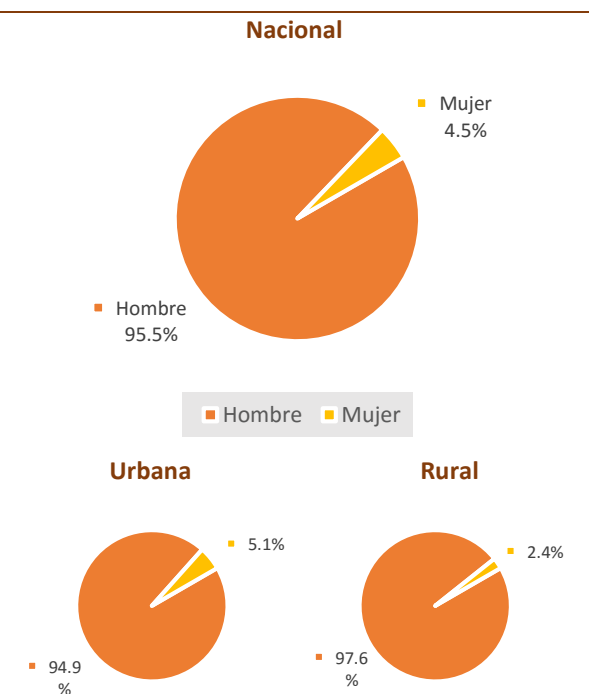
Género

Una de las prioridades del presente estudio es dar un énfasis en participación femenina. Sin embargo, la presencia de mujeres en un sector tan amplio en cuanto al número de personas es aún muy baja aunque no deja de ser importante. Los datos muestran que cerca de la totalidad del sector son varones (95,5%), en tanto que solamente 4,5% son mujeres. En el área urbana existe una mayor proporción de trabajadores mujeres: 5,1%, frente a solo 2,4% en el área urbana (Gráfico 8).

Por otro lado, analizando los tipos de empleo por cada categoría de género, observamos que el 60% de los constructores varones son trabajadores obreros-empleados, mientras que en el caso de las mujeres ambas categorías de empleo representan un porcentaje superior (71,9%) y con mayor proporción de parte de mujeres que son del tipo empleadas (Tabla 10). En el caso de los hombres el 26,4% afirman ser trabajadores por cuenta propia, mientras que en las mujeres la presencia de trabajadoras por cuenta propia es de solamente el 1,3%. Asimismo, los empleadores que no reciben

salario son un 12,1% en los varones y solamente el 1,3% en el caso de las mujeres.

Gráfico 8. Trabajadores de la construcción según género, 2014



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 10. Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y género, 2014^(*)

Categoría en el empleo	Número de personas			En porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Obrero	199.615	5.966	205.581	47,2%	28,3%	46,3%
Empleado	54.785	9.201	63.986	13,0%	43,6%	14,4%
Trabajador por cuenta propia	111.762	276	112.038	26,4%	1,3%	25,3%
Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	2.233	177	2.410	0,5%	0,8%	0,5%
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	50.952	264	51.216	12,1%	1,3%	11,5%
Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	3.199	5.214	8.413	0,8%	24,7%	1,9%
Total PEA ocupada	422.546	21.098	443.644	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Es importante notar también que los trabajadores sin remuneración (familiares o aprendices) tienen mayor presencia en el grupo femenino, con un 24,7%.

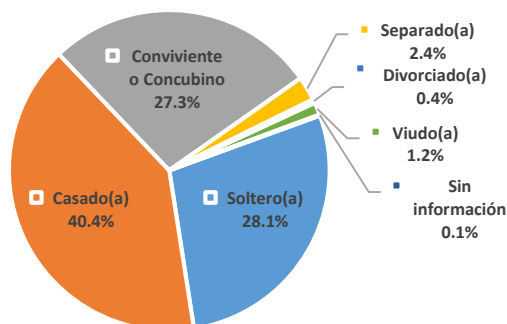
Estado civil

Los trabajadores de la construcción son en mayor proporción personas casadas (40,4%). Aquellas personas que se encuentran en situación de convivencia o concubinato representan el 27,3%; es decir que se tendría un total de 67,7% de trabajadores constructores en situación de pareja. En cambio, los constructores que se encuentran solteros(as) representan solamente el 28,1% del sector. Finalmente, el 4,1% son aquellas personas que están separadas, viudas o divorciadas (Gráfico 9).

Habilidades de lectura y escritura

Respecto a la capacidad de lectura y escritura de los trabajadores de la construcción, 98,6% del este sector sí sabe leer y escribir. No existe mucha diferencia en este sentido entre el área urbana y el área rural: 98,8% de trabajadores del área urbana, frente a 97,9% del área rural (Tabla 11).

Gráfico 9. Trabajadores de la construcción según estado civil, 2014



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 11. Porcentaje de trabajadores de la construcción según habilidad de lectura y escritura, área de residencia y género, 2014

Sabe leer y escribir	Según área de residencia		
	Urbana	Rural	Total
Si	98,8%	97,9%	98,6%
No	1,2%	2,1%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Sabe leer y escribir	Según género		
	Hombre	Mujer	Total
Si	98,6%	98,3%	98,6%
No	1,4%	1,7%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

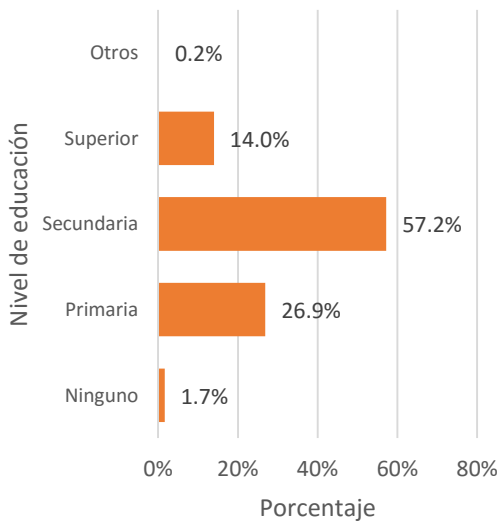
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Los índices de lectura y escritura son muy alentadores para el sector, situación que coadyuva a estas personas en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, y les da la oportunidad de conocer sus derechos y obligaciones como trabajadores, en especial en lo referente a las normativas en beneficio de su sector, no existiendo tampoco diferencias según el género.

Nivel de educación

Los datos anteriores sobre la habilidad de lectura y escritura muestran una participación favorable en el sector, pero no ocurre lo mismo en cuanto al nivel de educación alcanzado por los trabajadores. Los constructores que estudiaron hasta el nivel secundario representan 57,2% del sector, mientras que los trabajadores que solo alcanzaron el nivel primario representan un 26,9%. Sin embargo, solamente el 14% del sector representa a aquellas personas que llegaron a estudiar en un nivel superior (Gráfico 10).

Gráfico 10. Trabajadores de la construcción según nivel de educación, 2014



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

La participación de trabajadores constructores con formación superior se da con mayor prevalencia en el área urbana (17,1%) mientras que solamente el 2,3% del área rural llega a estudiar en universidades.

Un dato muy interesante es que en el grupo femenino, las trabajadoras constructoras que llegan a obtener estudios superiores constituyen un 37,8%, mientras que el grueso de los trabajadores varones se concentra en niveles secundarios con una proporción de 58,3% (Tabla 12).

Tabla 12. Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación, área de residencia y género, 2014

Nivel más alto alcanzado	Según área de residencia		
	Urbana	Rural	Total
Ninguno	1,5%	2,1%	1,7%
Primaria	23,1%	41,3%	26,9%
Secundaria	58,0%	54,3%	57,2%
Superior	17,1%	2,3%	14,0%
Otros	0,3%	0,0%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nivel más alto alcanzado	Según género		
	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	1,7%	1,7%	1,7%
Primaria	26,9%	27,2%	26,9%
Secundaria	58,3%	33,3%	57,2%
Superior	12,9%	37,8%	14,0%
Otros	0,2%	0,0%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Por otro lado, es importante conocer el nivel de educación que alcanzan los trabajadores respecto a su edad. De acuerdo a la información analizada, de las personas del sector constructor que están consideradas como trabajadores infantiles (10 a 14 años) la mayoría alcanzó el nivel secundario (54,5%). No obstante, analizando a la población joven del sector (15 a 29 años) el 73,7% habría alcanzado como máximo el nivel secundario en

alguno de sus grados. Comparado con la población joven, en el siguiente rango etario de población adulta (30 a 59 años) existe una mayor proporción de personas con estudios primarios (33,2%), sin embargo la población adulta mayor presenta un elevado nivel de personas que solamente alcanzaron la primaria (49,3%). Además el 6,5% de los adultos mayores no recibió ninguna educación (Tabla 13).

Tabla 13. Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación y grupos de edad, 2014

Nivel más alto alcanzado	Grupo de edad			
	10 a 14	15 a 29	30 a 59	60 y más
Ninguno		0,5%	2,0%	6,5%
Primaria	45,5%	13,3%	33,2%	49,3%
Secundaria	54,5%	73,7%	48,9%	32,7%
Superior		12,5%	15,6%	11,5%
Otros		0,1%	0,3%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Asimismo, observamos que la población infantil del sector constructor está siendo afectada por la discontinuidad de estudios, teniendo un 15,7% de constructores entre 10 a 14 años de edad que no se inscribieron en ningún curso durante el 2014 (Tabla 14). Por otro lado llama la atención de que en el siguiente grupo de adolescentes (15 a 19 años) el 60,4% no se inscribió en ningún curso, existiendo una discontinuidad escolar temprana. Lo mismo pasa con los jóvenes entre 20 a 29 años, solamente el 12,4% de este grupo se inscribió en algún grado de educación superior. A partir de los 30 años de edad por lo general no se tiene personas estudiando, más aun sabiendo que la mayoría de estos grupos solamente alcanzaron estudios de primaria o secundaria.

Continuando con el análisis de asistencia escolar, el Gráfico 11 nos muestra que del total del sector solamente el 9,1% estaría inscrito en algún curso o

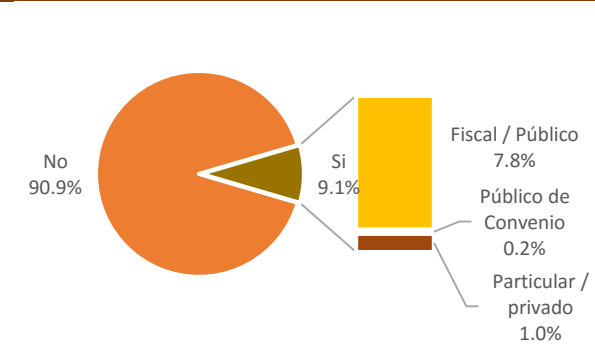
grado, observando que de este grupo de personas la gran mayoría (8%) está inscrita en instituciones educativas de carácter público-fiscal o de convenio, y solamente un grupo pequeño asiste a instituciones privadas.

Tabla 14. Porcentaje de trabajadores de la construcción según matriculación escolar y grupos de edad, 2014

Grupo de edad	Durante 2014 ¿se inscribió o matriculó en algún curso o grado de educación? (*)		
	Si	No	Total
10 a 14	84,3%	15,7%	100,0%
15 a 19	39,6%	60,4%	100,0%
20 a 29	12,4%	87,6%	100,0%
30 a 59	2,4%	97,6%	100,0%
60 y más	0,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye educación escolar, alternativa o superior
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Gráfico 11. Trabajadores de la construcción según matriculación escolar, 2014

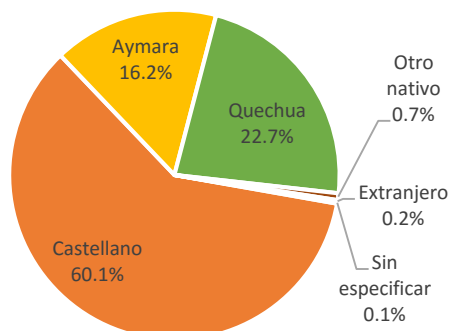


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Idioma

Con respecto al primer idioma que aprendieron a hablar los trabajadores del sector, el castellano tiene una presencia de 60,1% siendo el principal idioma; el segundo idioma con mayor participación es el quechua con 22,7%, el restante 16,2% corresponde a trabajadores cuya primera lengua fue el aymara (Gráfico 12).

Gráfico 12. Trabajadores de la construcción según primer idioma que aprendieron a hablar, 2014



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Dimensión étnica

Según la encuesta de hogares, en 2014 solamente 35,4% de los trabajadores de la construcción considera que pertenece a alguna nación o pueblo indígena (Tabla 15), de los cuales, el 94% se identifica con los pueblos Aymara y Quechua, el restante 5,5% corresponde a otras naciones y pueblos indígenas minoritarios.

Tabla 15. Trabajadores de la construcción según pertenencia a nación o pueblo indígena, 2014

¿Pertenece a alguna nación/pueblo indígena?	Personas	Nación/ Pueblo (%)	Total (%)
Si	166.807	100,0%	35,4%
Aymara/Quechua	156.772	94,0%	
Otra nación/pueblo indígena	9.109	5,5%	
Sin especificar	926	0,6%	
No	303.474		64,4%
No es boliviano(a)	1.210		0,3%
Total	471.491		100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2.3. Caracterización económica

Situación contractual

Del total de trabajadores constructores en Bolivia el 30,1% no tiene un contrato firmado con su empleador, solamente el 11,9% afirma tener un contrato firmado; 26% cuenta con un compromiso verbal entre ambas partes sobre el trabajo a realizar. El 25,5% del sector tampoco cuenta con un contrato laboral ni un compromiso debido a que son considerados trabajadores independientes (Tabla 16).

El número de trabajadores sin contrato firmado es superior en el área rural, 33,4% frente al 29,4% en el área urbana. Por otro lado, en el área rural hay una mayor proporción de trabajadores que cuentan con un contrato firmado (17,3%) mientras que en el área urbana este porcentaje alcanza solamente a 10,7%. Aquellos que indican contar con un compromiso verbal en el área rural son 21,3% y en el área urbana 27,1%.

Dejando de lado el porcentaje de trabajadores independientes, los datos muestran que el sector aún atraviesa por una falta de formalización de la relación contractual entre el trabajador y el

empleador, situación que es muy similar entre las áreas urbana y rural.

Días y horas trabajados

El sector de la construcción se caracteriza por un trabajo que demanda una intensidad de tiempo continua a fin de concluir con las obras y productos en los plazos acordados. Es por esta razón que se requiere una mayor disponibilidad por parte de los trabajadores, especialmente aquellas personas que se desempeñan en puestos relacionados directamente con el trabajo físico.

De acuerdo a la Tabla 17, el promedio en cuanto a horas trabajadas y a los días por semana trabajados representa dicha situación. El sector tienen un promedio de 8,5 horas de trabajo al día, no existiendo diferencias sustanciales entre los promedios urbanos y rurales, ni tampoco al hacer la diferenciación entre hombres y mujeres.

En cuanto a los días promedio trabajados por semana, para el sector de la construcción se alcanza un promedio de 5,7 días, por tanto podemos entender que la actividad laboral del sector de la construcción efectivamente se extiende hasta 6 días laborales (lunes a sábado). Se observa la misma situación tanto por género como por área de residencia.

Tabla 16. Trabajadores de la construcción según situación contractual y área de residencia, 2014 (*)

Situación contractual	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Firmó contrato con fecha de vencimiento	38.589	14.166	52.755	10,7%	17,3%	11,9%
No firmó contrato pero tiene compromiso por trabajo terminado	98.069	17.436	115.505	27,1%	21,3%	26,0%
Es personal de planta con ítem	5.503	408	5.911	1,5%	0,5%	1,3%
Es independiente	92.638	20.534	113.172	25,6%	25,1%	25,5%
No firmó contrato	106.347	27.272	133.619	29,4%	33,4%	30,1%
Sin especificar	20.770	1.912	22.682	5,7%	2,3%	5,1%
Total	361.916	81.728	443.644	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 17. Promedios de horas y días trabajados en la construcción según área de residencia y género, 2014 (*)

	Promedios según área de residencia		
	Urbana	Rural	Total
Horas al día trabajadas	8,56	8,31	8,52
Días a la semana trabajados	5,70	5,67	5,70

	Promedios según género		
	Hombre	Mujer	Total
Horas al día trabajadas	8,52	8,55	8,52
Días a la semana trabajados	5,70	5,64	5,70

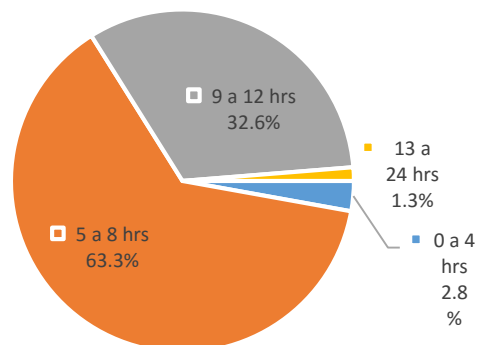
(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Los Gráficos 13 y 14 muestran la jornada laboral de los trabajadores del sector, tanto en horas trabajadas por día como en días trabajados por semana. Se puede observar que 63,3% trabaja entre 5 y 8 horas al día, sin embargo un 32,6% trabaja más de 8 horas al día. Por otro lado solamente el 2,8% trabaja 4 horas o menos (medias jornadas).

Asimismo observamos que el 70,7% del sector trabaja 6 días a la semana. Solamente 13,2% trabaja 5 días a la semana, y el 6,5% trabaja 4 días o menos. Es importante notar que un porcentaje sustancial (9,6%) afirma trabajar la semana completa (7 días).

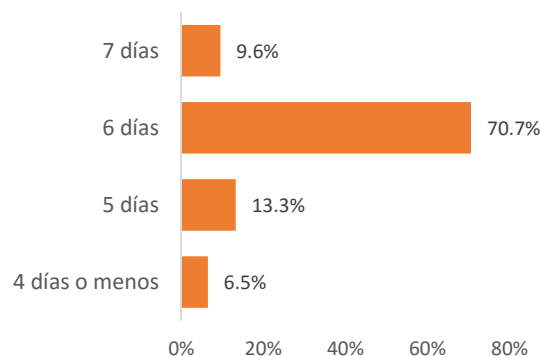
Gráfico 13. Trabajadores de la construcción según horas al día trabajadas, 2014 (*)



(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Gráfico 14. Trabajadores de la construcción según días a la semana trabajados, 2014 (*)



(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tipo de remuneración

Antes de entrar al análisis de los datos económicos relacionados con los ingresos y gastos de los trabajadores constructores, es importante diferenciar los tipos de trabajadores de acuerdo a la fuente principal de ingresos. En este sentido, la información utilizada para el análisis nos permite clasificar a los trabajadores del sector en tres grandes grupos, el primero relacionado

directamente con aquellos trabajadores que, independientemente de la posición que ocupan, reciben salarios como trabajadores en relación de dependencia (obreros, empleados y patrones/empleadores/socios que reciben salarios). Por otro lado se encuentran aquellos trabajadores independientes caracterizados por ser responsables de generar directamente sus ingresos. Este segundo grupo está compuesto principalmente por los trabajadores por cuenta propia y aquellos trabajadores independientes que ejercen un rol de patrones/empleadores principalmente en emprendimientos propios.

El último grupo de trabajadores está compuesto principalmente por aquellas personas que participan laboral y activamente en el sector de la construcción pero que no cuentan con ningún salario o ingreso por ejercer esta actividad. Entre estas personas se encuentran los trabajadores familiares o aprendices.

Las Tablas 18 y 19 nos muestran que el sector está compuesto principalmente por trabajadores asalariados (61,3%), mientras que los trabajadores independientes representan el 36,8%. No existen diferencias sustanciales en cuanto al área de residencia, alcanzando el grupo asalariado al 60,7% en el área urbana y al 64% en el área rural.

Analizando las diferencias entre constructores de género masculino o femenino, observamos que el grupo femenino se presenta en un número muy reducido, sin embargo resalta la composición al interior de cada grupo ya que en el grupo femenino hay una mayor proporción de trabajadoras asalariadas (72,7%) en comparación a los hombres que tienen condición de asalariados en un 60,7%.

Por otro lado se observa que en el grupo femenino la participación laboral de modalidad

independiente es reducida, alcanzando solamente al 2,6% mientras que en el caso de los varones los trabajadores independientes alcanzan al 38,5%. Esto se refleja también en un mayor porcentaje de trabajadores sin remuneración en el grupo femenino (24,7%).

Tabla 18. Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y área de residencia, 2014 (*)

Tipo de remuneración	Número de personas		
	Urbana	Rural	Total
Asalariados	219.639	52.338	271.977
Independientes	136.070	27.184	163.254
Sin remuneración	6.207	2.206	8.413
Total	361.916	81.728	443.644
Tipo de remuneración	En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total
Asalariados	60,7%	64,0%	61,3%
Independientes	37,6%	33,3%	36,8%
Sin remuneración	1,7%	2,7%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 19. Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y género, 2014 (*)

Tipo de remuneración	Número de personas		
	Hombre	Mujer	Total
Asalariados	256.633	15.344	271.977
Independientes	162.714	540	163.254
Sin remuneración	3.199	5.214	8.413
Total	422.546	21.098	443.644
Tipo de remuneración	En porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total
Asalariados	60,7%	72,7%	61,3%
Independientes	38,5%	2,6%	36,8%
Sin remuneración	0,8%	24,7%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

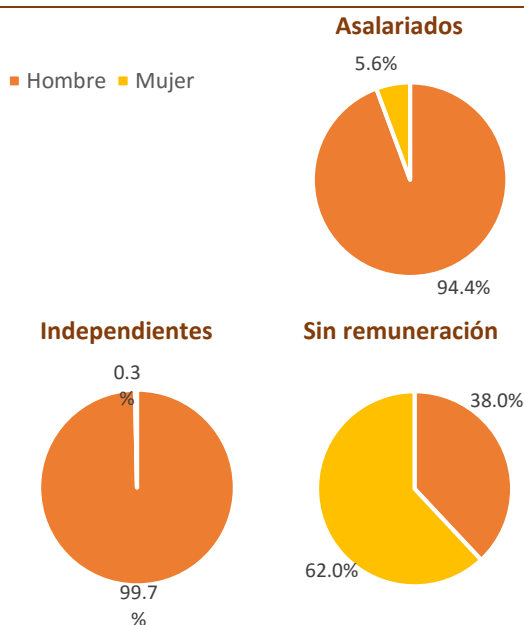
(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

El análisis anterior toma en cuenta los datos al interior de los grupos de trabajadores por género, pero es importante también analizar lo que ocurre al interior de cada grupo por tipo de

remuneración. El Gráfico 15 nos permite observar que del universo de trabajadores constructores de tipo asalariado, solamente el 5,6% son mujeres. Asimismo, en el caso de trabajadores independientes del sector constructor, las mujeres representan el 0,3%, denotando la baja participación femenina en el sector. Por otro lado llama la atención que de los trabajadores sin remuneración, las mujeres representan el 62% evidenciando así una desprotección económica al género femenino.

Gráfico 15. Trabajadores constructores asalariados, independientes y sin remuneración según género, 2014 (*)



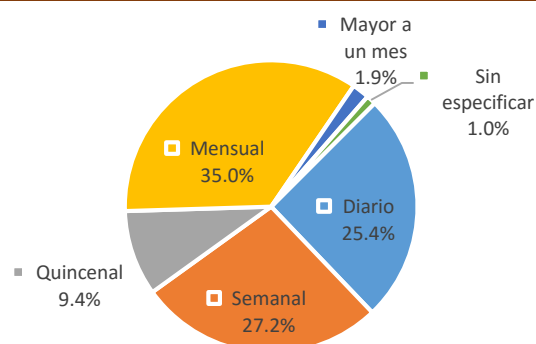
(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Nivel y frecuencia salarial

Del total del sector de la construcción, el 35% recibe sus salarios o ingresos de forma mensual. Por otro lado una cuarta parte del sector afirma recibir sus ingresos de forma diaria, lo que caracteriza al sector como un trabajo remunerado por jornal. Los datos también reflejan la situación

de ingresos con frecuencia semanal que representan al 27,2% y de forma quincenal al 9,4% (Gráfico 16).

Gráfico 16. Trabajadores de la construcción según frecuencia de salarios e ingresos, 2014 (*)



(*) Datos de frecuencia de salarios (asalariados) e ingresos de trabajadores independientes. Incluye solamente trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Los datos reflejan que el sector está sujeto al riesgo de alta rotación o irregularidad en la continuidad laboral, esto debido a que 62% del sector recibe ingresos con frecuencias menores al mes, por tanto se genera un inseguridad laboral que afecta no solo a los trabajadores sino también a los empleadores del sector, ya que existe el riesgo de que una vez recibida la remuneración se decida discontinuar la relación.

La Tabla 20 nos permite observar que los trabajadores asalariados son los que en mayor proporción reciben salarios mensuales (37,3%) comparados con los constructores independientes con ingresos mensuales (31,3%).

Tabla 20. Trabajadores de la construcción asalariados según frecuencia de pago de salarios, 2014

Frecuencia	ASALARIADOS					
	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
1. Diario	54.776	16.882	71.658	24,9%	32,3%	26,3%
2. Semanal	57.535	7.101	64.636	26,2%	13,6%	23,8%
3. Quincenal	21.937	4.225	26.162	10,0%	8,1%	9,6%
4. Mensual	78.650	22.737	101.387	35,8%	43,4%	37,3%
5. Mayor a un mes	2.921	1.393	4.314	1,3%	2,7%	1,6%
Sin especificar	3.820		3.820	1,7%	0,0%	1,4%
Total	219.639	52.338	271.977	100,0%	100,0%	100,0%

Frecuencia	INDEPENDIENTES					
	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
1. Diario	31.226	7.503	38.729	22,9%	27,6%	23,7%
2. Semanal	47.704	6.070	53.774	35,1%	22,3%	32,9%
3. Quincenal	11.688	3.270	14.958	8,6%	12,0%	9,2%
4. Mensual	41.651	9.419	51.070	30,6%	34,6%	31,3%
5. Mayor a un mes	3.069	922	3.991	2,3%	3,4%	2,4%
Sin especificar	732		732	0,5%	0,0%	0,4%
Total	136.070	27.184	163.254	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

De acuerdo al área de residencia se observa que los trabajadores urbanos asalariados cuentan con mayor porcentaje de salarios semanales pero en el área rural predominan los trabajos con remuneración diaria. Se observa una mayor proporción de trabajadores con salarios mensuales en el área rural (43,4%). En el caso de los trabajadores independientes, se observa una situación similar, obteniendo una mayor proporción en áreas rurales para los trabajos con ingresos diarios y mensuales, comparadas con el área urbana.

La Tabla 21 muestra el nivel salarial en BOB de los trabajadores de la construcción según la frecuencia en que son remunerados. Los trabajadores categorizados como *obreros* pertenecientes al sector independiente obtienen en promedio un nivel de remuneración menor comparado con los *cuenta-propia*. Este comportamiento se observa en todos los niveles de frecuencia de pago (diario, semanal, quincenal

y mensual). El nivel salarial por día de un *obrero* es de BOB 109,24 en promedio, mientras que el de un *cuenta-propia* alcanza a un promedio de BOB 127,75. Por otro lado, se observa que en el caso de los trabajadores categorizados como *empleados*, este grupo de trabajadores estaría ganando por encima de los grupos de *obreros* y *cuenta-propia*, con excepción de aquellos casos que son remunerados diariamente. El promedio mensual de un *empleado* es de BOB 3.268,07 superior al de los obreros de BOB 2.507,14 y cuenta propia BOB 2.965,38.

Sin embargo, existe una gran diferencia entre los salarios recibidos entre *patrones/empleadores* del sector asalariado comparado con el sector independiente. El promedio mensual de este grupo de personas en el sector asalariado es de BOB 4.942,40 muy por debajo del monto mensual recibido en promedio por el grupo independiente de BOB 11.236,47.

Tabla 21. Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores por frecuencia de remuneración, 2014 (*)

Categoría en el empleo	Asalariados			
	Diario (BOB)	Semanal (BOB)	Quincenal (BOB)	Mensual (BOB)
Obrero	109,24	637,22	1.364,40	2.507,14
Empleado	124,34	791,50	2.347,69	3.268,07
Patrón, socio o empleador que sí recibe salario				4.942,40

Categoría en el empleo	Independientes			
	Diario (BOB)	Semanal (BOB)	Quincenal (BOB)	Mensual (BOB)
Trabajador por cuenta propia	127,75	776,60	1.721,34	2.965,38
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	421,88	2.206,98	9.645,31	11.236,47

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

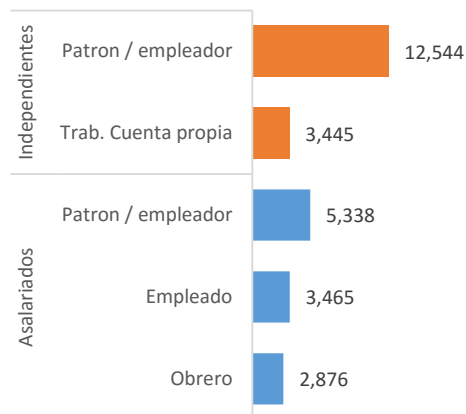
A fin de realizar un mejor análisis sobre la situación económica de los trabajadores de la construcción, se calcularon los datos de salarios/ingresos en una misma frecuencia de pago (mensual y diario). Los salarios mensuales en promedio de todo el sector se observan en el Gráfico 17, observamos que los niveles mensuales promedio efectivamente son superiores en el caso de los *cuenta-propia* (BOB 3.445) comparados con los *obreros* asalariados (BOB 2.876), sin embargo es similar al monto promedio de los categorizados como empleados en las empresas constructoras (BOB 3.465).

Llama la atención el elevado promedio de ingresos mensuales de patrones/empleadores independientes que por la característica del sector llegan a ejecutar obras que les dan ganancias de BOB 12.544 en promedio. En cambio, aquellos gerentes o supervisores del sector asalariado solamente alcanzan a un promedio mensual de BOB 5.338.

Haciendo el cálculo de un promedio diario de salario o ingreso, vemos que los jornales de aquellos obreros dependientes son de BOB 94,90 mientras que el trabajador cuenta propia gana en promedio BOB 113,65 lo que representa cerca de

un 20% más (Tabla 22). Asimismo, el ingreso diario de un patrón o supervisor independiente es superior en 135% al del sector asalariado.

Gráfico 17. Promedios mensuales de salario/ingreso de los trabajadores de la construcción según categoría en el empleo, 2014 (*)



(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Para complementar el análisis, la Tabla 23 muestra los promedios mensuales de salarios/ingresos según área de residencia y género. En el caso de los *obreros* asalariados se observa que si bien el promedio del área urbana es superior al del área rural, las diferencias es menor comparada con el caso de los trabajadores *empleados*. En el caso de

los cuenta-propias la diferencia es similar al de los obreros, sin embargo muestra promedios superiores en ambas categorías de áreas de residencia. Por otro lado, se resalta la diferencia en favor del promedio rural para los patrones/empleadores independientes que alcanzan a un nivel de BOB 17.600,25, mientras que en el área urbana este promedio es de BOB 11.901,68. Por otro lado en el caso de los patrones/empleadores del sector asalariado el promedio es inferior a los casos anteriores siendo de BOB 5.337,83 en el área urbana.

De acuerdo al género de los trabajadores, se observa que existen diferencias entre obreros y empleados varones, quienes ganan salarios mensuales superiores a las mujeres siendo mayor la diferencia en el caso de los *obrer(as)*. Finalmente se rescata que en todos los casos, los promedios mensuales son superiores al Salario Mínimo Nacional vigente en el año que se realizó el levantamiento de datos de la Encuesta de Hogares (BOB 1.440).

Tabla 22. Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores categoría en el empleo, 2014 (*)

ASALARIADOS		
	Mensual	Diario
1. Obrero	2.876,47	94,90
2. Empleado	3.464,92	114,32
3. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	5.337,83	176,11
INDEPENDIENTES		
	Mensual	Diario
1. Trabajador por cuenta propia	3.444,78	113,65
2. Patrón, socio o empleador que no recibe salario	12.544,41	413,87

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 23. Promedios de salario liquido de los trabajadores constructores Asalariados, 2014 (*)

POR AREA DE RESIDENCIA		
Asalariados		
Frecuencia	Urbana	Rural
Obrero	3.003,65	2.434,77
Empleado	3.595,57	2.394,48
Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	5.337,83	(++)
Independientes		
Frecuencia	Urbana	Rural
Trabajador por cuenta propia	3.542,15	3.035,37
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	11.901,68	17.600,25
POR GENERO		
Asalariados		
Frecuencia	Hombre	Mujer
Obrero	2.892,58	2.341,43
Empleado	3.480,62	3.361,73
Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	5.483,51	(+)
Independientes		
Frecuencia	Hombre	Mujer
Trabajador por cuenta propia	3.446,18	(+)
Patrón, socio o empleador que no recibe salario	12.560,41	(+)

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

(+) Datos insuficientes para estimar el promedio. (++) No existe información desagregada para el área rural.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Ocupación principal de los constructores

De acuerdo a las funciones principales de trabajadores del sector de la construcción que figuran en la Encuesta de Hogares 2014, cerca de 57% del sector cumple el rol de **albañil** tanto de obra gruesa y fina. El 16,1% figura bajo el mismo trabajo pero en una situación de **ayudante de albañil**. Entre otras funciones principales están las de pintura (4,3%) técnico electricista (3,7%), supervisor de obra (3,3%), personal técnico administrativo (2,6%) como las más importantes (Tabla 24).

Llama la atención que al hacer la distinción entre hombres y mujeres, el 58% de los hombres ejerce como albañil y solamente el 15,5% como ayudante. Mientras que en el caso de las mujeres, el 15,8% trabaja como albañil, obteniendo un mayor porcentaje para el caso de ayudantes (28,6%). Asimismo, en el caso de las mujeres se observa una gran participación como personal técnico administrativo (23,2%).

Tabla 24. Porcentaje de trabajadores de la construcción según funciones principales y género, 2014 (*)

Función principal	En porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total
Albañil (obra gruesa y fina)	58,9%	15,8%	56,9%
Ayudante de albañil (obra gruesa y fina)	15,5%	28,6%	16,1%
Pintura de casas y edificios	4,4%	0,6%	4,3%
Técnico Electricista	3,9%		3,7%
Supervisor de obra	3,2%	5,8%	3,3%
Personal técnico (Adm., Finan y Contab.)	1,6%	23,2%	2,6%
Plomería e instalaciones de gas	2,2%		2,1%
Ingeniero (Civil, Electr., Químico, Telecom.)	1,9%	3,7%	2,0%
Operador de maquinaria pesada	2,0%		1,9%
Ayudante mantenimiento de caminos	1,3%	9,6%	1,7%
Topografía y laboratorio de suelos	1,1%	3,5%	1,2%
Arquitecto	1,0%	4,0%	1,1%
Gerente/Administrador	0,5%	1,7%	0,5%
Otras actividades	2,5%	3,6%	2,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Principales gastos del hogar

El principal gasto de los hogares está relacionado con la alimentación de sus miembros, por lo tanto analizando el monto mensual promedio de gasto en alimentos obtenemos que en los casos en los que el trabajador constructor es el jefe de hogar, el monto promedio alcanza a BOB 1.670, monto

que no supera el promedio de ingresos líquidos mensuales de los trabajadores del sector (asalariados e independientes). Asimismo, el gasto promedio en vivienda (alquiler) es de BOB 407 (Tabla 25). El gasto en alimentación del área urbana para estos hogares representa un monto promedio superior de BOB 1.831 comparado con el área rural (BOB 962).

En el caso de los trabajadores constructores que no son jefes de hogares, y más bien son miembros de la familia como ser hermanos, hijos, u otros parientes, se observa que los gastos promedio en alimentación y vivienda son superiores, BOB 2.174 y BOB 521 respectivamente.

Tabla 25. Gastos mensuales promedio de los hogares con trabajadores de la construcción, 2014

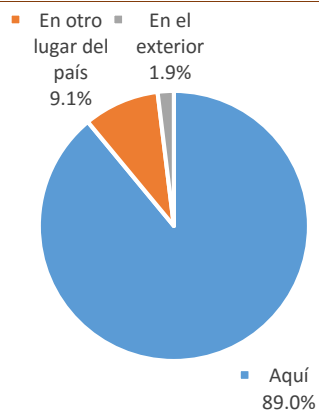
Gasto en:	Hogares con TC jefes de hogar (Bs.)		
	Urbana	Rural	Total
Alimentación	1.831,91	962,02	1.670,05
Alquiler vivienda	421,13	140,11	407,67
Gasto en:	Hogares con TC que no son Jefes de Hogar (Bs.)		
	Urbana	Rural	Total
Alimentación	2.384,62	1.237,70	2.174,78
Alquiler vivienda	549,17		521,14

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2.4. Migración en el sector de la construcción

De acuerdo a los datos a 2014, la migración interna en el sector de la construcción no muestra un gran efecto en los últimos años: el 89% del sector continúa viviendo y trabajando en el mismo lugar (pero no necesariamente con el mismo empleador) desde hace más de cinco años. Para el mismo periodo de tiempo, el 9,1% del sector si habría migrado desde otros departamentos del país, y un porcentaje muy bajo (1,9%) provienen del exterior (Gráfico 18).

Gráfico 18. Trabajadores de la construcción según dónde vivían hace cinco años, 2014 (*)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

3. Seguridad Social en Bolivia y nivel de cobertura

El presente capítulo está orientado a describir el sistema de Seguridad Social vigente en Bolivia, en lo que corresponde a los sistemas de corto y largo plazo. Se detallan las secciones que explican los tipos de prestaciones y beneficios en cada uno de los sistemas, además de la especificación de la forma de administración, financiamiento y principales procesos operativos. Finalmente se detalla el nivel de cobertura que tiene el país en relación a ambos sistemas y en específico en lo relacionado al sector de la construcción.

En Bolivia la Constitución Política del Estado, vigente desde 2009 reconoce que el régimen de Seguridad Social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales. Además establece que los servicios de Seguridad Social no pueden ser privatizados ni concesionados.

Sin embargo, la cobertura y gestión de la seguridad social se delimita en dos sistemas, Corto Plazo y Largo Plazo, aspecto que remonta a lo establecido por el Código de Seguridad Social implementado en 1956. El Seguro de Corto Plazo está orientado a brindar las prestaciones en salud (enfermedad y maternidad), y el Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo otorga los beneficios relacionados con la jubilación y pensiones por invalidez o muerte.

3.1. Prestaciones

Prestaciones del sistema de salud

En Bolivia se otorgan prestaciones en salud en el marco de tres regímenes: un Régimen Contributivo que da cobertura a los trabajadores y empleadores a través del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo; un Régimen No Contributivo o de tipo público, que brinda atención en salud a la población sin cobertura, principalmente compuesto por grupos vulnerables de la población; y por último el Régimen Privado, que brinda cobertura en salud a través de establecimientos y/o aseguradoras de tipo privado (Gráfico 19).

Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo (SSOCP)

El Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo destinado principalmente a dar cobertura a los trabajadores asalariados, se compone de un esquema de contribuciones a ser pagadas por parte del empleador en favor de sus trabajadores dependientes. El seguro de Corto Plazo otorga principalmente prestaciones en especie o dinero, por conceptos de enfermedad/accidente, maternidad y riesgos profesionales de corto plazo.

Las prestaciones que se brindan en el sistema de Corto Plazo son gestionadas por las Cajas de Salud, dando cobertura a los asegurados titulares y a sus familiares o derechohabientes. Los principales beneficiarios del seguro de Corto Plazo son aquellos trabajadores que prestan servicios remunerados a personas naturales o jurídicas mediante designación o contrato de trabajo. Entre los familiares que gozan de la cobertura de salud se encuentran: a) esposo(a) o conviviente, b) hijos menores hasta los 25 años de edad (con certificado de estudio), c) padre o madre inválidos,

sin ingresos, d) hermanos menores sin ingresos hasta los 19 años.

Por otro lado, de acuerdo a la normativa en beneficio para la tercera edad, los rentistas y jubilados del sistema de pensiones también reciben cobertura a través del aporte obligatorio sus rentas percibidas. También se permite la afiliación voluntaria de personas trabajadores del sector independiente o de otros sectores que no cuenten con la cobertura.

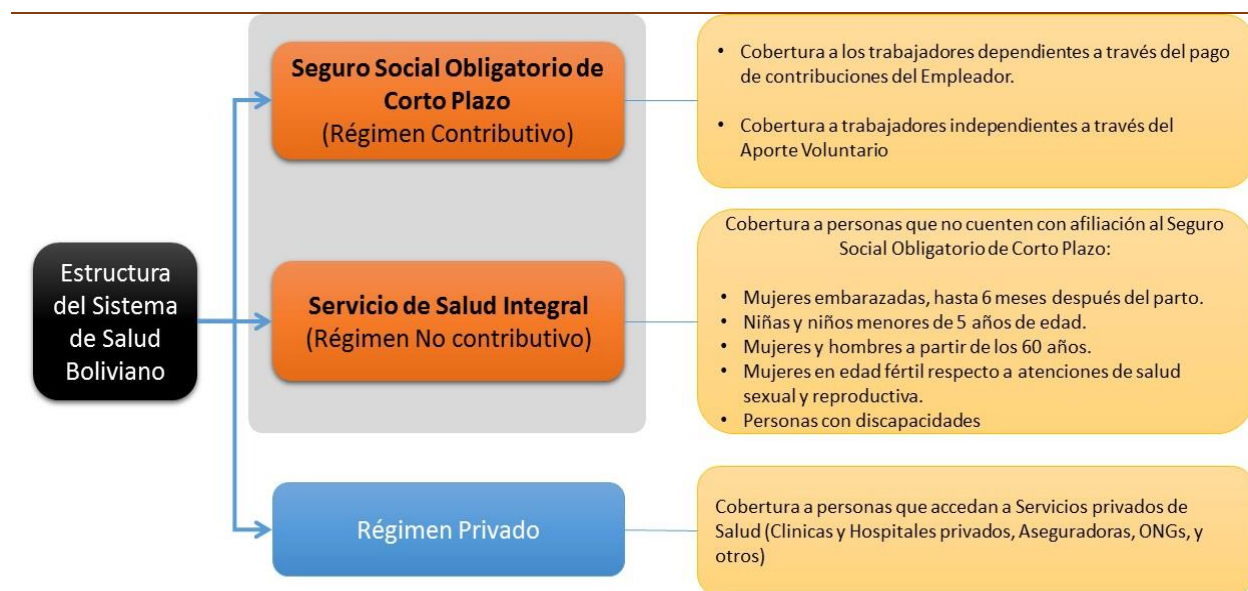
Servicio de Salud Integral (SSI)

Con la promulgación de la Ley núm. 475 de 30 de diciembre de 2013, se reforma estructuralmente el sistema de salud no contributivo, con el fin de que el Estado pueda garantizar la atención en salud a los demás sectores de la población que no cuentan con el Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo. Está orientado principalmente a dar cobertura a mujeres embarazadas, adultos

mayores, niños y niñas y personas con discapacidad. Para ello, se modificó la normativa extinguiendo beneficios implementados anteriormente, como el Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y el Seguro de Salud para las Personas Adultas Mayores (SSPAM).

Las prestaciones del SSI en atención integral de salud comprenden: acciones de promoción, prevención, consulta ambulatoria integral, hospitalización, servicios complementarios de diagnóstico y tratamiento médico, odontológico y quirúrgico, y la provisión de medicamentos esenciales, insumos médicos y productos naturales tradicionales. La atención de *primer nivel* es el contacto inicial que deben realizar los beneficiarios para el acceso a los servicios. Posteriormente se accede a los siguientes niveles, según referencia de los anteriores. Se excluye de este proceso los casos por emergencia, a ser atendidos en cualquier nivel.

Gráfico 19. Estructura del Sistema de Salud boliviano



Fuente: elaboración propia.

Prestaciones del sistema de pensiones

El sistema de Largo Plazo, se encuentra regulado por la Ley núm. 065 de Pensiones (2010), misma que define tres regímenes clasificados según la modalidad de contribución y el tipo de beneficio durante la etapa inactiva. El primer régimen corresponde al sistema contributivo orientado a cubrir al asegurado con la *Pensión de Vejez*, que consiste en el pago de una jubilación mensual cuando el trabajador cumpla con los requisitos para el acceso a esta jubilación. Por otro lado, este régimen brinda las coberturas de riesgo profesional, riesgo común y riesgo laboral para independientes, otorgando pensiones de invalidez y muerte en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral o causa común (Gráfico 20).

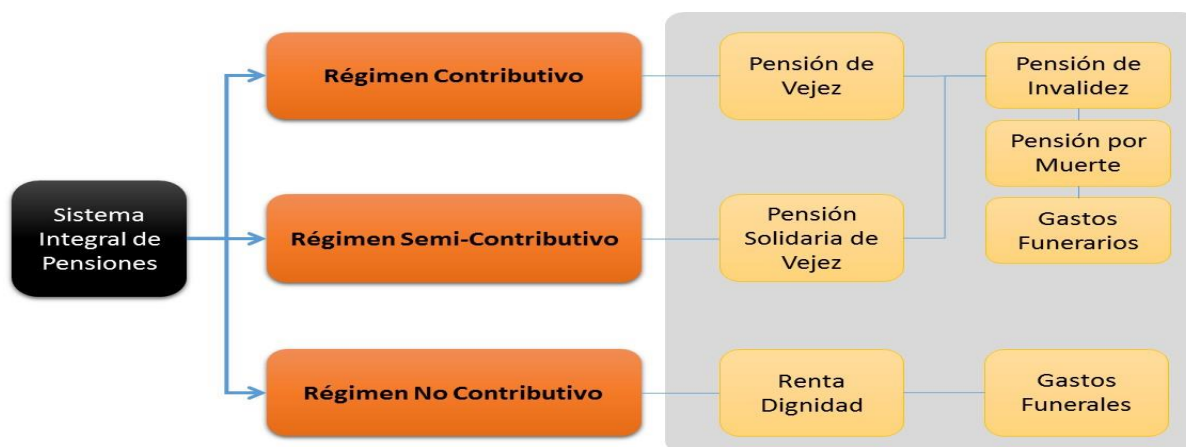
Para acceder a los beneficios del **Régimen Contributivo**, el aporte realizado por el asegurado financia la *Pensión de Vejez* a través del mecanismo de capitalización individual, en el que los ahorros del asegurado ingresan a una cuenta personal para que la entidad encargada de estos recursos los invierta a fin de generar mayores rendimientos. El detalle de cada una de las

prestaciones del sistema de pensiones se encuentra detallado en la Tabla 26.

El **Régimen Semi-contributivo** empezó a funcionar en 2008, con la implementación de la Ley núm. 3785, que otorgaba a los jubilados el beneficio de la *Pensión Mínima* (que consistía en un monto de BOB 567 en 2008, BOB 646 en 2009 y BOB 676 en 2010) a aquellos trabajadores con 15 años de aporte cuando la *Pensión de Vejez* calculada era inferior a dicho monto. A partir de la Ley núm. 065, se mejora este régimen con la implementación de la ***Pensión Solidaria***, que consiste en otorgar a los jubilados cuyos montos de *Pensión de Vejez* sean inferiores a los límites y porcentajes establecidos, un beneficio adicional denominado *fracción solidaria* (Gráfico 21).

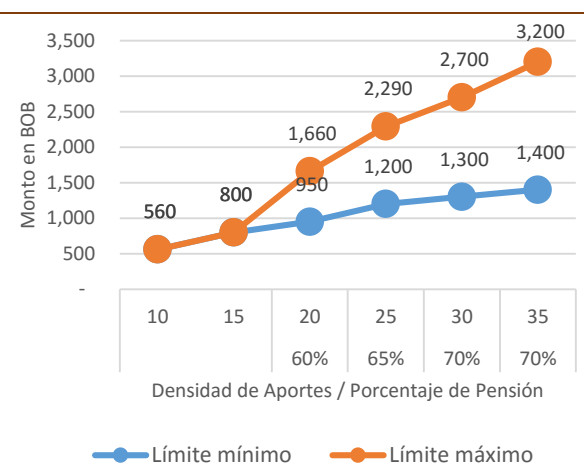
El régimen semi-contributivo rescata el mecanismo de Sistema de Reparto que funcionaba en el país antes de las reformas en 1997, garantizando un porcentaje de pensión sobre la base salarial de referencia según los años de aporte. Sin embargo, a diferencia del extinto sistema de Reparto, el régimen semi-contributivo no recibe aportes del Estado.

Gráfico 20. Estructura del Sistema Integral de Pensiones



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 21. Pensión solidaria: escalas de montos de pensión y porcentajes



Fuente: elaboración propia en base a la Ley No. 430.

Los regímenes contributivo y semi-contributivo no son excluyentes, por lo que en la etapa activa uno no puede elegir a cuál de ellos contribuir. Ambos se complementan al momento de recibir la pensión, ya que si el monto de la pensión de vejez es inferior al cálculo bajo el Sistema Solidario, entonces el jubilado recibe la *Pensión Solidaria*.

En el Régimen No Contributivo, a partir de 2008 se implementó en Bolivia el beneficio denominado “Renta Dignidad” (Ley núm. 3791). Esta pensión no contributiva está definida como un beneficio universal, con acceso a todas las personas de 60 o más años de edad con nacionalidad boliviana. Este beneficio mensual reemplaza a otro beneficio no contributivo, el denominado Bonosol (Bono Solidario), que consistía en un pago anual de BOB 1.800. La Renta Dignidad cambia la modalidad anual por pagos mensuales;

Desde mayo de 2013, el monto que paga la Renta Dignidad es de BOB 250 mensuales (BOB 3.000 anuales) para las personas que no perciben ninguna renta o pensión del sistema contributivo, ni ingresos en calidad de benemérito o personaje notable y de BOB 200 mensuales (BOB 2.400 anuales) para los que sí la reciben (Ley núm. 378). Hasta abril de 2013 el monto era inferior en BOB 50 mensuales en cada caso.

Tabla 26. Prestaciones del Sistema Integral de Pensiones

	Prestaciones	Cuantía	Salario referencial (SR)	Edad acceso	Requisitos de acceso	Financiamiento
Régimen Contributivo	Pensión de Vejez	1) Según calculo actuarial	Promedio de los 24 últimos totales ganados	Sin edad	Alcanzar el 60% del Referente Salarial	Fondo de Ahorro Previsional (FAP) (aportes del 10%)
		2) Según calculo actuarial		58 años	120 cotizaciones	FAP
	Gastos Funerarios	Pago único de BOB 1.800 (a la persona que efectuó los gastos)	No aplica	No aplica	Demstrar los gastos	Fondo Ahorro Previsional y Fondos de Riesgos
Régimen	Pensión Solidaria de Vejez	Según escala de densidad de aportes	Promedio 24 totales	58 años	120 cotizaciones	Fondo Solidario

Semi-contributivo		y límites mínimos y máximos solidarios	ganados, (hasta 72 si existe variaciones > 20%)			(aportes solidarios del 0,5% y aportes de ingresos superiores a BOB 13.000)
Régimen No Contributivo	Renta Dignidad	BOB 250 mensuales para personas sin pensión contributiva. BOB 200 mensuales para personas con pensión contributiva.	No aplica	60 años o más edad.	Nacionalidad boliviana	Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) (IDH y utilidades de empresas nacionalizadas)
	Gastos Funerales	Pago único de BOB 1.800 (a la persona que efectuó los gastos)	No aplica	No aplica	Demstrar los gastos	FRUV

Fuente: elaboración propia en base a la Ley No.065 de pensiones.

3.2. Administración

En la Tabla 27 se detalla el marco de las entidades gestoras, organismos rectores y de fiscalización en ambos sistemas de seguro social obligatorio. La afiliación y los aportes al Seguro de Corto Plazo se realizan en las Cajas de Salud, mientras que en la seguridad social de Largo Plazo, la Ley de Pensiones establece que la administración estaría a cargo únicamente de una entidad gestora de carácter público denominada Gestora de Seguridad Social de Largo Plazo, que tiene como funciones principales: la recaudación de los aportes y primas; la administración y representación de los fondos de pensiones; y la gestión de prestaciones, beneficios y otros pagos del sistema. Sin embargo, hasta el inicio de operaciones de la Gestora, existe un periodo de transición en el que las administradoras de fondos de pensiones (AFP) continuarán administrando el sistema hasta que se constituya la Gestora y se transfiera toda la información y recursos. A principios de 2015 se aprobó un decreto supremo

para la creación de la Gestora, dando un plazo límite de 18 meses para que la misma inicie operaciones, cuente con el personal y los sistemas requeridos, y además se lleve a cabo la transferencia de las AFP a la nueva entidad³.

De la misma forma, en el caso de la Renta Dignidad, el pago de la misma y la administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV), se encuentran a cargo del organismo de fiscalización, transitoriamente hasta el momento de inicio de operaciones de la Gestora. Esto debido a la culminación del contrato suscrito con la asociación accidental conformada por la aseguradora La Vitalicia de Seguros y Reaseguros S.A. y la Sociedad Administradora de Fondos de Inversión BISA-SAFI S.A., ambas del Grupo Financiero BISA, que administraba la Renta Dignidad desde 2009 en reemplazo de las administradoras de fondos de pensiones Futuro de Bolivia S.A. AFP y BBVA Previsión AFP S.A., contratadas de manera excepcional en 2008 para el inicio de la Renta Dignidad.

³ Decreto Supremo núm. 2248 de 14 de enero de 2015 de creación de la Gestora Pública de Seguridad Social de Largo Plazo.

La fiscalización de los sistemas de Seguridad Social está a cargo de dos entidades reguladoras responsables de la supervisión. En el caso del sistema de Corto Plazo, el *Instituto Nacional de Seguros de Salud* (INASES), con la facultad de supervisar el Sistema Nacional de Seguros de Salud, por lo tanto, de evaluar e inspeccionar a los entes gestores, seguros delegados, Seguro Médico Gratuito de Vejez y Seguro Básico de Salud. El INASES es la institución pública descentralizada del Órgano Ejecutivo bajo la tuición del *Ministerio de Salud*, que debe verificar el cumplimiento de las políticas y normas en materia de salud, además del cumplimiento de metas y resultados previstos.

En reemplazo de la Ex Superintendencia de Pensiones, el organismo de fiscalización en

materia de pensiones es la *Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema de Pensiones y Seguros (APS)*. La Ley de Pensiones establece a la APS como la entidad responsable de fiscalizar, supervisar, regular, controlar, inspeccionar y sancionar a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo⁴. El organismo rector del sistema de largo plazo está representado por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, que es la máxima institución en materia de Seguridad Social de Largo Plazo y la encargada de emitir la normativa del sector. De acuerdo a la disposición del Órgano Ejecutivo, toda política de Seguridad Social de Largo Plazo debe ser coordinada con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁵.

Tabla 27. Entidades a cargo de los sistemas de Seguridad Social en Bolivia^(*)

	Sistema de Corto Plazo	Sistema de Largo Plazo
Organismo rector	Ministerio de Salud	Ministerio de Economía y Finanzas Públicas
Organismo de fiscalización	Instituto Nacional de Seguros de Salud (INASES)	Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros
Entidades gestoras	<u>Cajas de Salud</u> Caja Nacional de Salud (CNS) Caja de Salud de la Banca Privada (CSBP) Caja Petrolera de Salud (CPS) Caja Bancaria Estatal de Salud (CBES) Caja de Salud de Caminos Seguro Social Universitario (SISSUB) Caja de Salud (CORDES) Corporación del Seguro Social Militar (COSSMIL) Seguro Integral de Salud (SINEC)	Gestora de Seguridad Social de Largo Plazo ^(**) (Administradoras de Fondos de Pensiones) Futuro de Bolivia S.A. Previsión BBVA S.A.

(*) Incluye solamente los sistemas de Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo y el Sistema Integral de Pensiones.

(**) Durante el periodo de transición establecido en la Ley núm. 065 de Pensiones, las administradoras de fondos de pensiones continuarán a cargo de la administración del sistema de pensiones.

Fuente: elaboración propia en base a la normativa de Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

⁴ El Decreto Supremo núm. 29894 de 2009 suprime las superintendencias y las reemplaza por las autoridades. En ese sentido, se crea la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones (AP), que es modificada posteriormente por la Ley núm. 065 de Pensiones, de diciembre de 2010, para incluir la fiscalización de seguros.

⁵ Según la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo, toda política de Seguridad Social de Largo Plazo debe ser coordinada con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Artículo 52 del Decreto Supremo núm. 29894 de 7/02/2009. Sin embargo, la APS opera solamente bajo tuición directa del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

3.3. Financiamiento

El seguro social obligatorio de corto y largo plazo está financiado por un esquema de contribuciones laborales y patronales. Para el seguro de salud, los trabajadores en calidad de dependientes⁶ no necesitan realizar ningún aporte, y la prima del 10% sobre el total ganado del trabajador es asumida enteramente por el empleador y se destina al fondo de la Caja de Salud a la que esté afiliada la empresa. Los aportes recaudados funcionan bajo la metodología de un sistema de reparto simple, en el que se utilizan todos los aportes para cubrir las prestaciones de los asegurados, y para inversión en infraestructura y equipamiento.

Los aportes laborales para la seguridad social de largo plazo corresponden al 10% del total ganado para destinarlo a la cuenta personal previsional, que financiará directamente la *pensión de vejez*. Adicionalmente, se establece la prima para el *Seguro de Riesgo Común*, que cubre accidentes y enfermedades de origen no relacionado con el trabajo desempeñado. Asimismo, el trabajador debe pagar a la entidad gestora (actuales AFP) la comisión por la administración de sus recursos. El aporte patronal para el seguro de largo plazo incluye la prima del *Seguro de Riesgo Profesional*, para casos de accidente o enfermedad de origen laboral, del 1,71% del total ganado de sus

trabajadores (Tabla 28). Hasta 2010, los aportes destinados a financiar las pensiones de vejez dejaban toda la responsabilidad al trabajador; sin embargo, a partir de la aplicación de la Ley de Pensiones de ese año, se implementaron los nuevos aportes solidarios, que afectan tanto al trabajador como al empleador. En el caso del empleador, se destina al Fondo Solidario (y no a la cuenta del trabajador) un aporte patronal del 3% sobre el total ganado de sus trabajadores. El aporte de los trabajadores para el Fondo Solidario, en cambio, se distribuye en dos sentidos, un aporte del 0,5% del total ganado de todos los aportantes y una contribución adicional (Aporte Nacional Solidario) aplicable en forma escalonada, sobre la diferencia entre el total ganado y el límite establecido superado: para los trabajadores con ingresos superiores a BOB 13.000, 1%; superiores a BOB 25.000, 5%; y superiores a BOB 35.000, 10%.

Para que los trabajadores independientes accedan a una cobertura de largo plazo, además de someterse a la estructura de aportes establecida para aquellos del sector asalariado, tienen la responsabilidad de pagar por cuenta propia la prima de riesgo laboral. De la misma forma, en el caso de la cobertura de salud, los asegurados voluntarios deben pagar el monto que determine la Caja a partir de la evaluación socioeconómica y médica del asegurado.

⁶ De acuerdo a la Encuesta de Hogares, los trabajadores dependientes o asalariados son aquellos trabajadores categorizados como obreros, empleados, trabajadores del hogar y empleadores que reciben salario. Por otro lado los

Trabajadores Independientes incluyen a los trabajadores por cuenta propia, cooperativistas de producción y empleadores que no reciben salario.

Tabla 28. Esquema de contribuciones a la Seguridad Social

	Sistema de Corto Plazo	Sistema de Largo Plazo
Aporte de los trabajadores	<u>Trabajadores dependientes:</u> Ningún aporte	<u>Trabajadores dependientes:</u> 10% Cuenta Personal Previsional 1,71% Prima de Riesgo Común 0,5% comisión por administración (AFP) 0,5% Aporte Solidario del asegurado 1%, 5%, 10% Aporte Nacional Solidario (*)
	<u>Asegurados voluntarios:</u> Porcentaje/monto según evaluación de la Caja	<u>Trabajadores independientes/consultores:</u> 10% Cuenta Personal Previsional 1,71% Prima por Riesgo Común 1,71% Prima de Riesgo Laboral Independientes 0,5% comisión por administración (AFP) 0,5% Aporte Nacional Solidario 1%, 5%, 10% Aporte Nacional Solidario (*)
Aporte patronal	10% aporte a la Caja Nacional de Salud	3% Aporte Patronal Solidario 1,71% Prima de Riesgo Profesional
Aporte estatal	Ninguno	Ninguno

(*) Los aportes del 1%, 5% y 10% se aplican a los salarios altos (BOB 13.000, BOB 25.000 y BOB 35.000, respectivamente), sobre la diferencia entre el total ganado y el límite establecido.

Fuente: elaboración propia en base a la normativa de Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

3.4. Afiliación y recaudación

Afiliación y contribuciones al Seguro Social de Corto Plazo

La afiliación al seguro de salud requiere que las empresas o instituciones se afilien a una de las Cajas de Salud, presentando los formularios solicitados de registro, fotocopias simples de los documentos de la empresa (escritura de constitución, poder notarial, número de identificación tributaria - NIT, cédula del representante legal, balance de apertura), planilla de haberes y nómina de personal, entre otros. Existen requisitos específicos en el caso de

empresas unipersonales y de asociaciones o fundaciones⁷.

La afiliación de los trabajadores dependientes a la Caja de Salud respectiva debe realizarse a partir del primer mes de trabajo, con la presentación de los formularios de afiliación, el certificado de nacimiento original, fotocopia de la cédula de identidad y la última papeleta de pago o planilla de sueldo (trámite administrativo que puede ser realizado por el personal de recursos humanos de la misma empresa). El empleador debe pagar mensualmente las contribuciones presentando a la Caja el comprobante de pago mensual de aportes y la planilla de sueldos y salarios. Los trabajadores independientes u otras personas

⁷

<http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionEmpleador.aspx>

quieran afiliarse como asegurados voluntarios a la Caja de Salud, deben respaldar la documentación respectiva con la garantía de dos personas afiliadas que se encuentren activas, presentando fotocopias de sus boletas de pago⁸ (Gráfico 22).

Gráfico 22. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Corto Plazo



Fuente: elaboración propia.

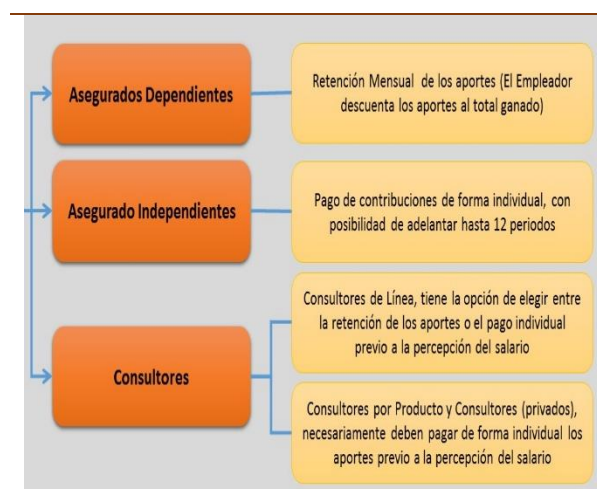
Afiliación y contribuciones al Sistema Integral de Pensiones

Los empleadores deben registrarse en las AFP presentando fotocopias simples de los siguientes documentos: número de identificación tributaria (NIT), documento de identidad del representante legal y testimonio de poder del representante legal (si corresponde). Los trabajadores dependientes deben afiliarse a una de las dos AFP para obtener su cuenta personal previsional (CPP) y recibir su código único de asegurado (CUA) para identificar los montos mensuales retenidos por el empleador de los aportes y primas correspondientes del trabajador.

Si el empleador no paga las contribuciones, se le aplicarán procedimientos de cobranza administrativa, además de acciones coactivas, a fin de no desproteger al asegurado por la falta de pago de sus aportes. Los trabajadores independientes pueden afiliarse voluntariamente,

debiendo cumplir con los siguientes pasos: 1) efectuar el pago de su primera cotización en la entidad financiera habilitada; 2) presentar en la AFP el comprobante de su primer pago; 3) presentar fotocopia de su documento de identidad; 4) llenar y firmar los formularios de registro y de declaración de derechohabientes. Asimismo, los asegurados independientes pueden pagar por anticipado hasta 12 contribuciones mensuales (Gráfico 23).

Gráfico 23. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Largo Plazo – Sistema Integral de Pensiones



Fuente: elaboración propia.

El sistema integral de pensiones también da cobertura al sector de consultores (personas que prestan servicios en entidades públicas o privadas) que antes de la promulgación de la ley de pensiones no tenían cobertura. A efectos de la contribución, se diferencia entre consultores de línea, consultores por producto (sector público) y consultores en empresas privadas. Para los consultores de línea existen dos opciones a elegir: a) que el contratante funcione como agente de retención o, en caso contrario, b) que sea la misma

⁸

<http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionTrabajador.aspx>

persona la que pague sus contribuciones antes de recibir sus honorarios. Para los consultores por producto y consultores en empresas privadas, el contratante le exige la presentación del comprobante respectivo antes de efectuar el pago por los servicios.

3.5. Riesgos profesionales y comunes

En el país se tiene implementadas las coberturas de Riesgos Profesionales de Corto Plazo, Riesgos Profesionales de Largo Plazo, y riesgo Común de Largo Plazo. A continuación se presenta el detalle de cada uno de estos beneficios.

Riesgo profesional de Corto Plazo

El seguro de riesgos profesionales a corto plazo incluye prestaciones (en especie o dinero) relacionadas con accidentes o enfermedades de origen laboral, es decir a consecuencia de la realización de actividades laborales. El financiamiento de estas prestaciones de corto plazo está contemplado en el porcentaje del 10% de aporte realizado por los empleadores a las Cajas de Salud.

Las prestaciones en especie caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional comprenden los beneficios a otorgarse a partir de la constatación del accidente de trabajo o el reconocimiento de la enfermedad. Entre los ejemplos de beneficios otorgados a los asegurados titulares se tiene: a) Asistencia médica, b) Asistencia dental, quirúrgica, hospitalaria, c) Suministro de medicamentos, d) Medios terapéuticos y de diagnóstico, e) Provisión, reparación y renovación de los aparatos de prótesis y ortopedia, y f) Tratamiento médico

especializado para la recuperación y readaptación al trabajo.⁹

La cobertura de accidente de trabajo, se entiende como las lesiones o trastornos funcionales como consecuencia del trabajo y que afecta en la disminución o pérdida de capacidad para realizar la actividad laboral. Las circunstancias de cobertura incluyen, no solo el lugar de trabajo sino también si el trabajador se encuentra realizando actividades encomendadas por su empleador fuera del lugar de trabajo, además de dar cobertura ante hechos suscitados en el trayecto hacia la fuente laboral. En el caso de las enfermedades profesionales, se refiere a algún estado patológico producido como consecuencia del trabajo, que afecta con una disminución de la capacidad de trabajo, o por otro lado que se genere la muerte del trabajador a consecuencia de agentes nocivos.

Riesgo profesional y común de Largo Plazo

En el caso del sistema integral de pensiones, la cobertura de riesgos por accidente de trabajo y enfermedad profesional se obtiene a través del pago de contribuciones (primas) por riesgo profesional y común. El seguro de riesgo profesional de largo plazo cubre a los trabajadores a partir del aporte realizado por los empleadores a la Administradora de Fondos de Pensiones del 1,71% sobre el total ganado. Por el seguro de riesgo común, la cobertura se da en casos de accidente o enfermedad por causa común, es decir no relacionados a las actividades laborales. La cobertura de riesgo común se obtiene a través del pago de una prima del 1,71% similar al caso de riesgo profesional, con la diferencia de que este

⁹ Obtenido en base a publicación de la Caja de Salud de la Banca Privada sobre prestaciones y subsidios del seguro

obligatorio de corto plazo
(<http://portal.csbp.com.bo/inicio/index.php/2012-09-16-22-34-26/prestaciones-y-subsidios>)

porcentaje es descontado directamente al salario del trabajador y retenido por el empleador para que éste último realice el pago conjunto de contribuciones. Una tercera cobertura es la que se otorga a los trabajadores independientes que están afiliados al sistema integral de pensiones, denominada Riesgo Laboral para Independientes. Esta cobertura corresponde también a un pago de

prima del 1,71% que el propio trabajador deberá realizar sobre la base de su ingreso total. La Tabla 29 presenta el detalle de las prestaciones por riesgos, incluidas las de corto y largo plazo. En la tabla se observan las características de las cuantías de beneficios y las condiciones y requisitos de acceso, además de la fuente de financiamiento.

Tabla 29. Prestaciones por riesgos de corto y largo plazo

Sistema	Prestaciones	Cuantía	Acceso	Requisitos	Financiamiento
Corto plazo	Subsidio por incapacidad temporal	El subsidio de Enfermedad Profesional será equivalente al 75% del salario cotizante, al inicio de la incapacidad.	A partir del primer día de la incapacidad calificada por médico tratante, sobre la base de la denuncia de accidente de trabajo	No se requiere acreditar cotizaciones previas	Reparto Simple (incluido en el aporte del 10% realizado por el empleador)
		El subsidio por accidente de trabajo será equivalente al 90% del salario cotizante, al inicio de la incapacidad	Su duración máxima será de 26 semanas prorrogables por otras 26 semanas, solo si con ella se evita la incapacidad permanente		
Largo plazo	Pensión de Invalidez/Muerte Riesgo Común	1) 70% del Salario Referenciales (SR) (invalidez >60%) 2) Grado invalidez x SR. (invalidez 50%-60%) Pensión por Muerte: 70% del SR	Menor de 65 años	60 cotizaciones (condiciones aplican para menores)	Fondo de Riesgo Común (prima de 1,71% a cargo del empleado)
	Pensión de Invalidez/Muerte Riesgo Profesional y Riesgo Laboral de independientes	1) 100% del SR (Invalidez >60%) 2) Grado Invalidez x SR. (Invalidez 25%-60%) 3) 48 veces el SR. (Invalidez 10%-25%) Pensión por Muerte: 100% del SR	Menor de 65 años	Ser menor de 65 años	Fondo de Riesgo Profesional (prima de 1,71% como aporte patronal y la misma proporción en el caso de independientes)

Fuente: elaboración propia en base a la Ley No. 065 de pensiones y publicaciones en el portal web de la Caja Nacional de Salud (<http://www.cns.gob.bo/>).

De acuerdo a la Tabla 30, a diciembre de 2015 se alcanzó un total de 20.614 personas que accedieron o generaron beneficios por riesgos de largo plazo (7.210 por invalidez y 13.404 por muerte). Se observa que hay mayor cantidad de beneficiarios por riesgo común, lo cual se refleja también en el costo de dichas prestaciones.

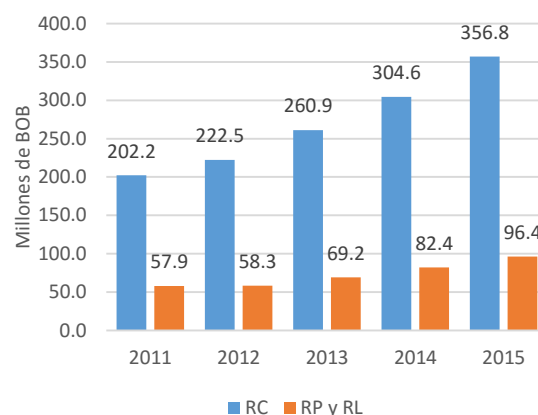
El Gráfico 24, muestra que en el caso de riesgos por muerte, el pago de pensiones por riesgo común se incrementó desde BOB 202,2 millones en 2011 hasta BOB 356,8 millones, en cambio el pago total de pensiones por riesgo profesional y laboral solamente alcanzó a BOB 96,4 millones en 2015. Por otro lado, el Gráfico 25 muestra una menor diferencia entre los pagos anuales por pensiones de invalidez en casos de riesgo común y profesional/laboral, con BOB 184,4 millones y BOB 103,8 millones respectivamente.

Tabla 30. Bolivia: Casos que generaron pensiones por riesgos de largo plazo, Diciembre 2015

INVALIDEZ			
	Mujeres	Varones	Total
Riesgo Común	1.819	2.125	3.944
Riesgo Profesional	226	2.907	3.133
Riesgo Laboral (independientes)	1	132	133
Total	2.046	5.164	7.210
MUERTE			
	Mujeres	Varones	Total
Riesgo Común	2.325	8.432	10.757
Riesgo Profesional	139	2.399	2.538
Riesgo Laboral (independientes)	0	109	109
Total	2.464	10.940	13.404

Fuente: Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros, en base a datos de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS).

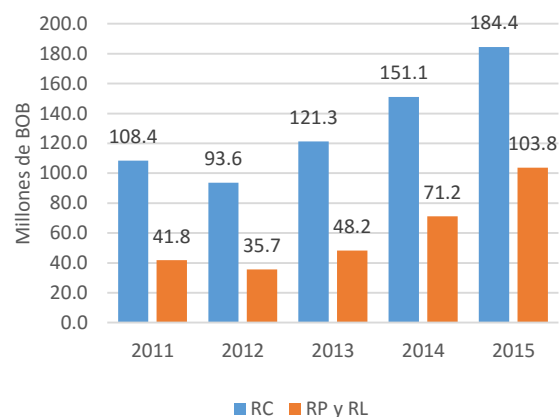
Gráfico 24. Monto anual pagado en pensiones por Muerte (largo plazo)



Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros y la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS).

RC: Riesgo Común; RP y RL: Riesgo Profesional y Riesgo Laboral para independientes

Gráfico 25. Monto anual pagado en pensiones por Invalidez de largo plazo



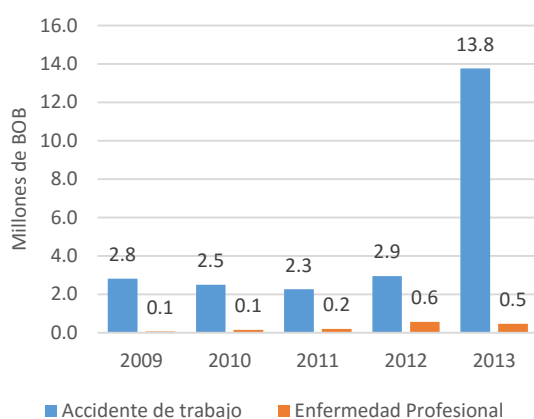
Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros y la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS).

RC: Riesgo Común; RP y RL: Riesgo Profesional y Riesgo Laboral para independientes

En el caso del seguro de riesgo profesional de corto plazo, no se pudo acceder a información

sobre la cantidad de beneficiarios y montos pagados para todo el sistema de cajas de salud, sin embargo analizando una de las principales cajas de salud en el país (Caja Nacional de Salud - CNS), se observa que el monto anual pagado por dicha entidad en 2009 representaba de BOB 2,8 millones en el caso de prestaciones por accidentes de trabajo, monto que se fue manteniendo de forma similar en 2012, sin embargo para el año 2013 el costo de dichas prestaciones se elevó notablemente a un nivel de BOB 13,8 millones (Gráfico 26). En el caso de prestaciones por enfermedad profesional, durante 2012 y 2013 se observa un costo con niveles entre BOB 600 mil y BOB 500 mil respectivamente.

Gráfico 26. Monto anual pagado en pensiones por riesgos de corto plazo



Fuente: Reporte de cotizaciones, ingresos y egresos de la Caja Nacional de Salud (<http://www.cns.gob.bo/>)

3.6. Nivel de cobertura

La utilización de la Encuesta de Hogares 2014, permite realizar el análisis de la cobertura de la Seguridad Social en Bolivia y específicamente del sector al recurrir al uso de las respuestas de la población económicamente activa (PEA) ocupada, respecto a su afiliación a los seguros de salud y a

las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Tabla 31. Población ocupada según afiliación a Seguros de Salud, 2014

Tipo de seguro de salud	Personas		
	Urbana	Rural	Total
Seguro Público	261.186	327.540	588.726
Caja de Salud	740.426	102.924	843.350
Seguro Privado	65.380	5.640	71.020
Otro	5.713	102	5.815
Ninguno	2.185.743	1.651.829	3.837.572
Sin especificar	0	586	586
Total	3.258.448	2.088.621	5.347.069

Tipo de seguro de salud	En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total
Seguro Público	8,0%	15,7%	11,0%
Caja de Salud	22,7%	4,9%	15,8%
Seguro Privado	2,0%	0,3%	1,3%
Otro	0,2%	0,0%	0,1%
Ninguno	67,1%	79,1%	71,8%
Sin especificar	0,0%	0,03%	0,01%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 32. Población ocupada según afiliación a las AFP, 2014

Afiliación a las AFP	Número de personas		
	Urbana	Rural	Total
Afiliado	731.061	70.344	801.405
No afiliado	2.526.286	2.018.277	4.544.563
Sin especificar	1.101		1.101
Total	3.258.448	2.088.621	5.347.069

Afiliación a las AFP	En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total
Afiliado	22,4%	3,4%	15,0%
No afiliado	77,5%	96,6%	85,0%
Sin especificar	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

A nivel nacional, la cobertura del seguro de corto plazo solamente llega a un total de 15,8% de la población ocupada. En el área urbana este porcentaje es superior con un 22,7% mientras que en el área rural es solamente de 4,9%. El seguro

público es el de mayor afiliación en el área rural (15,7%) que en el área urbana (8%). La Tabla 31 muestra el detalle de afiliación a las cajas de salud y otros beneficios en salud, según área de residencia.

En el caso de pensiones, el nivel de afiliación es similar, existiendo solamente un 15% la población que cuenta con la afiliación respectiva en una de las AFP. En el área rural la afiliación es de 3,4% mientras que en el área urbana es de 22,4% (Tabla 32).

Cobertura de seguridad social en el sector de la construcción

Según la Tabla 33, el 89,8% del sector constructor no tendría cobertura en las AFP, por lo que solamente 48 mil trabajadores estaría afiliado a la seguridad social de largo plazo y tiene la posibilidad de contar con una jubilación a futuro. Según el área de residencia no se observan diferencias sustanciales, sin embargo preocupa que menos de 10 mil trabajadores del área rural sean los que cuentan con la afiliación de largo plazo.

Tabla 33. Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014

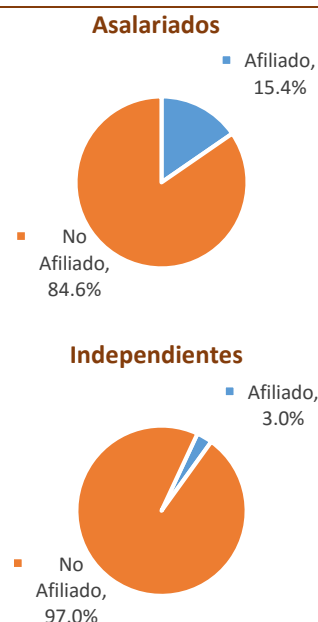
Afiliación a las AFP	Número de personas		
	Urbana	Rural	Total
Afiliado	39.262	8.993	48.255
No afiliado	334.540	88.696	423.236
Total	373.802	97.689	471.491
Afiliación a las AFP	En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total
Afiliado	10,5%	9,2%	10,2%
No afiliado	89,5%	90,8%	89,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Para analizar la falta de cobertura de largo plazo en el sector, se realizó una diferenciación según el tipo de remuneración. El Gráfico 27 muestra que

en el caso de los constructores asalariados solamente el 15,4% cuenta con la afiliación respectiva a las AFP. Por otro lado, solo 3% de los trabajadores independientes se encuentra afiliado.

Gráfico 27. Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a las AFP, 2014 (*)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

En cuanto al seguro de corto plazo, solamente el 7,9% del sector cuenta con el registro o afiliación respectiva en alguna Caja de Salud. El 8,8% del sector afirma que solamente tiene acceso a los seguros de tipo público (Servicio Integral de Salud y centros médicos de gobernaciones y municipios) y solamente el 1,2% puede pagar un seguro privado (Tabla 34). En el área rural una mayor proporción de trabajadores constructores acceden a los seguros públicos.

Diferenciando la cobertura según el tipo de trabajadores, en el caso de los constructores asalariados, que por su relación de dependencia deberían contar con un seguro en las Cajas de

Salud, se observa que solamente el 11,3% de este grupo de trabajadores cuenta con la afiliación respectiva, dejando al 78,1% de sector sin posibilidad de acceso a un seguro de salud (Gráfico 28).

En el caso de los trabajadores independientes la situación es similar a la de los trabajadores asalariados, pero existe una menor proporción de afiliación a una Caja de Salud (3%) teniendo al 87,6% de este grupo sin ningún acceso a un seguro de salud.

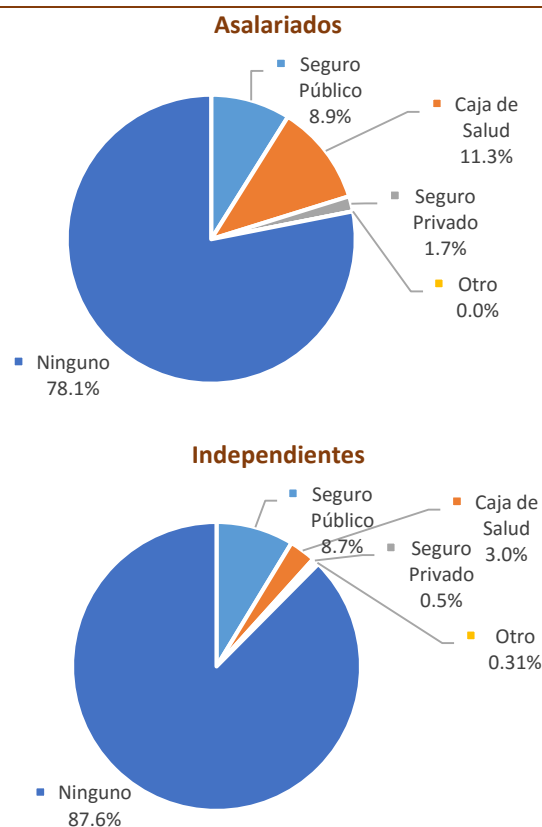
Tabla 34. Trabajadores de la construcción según afiliación a Seguros de Salud, 2014

Tipo de seguro de salud	Personas		
	Urbana	Rural	Total
Seguro Público	29.088	12.418	41.506
Caja de Salud	32.113	5.032	37.145
Seguro Privado	5.817	0	5.817
Otro	572	0	572
Ninguno	306.212	80.239	386.451
Total	373.802	97.689	471.491

Tipo de seguro de salud	En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total
Seguro Público	7,8%	12,7%	8,8%
Caja de Salud	8,6%	5,2%	7,9%
Seguro Privado	1,6%	0,0%	1,2%
Otro	0,2%	0,0%	0,1%
Ninguno	81,9%	82,1%	82,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Gráfico 28. Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a Seguros de Salud, 2014 (*)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

4. Marco regulatorio del sector

La regulación del sector de trabajadores de la construcción en Bolivia se encuentra normado por la Ley General del Trabajo que establece disposiciones para todos los trabajadores empleados u obreros que trabajan por cuenta ajena. La Ley establece los derechos y obligaciones de los trabajadores en relación al contrato de trabajo, trabajo a domicilio, condiciones de trabajo, jornada de trabajo, descansos y remuneraciones, así como de la seguridad e higiene en el trabajo, entre otros aspectos.

Entre otros instrumentos normativos de cumplimiento según ratificación internacional se encuentran el Convenio núm. 102 de la Organización Internacional del Trabajo “Convenio sobre la seguridad social, 1952” y ratificado por nuestro país en fecha 31 de enero de 1977, que establece las prestaciones de seguridad social mismo que ha sido complementado con la ratificación del Convenio núm. 128 “Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967”, y del Convenio núm. 130 “Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969”.

En el caso del sector de la construcción en específico, a través de la Ley núm. 545, de 14 de Julio de 2014, se ratifica en Bolivia el Convenio núm. 167 de la OIT, sobre “Seguridad y Salud en la Construcción”, adoptado en la 75a reunión de la Conferencia General. Para 2016, la aplicación del Convenio núm. 167 se encuentra en vigor¹⁰.

4.1. Convenio núm. 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción

El Convenio núm. 167 brinda la garantía de los derechos de que gozan los trabajadores de la construcción en el país. Entre las principales disposiciones del Convenio, figuran las garantías de protección y seguridad en el lugar de trabajo, andamiaje, uso de aparatos elevadores y maquinaria vehicular, instalaciones, trabajos en altura y excavaciones, alumbrado, electricidad, riesgos a la salud, ropa de trabajo y equipos de protección personal entre otros (Tabla 35). Asimismo, la aplicabilidad del Convenio consiste en que todos los derechos otorgados sean implementados y/o complementados en conformidad a la normativa propia del país, por lo tanto, se requiere de leyes, decretos supremos y reglamentos específicos que permitan su implementación.

El Convenio, define el alcance de la actividad de la construcción, misma que abarca:

- i. la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;
- ii. las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y

¹⁰

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102567

marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía;

iii. el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones;

Tabla 35. Principales disposiciones del Convenio 167 de la OIT

Campo de aplicación	• Establece la aplicación a todas las actividades de la construcción. • Establece la aplicación a los trabajadores por cuenta propia. • Define la actividad de la construcción. • Establece definiciones para obras, lugar de trabajo, trabajador, empleador, persona competente, andamiaje, aparato elevador, accesorio de izado.
Disposiciones Generales	• Consulta entre organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas a adoptar a efectos del Convenio. • Países que ratifican el presente Convenio se comprometen a adoptar y mantener una legislación que asegure el cumplimiento del mismo. • Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras. • Legislación nacional debe prever que empleadores y trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir las medidas prescritas de seguridad y salud. • Disposiciones de coordinación para más de un empleador que realicen actividades simultáneas. • Los responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y la salud de los trabajadores. • La legislación nacional deberá prever que los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo. • Los trabajadores tendrán la obligación de: (a) cooperar estrechamente con sus empleadores en materia de seguridad y de salud; (b) velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas; (c) utilizar los medios puestos a su disposición, y no de forma indebida; (d) informar a su superior y al delegado de seguridad de los trabajadores, de toda situación que pueda entrañar un riesgo y no puedan hacer frente por sí solos; (e) cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud. • La legislación nacional deberá establecer que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables. El empleador deberá adoptar medidas ante riesgos inminentes (interrumpir las actividades, evacuación de los trabajadores).
Medidas de prevención y protección	SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO • Deberán adoptarse precauciones para garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y exentos de riesgos. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y

	señalarse, medios seguros de acceso y de salida. Deberán adoptarse precauciones para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones. ANDAMIAJES Y ESCALERAS DE MANO • Montar andamiaje en buen estado cuando el trabajo no pueda ejecutarse con plena seguridad desde el suelo o de una parte de un edificio o de otra estructura permanente. A falta de otros medios seguros de acceso en puntos elevados, deberán facilitarse escaleras de mano, adecuadas y de buena calidad, afianzadas para impedir todo movimiento involuntario. Los andamiajes deberán ser inspeccionados por una persona competente. APARATOS ELEVADORES Y ACCESORIOS DE IZADO • Todo aparato elevador, y accesorios de izado deberán: (a) ser de buen diseño y construcción (buena calidad y resistencia apropiada); (b) instalarse y utilizarse correctamente; (c) mantenerse en buen estado de funcionamiento; (d) ser examinados y sometidos a prueba por personas competentes; (e) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada. • No deberán izarse, descenderse ni transportarse personas mediante ningún aparato elevador, a menos que haya sido construido e instalado con este fin, salvo en caso de una situación de urgencia. VEHÍCULOS DE TRANSPORTES Y MAQUINARIA • Todos los vehículos y toda la maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberán: (a) ser de buen diseño y construcción teniendo en cuenta, los principios de la ergonomía; (b) mantenerse en buen estado; (c) ser correctamente utilizados; (d) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada. Asimismo, deberán facilitarse vías de acceso seguras y apropiadas, y deberán organizarse y controlarse el tráfico. INSTALACIONES, MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MANUALES • Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán: (a) ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía; (b) mantenerse en buen estado; (c) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos; (d) ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada. En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionará instrucciones adecuadas para una utilización segura. Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente. TRABAJOS EN ALTURAS, INCLUIDOS LOS TEJADOS • Cuando la altura de la estructura o su pendiente excedan de las fijadas por la legislación nacional, deberán tomarse medidas preventivas para evitar las caídas
--	--

	de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos. Cuando los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o superficie frágil, a través del cual puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas. EXCAVACIONES, POZOS, TERRAPLENES, OBRAS SUBTERRÁNEAS Y TÚNELES - En excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas o túneles deberán tomarse precauciones adecuadas: (a) disponiendo apuntalamientos apropiados; (b) para prevenir los peligros de caídas de personas, materiales u objetos, o de irrupción de agua en la excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel; (c) para asegurar una ventilación suficiente a fin de mantener una atmósfera apta para la respiración; (d) para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de incendio o de una irrupción de agua o de materiales; (e) para evitar riesgos de eventuales peligros subterráneos. ATAGUÍAS Y CAJONES DE AIRE COMPRIMIDO - Las ataguías y los cajones de aire comprimido deberán: (a) ser de buena construcción (materiales apropiados, sólidos y resistencia suficiente); (b) estar provistos de medios que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de irrupción de agua o de materiales. La construcción, la colocación, la modificación o el desmontaje de una ataguía o cajón de aire comprimido deberán realizarse bajo la supervisión directa de una persona competente. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente. TRABAJO EN AIRE COMPRIMIDO - Establece que los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente en condiciones prescritas por la legislación nacional y únicamente por trabajadores cuya aptitud física se haya comprobado mediante un examen médico. ARMADURAS Y ENCOFRADOS - El montaje de armaduras y de sus elementos, de encofrados, de apuntalamientos y de entibaciones sólo deberá realizarse bajo la supervisión de una persona competente. Deberán tomarse precauciones para proteger a los trabajadores de los riesgos que entraña la fragilidad o inestabilidad temporales de una estructura. Los encofrados, los apuntalamientos y las entibaciones deberán estar diseñados, contruidos y conservados de manera que sostengan de forma segura todas las cargas a que puedan estar sometidos. TRABAJO POR ENCIMA DE UNA SUPERFICIE DE AGUA - Cuando se efectúen trabajos por encima o a proximidad inmediata de una superficie de agua deberán tomarse disposiciones adecuadas para: (a) impedir que los trabajadores puedan caer al agua; (b) salvar a cualquier trabajador en peligro de ahogarse. (c) proveer medios de transporte seguros y suficientes. TRABAJO DE DEMOLICIÓN
--	--

	• Establece las precauciones a adoptar cuando la demolición de un edificio o estructura pueda entrañar riesgos para los trabajadores o para el público. ALUMBRADO • En todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador deberá haber un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles. ELECTRICIDAD • Establece que todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser contruidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro. Además de tener las precauciones antes de iniciar obras de construcción. Aplicar normas y reglas técnicas para mantenimiento de cables. EXPLOSIVOS • Los explosivos sólo deberán ser guardados, transportados, manipulados o utilizados: (a) en las condiciones prescritas por la legislación nacional; (b) por una persona competente, que deberá tomar las medidas necesarias para evitar todo riesgo de lesión a los trabajadores y a otras personas. RIESGOS PARA LA SALUD • Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición. Se deberá prevenirse: (a) reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o (b) aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o (c) cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal. • Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo. • No deberán destruirse ni eliminarse de otro modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud. PRECAUCIONES CONTRA INCENDIOS • El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para: (a) evitar el riesgo de incendio; (b) extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio; (c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables. ROPAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
--	---

	• Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional. • El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos. • Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente y con principios de la ergonomía. • Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre. PRIMEROS AUXILIOS • El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal conformación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán garantizar la evacuación de los trabajadores heridos. Se establecen otras disposiciones sobre Bienestar, Información y formación, Declaración de accidentes y enfermedades.
Aplicación	Cada país miembro deberá: • Adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas; • Organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten.
Disposiciones Finales	• Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. • Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. • Otras disposiciones finales.

Fuente: elaboración propia en base al contenido del Convenio 167 de la OIT.

4.2. Organizaciones del sector de trabajadores constructores

La principal organización sindical que reúne a los trabajadores del sector constructor a nivel nacional es la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB) cuya sede se encuentra en la ciudad de La Paz. La

CSTCB está compuesta por Federaciones Sindicales en los nueve departamentos del país.

La CSTB fue fundada en el primer congreso de trabajadores constructores del país, en fecha 26 de abril de 1953, y cuenta con la respectiva personería jurídica. De acuerdo a los antecedentes publicados por la CSTCB en su portal web, el sector de los trabajadores en construcción se considera

como una fuerza sindical comprometida con el trabajo digno y productivo, y persigue los siguientes derechos¹¹:

- Derecho a un trabajo digno.
- Derecho a la estabilidad laboral, con salario digno y equitativo.
- Derecho a la seguridad e higiene ocupacional.
- Derecho a la seguridad social.

Asimismo, la CSTB reconoce que todos los derechos y beneficios adquiridos son irrenunciables, proclaman la equidad de género y

plena participación de las mujeres en el sector, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades, además de mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de sus afiliados, por medio del diálogo social.

Como una organización sindical de trabajadores, están afiliados a la Central Obrera Boliviana (COB), teniendo representantes de los sindicatos afiliados que participan en los congresos ordinarios y extraordinarios de la COB. La Tabla 36 resumen los principales aspectos relacionados a las funciones de la CSTCB en favor de su sector.

Tabla 36. Aspectos institucionales de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia CSTCB

Objetivos	a) La defensa de los intereses de reivindicaciones económicas y sociales de los trabajadores en construcción de Bolivia. b) Su solidaridad y afirmación de una sola clase de conciencia entre ellos. c) La Organización de Sindicatos y Federaciones en Construcción. d) Establecimiento de relaciones nacionales e internacionales de los trabajadores según bases que indica el Programa de Principios. e) La CSTCB no es de lucro sino de servicio sindical.
Sindicalizados	Se agrupa como organización de bases a todos los trabajadores de una misma empresa constructora, grupos de profesión, gremios, así como a trabajadores dependientes del Estado, entidades autárquicas, entre otras.
Federaciones	Sindicatos rurales y urbanos podrán agruparse en una Federación Sindical Departamental.
Funciones	• Actuar con máxima representación laboral. • Colaborar con los intereses de la clase obrera. • Requerir asesoramiento técnico de personal especializado. • Estimular y coadyuvar labores emprendidas por las organizaciones sindicales. • Promover convenciones, seminarios conferencias talleres, etc. con temas socio-económicos y políticos actuales. • Suministrar información, concejo y asesoramiento a toda federación. • Contribuir a crear una opinión pública en asuntos de la problemática socio laboral y sindical. • Intercambio de experiencias a nivel internacional.

Fuente: elaboración propia en base a los estatutos de la CSTCB y su reglamento interno.

¹¹ <http://www.cstcb.org.bo/>

4.3. Mapeo de actores clave

Los actores clave que se identifican en el trabajo de la construcción se dividen en cinco categorías de organizaciones cuya interacción debe ser impulsada, a fin de lograr un mayor apoyo y desarrollo del sector constructor buscando la cobertura de seguridad social para los trabajadores. En primer lugar, se tiene a las organizaciones que representan a los trabajadores del sector, responsables de demandar el cumplimiento de derechos en favor de sus afiliados. En segundo lugar están las entidades de supervisión y promoción de los derechos por

medio de políticas públicas, generalmente entidades del sector público.

En tercer lugar, se identifica como actores clave a organismos que brindan apoyo directo al conjunto de trabajadores en defensa de sus derechos y colaborando al fortalecimiento del sector. Por el cuarto grupo de actores resulta importante tomar en cuenta a las organizaciones orientadas a la investigación, a fin de contar con mayores estudios sobre el sector. Finalmente, se incorpora a las organizaciones de empleadores con quienes los trabajadores tienen una relación estrecha al momento de conciliar sus demandas (Tabla 37).

Tabla 37. Mapeo de actores clave relacionados con el sector de la construcción

Organizaciones de trabajadores	Entidades de supervisión y promoción de políticas públicas	Organizaciones de apoyo al sector y defensa de los derechos	Organizaciones de investigación	Organizaciones de empleadores
- Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB). - Federaciones Departamentales de trabajadores en construcción. - Central Obrera Boliviana (COB). - Central Obrera Departamental (COD).	- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social - Ministerio de Salud - Ministerio de Económica y Finanzas Públicas - Ministerio de Obras Públicas - Otros ministerios del sector público	- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Red Habitat - Defensor del Pueblo - Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia (APDHB)	- Instituto Nacional de Estadística (INE) - Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) - Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	- Confederación Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (C.E.P.B.). - Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) - Cámaras Departamentales de la Construcción (CADECO) en los 9 departamentos - Gobiernos Departamentales y Municipales

Fuente: elaboración propia.

4.4. Empleadores del sector de la construcción

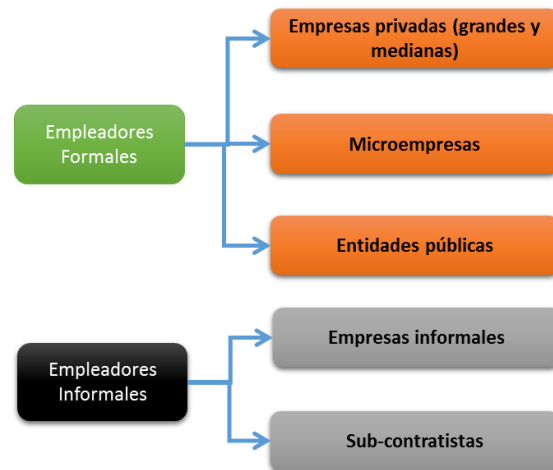
A efectos del presente estudio podemos diferenciar a los empleadores del sector de la construcción según la característica de formalidad a momento de la relación con sus trabajadores. De esta forma identificamos a todos aquellos empleadores que contratan empleados u obreros, que se encuentran en calidad de dependientes. Por otro lado existen aquellas empresas informales que escapan al marco de regulación laboral y que, por característica informal, las hacen difícil de clasificar e identificar.

En el ámbito formal, las empresas están diferenciadas en dos grandes grupos, empresas constructoras de tipo privado y empleadores públicos. Los empleadores privados de la construcción están conformados por empresas constructoras grandes y medianas y por otro lado por microempresas. En el caso de los empleadores públicos se encuentran los Gobiernos Departamentales, Municipales, Universidades, y otras entidades públicas, del poder ejecutivo y asean ministerios, organizaciones descentralizadas o desconcentradas que contratan servicios de constructores (Gráfico 29).

En el caso de los empleadores informales, se distinguen principalmente a aquellas empresas sin personería jurídica ni cumplimiento de beneficios sociales, además de otro grupo de empresas independientes denominados sub-contratistas, quienes sub contratan la mano de obra a trabajadores constructores con quienes no tienen

obligaciones contractuales ni pago de beneficios sociales.

Gráfico 29. Esquema de empleadores del sector de la construcción



Fuente: elaboración propia en base.

En el caso de los empleadores privados, en Bolivia existe la oportunidad de contar con el apoyo de una organización que representa a las empresas constructoras, denominada Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO). La CABOCO está representada a nivel regional por las nueve Cámaras Departamentales de la Construcción (CADECO).

Sin embargo, a pesar de que el universo de empleadores de tipo privado pueda ser de más de 15 mil empresas en todo el país¹², actualmente las empresas afiliadas a la CABOCO representan un grupo inferior. Solamente entre los departamentos del eje central se tiene un total de 525 empresas registradas en las bases de datos de las Cámaras Departamentales (La Paz: 229, Cochabamba: 113 y Santa Cruz: 183)¹³.

¹² Dato obtenido de acuerdo a conversación sostenida con la Directora Ejecutiva de la CABOCO.

¹³ Datos obtenidos de las páginas web de las CADECO en cada departamento. <http://www.cadecolp.com/> ;

<http://www.cadecocruz.org.bo/> ;
<http://www.cadecocbba.com/>

5. Resultados del estudio cualitativo a trabajadores y empleadores del sector de la construcción

El presente capítulo expone los resultados de los grupos focales realizados a trabajadores y empleadores del sector de la construcción, especialmente respecto a la experiencia como constructores y sus percepciones con relación a la seguridad en el trabajo y la cobertura de Seguridad Social. Esta información se logró recopilar a través de una serie de grupos focales realizados en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Asimismo se exponen opiniones recogidas de líderes relacionados directa e indirectamente con el sector.

5.1. Resultados de los grupos focales a trabajadores

La experiencia en la construcción

Los trabajadores que participaron de los grupos focales señalaron importantes opiniones con respecto a la experiencia del constructor boliviano, rescatando especialmente el origen de su profesión constructora en el caso de trabajadores varones al hacer referencia de forma general a un oficio iniciado en edades jóvenes y en muchos casos fomentados por el aprendizaje familiar al ayudar en similares actividades a sus progenitores *“siguiendo esa herencia... de mi papá, que siempre ha sido constructor y hasta ahora... cuando tenía 7 u 8 años yo le ayudaba”, “ayudando a mi papá he empezado con 10 años, después a mis 18 años he entrado en Alcaldía, actualmente trabajo ahí”*

Asimismo, se hace notar que siendo jóvenes y por la característica de la actividad, se empieza a hacer una carrera que inicia con funciones de ayuda para que una vez que se van adquiriendo mayores destrezas se va escalando a puestos de más experiencia, *“empecé como ayudante y hasta ahora somos independientes,... el tiempo va avanzando y nuestra categoría también va subiendo, ascendemos a maestro... para mí la construcción desde mi punto de vista ha sido tan bonito, tan arte”, “Todos hemos surgido trabajando de peón, ninguno de nosotros ha entrado directamente a un puesto”*.

Otra característica esencial del sector hace referencia a la variedad de tareas que se van aprendiendo además del esfuerzo físico que requiere la actividad constructora a diferencia de otros sectores *“he empezado barriendo calles, también como albañil, jardinero, pintor, sereno y actualmente también tengo un trabajo excavando. La rama de construcción es amplio”, “realmente es sacrificarse en la construcción, es empezar de un peón, como manejar pico y pala, como tienes que preparar el estuco, como tienes que hacer”*.

Se rescata también la importancia de una gran captación de trabajadores por parte de empleadores de tipo público, quienes en los últimos años habrían mejorado como una opción laboral atractiva *“Antiguamente nadie quería entrar a trabajar a la alcaldía, porque era un sueldo miserable... ahora quien no quiere entrar”*

Participación femenina:

En el caso de las mujeres constructoras su experiencia de ingreso al sector está más relacionada con la directa necesidad de generar ingresos al ser estas mujeres las responsables del hogar, aunque se afirma que cada vez ya hay más mujeres que ingresan en esta actividad.

"Generalmente de mis compañeras que son afiliadas son mamás y papás, son jefes de familia". "Hoy por hoy, más que todo hay mujeres trabajando en el área de la construcción, tal vez en los 90 o 95 no se veía mucho, pero hoy por hoy trabajamos", "no nos podemos comparar a un hombre, pero tenemos el mismo derecho que los hombres, que siempre nos han discriminado".

El ingreso al sector se les ha facilitado a estas personas con necesidad de generar ingresos, gracias a que el sector abre la oportunidad de trabajo a mano de obra no calificada, siendo que se puede empezar con ciertos trabajos a pesar de no contar con experiencia alguna *"mis compañeras, que han llegado a optar esa opción, porque era un trabajo que no te piden currículum, qué hayas estudiado, en qué rama has estado, y es más accesible ese trabajo, es por eso". "ingrese como peonas, como ayudantes, pura excavación, cargar piedras, todo llevar, traer, todo lo que es servicial para el maestro, así he empezado yo".*

Sin embargo a pesar de que actualmente existe una mayor participación femenina, se opina que las condiciones de trabajo exigen mayor esfuerzo por parte de ellas, no solamente en cuanto al esfuerzo físico sino también sobre la forma de trato con discriminación que reciben en el ambiente laboral *"tal vez para las mujeres es un poquito más sacrificado que para los varones, porque hay veces no nos miran con igual fuerza, tal vez incluso las mujeres generalmente sufrimos al alzar los pesados, también en excavaciones", "El trato una discriminación total, de imilla no me sacaba. Tal vez también porque yo era más joven, ahora ya, uno cambia, este trabajo te va gastando, te va desgastando en todo, te vas cansando, negreando, ya no eres la misma de antes".*

Aunque la discriminación hacia la mujer aún persiste en el sector, también hay opiniones que

afirman que hay cambios favorables en respuesta al aprendizaje que también ellas logran, *"hemos sido al principio discriminadas, hoy por hoy estamos aceptadas, yo también he empezado como peón, tal vez barriendo los escombros, luego me han ascendido como ayudante, luego como contramaestre,... hoy estoy trabajado como maestro", "mis compañeros (varones) me enseñaron a agarrar la pala, la picota, me enseñaron, el empedrado igual, me enseñaron como se empedraba, gracias a los compañeros he aprendido mucho".*

Otro aspecto de la discriminación hacia las mujeres en el sector, está relacionado con la percepción de las mujeres quienes reciben una menor remuneración en comparación a los hombres, *"las compañeras que trabajan ganan menos que el hombre, por el mismo trabajo realizado, y no hay forma de reclamar".*

Por otro lado, el trabajo femenino en el sector es valorado por los mismos trabajadores varones, quienes reconocen el gran aporte de las mujeres en la construcción, caracterizado principalmente por habilidades y comportamientos que las hacen en mejores trabajadores. *"Las mujeres son más responsables que nosotros (los varones)", "Las mujeres son más detallistas y por eso hacen buen trabajo (de obra fina)"*

Migración:

La migración también es un aspecto que resalta en la opinión de los trabajadores, siendo que muchas personas han empezado cuando migraron hacia las ciudades capitales principalmente por la necesidad de generar ingresos, *"Trabajando como ayudante en la construcción, nosotros somos de provincia, vinimos acá a buscar fuente de trabajo", "Yo comencé a trabajar a los catorce años, yo soy huérfano, sin madre y tenía que sobrevivir, yo crecí*

en el altiplano y me vine aquí con los catorce (años)”.

Prevención de accidentes y enfermedades

En cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades los trabajadores señalan que su sector se ha caracterizado por una falta de cuidado de la integridad del trabajador a fin de prevenir las eventualidades, especialmente cuando se inicia en la actividad constructora en edades tempranas. Esta desprotección está relacionada principalmente con la falta de equipamiento de ropa de trabajo e implementos para cuidar la integridad física del trabajador. *“La primera vez que nosotros fuimos, desprotegidos siempre los trabajadores, sin seguridad industrial, no teníamos ni guantes y todos los dedos se me han empezado a pelar, por manipular la cal”, “los primeros días que me pusieron a hacer mezcla para obra fina, me ponía nervioso, no diluía y metía las manos y a las tres de la tarde las manos sangrando y no sabía... la primera semana no podía ni echarme, porque me dolía la espalda”*

Los trabajadores también hacen referencia a que esta situación de falta de seguridad en el trabajo era con mayor intensidad años atrás, *“Antes, teníamos que entrar al alcantarillado sin máscaras, sin botines” “Antes trabajábamos con pico y pala sin ninguna protección,... mis compañeros muchos de ellos trabajaban con abarcas”.*

Sin embargo, con los avances tecnológicos perciben que aún se tiene mucha falta de prevención y dotación de equipamiento debido a la falta de normativa de seguridad o por el incumplimiento por parte de las empresas. *“Actualmente, dadas las condiciones y tecnología avanzada hay normas, pero lamentablemente no cumplen (las empresas), o si cumplen, cumplen*

parcialmente”, “Se ve no más falta de responsabilidad por parte de los empleadores, de las grandes empresas que muchas veces no cumplen con lo que es la seguridad laboral, en este caso la dotación de ropa de trabajo”.

Debido a la falta de cumplimiento de las empresas los trabajadores tienen opiniones con respecto a que son ellos los que deben recurrir a negocias con las empresas al no existir un ente que vele por los derechos de los trabajadores, *“No hay una norma... No hay quien haga cumplir, estamos mendigando, nos rogamos a las empresas para que nos doten ropa de trabajo”, “En las empresas grandes dotan pero son pocas las que dotan un buen material también”.*

Por otro lado, perciben un sentimiento de discriminación en la otorgación de implementos por parte de las empresas, especialmente con respecto al género y el tipo de empleador, *“todos los overoles que venden es destinado a los hombres, todo está destinado al físico del varón, ese es el grado de discriminación”, “Todos los obreros de la Alcaldía deberían recibir el mismo trato, no deberían hacer las diferencias entre sub alcaldías”, “Dentro las empresas publicas también se tiene discriminación, los estándares de seguridad (industrial) del municipio no tiene comparación con otras empresas publicas... por ejemplo en el caso de yacimientos la seguridad es lo primero”.*

Otra causa de la falta de prevención de accidentes tiene relación con respecto a los contratos de obras, que según la normativa actual limita a que se elija el precio más bajo, por tanto los empleadores bajan el presupuesto en relación al equipamiento, *“El tema de la seguridad industrial de las empresas públicas nos dan dotaciones pero no de acuerdo a la normativa que nos tienen que dotar. La ley 181 dice el precio más bajo, lo que*

tienen que comprar, la adjudicación, el precio más bajo es ropa que no sirve en realidad"

También existe una clara opinión con respecto a las diferencias entre trabajadores dependientes e independientes (cuenta-propias o libres), especialmente porque estos últimos trabajan para los llamados contratistas que subcontratan la mano de obra siendo informales, *"Hay empresas constructoras que omiten muchos pasos en tema de seguridad industrial, sub contratan contratistas, y los contratistas contratan albañiles cuya mano de obra es más barata en ese sentido no les dan ropa de trabajo seguridad industrial, peor seguridad social", "nos dotan (a) los que somos trabajadores de empresas, pero los compañeros que son informales, lamentablemente no tienen nada, por eso hay muchos accidentes y tampoco saben dónde acudir a un médico"*. Los trabajadores independientes ratifican esta opinión de alto riesgo que caracteriza a su sector, siendo ellos mismos quienes deben asumir el costo de implementos cuando fuera posible económicamente, además perciben que al no estar bajo alguna garantía normativa son trabajadores a los que se vulneran sus derechos a momento de sufrir accidentes, *"nosotros los trabajadores independientes nos compramos de nuestro propio dinero, para protegernos. Imagínese en una construcción que te caiga una maderita ya estas con la cabeza rota, entonces es lamentable", "somos invisibles, nadie nos ve, un compañero se muere, dentro de eso el dueño negocia y no hay una ley que los ampare"*.

En el caso de las mujeres también existe la necesidad de contar con implementos debido al riesgo de trabajo y que en muchos casos no es posible afrontar el costo de forma personal, *"Como cuenta propia, nosotras hay veces que no nos alcanza para comprarnos unas botas o casco, muchas de mis compañeras trabajan incluso con*

falda y sus enaguas, y una de esas en el edificio había estado cerca del guinche y como la correa gira su pollera se la había tragado, pero si hubiera dotación de ropa de trabajo, no pasarían esas cosas, es más riesgoso".

Los constructores independientes también hacen notar que las diferencias entre las condiciones de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades son peores al distinguir los trabajos en campo, siendo que al estar realizando un trabajo sin implementos de seguridad y por las condiciones del clima son más propensos a sufrir enfermedades, *"el clima es jodido allá, es constantemente la lluvia entonces uno tiene que estar mojado, no tiene ropa de agua y hay gente que se compra nylon, pero uno necesita ganarse la plata para su familia, tienen que trabajar, como sea tiene aguantar"*. *"Allá (en campo) con botas tienes que trabajar porque es lluvia y barro, ahora tengo hongos, porque más que todo trabajamos en el agua"*.

Existe también una percepción general sobre que los principales accidentes también pasan por los descuidos personales y ocurren porque no hay muy buena educación en los propios trabajadores, siendo pocas aquellas personas que son responsables y teniendo los implementos de seguridad los utilizan *"Más que todo no se ponen porque les molesta, les incomoda y a veces...yo a veces, por ejemplo, cuando me pongo el casco, con el cabello me incomoda, pero tengo que ver también como tengo que ponerme cosa que el casco me proteja, porque es protección no es un adorno (mujer constructora)"*.

Protección social

En cuanto a la protección social se obtuvieron respuestas sobre la cobertura de los sistemas de seguridad social y sobre cuales son las dificultades

que atraviesa el sector, además de la necesidad de obtener una mejor cobertura principalmente relacionada con el acceso al seguro de salud y mejores oportunidades para acceder a una renta de jubilación adecuada.

En Salud:

La diferencias de cobertura de corto plazo entre trabajadores asalariados e independientes es muy evidente en la percepción de los trabajadores constructores, especialmente porque solamente aquellos trabajadores con contratos formales son lo que gozan de los beneficios del seguro de corto plazo al estar cubiertos por las Cajas de Salud gracias al aporte del empleador, *“mi caso yo soy (trabajador) municipal, trabajo en la Alcaldía y casi no tenemos problemas, más bien yo tengo la suerte que estoy asegurado”, “Los que somos sindicalizados tenemos atención pero los que trabajan eventualmente no tienen caja de seguros no tienen implementos de trabajos”*

De esta forma la percepción general de los trabajadores hace referencia a la falta de cobertura en especial hacia el sector independiente, siendo los trabajadores cuenta-propia aquellos que no tienen acceso a la salud. Asimismo, cuando sufren de alguna eventualidad son ellos mismos quienes deben afrontar el gasto por la atención médica, siendo que los empleadores no se hacen responsables, *“El seguro de salud, nosotros como particulares constructores, no usamos ninguno, de nuestros bolsillos tenemos que gastar”, “En el caso de los libre, cualquier accidente que pasa, el empresario se hace al loco entonces la familia queda abandonada”, “el tema de la salud para nosotros (independientes) no hay protección, sinceramente no existe, recurrimos a nuestro sueldo”, ““Cuando uno no tiene dinero tiene que conseguir de otro lado prestándose (para la atención)”*

Esta característica de desprotección hace mayor impacto no solo a momento de no contar con la atención médica sino también por la discontinuidad de generar ingresos, a diferencia de los trabajadores dependientes que continúan recibiendo su salario íntegro mientras guardan reposo, *“Los trabajadores libres no cuentan seguro, no cuentan con baja médica como nosotros (dependientes) que los días que no trabajamos tenemos pagado, los meses que se van a la casa directamente es sin goce de haberes”, “los trabajadores particulares, cuando se accidentan tienen que guardar un reposo pero a costa de cada uno, a parte de los gastos de medicamento, pero el que tiene esa relación patronal está cubierto su salario, sus ingresos se mantienen”.*

Asimismo, los constructores independientes perciben que los empleadores simplemente evaden su responsabilidad culpando al mismo trabajador por no haber tenido el cuidado respectivo, *“nadie se responsabiliza, te dicen -por qué no te has cuidado- nos echan la culpa a nosotros, entonces nosotros tenemos que aguantar y día que no trabajas no te paga nadie”, “cuando uno tiene un problema de salud corre con su riesgo personal su gasto, a veces cuando pasa en la casa del empleador se hace cargo”*

En el caso de las mujeres constructoras independientes, la situación de falta de cobertura tiene más casuísticas, específicamente relacionadas con los periodos de gestación, *“Lamentablemente las mujeres no cuentan (con beneficios sociales), no se les reconoce los días antes y después del parto, ellas están descansando en casa y ¿quién les paga eso?”, “cuando están en estado de gestación, tienen que trabajar normal, porque no nos dan permiso, o si es que te dan ese*

día no te pagan, porque un día al menos requieres para tu control”, “no se tiene los 90 días que tienen para recuperarse después del parto, las mujeres que trabajamos en el área de la construcción no gozamos de eso”.

Además del embarazo, existen otras dificultades que atraviesan las mujeres constructoras relacionadas directamente con el esfuerzo físico *“mis compañeras sufren los que es el descenso de matriz, sufren hemorragia y muchas de mis compañeras han muerto”*. Por otro lado también existe opiniones con respecto a la dificultad de trabajar en ambientes que no son apropiados para sus hijos, siendo que no pueden llevarlos para que estos no sufran accidentes, y que las empresas no proporcionan guarderías apropiadas, *“Las mujeres que trabajan en la construcción es difícil que lleven a sus hijos a las obras para que no tengan accidentes”*.

El seguro de salud no solamente ayuda a las familias en resolver sus problemas médicos, siendo que da mayor seguridad psicológica a las familias y en especial cuando los trabajadores son responsables del hogar, *“(hay) paro laboral para ellos (independientes), no hay ingresos de ningún tipo, y aparte el bajón psicológico porque es el que mantiene la familia”, “cuando nosotros tenemos ese seguro estamos protegiéndonos nosotros mismos, si en mi familia pasa algo y no tengo el suficiente dinero para cubrir el gasto ya es una preocupación para mí, entonces el seguro da seguridad”*

La percepción de contar con un seguro que sea adquirido por cuenta del propio trabajador no es rechazada por los trabajadores independientes, sin embargo exigen que si se contaría con un seguro, el mismo cubra adecuadamente, *“deberíamos presentar un aporte por trabajador, si uno mismo no se va cubriendo quien le va a curar*

nadie”, “nosotros lo que necesitamos es una atención de tercer nivel, de primer nivel sí vamos a dar un inicio, pero con la posibilidad de adquirir prestación de servicio de otras cajas”

En Pensiones:

En el caso del largo plazo, la percepción de los trabajadores constructores con respecto a la cobertura específicamente se limita a trabajadores que tienen el aporte para su jubilación. Aunque perciben que hay oportunidades para estos trabajadores de que pueden llegar a obtener una renta de jubilación, sin embargo no observan un gran beneficio en cuanto al aprovechamiento de la misma siendo que los trabajadores prefieren seguir trabajando a pesar de la edad y sus capacidades físicas, *“La mayoría de la gente mayor está esperando su jubilación, podemos trabajar hasta que podamos tenemos fuerzas todavía para trabajar”, “Mucha gente entiende que puede tender jubilación, pero mucha gente prefiere morir trabajando”*.

Una de las razones de continuar trabajando en opinión de los trabajadores es porque el nivel económico de la renta no compensa los salarios que pueden percibir de continuar trabajando, *“Hay mucha gente mayor que sigue trabajando y trabaja por que su renta no es lo mismo que lo que está ganando, entonces no quiere jubilarse quiere seguir trabajando para ganar el sueldo que tiene”, “La gente prefiere ser trabajadores activos a ser pasivos, porque ganan más”*

En el caso de los trabajadores independientes, perciben que el seguro a largo plazo es una aspiración muy importante que tienen como sector, *“las fuerzas nos abandonan, para eso ya hay que ir pensando en un seguro a largo plazo”*. Sin embargo, también están conscientes de que actualmente existen oportunidades de realizar

aportes voluntarios para acceder a la jubilación, pero que se necesita mayor socialización entre el sector independiente, aunque si bien los trabajadores en ciertos momentos pueden estar en capacidades de aportar, debido a que no cuenta con continuidad laboral es difícil asegurar también el aporte, *“Independientemente pueden aportar, antes se pagaba solamente el mínimo pero ahora tienen que aportar según sus ingresos”, “hay compañeros que hacen sus aportes a la jubilación, se necesita más socialización”. “Puede hacer un aporte por su cuenta, pero a muchos de los trabajadores independientes les falta la concienciación”, “Uno se compromete a aportar pero en el mejor momento falla el trabajo,... mientras no te descuentan es muy difícil hacer el aporte pero si es muy necesario”.*

Los trabajadores perciben también que los beneficios mínimos establecidos con relación a la seguridad social de largo plazo son una gran ayuda para la población adulta mayor, pero que el monto no es suficiente para afrontar los gastos familiares, *“La renta dignidad me causa satisfacción porque cada mes cobro 250, pero eso no me alcanza por eso vengo a trabajar todavía”, “250 Bs es muy bueno recibir pero para sostener a la familia no da, uno tiene que seguir trabajando”.*

Gestión del sistema de seguridad social

En salud:

En cuanto a la eficacia y transparencia del funcionamiento del sistema de seguridad social de corto plazo, la percepción de los trabajadores constructores está relacionada específicamente con la falta de calidad en los servicios de las Cajas de Salud, la falta de una buena administración y falta de mayor presencia de profesionales médicos.

La mala calidad del servicio se hace más visible con respecto a los tiempos programados para citas, exámenes y pruebas médicas, siendo que estas se extienden a periodos mayores al mes, lo que perjudica a los trabajadores quienes no reciben la atención oportuna, *“el servicio que nos ofrecen actualmente en las diferentes Cajas Nacionales es pésimo, es lamentable, muchas veces para un examen o para una atención especializada tenemos que esperar meses”, “Con mi hijita vamos a la Caja, operación vesícula biliar es (le dijeron), vaya a programar... enero es la consulta y para mayo nos programan, hasta mientras ¿no será que el paciente va a morir?”*

Otras opiniones apuntan a que hay una falta de infraestructura en las Cajas de Salud, y que los tratamientos que dan son solamente paliativos, *“Mi compañera que necesita una intervención quirúrgica que hace tres meses que le han programado y entonces lo van posponiendo cada vez que va, (dicen) que no hay cama, pero la enfermedad que sufre sigue avanzando”, “Lo de la Caja Nacional y nosocomios va de mal en peor,... en vez de dar un buen tratamiento a la personas solamente le estamos dando un remedio para un día”, “Ese medicamento no cubre, el seguro no cubre, ahora si usted quiere ese medicamento tiene que comprarse con su dinero”.*

Asimismo los constructores refieren a que la atención de emergencia es de igual forma una desventaja en el sistema, siendo que no hay una atención inmediata ni apropiada, *“Uno se accidenta y va lo botan a la camilla y tienen que esperar, no vienen a auxiliar ese rato, ¿para eso es nuestra Caja?”, “Hemos tenido un caso de un accidente hemos hecho la atención pre-hospitalaria, se los entablilla, pero se lleva a la Caja y le hacen esperar le hacen sentar y le levantan de la camilla”.*

Por otro lado reclaman que hay cierta conducta incorrecta en el funcionamiento de las Cajas y el personal, especialmente relacionada con la discriminación que reciben los trabajadores a momento de la atención, *“si no tienes es amistad o esa –muñeca- (con los médicos) otros están esperando tres meses, como dicen hasta se pueden morir”, “la discriminación empieza desde la presencia de uno y forma de hablar”, “al que no tiene plata se va con su papelito (receta), y al que tiene dinero le mandan a otro particular”, “Si se hace enemigo de un doctor no le quieren atender”, “No debería haber preferencias porque todos los trabajadores estamos aportando”.*

Por otro lado afirman que no se cumplen las coberturas completas en casos de accidentes y perciben cierto grado de corrupción al interior de las cajas siendo que derivan a otros establecimientos particulares para beneficio de los médicos, *“La ley dice que cuando uno está yendo a trabajar cubre la Caja, pero no se cumple eso, cuando uno tiene un accidente te dicen hay que justificar”, “¿Por qué muchas compañeras cuando están esperando la familia, siempre veo cesárea... la mayoría cesárea?”, “mandan a otros lados, son sus clínicas de ellos (los médicos)”.*

La opinión general de los trabajadores sobre los problemas expuestos, hace referencia a la falta de una buena administración de los entes gestores de salud, siendo que a pesar de que hay mayores aportes esto no se refleja en mejoras en la atención. Además otro de los problemas sería la saturación del sistema ya que las Cajas han ido afiliando muchas empresas pero no han aumentado sus capacidades de atención. *“El problema sería la mala administración, no se está contratando más personal, hay un 10% que se está aportando entonces va creciendo el aporte pero no se está haciendo mejoras”, “se afilian anualmente (a la Caja) más empresas, sin embargo no tiene*

infraestructura no tiene ítems para nuevos profesionales... la administración está fallando”, “No solo es la Caja Nacional son toditas en general”.

Los trabajadores están conscientes de que una reforma de la gestión del sistema de salud es una tarea complicada principalmente debido a que están controlados por los mismo trabajadores y no habría un interés mayor por parte del Gobierno de mejorar el sistema de Cajas de Salud. *“Se requiere una transformación a la era que estamos viviendo... gracias a nosotros (los trabajadores) hay pues una Caja”, “Tendría que ser voluntad del gobierno de mejorar la Caja, porque nosotros aportamos por obligación porque si fuera decisión nuestra, buscaríamos otro seguro”, “Es un monstruo donde no se puede tocar ahí dentro la estructura”, “Cuando se quiere intervenir en la Caja Nacional, enseguida saltan, que la plata es de los trabajadores, que el Gobierno no puede intervenir ni nadie”.*

En Pensiones:

Las percepciones de los trabajadores constructores con respecto al sistema de pensiones están relacionadas a la existencia de conocimiento de los aportes necesarios que servirán para lograr una jubilación a futuro, sin embargo existe insatisfacción en cuanto a los reglamentos que forman parte del sistema y que hacen posible que los recursos ahorrados sean administrados para lograr generar un suficiente ingreso en la tercera edad. Específicamente existe una percepción negativa con respecto a los montos de jubilación *“el trabajador está forzado a trabajar otros años más para llegar a un mínimo, que muchas veces no está contemplado con relación a la canasta familiar, lamentablemente es una jubilación con un sueldo bajo”, “Todos pensamos jubilarnos, pero como el tiempo no es*

seguro, por ahí no lo vamos a conseguir”, “no me conviene porque mi sueldo es de unos 3000/3500 y digamos el 70% unos 2000, pienso que no va a alcanzar, por eso mayormente en mi trabajo, siguen trabajando con 65 años”.

5.2. Resultados de los grupos focales a empleadores

Situación del sector

En cuanto a la percepción de los representantes empresarios sobre el sector de la construcción, resalta la opinión sobre el auge que durante los últimos años ha caracterizado el sector, sin embargo existen diferencias fundamentales en cuanto al tipo de empresas constructoras siendo que hay aquellas empresas que se dedican por un lado a la construcción privada en general y por otro lado están aquellas empresas que van a obtener contratos para obras públicas con los distintos niveles de gobierno en nuestro país. *“El sector de la construcción está en desarrollo está creciendo bastante”.*

Sin embargo, una gran dificultad que atraviesan en el sector es la falta de mano de obra calificada, siendo que los trabajadores migran a otros departamentos donde hay mejores opciones laborales, o que al terminar las obras no vuelven a tener contacto con las empresas para las siguientes obras, especialmente cuando la empresa cesa actividades temporalmente a falta de contratos de construcción, *“actualmente hay una escasez de mano de obra cualificada, no podemos tener a la gente que inicialmente teníamos”, “El (empresario) privado tiene su gente establecida, definida. Nosotros, que estamos en el sector público, estamos parados un mes y chao, se fue la gente”, “existe migración de los*

trabajadores, eso hace que el incremento del costo de la mano de obra sea mayor, lo que no va acompañado de los precios que calcula el Gobierno en las licitaciones de los proyectos”.

Con relación a la participación femenina, los empleadores también reconocen el incremento de la presencia de mujeres en la actividad constructora, no solamente en cuanto a las actividades que caracterizan a los obreros, sino también en cuanto a funciones de tipo administrativas y de supervisión, *“Se ha aumentado la contratación de mujeres en lo que es supervisión y administrativo, pero no hay mucho en campo”, “Son más responsables (las mujeres), más cuidadosas, no tienen el lunes la cura del chaki (resaca)”, “no hay electricistas plomeros albañiles que sean mujeres pero si hay en las áreas específicas de seguridad y en la parte de obra fina”.*

Prevención de accidentes y enfermedades

En la opinión de los empleadores ellos si cumplen con acciones preventivas relacionadas con capacitaciones y provisión de implementos de seguridad, sin embargo identifican que son las empresas informales aquellas que no cumplen con las normativas de seguridad y que por lo tanto son una competencia desleal para el sector, *“se dan charlas previas al inicio de la obra, donde se les da todo el requerimiento necesario para la seguridad de los obreros. Siempre estamos cautelando, tratando de que no haya varios incidentes durante la obra”, “los contratistas de fuera que no tienen NIT pero que si manejan personal, no pagan impuestos, nos les dan la seguridad industrial, entonces nosotros tenemos que competir con esos contratistas ilegales”.*

Asimismo también atribuyen los problemas de seguridad a un desconocimiento de la normativa, sin embargo también están conscientes que al momento no habría reglamentación a las normas de mayor jerarquía, *“Lo peor es que ni las empresas conocen la ley de seguridad, y si lo conocemos es de forma muy vana, no muy a fondo como tiene que ser”, “Hasta ahora lo que se tiene conocimiento más es la Ley de Seguridad e Higiene, no tenemos todavía el reglamento de seguridad en la construcción”.*

Por otro lado, los empresarios consideran que una causa frecuente de los accidentes responde específicamente a la falta de responsabilidad por parte de los trabajadores, quienes por factores como la incomodidad, descuidos, y falta de seriedad en el trabajo ocasionan accidentes así mismos, siendo este un aspecto cultural en la masa laboral, *“En Bolivia hay poca costumbre de uso de los equipos, por parte de los trabajadores, se les da los implementos de seguridad en los reportes se encuentra gente sin guantes, sin casco, no existe la cultura de medidas de seguridad”, “los trabajadores de la construcción son unos descuidados y eso lo han de reconocer, aunque nosotros estemos exigiendo, es descuidado el constructor en general”, “En el oriente, por ejemplo, la mayoría...hace calor pues, les damos botas, cascos, alerones, se sacan y lo van a empeñar para cualquier otra cosa, entonces, los accidentes vienen”.*

Otro problema relacionado con la prevención es el factor económico que caracteriza a las licitaciones de proyectos de obras públicas con entidades gubernamentales, *“El Gobierno quiere que compres barato, pero no quiere reconocer el hecho de que al trabajador hay que darle ropa cada tres meses, pero no está dentro de los porcentajes (de presupuesto), no nos permiten a veces llegar a eso,*

porque el Gobierno califica obra al precio más bajo”

Protección social

La percepción del empresario con respecto a la cobertura de seguridad social está orientada a que el personal de planta de sus empresas cuenta con la respectiva afiliación a las Cajas de salud y aportes a la AFP, sin embargo están conscientes de que existen trabajadores eventuales que no llegan a contar con los mismos beneficios argumentando que la actividad constructora hace que se requiera personal incluso solamente por periodos cortos, según la etapa de avance de obra. En este sentido ven que no es posible cumplir con cabalidad con la seguridad social y que los entes reguladores solamente se dedican a sancionar esta falta de cobertura sin dar lugar a mejoras que permitan solucionar este problema, *“el Ministerio de Trabajo aparece para multarte solamente, va y revisa si está en la Caja o no está en la Caja, te llega la multa cuando realmente a veces hay trabajadores que son eventuales”.*

Sin embargo, también se dan percepciones en las que no por el hecho de que existan trabajadores eventuales no vayan a tener la cobertura necesaria, siendo que ante cualquier eventualidad, si es que los trabajadores no están afiliados entonces son ellos los responsables, *“No hay eventual, si pasa un accidente dentro de la oficina, o en campamento y estaba dos días, igual tengo que pagar, y si muere, tengo que pagar sus 25 salarios, la ley dice así”.*

Asimismo, reiteran su opinión de que son las empresas informales (contratistas) quienes adicionalmente no llegan a cumplir con las coberturas de seguridad social. A diferencia de estas, las empresas constructoras que si cumplen con la normativa llegan incluso a invertir en mayor

medida con atención médica especialmente cuando la actividad se desarrolla en campo, *“tenemos una atención propia en nuestro campamento con un médico que hemos contratado y en caso de requerir trasladamos en ambulancia hasta el hospital”, “hay empresarios en el oriente que incluso tienen hasta helicópteros para socorrer a los accidentados” “Hay empresas informales que no están afiliadas a las AFP”.*

Por otro lado también afirman que son los propios trabajadores que no quieren estar afiliados a la seguridad social, especialmente cuando se trata de coberturas de largo plazo, con el fin de obtener un salario líquido del 100%, *“los trabajadores, no quieren asegurarse, no quieren aportar a AFP, se les propone pero no quieren, quieren sacar su sueldo, no piensan en lo futuro”.*

Asimismo, sobre la presencia de personas constructoras de la tercera edad activas en el sector, afirman que aquellas personas que siguen trabajando con empresas formales, son especialistas y no necesariamente obreros, *“Lo que pasa es que en construcción no podemos mucho contratar gente que sea mayor, a no ser que sea especialista en ingeniería y que diga lo que tiene que hacerse”.*

Gestión del sistema de seguridad social

Desde el punto de vista del empresario, coinciden en que el servicio de atención en salud no es el adecuado y lo califican como deficiente, lo que incentiva a reemplazar la atención recurriendo a servicios privados, *“hacen hacer grandes colas, fichas, al final inclusive, las recetas que les dan son de medicamentos tremendamente baratos”, “Yo creo que en el tema de la salud se tiene que mejorar bastante, hay una diferencia grande entre la atención que se hace en las Cajas y la que se recibe en las clínicas particulares, abismal”.*

Por otro lado perciben que las Cajas de salud son una especie de monopolio y que las condiciones normativas no permiten que una empresa pueda elegir libremente el cambio hacia otra Caja, *“Al ser monopolio todos estamos obligados, no podemos hacer nada y no tenemos otra opción que meter ahí a todos nuestros empleados”, “Queremos llevarlos a otra institución, por ejemplo a la Caja Petrolera, y ellos nos lo impiden, imposible, tienes que hacer cartas, tiene que haber un montón de quejas y al final siempre es no, tienes que seguir aportando”.*

Los empresarios también evidencian problemas administrativos y de falta de transparencia, especialmente en lo que corresponde al manejo de los recursos que al existir una gran recaudación de aportes no se refleja en el servicio, *“Regalamos a la Caja los aportes porque nadie los utiliza”, “Lo que quieren ellos es que optemos por seguros privados, y ellos dirán (las Cajas) qué me importa, mientras me des el 10% no me interesa lo que hagas, porque nosotros estamos obligados a pagar, y si nos atrasamos hay multa... ellos ven más el interés económico, no el interés de la salud para la gente”.*

De la misma forma que los trabajadores, los empresarios también opinan que se debe tomar acciones para mejorar el sistema de las Cajas de Salud en bien de los trabajadores, *“El tema de salud es un tema que todos le han dado la vuelta por todos lados y nadie la ha dado ninguna solución. Yo creo que una de las soluciones es abrir el tema de salud y dejar que la Caja o sobreviva o se muera”.*

En lo relacionado al sistema de Largo Plazo, los empresarios perciben que las reglas de juego no son claras a momento de que uno quiera conocer con cuánto se puede jubilar, afirman que los

métodos de cálculo no son adecuados para que uno pueda llegar a tener una jubilación adecuada, *“La fórmula de cálculo es el problema”*.

Asimismo, evidencias problemas en cuando a problemas de acreditación de los aportes para los trabajadores siendo una deficiencia “se estuvo aportando pero de pronto llego una noticia de que no tenía aportes,... no entiendo como recibían (el aporte) el pago pero no lo proceso la AFP”.

5.3. Entrevistas a líderes

De acuerdo a líderes entrevistados¹⁴, se piensa que el sistema de seguridad social de corto plazo implementado en el país estaría atravesando por una situación crítica caracterizada por un lado respecto a la gestión del propio sistema y por otro en relación a la falta de cobertura no solamente a trabajadores independientes si no a aquellos trabajadores asalariados que están bajo una relación patronal pero que sus empleadores están en un paraguas de informalidad por el que evaden las responsabilidades de seguridad social, *“El estado debe luchar contra la informalidad, las inspecciones laborales deben ser más extensas y amplias y por otro lado promocionar la seguridad social como un derecho fundamental”*.

Asimismo afirman que se deberían buscar otros mecanismos que no se limiten a las inspecciones sino también a implementar mecanismos normativos e institucionales que permitan hacer un mejor control, y por otro lado es importante hacer una mayor promoción de los derechos de seguridad social en el sector laboral.

Por otro lado también observan que existe mucha confusión en la población y en las mismas autoridades sobre las coberturas que brindan el sistema universal de salud implementado en Bolivia y por otro lado el seguro de corto plazo, siendo que son seguros que a pesar de las dificultades que atraviesan son de distintas coberturas y una no podría solapar a la otra, *“Parece que la gente ve una sobre-posición entre lo que es el seguro universal de salud y la seguridad a corto plazo”*. En ambos sistemas hay recursos y en el caso del seguro de corto plazo están las contribuciones importantes que hacen los empleadores. Sin embargo, ninguno está ofreciendo un servicio óptimo tanto a nivel profesional como tampoco en el acceso a medicamentos ni infraestructura, por lo que se ve una necesaria reestructuración de la salud.

La situación de desprotección se evidencia en el servicio proporcionado por las Cajas de Salud que estarían afectadas principalmente por una mala administración que afecta al paciente porque no recibe la atención o exámenes en los tiempos necesarios, *“Yo me queje pero ¿dónde más te vas a quejar?”*. En este sentido, se busca un rediseño, que pueda ser integral y no seguir separando por un lado la seguridad la salud y por otro lado el tema de pensiones de jubilación, *“El diseño de la seguridad social debería ser reenfocado de una forma integral y no separar entre corto plazo y largo plazo,.. el trabajador solamente tiene la perspectiva de corto plazo”*.

Con relación al sector de la construcción, se afirma que la protección social solamente alcanza a aquellos trabajadores que están bajo dependencia de empresas formales principalmente de gran

¹⁴ La tabla en Anexo 2, presenta el detalle de las personas entrevistas, a quienes se agradece el aporte realizado al presente estudio.

tamaño, *“los trabajadores (constructores) eventuales no tienen nada”*, por tanto el objetivo principal de nuevas reformas es para que se incluya la cobertura a los trabajadores independientes o cuenta-propia.

Los líderes del sector también observan que una si bien la formalidad es uno de los factores principales que pueden ayudar a que muchos trabajadores constructores obtengan un mayor acceso a la seguridad social, sin embargo en el sector existen pocas empresas que estarían cumpliendo con los requisitos de formalidad, esto se reflejaría en los bajos niveles de afiliación y registro en la Cámaras departamentales que aglutinan a las empresas del sector constructor, *“No todas las empresas están inscritas a la cámara de la construcción, muy pocas son”*. Independientemente, los trabajadores constructores reconocen que existe un gran apoyo de parte de los representantes de las Cámaras departamentales y nacionales (CABOCO), y que la estructura sindical también está destinada a buscar soluciones conjuntas a los diferentes problemas con los trabajadores, *“El sindicato es un defensor que concilia con el empresario, no es para hacer enemistad ni enemigo”*.

La expectativa del sector es la de contar con un seguro de corto plazo gestionado por los propios trabajadores del sector y que pueda beneficiar tanto a constructores dependientes como independientes y que al ser un sector de gran número de trabajadores lo justifica *“Si hay millones de Bs. que se están corrompiendo en la Caja Nacional ¿por qué no nosotros podemos crear nuestra propia Caja?”*. Asimismo buscarían aportar un apoyo adicional del Estado que no necesariamente este dirigido a subvencionar los porcentajes de aporte, *“Lo que nuestro proyecto estamos pidiendo que el Estado aporte con los ítems, de los médicos y enfermeras”*.

En cuanto a la seguridad social de largo plazo, los líderes entrevistados también observan que existen diferencias entre los trabajadores y que la jubilación que pueda tener una persona principalmente está basada en la extensión de los aportes realizados y los salarios sobre los que uno se ha aportado. Sin embargo, ven soluciones más prácticas para que los sectores independientes puedan acceder a la cobertura siendo responsabilidad de cada uno el efectuar aportes, por tanto se pueden implementar mecanismos de control a momento de liquidar los salarios, *“Se puede ampliar la cobertura de largo plazo en los trabajadores eventual para que al momento de pago de salarios se utilice mecanismos como boletas bancarias a ser presentadas que demuestre el aporte para su jubilación”*.

Los líderes también ven importante que se amplíen coberturas no solamente relacionadas a la seguridad social, si no también coberturas adicionales que puedan dar mayor seguridad a los trabajadores a través de seguros privados, que ante las eventualidades puedan compensar la pérdida de ingresos en el hogar.

Por otro lado, también se observa que nuestro país ha dado grandes avances en lo relacionado a las garantías de pisos básicos de protección social, principalmente relacionadas con los subsidios y bonos dirigidos a poblaciones vulnerables como lo son las personas adultas mayores, seguro materno, y para la niñez además de otras políticas que el Estado ha implementado. Sin embargo, también sugieren que dichos beneficios no resuelven en gran parte los problemas de las necesidades pero esperan que en adelante los mismos sean mejorados.

5.4. Conclusiones del estudio cualitativo

Los grupos focales y entrevistas en profundidad, muestran que la cobertura de seguridad social tanto a nivel país como en el sector de la construcción atraviesa por una crisis de cobertura, no solamente relacionada con la cantidad baja de afiliados a las Cajas o AFPs, sino también en relación a la calidad de servicio recibido especialmente por los entes gestores de la seguridad a corto plazo.

Trabajadores, empleadores y líderes coinciden en que la baja cobertura de Seguridad Social en el país se debe principalmente a un problema de informalidad, que perjudica no solamente al trabajador al no otorgar condiciones de seguridad industrial y seguridad social, sino también porque perjudican en competencia desleal a aquellas empresas que si cumplen con las normativas impositivas.

En cuanto al servicio de las Cajas de Salud, existe una percepción de fallas en la administración de las mismas, además de discriminación haciendo que los costos de salud sean aún mayores debido

a que se deben recurrir a instituciones privadas a fin de recibir la atención medica respectiva.

La discriminación no solamente se vive con respecto a la seguridad social, sino también en el ambiente laboral, principalmente en lo relacionado a la participación femenina en actividades constructoras, lo que afecta tanto en diferencias de salarios, dotación de implementos y un trato discriminatorio por parte de trabajadores.

Finalmente, ante estos problemas los trabajadores perciben que no tienen existe un apoyo de las instituciones gubernamentales que ayuden a que los derechos vulnerados se cumplan, *“Los trabajadores no tienen atención de salud, no tienen seguridad industrial,.. no hay otra método que para, unirnos, exigir, ni así, al ministerio de trabajo venimos y dice nosotros somos un ente conciliador”*.

El resumen de los resultados de las opiniones por parte de los trabajadores y empleadores del sector constructor, recolectadas a través de los grupos focales se detallan en la Tabla 38.

Tabla 38. Matriz de resultados de opiniones de trabajadores y empleadores del sector constructor, 2014

	Trabajadores	Empleadores
Experiencia en el sector y situación actual	▪ Satisfacción en cuanto al trabajo al ser una labor múltiple con creatividad y esfuerzo propio. ▪ Trabajo muy sacrificado en términos de esfuerzo físico principalmente por actividades de riesgo tanto interiores y exteriores. ▪ Varones: Muchos empiezan jóvenes, aprenden de sus padres que han sido también constructores. Se paga “derecho de piso” se empieza desde peones ayudantes para luego aprender y llegar a ser Maestros.	▪ El sector cuenta con la ventaja de que la situación económica acompaña a un crecimiento también de la construcción. ▪ Existe mucha informalidad e ilegalidad de empresas o constructores contratistas que evaden las normas. ▪ Alta rotación de trabajadores, debido a la característica contractual de obras con tiempo definido.

	Mujeres: La necesidad las impulsó a formar parte del sector, aprendiendo con dificultad y dándose lugar en un sector por tradición varonil. Sienten discriminación en el ambiente laboral.	
Prevención de accidentes y enfermedades laborales	- Los constructores asalariados perciben que si se les otorga material de trabajo (ropa, casco, guantes, etc) sin embargo precisan que los mismos no son de calidad. - Discriminación hacia las mujeres porque se les da instrumentos que no son adecuados para ellas, especialmente la ropa de trabajo. - Los cuenta-propias perciben un mayor riesgo al ser ellos quienes deben adquirir los implementos y el costo de los mismos. - Si no se exige a los empleadores (principalmente municipales) no reciben implementos. - Mujeres independientes tienen mayor consciencia con respecto a adquirir implementos por su cuenta, y no así en varones independientes.	- Las empresas responsables opinan que cumplen con la otorgación de implementos de seguridad a fin de evitar accidentes. - Trabajadores no usan implementos debido a incomodidad, perciben que es una falta de cultura de seguridad. - Los presupuestos (obras públicas) son bajos y obligan a reducir costos que afectan a la calidad de seguridad industrial. - Cuentan con capacitaciones al personal pero a pesar de las recomendaciones de seguridad no las aplican a momento de realizar su trabajo. - En obras grandes hay controles sobre el estado de los trabajadores, en caso de que se encuentren no aptos para el trabajo (ebriedad u otros).
Nivel de protección social	- La desprotección parte desde una falta de control por parte del ministerio de trabajo siendo solamente un ente conciliador. - La cobertura se da principalmente en trabajadores “municipales”, quienes si gozan de beneficios. - Los constructores cuenta-propia o independientes carecen totalmente de cobertura y son los que ante accidentes, paguen con sus ahorros o prestamos, además de que pierden la continuidad de ingresos. - Hay un interés notable tanto en mujeres y varones independientes de aportar voluntariamente para un seguro, sin embargo piden que también que se los colabore. - Hay empresas que no cumplen con los beneficios sociales pero que por falta de trabajo aceptan. - Bajos niveles de rentas impiden el retiro del trabajador manteniéndolos activos.	- Empresas responsables compensan salarios y costos médicos en caso de que no se encuentre afiliado a la seguridad social. - Los contratos públicos obligan a que se tenga afiliados a los trabajadores además de que se tiene contratados seguros privados. - Se protege a los trabajadores proporcionando médicos en lugares de construcción alejados (campo). - Empresas informales (contratistas) son los que evaden la seguridad social. - Son los propios trabajadores quienes no quieren que se les descuente (AFPs).
Gestión del sistema de seguridad social	Salud: Descontento general con el servicio que brindan las Cajas de Salud, perciben problemas tanto administrativos como de falta de profesionales.	Salud: Las gestiones en las Cajas de Salud perjudican una atención rápida en caso de emergencia de los trabajadores. Se prefiere ir a un centro médico privado.

	▪ Existe discriminación en la atención de salud. Hay médicos que mandan a consultorios privados. ▪ Condición económica desfavorable no permite la afiliación a las Cajas de trabajadores independientes. <u>Pensiones:</u> ▪ Referencias sobre pensiones muy bajas que no compensan el costo de vida. Prefieren seguir trabajando. ▪ Barreras de edad. ▪ Afirman tener una condición económica desfavorable en el caso los trabajadores independientes. ▪ No reciben buena orientación.	▪ Limitaciones de normativa: No se permite cambiar a otra Caja de Salud, ni cuando no se tenga cobertura de atención geográfica. ▪ Perciben que la administración del sistema de salud es la que perjudica a una buena atención médica. No hay transparencia en el manejo de los recursos. <u>Pensiones:</u> ▪ El sistema actual es incierto, no se sabe con cuanto uno puede jubilarse. ▪ Problemas administrativos de acreditación de aportes.
--	---	--

6. Descripción de proyectos normativos de incorporación del sector a las coberturas de seguridad social

Uno de los grandes objetivos que busca el sector constructor a través de su máxima organización, es consolidar un proyecto normativo cuya aprobación permita a los trabajadores de la construcción que por su característica informal o eventual dependiente, contar con la cobertura del seguro de corto plazo y largo plazo. Actualmente, se manejan distintas opciones que se complementan unas a otras para tal efecto, por tanto en el presente capítulo se expone un resumen de dichas propuestas y el proyecto normativo que las incorpora¹⁵.

A) Propuesta de seguro social

Esta propuesta busca generar un mecanismo legal para sancionar a los empleadores que no aseguren a sus trabajadores. Para tal efecto, a fin de cubrir con la cobertura, los empleadores que contraten a trabajadores eventuales por un determinado tiempo, deberán otorgar al trabajador un salario líquido, descontando los aportes respectivos del trabajador para la seguridad social, es decir descontando el 12.71% del total ganado, siendo que el empleador deberá entregar junto a la liquidación unas boletas bancarias con las cuales el trabajador podrá ir a canjear las mismas en las entidades financieras a fin de que se acrediten los aportes en las cuentas individuales (AFP) y por otro lado también incorpore el aporte patronal de la seguridad social de corto plazo.

De esta manera, por medio del canje de boletas bancarias se garantizaría la protección social en los trabajadores sin cobertura. La manera para lograr este mecanismo, se concentra en que el Estado proporcione un registro de empresas constructoras que serán las que vayan a obtener las boletas bancarias para el pago de aportes.

B) Pago del 1% a la venta de material de construcción

Esta segunda propuesta, rescata la propuesta de un decreto supremo establecido en 1956, con el fin de destinar la recaudación en la alícuota del 1% sobre la venta de material de construcción, a la creación de una nueva Caja de Salud.

C) Prohibición de la tercerización

La tercerización de la mano de obra en el sector de la construcción sería el detonante para que las empresas evadan las obligaciones sociales, por tanto se busca la responsabilidad solidaria y mancomunada desde el dueño del inmueble, la empresa constructora y contratistas, para asumir las cargas sociales.

Anteproyecto de Ley

El objeto de la propuesta del sector expresa la creación de la **Caja del Seguro Social del Trabajador Constructor y Ramas Afines (CSSTCRA)**, con el fin de crear el seguro social para el sector afiliando inmediata y obligatoriamente a todos los trabajadores constructores (dependientes públicos y privados; y cuenta-propias).

La CSSTCRA estaría dirigida bajo un directorio con miembros de distintos sectores (Público, Privado,

¹⁵ Extraído del Anteproyecto de Ley presentado por la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de

Bolivia al Vicepresidente del Estado en fecha 16 de febrero de 2016.

Laboral), además se autoriza a la apertura de oficinas y establecimientos como hospitales y postas sanitarias en cualquier nivel. El anteproyecto de ley también establece claramente las responsabilidades del directorio, entre las que figuran principalmente: Diseñar políticas, Nombrar al presidente de la Caja, convocar reuniones, aprobar reglamentos y organigramas, aprobar o anular contrataciones, rendir cuentas, entre otras.

Asimismo, establece que cada organización sindical departamental debe constituir una **administración departamental** para controlar la correcta y oportuna atención en salud, además de hacer fiscalizaciones, contrataciones y decisiones, e implementar mecanismos de control, en coordinación con el Presidente y Directorio.

El anteproyecto también establece un plazo para que el Gobierno determine el porcentaje de impuesto, gravado a comercializadores e importadores de material de construcción, mismo que no puede superar el 1% de las ventas. Por otro lado, establece que el aporte estatal estará representado por la recepción de proyectos a diseño final, para construcción de centros de salud. También se establece que las Alcaldías, deberán aportar al Seguro de los constructores, de los impuestos y multas que recaudan de la actividad constructora.

Se establece la prohibición de la tercerización con fines de evadir derechos laborales, aplicando responsabilidad mancomunada entre el trabajador, empleador y toda persona que intervenga en la contratación. Si no se incorpora esta responsabilidad en los contratos de trabajo se aplica una multa de 15% del monto contratado por la empresa, con destino a la Caja a ser constituida.

En los casos de trabajadores eventuales o independientes sin contrato de trabajo, se establece la obligación del empleador de pagar las contribuciones mediante boleta bancaria diaria, contribuciones a ser calculadas sobre el Salario Mínimo Nacional. En caso de incumplimiento del pago por parte del empleador o trabajador, se establece una multa de 200% sobre el valor de la boleta bancaria, a ser controlado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Con respecto a la forma de afiliación, una vez que se haga el depósito de la boleta bancaria en la entidad financiera, el trabajador será considerado como afiliado de la Caja. Si el trabajador es contratista, se determinará tratamiento especial.

Finalmente, se abre la oportunidad a que otros sectores (comerciantes, trabajadores del campo, profesionales independientes, trabajadoras del hogar, conductores, entre otros) puedan acceder a la cobertura de la nueva Caja.

La propuesta presentada por el sector, es resultado de un trabajo entre el sector de los trabajadores por medio de su Confederación Nacional, y la conformación de una Comisión multi-ministerial, compuesta por los ministerios de Economía y Finanzas Públicas, de Obras Públicas, Servicios y Vivienda, de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de Salud, con el principal objetivo de realizar los estudios de factibilidad para la incorporación de los trabajadores de la construcción al sistema de seguridad social de corto plazo.

7. Conclusiones y recomendaciones

El perfil de los trabajadores de la construcción en Bolivia permitió obtener datos actuales del sector en relación a su condición laboral y a sus aspectos demográficos y socioeconómicos. Para esto se usaron fuentes de información disponibles del Instituto Nacional de Estadística (INE). La cuantificación del sector se aproxima a un universo de trabajadores del sector constructor de más de 471 mil trabajadores, llegando a formar un 8,8% del total de la fuerza laboral del país, siendo el cuarto sector en magnitud de personas. Del total del sector, más del 60% corresponden a trabajadores dependientes en calidad de empleados y obreros, y solamente el 25% trabaja como cuenta-propia.

El sector se caracteriza por una baja participación de las mujeres (4,5%), sin embargo se rescata el crecimiento de la participación femenina en cantidad para los últimos años, siendo que para 2014 se superan las 21 mil trabajadoras constructoras. La mayoría del grupo de trabajadoras se encontraría en calidad de asalariadas, aunque no cuentan con la cobertura de seguridad social debido a las condiciones de informalidad de los empleadores, sin embargo con el uso de la Encuesta de hogares no se puede evidenciar un porcentaje representativo de trabajadoras cuenta-propia, siendo estas aquellas personas que se dedican a actividades de la construcción en domicilios de empleadores.

La edad promedio de edad del sector es de 35 años, y más del 80% se encuentra por debajo de los 49 años de edad. Asimismo, cerca de 84% han logrado alcanzar un nivel de educación en grados de primaria o secundaria, por tanto, existe un grupo de población joven que requiere de

atención con respecto a las políticas para la continuidad de estudios a fin de mejorar las condiciones de vida y oportunidades laborales de los trabajadores.

Los niveles de ingreso de los trabajadores de la construcción varían según la categoría en el empleo, siendo que los obreros dependientes, obtienen menos remuneración promedio que los cuenta-propia, de la misma forma los empleadores o jefes del sector informal, superan en mayor grado a los salarios del sector dependiente. Si bien los promedios del sector superan el salario mínimo nacional, en aquellos casos que representan al sector independiente y que recibirían mayores ingresos, se contraponen con la situación de seguridad social, siendo que estos trabajadores/empleadores independientes si bien ganan más, están perdiendo las coberturas y beneficios de la seguridad social.

Sin embargo, a pesar de que un gran número de trabajadores esta en condición de dependencia, la cobertura de seguridad social es muy baja, tanto en lo que respecta a las coberturas en Salud y Pensiones. Por tanto los trabajadores de la construcción son vulnerables ante las adversidades tanto de corto como de largo plazo.

De acuerdo a las opiniones de los trabajadores y empleadores, una de las principales razones que afectan esta situación es la falta de formalización de las empresas constructoras, siendo que existen empresas sub-contratistas que hacen tercerización de la mano de obra del sector a fin de no pagar las obligaciones sociales. Por otro lado, en el caso de empresas legalmente establecidas que trabajan con el sector de obras públicas en los distintos niveles de gobierno, se atribuye la falta de cobertura a los bajos presupuestos de los proyectos, siendo que la normativa orienta a que se adjudiquen los

contratos aquellas propuestas de menor costo, por lo que los trabajadores terminan recibiendo implementos de seguridad de baja calidad. Ante estas situaciones, el análisis orienta a que deben ser las instituciones respectivas de control y supervisión aquellas que colaboren para que no existan las evasiones de empresarios sub-contratistas y una mala provisión de implementos de seguridad.

Las percepciones de los trabajadores con respecto a la seguridad social de corto plazo hacen referencia a que se tenga un servicio médico de muy baja calidad, con una mala atención y con problemas administrativos que no justifican el incremento de ingresos por aportes de empleadores y su reflejo en una mayor inversión de equipamiento o mayores profesionales contratados, siendo esta situación de manera general en todas las Cajas de Salud. Esto ha derivado en que, ante una expectativa del sector de dar mayor cobertura a los trabajadores, sea el propio sector quien constituya una nueva Caja de Salud, orientada a dar un servicio especializado para el sector.

La ratificación y entrada en vigor del Convenio 167 de la OIT, que establece los lineamientos mínimos de seguridad social para el sector, ha permitido que la organización de los propios trabajadores tenga el deseo de implementar en el plazo inmediato, una normativa que permita la afiliación de trabajadores eventuales y aquellos independientes, a un nuevo servicio de salud, a ser administrado por el sector.

Para que la misma sea efectiva, los datos propuestos en el presente documento de trabajo, serán de un recurso valioso a fin de definir específicamente la factibilidad de la propuesta normativa del sector, teniendo en cuenta que el sector no solamente está caracterizado por

trabajadores obreros, sino también por aquellos trabajadores con funciones administrativas y otros trabajadores independientes.

Bibliografía

Balboa, Alfredo (2012). *“Identificación y fortalecimiento de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat”*, RED HABITAT La Paz, enero de 2012.

Mogrovejo, Rodrigo y Mendizabal, Joel (2015) *“Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia – Énfasis en la cobertura de seguridad social”* La Paz: Organización Internacional del Trabajo (OIT)/ Oficina para los Países Andinos, 2015.

Ledo, Carmen y Soria, René (2011). *“Sistema de Salud de Bolivia”*, en *La Seguridad Pública de México*, vol. 53, Suplemento 2.

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Estado Plurinacional de Bolivia (2013). *Boletín Sistema Integral de Pensiones*. Publicación Semestral, año 1, agosto de 2013.

Cárdenas, Marina (2004). *Cuentas Nacionales de Financiamiento y Gasto en Salud – Bolivia*. La Paz: Ministerio de Salud y Deportes.

Escóbar, Federico; Martínez, Sebastián y Mendizábal, Joel (2013). *Evaluación de Impacto de la Renta Dignidad: política de redistribución del ingreso, consumo y reducción de la pobreza en hogares con personas adultas mayores*. La Paz: UDAPE.

Casalí, Pablo y Pena, Hernán (2012). *Los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú*. Lima: OIT.

Caja Nacional de Salud, (2013). *“Aspectos Generales de la Seguridad Social en el Estado*

Plurinacional de Bolivia”. Boletín. Disponible en: <http://www.cns.gob.bo>.

Bases de datos

INE (2014). Encuesta de Hogares 2014. Disponible en: <http://www.ine.gob.bo/> [Enero de 2016]

INE (2013). Encuesta de Hogares 2013. Disponible en: <http://www.ine.gob.bo/> [Enero de 2016]

INE (2013). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012. Disponible en: <http://censosbolivia.ine.gob.bo> [Enero de 2016]

INE (2002). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001. Disponible en: <http://censosbolivia.ine.gob.bo> [Enero de 2016]

Anexos

Anexo 1: Glosario de principales definiciones

Trabajador constructor

De acuerdo al Convenio 167 de la OIT, los trabajadores de la construcción son aquellos que se encuentran en actividad de la construcción, misma que abarca: i). La edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras; ii). Las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición; iii). El montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos.

Trabajador independiente

De acuerdo a la metodología de recopilación de datos realizada por el Instituto Nacional de Estadística en las Encuestas a Hogares y en el CNPV, se establece una primera distinción entre aquellos trabajadores que reciben salario (obreros, empleados, empleadas del hogar) y aquellos trabajadores que no reciben salario porque realizan trabajos de forma independientes. Este segundo sector agrupa a los trabajadores por cuenta propia y a los cooperativistas de producción. Una última categoría está conformada por aquellos familiares o aprendices que trabajan sin remuneración.

Población en edad de trabajar (PET)

En Bolivia se estableció como edad mínima para trabajar los 14 años de edad. Sin embargo, tanto

en el CNPV como en las Encuestas a Hogares el INE aplica la edad de 10 años como mínima para la PET.

Población económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa incluye a aquellas personas en edad de trabajar (10 años o más) que durante el periodo de análisis trabajaron o no lo hicieron pero tenían empleo (ocupados), y a desempleados que estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados). La población desocupada se divide en dos grupos:

PEA cesante

Comprende a la personas en edad de trabajar que, habiendo trabajado antes, estaban desocupadas durante el periodo de análisis.

PEA aspirante

Comprende a la personas en edad de trabajar que durante el periodo de análisis buscaban empleo por primera vez.

Población económicamente inactiva (PEI)

Se considera a la población económicamente inactiva como aquella en edad de trabajar que no está clasificada como ocupada ni como desocupada. Este grupo incorpora a los rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, personas con capacidades diferentes, entre otros.

Seguridad Social de Corto Plazo

El Sistema de Salud en Bolivia está constituido por varios regímenes. El principal es el seguro social de corto plazo, que da cobertura a trabajadores dependientes cuyos empleadores realizan el aporte al mismo. En segundo lugar existe el sector público de salud, conformado por el sistema de servicio de salud integral, que da cobertura a niños y niñas, mujeres embarazadas, adultos mayores y personas con discapacidad. Adicionalmente, funciona el sector privado de salud, que

comprende las atenciones y seguros de hospitales, clínicas y aseguradoras, además de las (ONG) y servicios de salud proporcionados por las iglesias.

Cajas de Salud

En Bolivia se denominan Cajas de Salud a los entes gestores del Sistema de Seguridad Social de Corto Plazo, que están a cargo de administrar los recursos aportados para el seguro de salud y brindar atención médica a los trabajadores afiliados por sus empresas.

Seguridad Social de Largo Plazo

La Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia está definida a través del Sistema Integral de Pensiones, que brinda protección a las personas a través de beneficios y pensiones en caso de vejez, invalidez y muerte. El Sistema Integral de Pensiones está compuesto por tres subsistemas de protección a largo plazo: (i) el Régimen Contributivo, orientado a brindar las pensiones por vejez, invalidez y muerte; (ii) el Régimen SemicContributivo, que brinda el beneficio de la pensión solidaria a los trabajadores que financien pensiones bajas debido a bajos niveles de cotización; (iii) por último, el Régimen No Contributivo, que da una pensión mensual, denominada Renta Dignidad, a todos los bolivianos de 60 o más años de edad.

Cuenta personal previsional

La cuenta personal previsional es la cuenta del asegurado al Sistema Integral de Pensiones en el fondo de ahorro previsional; está destinada a financiar la prestación por jubilación en la vejez.

Esta cuenta está compuesta por las cotizaciones mensuales y/adicionales que realice el asegurado, sumadas a la rentabilidad generada de las inversiones realizadas.

Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (tabla 2) es la entidad encargada de la administración del Sistema Integral de Pensiones a partir de la promulgación de la Ley núm. 065 de 10 de diciembre de 2010 (Ley de Pensiones). Debe ser constituida como una empresa pública nacional estratégica; se caracterizará por tener una duración indefinida, personalidad jurídica y patrimonio propio. Funcionará bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, con el objetivo principal del administrar y representar los fondos del Sistema Integral de Pensiones, gestionar prestaciones, beneficios y demás pagos de este sistema.

Sin embargo, hasta la fecha, y de acuerdo con lo establecido en la Ley de Pensiones, las AFP continúan a cargo de la administración de los recursos de los trabajadores en tanto se constituya la Gestora Pública, a la que deberán transferir toda la información y los recursos que manejan. En enero de 2015 se aprueba el Decreto Supremo núm. 2248, que constituye la Gestora y aprueba sus estatutos, dando un plazo máximo de 18 meses para que ésta inicie operaciones.

Anexo 2: Lista de personas entrevistadas

Tabla A-2. Líderes entrevistados, 2014

	Nombre	Cargo	Institución
1	Jorge Mercado	Director de Previsión Social	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
2	Marcelo Vásquez	Gerente General	CADECO Cochabamba
3	Valerio Ayaviri	Secretario Ejecutivo	Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia
4	Raúl Huanca	Representante	Federación Sindical de Trabajadores Constructores (Departamento de Santa Cruz)
5	David Quezada	Director	Red Habitat
6	Edgar Antonio Campos Gorriti	Director de Asuntos Jurídicos	Instituto Nacional de Seguridad Social
7	Alejandra Aguirre	Directora Ejecutiva	Cámara Boliviana de la Construcción