



Organización
Internacional
del Trabajo

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

ÉNFASIS EN LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL



Oficina de la OIT para los Países Andinos



PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO

DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

ÉNFASIS EN LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016
Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

MOGROVEJO, Rodrigo & MENDIZABAL, Joel

Perfil Sociodemográfico y Económico de los Trabajadores del Sector de la Construcción en Bolivia. Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social. La Paz, OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2016. 98 p.

Industria de la construcción, obrero de la construcción, protección social, seguridad social, Bolivia

ISBN: 78-92-2-331180-3 (print)

ISBN: 978-92-2-331181-0 (web pdf)

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Impreso en BOLIVIA

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	xiii
PRÓLOGO	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes	1
2. Objetivos del estudio	1
3. Metodología	2
4. Fuentes de información	3
5. Estructura del documento	4
II. PERFIL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA	7
1. Población y mercado de trabajo	7
2. Caracterización sociodemográfica	14
2.1. Ubicación geográfica	14
2.2 Edad	16
2.3 Género	18
2.4 Estado civil	19
2.5 Habilidades de lectura y escritura	19
2.6 Nivel de educación	20
2.7 Idioma	24
2.8 Dimensión étnica	24
3. Caracterización económica	25
3.1 Situación contractual	25
3.2 Días y horas trabajados	25
3.3 Tipo de remuneración	28
3.4 Nivel y frecuencia salarial	30
3.5 Ocupación principal de los constructores	36

3.6 Principales gastos del hogar	37
4. Migración en el sector de la construcción	38
III. SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA Y NIVEL DE COBERTURA	39
1. Prestaciones	39
1.1 Prestaciones del sistema de salud	39
1.2 Prestaciones del sistema de pensiones	41
2. Administración	44
3. Financiamiento	46
4. Afiliación y recaudación	48
4.1 Afiliación y contribuciones al Seguro Social de Corto Plazo	48
4.2 Afiliación y contribuciones al Sistema Integral de Pensiones	49
5. Riesgos profesionales y comunes	50
5.1 Riesgo profesional de corto plazo	50
5.2 Riesgo profesional y común de largo plazo	51
6. Nivel de cobertura	55
6.1 Cobertura de seguridad social en el sector de la construcción	57
IV. MARCO REGULATORIO DEL SECTOR	61
1. Convenio núm. 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción	61
2. Organizaciones del sector de trabajadores constructores	66
3. Mapeo de actores clave	67
4. Empleadores del sector de la construcción	68
V. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO A TRABAJADORES Y EMPLEADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	71
1. Resultados de los grupos focales a trabajadores	71
1.1 La experiencia en la construcción	71
1.2 Participación femenina	72
1.3 Migración	73
1.4 Prevención de accidentes y enfermedades	73
1.5 Protección social	75
1.6 Gestión del Sistema de Seguridad Social	77
2. Resultados de los grupos focales a empleadores	79
2.1 Situación del sector	79
2.2 Prevención de accidentes y enfermedades	80
2.3 Protección social	80
2.4 Gestión del Sistema de Seguridad Social	81
3. Entrevistas a líderes	82
4. Conclusiones del estudio cualitativo	84



VI.	DESCRIPCIÓN DE PROYECTOS NORMATIVOS DE INCORPORACIÓN DEL SECTOR A LAS COBERTURAS DE SEGURIDAD SOCIAL	87
1.	Propuesta de seguro social	87
2.	Pago de 1% sobre la venta de material de construcción	88
3.	Prohibición de la tercerización	88
4.	Anteproyecto de ley	88
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
	BIBLIOGRAFÍA	93
	ANEXOS	95
	Anexo 1. Glosario de principales definiciones	95
	Anexo 2. Lista de personas entrevistadas	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población en edad de trabajar (PET), según área de residencia, 2014	8
Tabla 2: Población por condición de actividad y área de residencia, 2014	9
Tabla 3: Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2014	10
Tabla 4: Bolivia: cantidad de trabajadores de la construcción, CNPV 2001, 2012 y EH 20148	12
Tabla 5: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y área de residencia, 2014	12
Tabla 6: Población ocupada según actividad económica y área de residencia (ocupación principal), 2014	13
Tabla 7: Trabajadores de la construcción por departamento, 2014	15
Tabla 8: Porcentaje de trabajadores de la construcción por departamento y área de residencia, 2014	16
Tabla 9: Trabajadores de la construcción según grupos de edad y área de residencia, 2014	17
Tabla 10: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y género, 2014	19
Tabla 11: Trabajadores de la construcción según habilidad de lectura y escritura, área de residencia y género, 2014	20
Tabla 12: Trabajadores de la construcción según nivel de educación, área de residencia y género, 2014	21
Tabla 13: Trabajadores de la construcción según nivel de educación y grupos etarios, 2014	22
Tabla 14: Trabajadores de la construcción según matriculación escolar y grupos etarios, 2014	23
Tabla 15: Trabajadores de la construcción según pertenencia a nación o pueblo indígena, 2014	24
Tabla 16: Trabajadores de la construcción según situación contractual y área de residencia, 2014	25
Tabla 17: Promedios de horas y días trabajados en la construcción según área de residencia y género, 2014	26



Tabla 18: Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y área de residencia, 2014	28
Tabla 19: Porcentaje de trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y género, 2014	29
Tabla 20: Trabajadores de la construcción asalariados según frecuencia de pago de salarios, 2014	31
Tabla 21: Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores por frecuencia de remuneración, 2014	33
Tabla 22: Promedios de salario/ingreso de los trabajadores constructores categoría en el empleo, 2014	35
Tabla 23: Promedios de salario líquido de los trabajadores constructores, 2014	35
Tabla 24: Porcentaje de trabajadores de la construcción según funciones principales y género, 2014	36
Tabla 25: Gastos mensuales promedio de los hogares con trabajadores de la construcción, 2014	37
Tabla 26: Prestaciones del Sistema Integral de Pensiones	44
Tabla 27: Entidades a cargo de los sistemas de Seguridad Social en Bolivia	46
Tabla 28: Esquema de contribuciones a la Seguridad Social	47
Tabla 29: Prestaciones por riesgos de corto y largo plazo	51
Tabla 30: Bolivia: casos que generaron pensiones por riesgos de largo plazo, diciembre 2015	52
Tabla 31: Población ocupada según afiliación a seguros de salud, 2014	56
Tabla 32: Población ocupada según afiliación a las AFP, 2014	57
Tabla 33: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014	57
Tabla 34: Trabajadores de la construcción según afiliación a seguros de salud, 2014	58
Tabla 35: Principales disposiciones del Convenio núm. 167 de la OIT	62
Tabla 36: Aspectos institucionales de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB)	67
Tabla 37: Mapeo de actores clave relacionados con el sector de la construcción	68
Tabla 38: Matriz de resultados de opiniones de trabajadores y empleadores del sector constructor, 2014	85

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	4
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	9
Gráfico 5: Población según tipo de remuneración y departamento, 2014	11
Gráfico 6: Trabajadores de la construcción según área de residencia, 2001-2014	14
Gráfico 7: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y grupos etarios, 2014	17
Gráfico 8: Trabajadores de la construcción según género, 2014	18
Gráfico 9: Trabajadores de la construcción según estado civil, 2014	20
Gráfico 10: Trabajadores de la construcción según nivel de educación, 2014	21
Gráfico 11: Trabajadores de la construcción según matriculación escolar, 2014	23
Gráfico 12: Trabajadores de la construcción según primer idioma que aprendieron a hablar, 2014	24
Gráfico 13: Trabajadores de la construcción según horas al día trabajadas, 2014	24
Gráfico 14: Trabajadores de la construcción según días a la semana trabajados, 2014	27
Gráfico 15: Trabajadores constructores asalariados, independientes y sin remuneración según género, 2014	30
Gráfico 16: Trabajadores de la construcción según frecuencia de salarios e ingresos, 2014	31
Gráfico 17: Promedios mensuales de salario/ingreso de los trabajadores de la construcción según categoría de empleo, 2014	34
Gráfico 18: Trabajadores de la construcción según dónde vivían hace cinco años, 2014	38
Gráfico 19: Estructura del Sistema de Salud boliviano	41
Gráfico 20: Estructura del Sistema Integral de Pensiones	42
Gráfico 21: Pensión solidaria: escalas de montos de pensión y porcentajes	43



Gráfico 22: Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Corto Plazo	48
Gráfico 23: Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Largo Plazo – Sistema Integral de Pensiones	49
Gráfico 24: Monto anual pagado en pensiones por muerte (largo plazo)	53
Gráfico 25: Monto anual pagado en pensiones por invalidez de largo plazo	54
Gráfico 26: Monto anual pagado en pensiones por riesgos de corto plazo (Caja Nacional de Salud)	55
Gráfico 27: Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a las AFP, 2014	58
Gráfico 28: Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a algún seguro de salud, 2014	59
Gráfico 29: Esquema de empleadores del sector de la construcción	69



AGRADECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a Philippe Vanhuynegem y a María Arteta, Director y Directora Adjunta, respectivamente, de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Al investigador Joel Mendizabal por el relevamiento de los datos y la información que fueron sintetizados en este documento. Al Especialista en Seguridad Social de la OIT para los Países Andinos, Sergio Velasco por la revisión de este Perfil.

A Marisol Rodríguez, Coordinadora del proyecto de Pisos de Protección Social en Bolivia por organizar y dar seguimiento al proceso de elaboración del Perfil y a su edición.

A la Confederación Sindical de Trabajadores de la Construcción en Bolivia (CSTCB) a la cabeza de su Secretario Ejecutivo Valerio Ayaviri; y a la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) que contribuyeron con información valiosa para la realización de este Perfil.

Finalmente a Patricia Montes por la revisión y corrección de estilo del documento.



PRÓLOGO

Bolivia en el año de 1952 da un paso importante en la búsqueda de la garantía de protección social para el sector de la construcción, mediante disposiciones normativas que decretan una cobertura de Seguridad Social a través de la constitución de un fondo propio. No obstante, estas disposiciones no se siguieron como una política de Estado. Luego de más de seis décadas, y gracias a un diálogo tripartito sectorial (trabajadores, empleadores y Gobierno), se ratificó el convenio internacional núm. 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud en la Construcción, en favor del sector a través de la Ley núm. 545, del 14 de julio de 2014.

El sector se caracteriza por una baja participación de las mujeres (4,5%), aunque esta participación ha crecido en los últimos años, y en 2014 hay más de 21 mil trabajadoras constructoras. La mayoría de trabajadoras mujeres están como asalariadas, y no cuentan con cobertura de Seguridad Social ni medidas de protección por las condiciones de informalidad en que son empleadas.

Los niveles de ingreso de los trabajadores de la construcción varían según su categoría; los obreros dependientes obtienen menor remuneración en promedio que los cuenta propia, así como los salarios de los empleadores o jefes del sector informal superan a los del sector dependiente. Si bien los promedios de ingreso del sector superan el salario mínimo nacional, especialmente en el sector independiente, están perdiendo las coberturas y beneficios de la Seguridad Social. Sin embargo, a pesar de que un gran número de trabajadores de la construcción están en condición de dependencia, la seguridad y salud en el trabajo como la cobertura de Seguridad Social es muy baja, tanto en salud como en pensiones. Por tanto, los trabajadores de la construcción son vulnerables ante las adversidades de corto y largo plazo.

Los datos presentados en este documento de trabajo constituirán un insumo valioso al momento de definir la factibilidad de una propuesta normativa de acceso a la seguridad social del sector.

Lima, mayo de 2016

Philippe Vanhuynegem

Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos



I. INTRODUCCIÓN

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 los años, especialmente con la Constitución Política del Estado vigente desde 2009, además de haberse promulgado 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, no se lo aplica en las siguientes gestiones. Después de transcurridas más de seis décadas, se aprueba la necesidad de ratificar el convenio internacional en favor del sector. A través de la Ley núm. 545, del 14 de julio de 2014, se ratifica el Convenio núm. 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud en la Construcción, que establece estándares mínimos de protección para los trabajadores de este sector.

Dicho convenio entró en vigor en Bolivia el 10 de febrero de 2016, por lo que actualmente se requiere de los instrumentos normativos que permitan garantizar su aplicación en beneficio de los trabajadores del sector.

2 Objetivos del estudio

Los trabajadores de sector de la construcción en Bolivia se caracterizan 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 entre 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 es conocer las características del sector. Es decir, se debe 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. Ante esta necesidad, en el marco del “Programa para la Promoción de un Piso de Protección Social en la Región Andina”, la OIT determinó por 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 efectuar una caracterización de los trabajadores del sector de la construcción, con énfasis en la cobertura de Seguridad Social, con el fin de elaborar 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 respecto 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 elaboradas por los distintos sectores, a fin de incorporar al sector de trabajadores de la construcción en la cobertura de Seguridad Social.

3. Metodología

Para cumplir con los objetivos de la presente investigación, se aplicó 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 con 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 sobre los distintos tipos de entidades, incluyendo tanto a empresas privadas dedicadas a la construcción como a entidades públicas que también requieren emplear personas para la ejecución de obras.

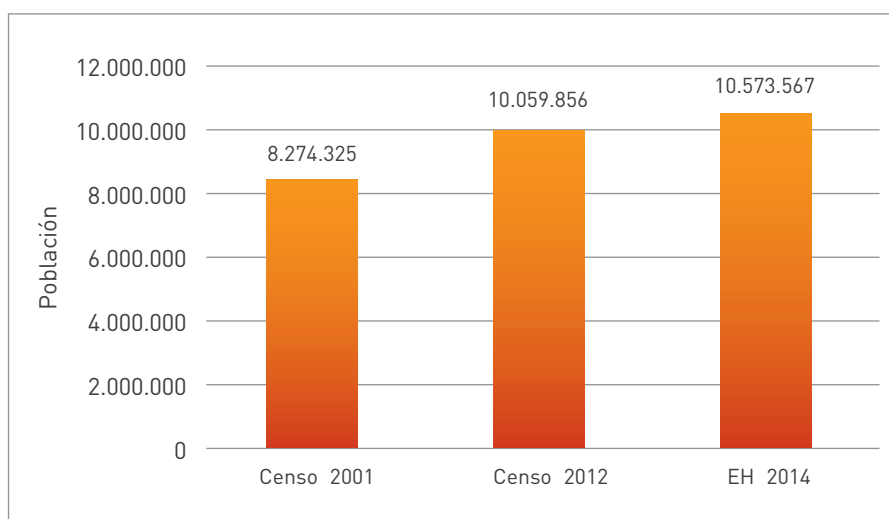
El estudio cualitativo recurre al empleo de grupos focales y a entrevistas a profundidad, con la premisa de indagar y comparar las opiniones de trabajadores, empleadores y líderes relevantes del sector con relación al sistema de protección social. Los grupos focales se llevaron adelante en sesiones separadas

para trabajadores y representantes de empleadores, cubriendo las tres principales ciudades del país. Por otro lado, las entrevistas en profundidad fueron realizadas a líderes relevantes del sector.

4. Fuentes de información

El estudio cuantitativo del sector de la construcción requiere emplear datos sociales que brinden información sobre las características propias de las personas. Por tanto, la principal fuente de información disponible es la Encuesta de Hogares del año 2014, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), institución que constituye el órgano ejecutivo del Sistema Nacional de Información Estadística (SNIE) que tiene las funciones de relevar, clasificar, codificar, compilar y difundir, con carácter oficial, la información estadística de Bolivia. El análisis del perfil del sector fue complementado con 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.

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

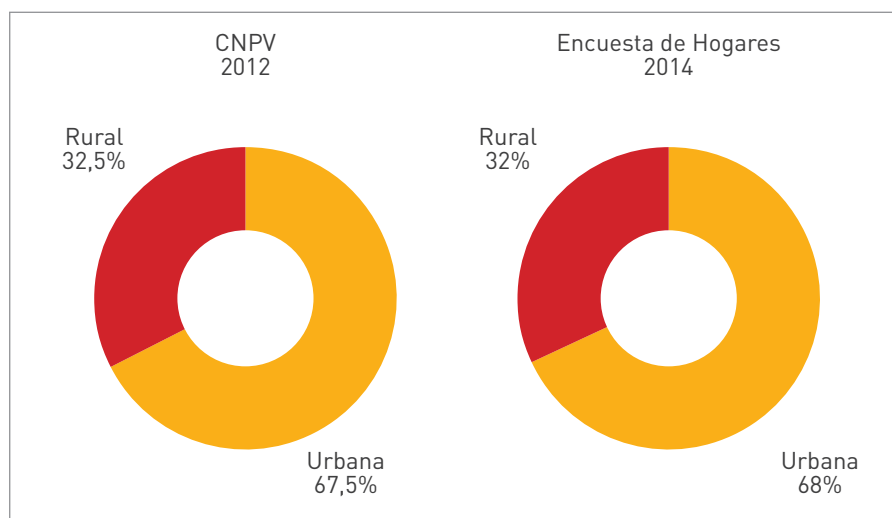


Fuente: elaboración propia en base a resultados de los CNPV 2001 y 2012 y de la Encuesta de Hogares 2014.

Una condición importante para garantizar el correcto uso de datos poblacionales obtenidos en bases de datos sociales es que éstas reflejen las cualidades reales de la población, observada principalmente en los censos nacionales. De acuerdo con las fuentes de información seleccionadas, en Bolivia la población se incrementó de 8.724.325 personas en 2001 a 10.059.856 personas en 2012, con un crecimiento promedio anual de 1,8%. La Encuesta de Hogares 2014, por su parte, expande la muestra seleccionada a un nivel de población superior al último censo: un total de 10.573.567 personas, lo que indica que el incremento promedio anual de la población alcanzó a 2,5% en estos dos últimos años (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 67,8% del total de población nacional, y 32,2%, las personas que residen en áreas rurales (gráfico 2).

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



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

Según grupos quinquenales de edad, el CNPV 2001 muestra una pirámide poblacional en la cual los grupos de menor edad representan mayor porcentaje en la población: 38,7% para la población menor de 15 años.

Sin embargo, para 2012 este grupo de población se redujo a 31,4%, mostrando un cambio en la estructura poblacional del país, con una pirámide que se invierte en la población infantil, especialmente en el grupo de 5 a 9 años de edad, que representa 9,9% de la población en 2012, comparado con 13,1% en 2001 (gráfico 3).

Similar situación se replica en la pirámide expandida con datos de la Encuesta de Hogares 2014. Por lo tanto, se validan los datos de la Encuesta de Hogares a nivel de grupos de edad.

5. Estructura del documento

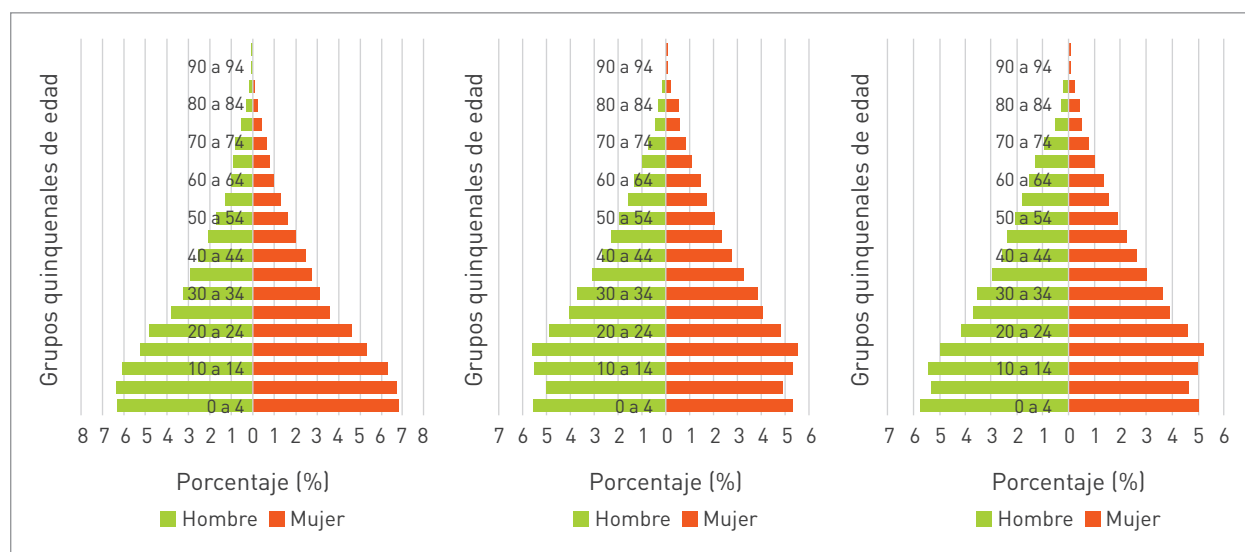
El presente documento está estructurado en nueve capítulos. Una vez descritos los antecedentes, objetivos y fuentes de información del estudio en el primer capítulo, el segundo se aboca a describir el perfil del sector de los trabajadores de la construcción, primero con un análisis cuantitativo, que detalla los datos del mercado laboral, y luego 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. Asimismo, describe las coberturas de Seguridad Social para el sector aplicadas en otros países. El cuarto capítulo examina el marco regulatorio del sector, incluyendo la revisión de la normativa vigente en el país, su nivel de cumplimiento, la ratificación de convenios y la descripción de sus principales organizaciones. También indaga sobre la situación y características de los empleadores del sector, en particular sobre el tipo de institucionalidad que los distingue.

El quinto capítulo describe de forma consolidada los principales resultados de los grupos focales con trabajadores y representantes de empleadores de las principales ciudades de Bolivia, y presenta las conclusiones de las entrevistas con líderes que tienen relación con el sector de la construcción.

El sexto capítulo expone las alternativas de normativa que los distintos actores relacionados con el sector han propuesto para lograr una efectiva cobertura de Seguridad Social. Finalmente, se presenta las conclusiones, que incluyen la discusión sobre la situación actual del sector respecto al alcance de la Seguridad Social, y las principales recomendaciones de política pública.

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 de Hogares 2014.



II. PERFIL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

El principal objetivo del documento corresponde a la información presentada a partir de este capítulo, el cual profundiza en las características propias de los trabajadores constructores en Bolivia. Aquí se 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 CNPV de los años 2001 y 2012 que proporciona el INE.

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 es de 10.573.567 personas, 5,1% más que la poblacional censada en 2012.

De la población estimada para 2014, la población en edad de trabajar (PET) -correspondiente a las personas de 10 años o más- es de 8.304.281 personas, lo que representa 78,5% de la población total. Es decir que el restante 21,5% representa a la población en edad de no trabajar (tabla 1).

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, se analizaron los datos de la población según criterios de actividad laboral e inactividad. Los resultados para 2014 muestran que la población económicamente activa (PEA)¹ de Bolivia constituye el 51,8% de la población. De este porcentaje, 50,6% está efectivamente ocupada y 1,2% en condición de desocupada (cesante o aspirante), lo que significa que más de la mitad de la población nacional está en una situación laboral activa (tabla 2).

Por otro lado, respecto a las personas inactivas², que representan 26,8% de la población boliviana, la mayoría (17,5%) está inactiva de forma temporal.

Se observan diferencias en la condición de actividad según el área de residencia: en el área rural prevalece un mayor nivel de PEA (61,61%) respecto al área urbana (47,1%). Por otra parte, los grupos de población inactivos permanentes son también proporcionalmente mayores en el área urbana (21,4%). Con relación a la masa laboral, en el área urbana existe una participación laboral de más de 3,2 millones de personas, y de más de 2 millones en el área rural.

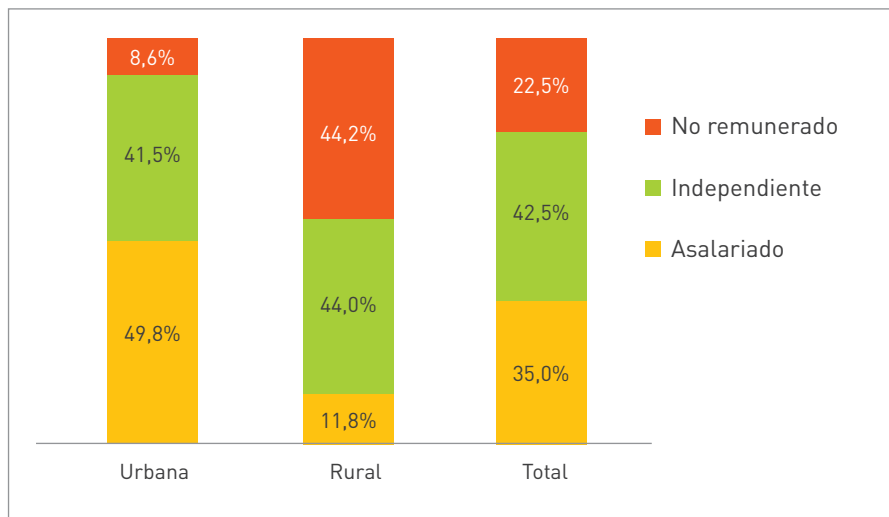
Dentro del grupo de población ocupada, es interesante observar las características en cuanto a remuneración: según la Encuesta de Hogares de 2014, del total de personas económicamente activas ocupadas, solamente 35% trabaja en condición de asalariado, 42,5% son trabajadores independientes y 22,5% son trabajadores familiares o aprendices sin remuneración (gráfico 4).

¹ La PEA reúne al conjunto de personas que ejercen habitualmente una actividad económica o están en aptitud de trabajar, aunque se encuentren momentáneamente sin ocupación por causas ajenas a su voluntad.

² Se define como inactivas a las personas que estando en edad de trabajar, no pueden o no quieren trabajar.

También se observan diferencias según el 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 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.

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.

Los departamentos de Potosí y Tarija son los que tienen una mayor población ocupada: 56,9% y 55,7%, respectivamente. Les siguen de cerca La Paz y Chuquisaca con 53,9% y 53,7% (tabla 3). Es importante notar el bajo nivel de población ocupada en los departamentos de Beni y Pando, con porcentajes inferiores a 40%, cuando su población en edad de trabajar supera el 73%. Ambos departamentos se caracterizan por tener los porcentajes más altos de población inactiva del país.

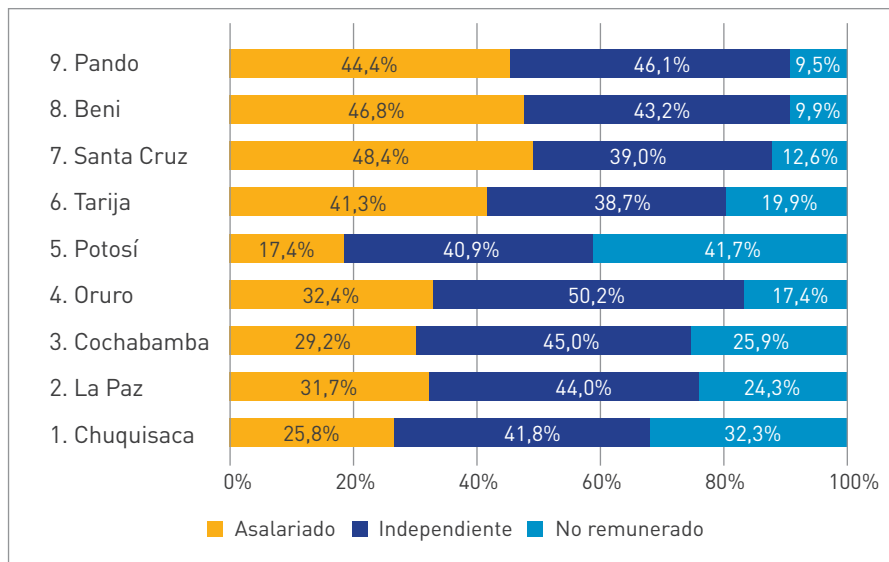
Tabla 3: Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2014

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.

Santa Cruz, el departamento con mayor población, tiene el porcentaje más alto de trabajadores asalariados, con un 48,4%. Le siguen Beni y Pando: 46,8% y 44,4%, respectivamente. Los departamentos con mayor proporción de trabajadores independientes son Oruro y Pando (50,2% y 46,1%, respectivamente). Finalmente, Potosí es el que tiene mayor proporción de trabajadores no remunerados (41,7%) (Gráfico 5).

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.

En el año 2001, de acuerdo al CNPV, existían en el país 185.393 personas que se identificaron como trabajadores del sector de la construcción como su principal fuente laboral, representando 6,5% de la población total ocupada (tabla 4). Para 2012, el sector experimentó una tasa de crecimiento anual promedio de 6,7%, alcanzando un total de 378.737 personas, que representan 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 a aquellas personas cuya principal fuente laboral se encuentra la construcción, sino también a aquellas que, además de su trabajo principal, dedican su tiempo restante a trabajos relacionados con la construcción.

De modo que, según datos de la Encuesta de Hogares 2014, el número de personas con ocupación principal relacionada a la construcción alcanza a un total de 443.644 personas, a las que se suman 27.847 trabajadores dedicados al sector como ocupación secundaria, obteniendo un total de 471.491 personas mayores a 10 años de edad consideradas como trabajadores de la construcción. Este número final representa 8,8% de la fuerza laboral del país (tabla 4).

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.

Asimismo, es interesante notar el incremento del total de personas cuya ocupación principal es la construcción entre el Censo de 2001 y la Encuesta de Hogares de 2014, con un crecimiento anual promedio de 8,7%.

De acuerdo a la categoría en el empleo, 60% de los trabajadores de la construcción son obrero-empleados³, en tanto que solamente 26,1% del sector trabaja bajo una modalidad de cuenta propia, y 11,3% se consideran a sí mismos como socios/empleadores que no reciben salario. Para el área urbana, 43,8% se consideran obreros, mientras que para el área rural esta categoría representa 55,5% (tabla 5).

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.

³ 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).

De acuerdo con el rubro principal de la fuerza laboral en Bolivia, el sector de los constructores ocupa el cuarto lugar, con 8,3% (trabajadores por ocupación principal), después de los sectores de agricultura y ganadería con 33,9%, de comercio, con 16,3%, y manufactura, con 9,1% de participación (tabla 6).

A nivel urbano, es el tercer sector, con 11,1%, ubicándose 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 79% de la población ocupada rural.

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 y 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

Actividad económica	Trabajadores			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
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

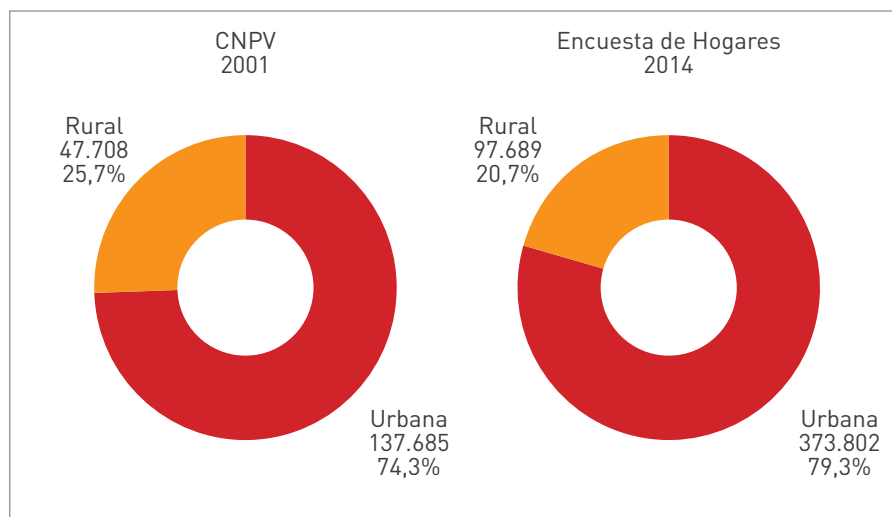
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2. Caracterización sociodemográfica

2.1 Ubicación geográfica

En la sección anterior se detalló 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 según 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 con el gráfico 6, podemos observar que 79,3% de los trabajadores de la construcción se concentran en el área urbana, y 20,7% en el área rural. Por tanto, se puede concluir que la actividad constructora constituye un trabajo realizado principalmente en los centros urbanos del país.

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

Santa Cruz es el departamento que aglutina un mayor número de trabajadores constructores (28,4%), seguido por La Paz, con 22,6%, y Cochabamba, con 20%. Es decir que estos tres departamentos agrupan el 71% de la población trabajadora de la construcción del país (tabla 7). En Cochabamba y Pando, los trabajadores constructores representan el porcentaje más alto de la población ocupada del departamento (superior al 10%), en tanto que en La Paz constituyen 7,1%.

Tabla 7: Trabajadores de la construcción por departamento, 2014

Departamento	Personas	% del total nacional	% de la PEA ocupada del departamento
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.

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

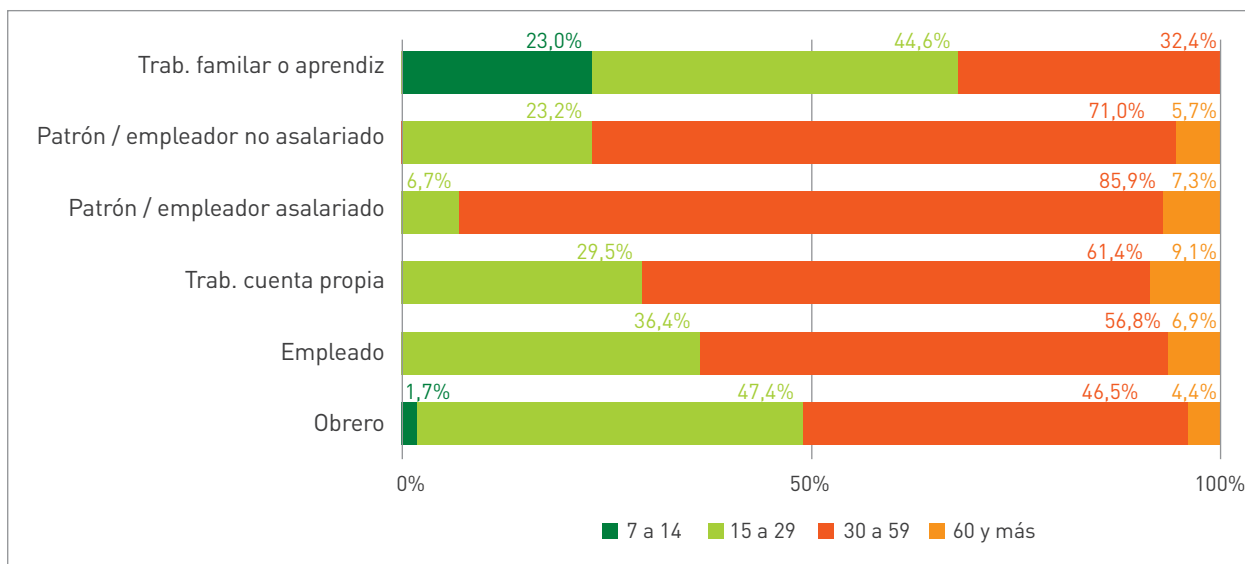
2.2 Edad

Se observa que del total de trabajadores constructores en Bolivia, 73,7% tiene entre 15 y 44 años de edad, y 19%, entre 45 y 59 años. 6,1% del sector está conformado por adultos mayores, es decir, de más de 60 años de edad. En cuanto al trabajo infantil, solamente 1,2% de trabajadores constructores son menores de 15 años (tabla 9).

Es importante notar que si bien una mayor proporción de jóvenes trabaja en el área urbana, el área rural presenta una mayor prevalencia de trabajo infantil (menores de 14 años de edad), e incluso de menores a 20 años (12,8%), en tanto que en el área urbana los trabajadores en el rango de 10 a 19 años son solamente 7,9% del total de constructores en el área.

De acuerdo con el tipo de empleo dentro del sector, en el gráfico 7 se observa que del grupo considerado como *obrero*, los jóvenes (entre 15 a 29 años) representan el 47,4% y los adultos (entre 30 a 59 años) representan el 46,5%. En el caso de los *empleados*, hay una mayor proporción de adultos: 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 a 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 años de edad). Para los empleadores asalariados, el conjunto de adultos representa el 85,9%, mientras que para los patrones no asalariados esta cifra llega a 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 porcentajes		
	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

Grupo de edad	Trabajadores			En porcentajes		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
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.

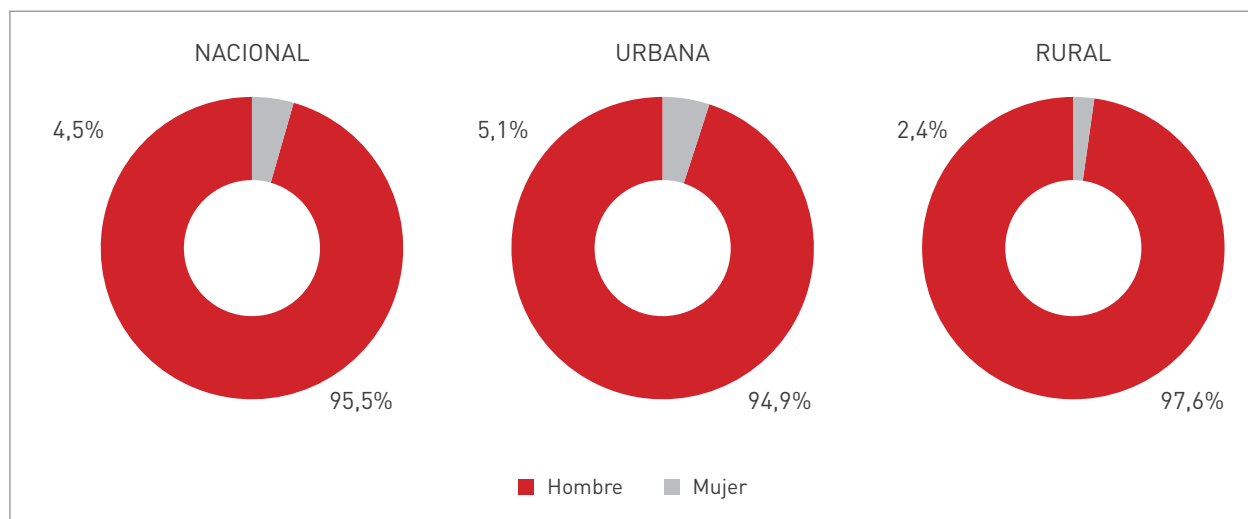
2.3 Género

Una de las prioridades del presente estudio es tomar en cuenta la participación femenina. La presencia de mujeres en un sector tan amplio es aún baja, sin embargo no deja de ser importante. Los datos muestran que 95,5% de los trabajadores de la construcción son varones, frente a solamente 4,5% mujeres. En el área urbana hay una mayor proporción de trabajadoras mujeres: 5,1%, frente a 2,4% en el área rural (gráfico 8).

Por otro lado, analizando los tipos de empleo por cada categoría de género, observamos que 47,2% de los constructores varones son obreros, mientras que en el caso de las mujeres la mayor proporción se encuentra en la categoría empleado con 43,6%. Entre los hombres, 26,4% afirman ser trabajadores por cuenta propia, mientras que entre las mujeres la presencia de trabajadoras por cuenta propia es de solamente 1,3%. Asimismo, los empleadores que no reciben salario son 12,1% entre los varones y solamente 1,3% entre las mujeres (tabla 10).

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

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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2.4 Estado civil

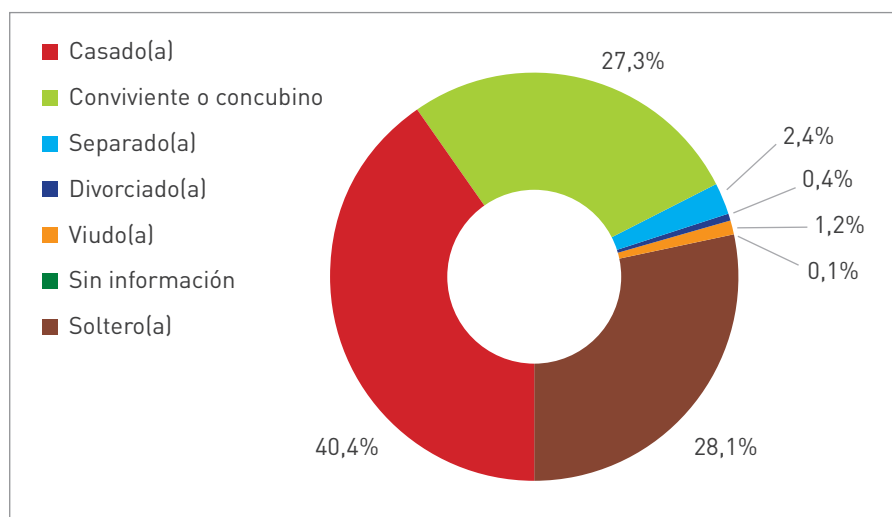
Una gran proporción de trabajadores de la construcción son personas casadas (40,4%). Quienes se encuentran en estado convivencia o concubinato representan un 27,3%, es decir, habría un total de 67,7% de trabajadores constructores en pareja. En cambio, los constructores solteros(as) representan solamente el 28,1% del sector. Finalmente, 4,1% son separados, viudos o divorciados (gráfico 9).

2.5 Habilidades de lectura y escritura

Respecto a la capacidad de lectura y escritura de los trabajadores de la construcción, 98,6% de este sector sabe leer y escribir. En este sentido, no existe mucha diferencia entre las áreas de residencia ni según género (tabla 11).

Los índices de lectura y escritura son muy alentadores para el sector. Dichas habilidades ayudan a estas personas en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, y les dan la posibilidad de conocer sus derechos y obligaciones como trabajadores, sobre todo respecto a las normativas que benefician a su sector.

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



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

Tabla 11: Trabajadores de la construcción según habilidad de lectura y escritura, área de residencia y género, 2014

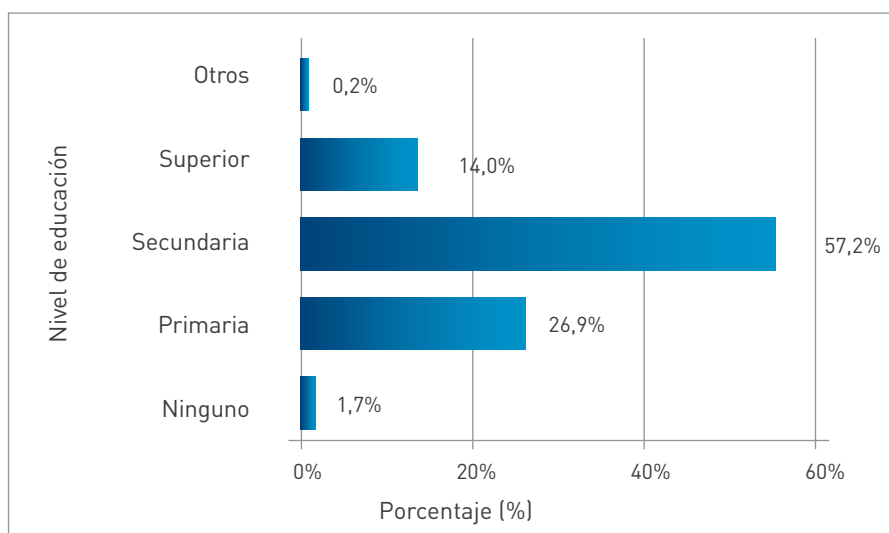
En porcentajes			
Sabe leer y escribir	Urbana	Rural	Total
Sí	98,8	97,9	98,6
No	1,2	2,1	1,4
Total	100,0	100,0	100,0
Según género			
Sabe leer y escribir	Hombre	Mujer	Total
Sí	98,6	98,3	98,6
No	1,4	1,7	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

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

2.6 Nivel de educación

Los datos anteriores sobre la habilidad de lectura y escritura muestran un escenario favorable para el sector, pero no ocurre lo mismo con el nivel de educación alcanzado por los trabajadores. Los constructores que estudiaron hasta el nivel secundario representan 57,2% del sector, mientras que aquellos que alcanzaron el nivel primario representan 26,9%. Sin embargo, solamente 14% llegó a estudiar en 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.

El área urbana tiene un mayor porcentaje de trabajadores que alcanzaron una formación superior (17,1%) en comparación al área rural (2,3%).

Un dato muy interesante es que, en el grupo femenino, las trabajadoras constructoras con estudios superiores constituyen 37,8%, mientras que el grueso de los trabajadores varones se concentra en el nivel secundario, con 58,3% (tabla 12).

Tabla 12: Trabajadores de la construcción según nivel de educación, área de residencia y género, 2014

Nivel más alto alcanzado	Según área de residencia En porcentajes		
	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 En porcentajes		
	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, la mayor parte de los constructores considerados como trabajadores infantiles (10 a 14 años) alcanzó el nivel secundario (54,5%). No obstante, analizando a la población joven del sector (15 a 29 años), 73,7% habría alcanzado como máximo el nivel secundario en alguno de sus grados. En el siguiente rango, correspondiente a los constructores adultos (30 a 59 años), existe una mayor proporción de personas que solo cuentan con estudios primarios (33,2%), cifra incluso más alta entre la población adulta mayor (49,3%). Además 6,5% de los adultos mayores no recibió educación (tabla 13).

Tabla 13: Trabajadores de la construcción según nivel de educación y grupos etarios, 2014

Nivel más alto alcanzado	Grupo etario En porcentajes			
	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.

Continuando con el análisis de asistencia escolar, el gráfico 11 nos muestra que, del total del sector, solamente 9,1% estaría inscrito en algún curso o grado. De los inscritos, la gran mayoría (7,8%) se encuentra en instituciones educativas de carácter público-fiscal o de convenio, y solamente un grupo pequeño asiste a instituciones privadas.

Se debe recalcar que la población infantil del sector constructor está siendo afectada por la discontinuidad en sus estudios: 15,7% de constructores entre 10 a 14 años de edad no se inscribió en ningún curso durante 2014 (tabla 14). Asimismo, del grupo de adolescentes (15 a 19 años), 60,4% no se inscribió. Entre los jóvenes de 20 a 29 años, solamente 12,4% se inscribió en algún grado de educación superior. A partir de los 30 años, por lo general no hay personas estudiando, sobre todo porque la mayoría solamente concluyó estudios de primaria o secundaria.

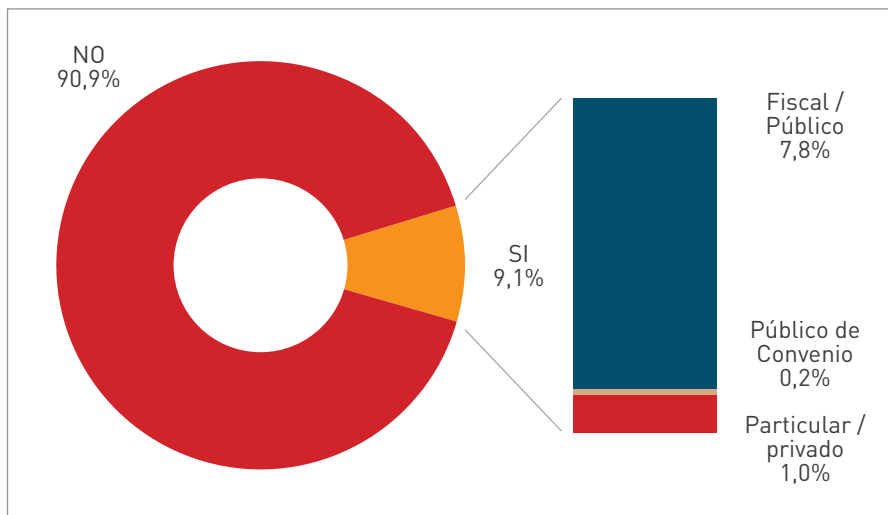
Tabla 14: Trabajadores de la construcción según matriculación escolar y grupos etarios, 2014

Grupo etario	Durante 2014 ¿se inscribió o matriculó en algún curso o grado de educación? (*)		
	Sí	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

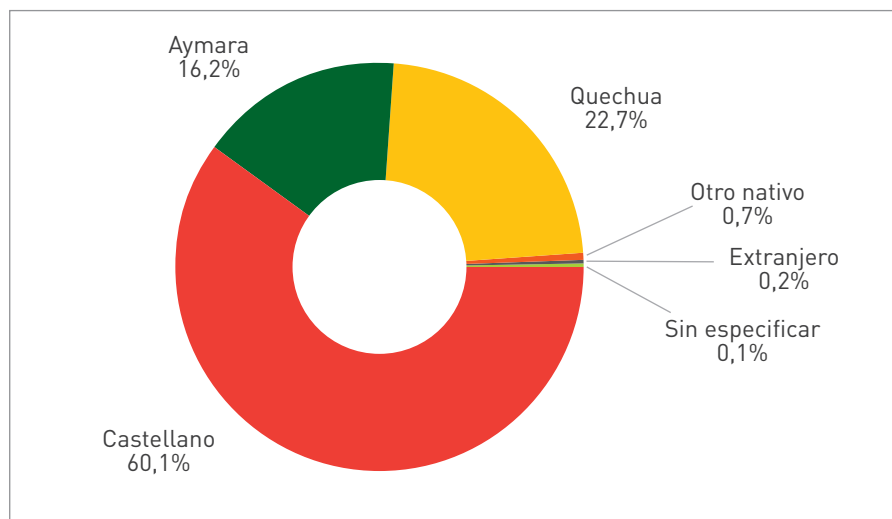


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

2.7 Idioma

Con respecto al primer idioma que aprendieron a hablar los trabajadores del sector (lengua materna), el castellano es el principal, con 60,1%. Le sigue el quechua, con 22,7% y el aymara con el (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.

2.8 Dimensión étnica

Según la Encuesta de Hogares de 2014, solamente 35,4% de los trabajadores de la construcción considera que pertenece a alguna nación o pueblo indígena. El 94% se identifica con los pueblos Aymara o Quechua; el restante 5,5% lo hace con otras naciones o pueblos indígenas minoritarios (tabla 15).

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

¿Pertenece a alguna nación/ pueblo indígena?	Personas	Nación/Pueblo (%)	Total (%)
Sí	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.

3. Caracterización económica

3.1 Situación contractual

Del total de trabajadores constructores en Bolivia, 30,1% no tiene un contrato firmado; 11,9% afirma tener un contrato firmado; y el 26% ha hecho un compromiso verbal con su empleador sobre el trabajo a realizar. 25,5% del sector tampoco cuenta con un contrato laboral ni con un compromiso, debido a que se los considera trabajadores independientes (tabla 16).

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

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.

3.2 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 de parte de los trabajadores, especialmente de quienes se desempeñan en puestos relacionados directamente con el trabajo físico.

De acuerdo con la tabla 17, el sector tiene un promedio de 8,5 horas de trabajo por día, sin diferencias sustanciales entre las áreas urbanas y rurales, y tampoco entre hombres y mujeres.

En cuanto a los días trabajados por semana, el sector de la construcción alcanza un promedio de 5,7 días. Por tanto, podemos entender que su actividad laboral se extiende efectivamente a 6 días laborales (lunes a sábado). Esto no varía ni por género ni 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

Situación contractual	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
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 a 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 (*)

	Según área de residencia		
	Urbana	Rural	Total
Horas al día trabajadas	8,56	8,31	8,52
Días por semana trabajados	5,70	5,67	5,70
	Según género		
	Hombre	Mujer	Total
Horas al día trabajadas	8,52	8,55	8,52
Días por semana trabajados	5,70	5,64	5,70

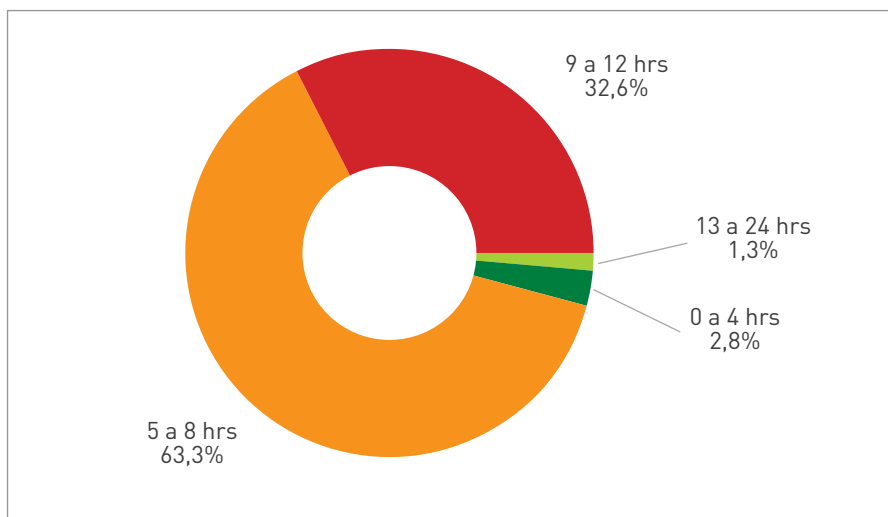
(*) Incluye solamente a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

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, 32,6% trabaja más de 8 horas al día. Por otro lado, solamente 2,8% trabaja 4 horas o menos (medias jornadas).

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

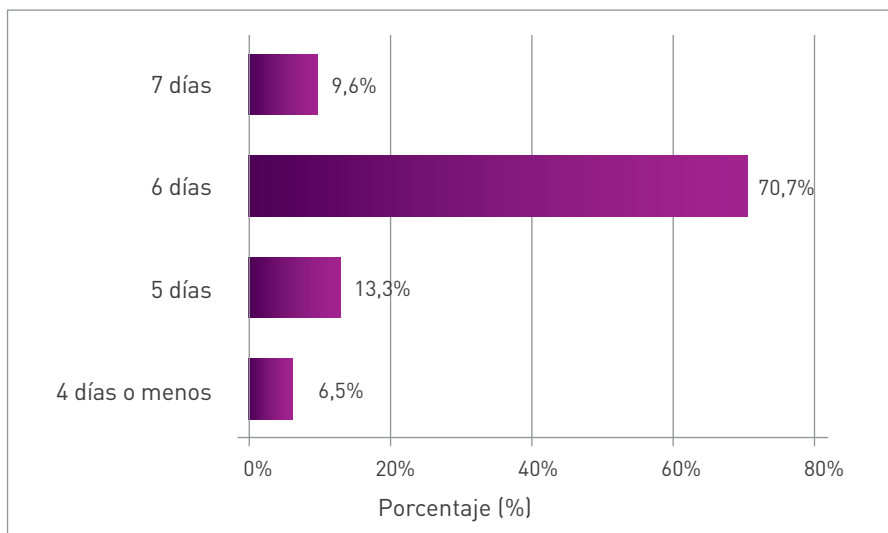


Gráfico 13: Trabajadores de la construcción según horas al día trabajadas, 2014 (*)



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

3.3 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 entre tipos de trabajadores de acuerdo a la fuente principal de ingresos. La información utilizada para el análisis permite clasificar a los trabajadores del sector en tres grandes grupos: el primero, relacionado directamente con aquellos que reciben salarios como trabajadores en relación de dependencia (obreros, empleados y patrones/empleadores/socios asalario). Por otro lado se encuentran aquellos trabajadores independientes caracterizados por ser responsables de generar directamente sus ingresos. Este segundo grupo está compuesto sobre todo por los trabajadores por cuenta propia y por aquellos que ejercen un rol de patrones/empleadores, principalmente en emprendimientos propios.

El último grupo de trabajadores está compuesto básicamente 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; son 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 hay diferencias sustanciales por área de residencia: el grupo asalariado llega a 60,7% en el área urbana y a 64% en el área rural.

Analizando las diferencias entre constructores de género masculino o femenino, resalta una mayor proporción de trabajadoras asalariadas dentro del grupo femenino (72,7%) en comparación con los hombres en esa situación (60,7%).

Por otro lado, se observa que en el grupo femenino la participación laboral de modalidad independiente es reducida, alcanzando solamente a 2,6%, mientras que en el caso de los varones los trabajadores independientes alcanzan a 38,5%. Esto se refleja también en un mayor porcentaje de trabajadores sin remuneración en el grupo femenino (24,7%).

Tabla 18: 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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

Tabla 19: Trabajadores de la construcción según tipo de remuneración y género, 2014 (*)

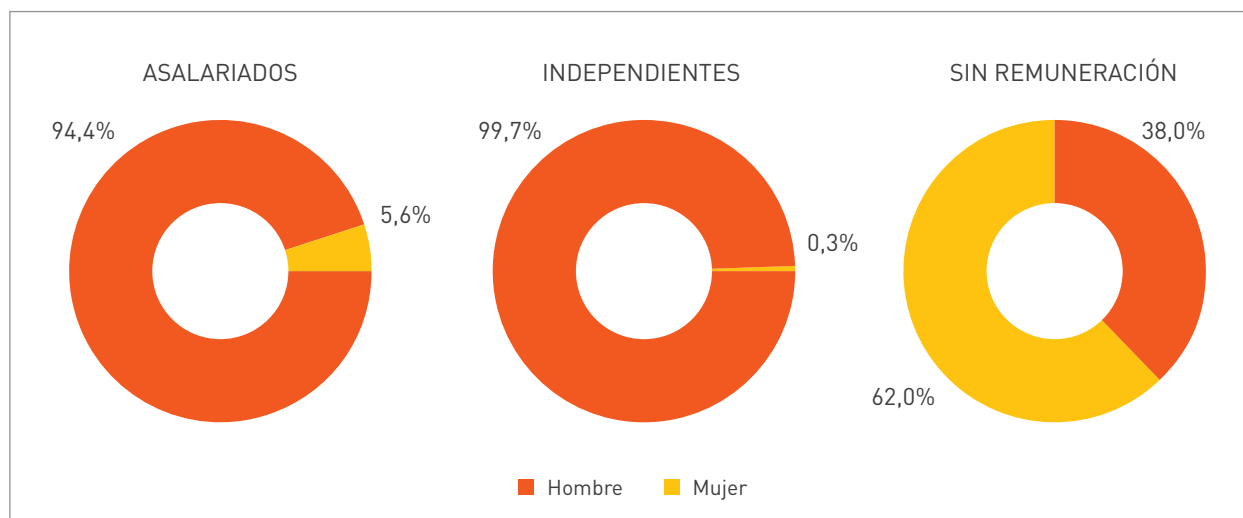
Tipo de remuneración	Número de personas		
	Hombre	Mujer	Total
Asalariados	256.633	15.344	271.977
Independientes	162.714	540	163.254
Sin remuneración	3.199	5.214	8.413
Total	422.546	21.098	443.644

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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

El análisis anterior toma en cuenta los datos dentro de los grupos de trabajadores por género, pero es importante también analizar lo que ocurre en cada grupo por tipo de remuneración. El gráfico 15 nos permite observar que del universo de trabajadores constructores asalariados, solamente 5,6% son mujeres. Asimismo, en el caso de trabajadores independientes del sector constructor, las mujeres representan 0,3%, denotando la baja participación femenina en el sector. Por otro lado, llama la atención que, entre los trabajadores sin remuneración, las mujeres representan 62%, evidenciando así una desprotección económica del género femenino.

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



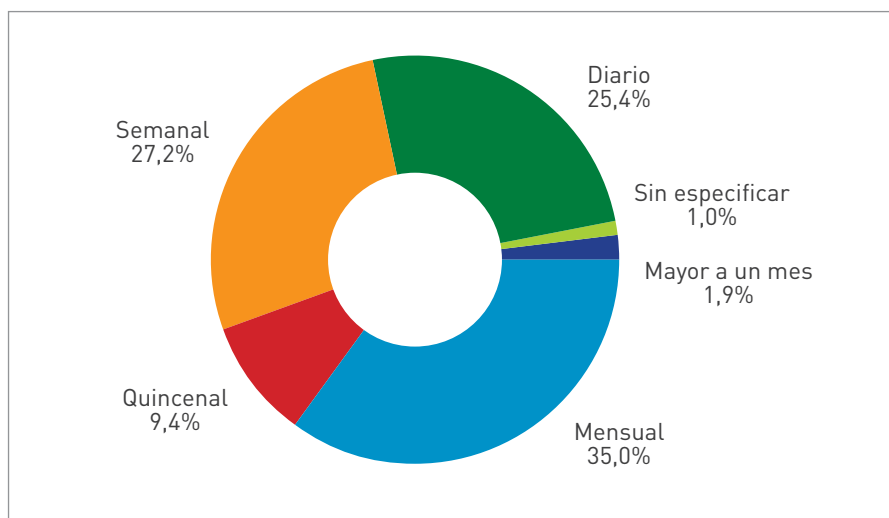
(*) Incluye solamente a trabajadores por actividad principal.
 Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

3.4 Nivel y frecuencia salarial

Del total del sector de la construcción, 35% recibe su salario de forma mensual. Por otro lado, una cuarta parte del sector afirma recibirlo de forma diaria, lo que lo caracteriza como un trabajo remunerado por jornal. 27,2% del sector recibe su salario con frecuencia semanal y 9,4% de forma quincenal (gráfico 16).

Los datos indican que el sector está sujeto al riesgo de alta rotación o irregularidad en la continuidad laboral, debido a que 62% del mismo recibe ingresos con frecuencias menores a un mes. Por tanto, se genera una inseguridad laboral que afecta tanto a los trabajadores como a los empleadores del sector ante el riesgo de que, una vez recibida la remuneración, se decida discontinuar la relación.

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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

La tabla 20 nos permite observar que es mayor el porcentaje de trabajadores asalariados que reciben honorarios mensualmente (37,3%) en comparación a los constructores independientes que reciben ingresos mensuales (31,3%).

De acuerdo con el área de residencia, se observa que los trabajadores urbanos asalariados cuentan con mayor porcentaje de salarios semanales, en tanto que en el área rural predominan los trabajos con remuneración diaria. En el caso de los trabajadores independientes los ingresos diarios y mensuales son más comunes en las áreas rurales.

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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

La tabla 21 muestra el nivel salarial promedio en bolivianos (BOB) de los trabajadores de la construcción según la frecuencia con 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 las distintas frecuencias de pago (diario, semanal, quincenal y mensual). El ingreso por día de un *obrero* es de BOB 109,24 en promedio, mientras que el de un *cuenta propia* alcanza BOB 127,75. Por otro lado, se observa que los trabajadores categorizados como *empleados* estarían ganando más que los grupos de *obreros* y *cuenta propia*, con excepción de aquellos casos en que son remunerados diariamente. El promedio mensual obtenido por un *empleado* es de BOB 3.268,07, superior al de los *obreros* (BOB 2.507,14) y de los que trabajan por *cuenta propia* (BOB 2.965,38).

Sin embargo, existe una gran diferencia entre los sueldos recibidos por *patrones/empleadores* del sector asalariado y los del 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, que es 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

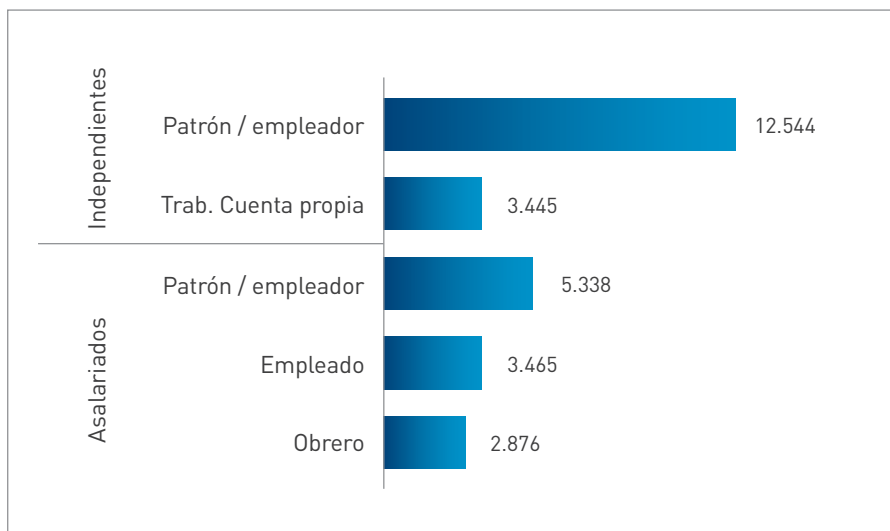
(*) Incluye solamente trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

A fin de efectuar un mejor análisis de 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). El gráfico 17 muestra los salarios mensuales en promedio de todo el sector. Se observa que los niveles mensuales promedio efectivamente son superiores en el caso de los *cuenta propia* (BOB 3.445) en relación con los de los *obreros* asalariados (BOB 2.876). Sin embargo, son similares 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 ingreso, vemos que los jornales de los obreros dependientes son de BOB 94,90, mientras que los del trabajador por cuenta propia son de 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 de empleo, 2014 (*)



(*) Incluye solamente a 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 en el área urbana es superior al del área rural, las diferencias son menores comparadas con los trabajadores *empleados*. En el caso de los *cuenta propia*, la diferencia entre ambas categorías de áreas de residencia es similar a la de los obreros. Por otro lado, el promedio rural para los patrones/empleadores independientes alcanza a BOB 17.600,25, mientras que en el área urbana 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: BOB 5.337,83 en el área urbana.

Por género, se observa que obreros y empleados varones ganan salarios mensuales superiores a las mujeres, diferencia que es mayor en el caso de los obreros. Finalmente, se rescata que en todos los casos los promedios mensuales son superiores al salario mínimo nacional vigente en el año en que se hizo 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 líquido de los trabajadores constructores, 2014 (*)

Por área de residencia		
Frecuencia	Asalariados	
	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	{++}
Frecuencia	Independientes	
	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 género		
Frecuencia	Asalariados	
	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	{+}

Frecuencia	Independientes	
	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.

3.5 Ocupación principal de los constructores

De acuerdo con las funciones principales de los 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 como fina, y 16,1% como *ayudante de albañil*. Entre otras funciones principales figuran las de pintor (4,3%), técnico electricista (3,7%), supervisor de obra (3,3%) y personal técnico administrativo (2,6%) (tabla 24).

Llama la atención que 58,9% de los hombres ejerce como albañil y solamente 15,5% como ayudante, en tanto que en el caso de las mujeres, 15,8% trabaja como albañil y 28,6% como ayudantes. Asimismo, las mujeres tienen una mayor 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., Finanzas y Contabilidad)	1,6	23,2	2,6
Plomería e instalaciones de gas	2,2	-	2,1
Ingeniero (civil, eléctrico., químico, telecomunic.)	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

Función principal	En porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total
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 a trabajadores por actividad principal.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2014.

3.6 Principales gastos del hogar

La alimentación de sus miembros representa el gasto más alto para los hogares de los trabajadores de la construcción. Al analizar el monto mensual promedio de gasto en alimentos, encontramos que cuando el trabajador constructor es el jefe de hogar, éste alcanza a BOB 1.670, monto que no supera el promedio de ingresos mensuales del sector, tanto de asalariados como de independientes. Asimismo, el gasto promedio en vivienda (alquiler) es de BOB 407 (tabla 25). El gasto en alimentación del área urbana para estos hogares es de BOB 1.831, es decir BOB 962 mayor en promedio que el del área rural.

En el caso de los trabajadores constructores que no son jefes de hogar, sino miembros de la familia (hermanos, hijos u otros parientes), 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

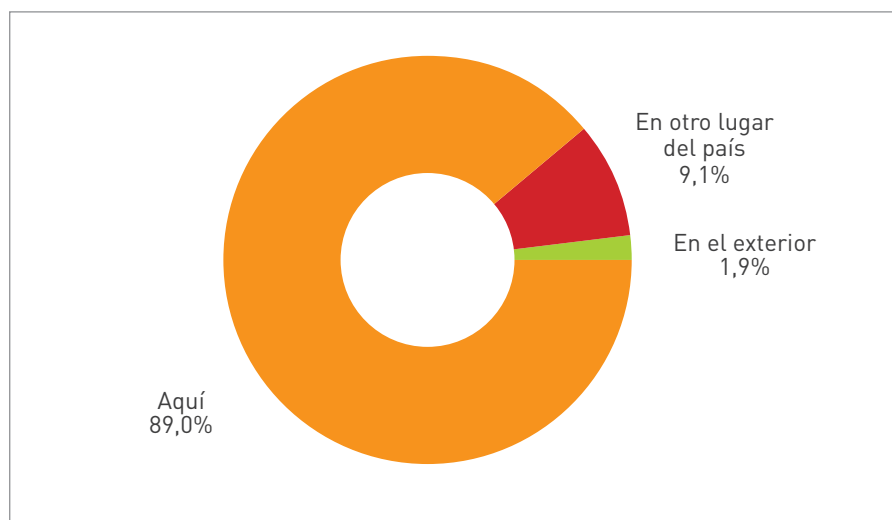
Gasto en:	Hogares con TC jefes de hogar (BOB)		
	Urbana	Rural	Total
Alimentación	1.831,91	962,02	1.670,05
Alquiler vivienda	421,13	140,11	407,67
Gasto en:	Hogares con TC que no son Jefes de Hogar (BOB)		
	Urbana	Rural	Total
Alimentación	2.384,62	1.237,70	2.174,78
Alquiler vivienda	549,17	-	521,14

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

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 es importante: 89% del sector continúa viviendo y trabajando en el mismo lugar —aunque no necesariamente con el mismo empleador— desde hace más de cinco años. Para el mismo periodo, 9,1% del sector sí habría migrado desde otros departamentos del país, y un porcentaje muy bajo (1,9%) proviene 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.



III. SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA Y NIVEL DE COBERTURA

Este capítulo describe el Sistema de Seguridad Social vigente en Bolivia, tanto para el sistema de corto como para el de largo plazo. En las distintas secciones se explica los tipos de prestaciones y beneficios en cada uno de los sistemas, además de especificarse la forma de administración, financiamiento y principales procesos operativos. Finalmente, se detalla el nivel de cobertura que tiene el país en ambos sistemas, específicamente para el 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 provisiones sociales. También establece que los servicios de Seguridad Social no pueden ser privatizados ni concesionados.

La cobertura y gestión de la Seguridad Social se reduce a los sistemas de Corto Plazo y Largo Plazo, según lo establece el Código de Seguridad Social aprobado en 1956. El Seguro de Corto Plazo brinda 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.

1. Prestaciones

1.1 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 compuesta por grupos vulnerables; y por último, el régimen privado, que brinda cobertura en salud a través de establecimientos y/o aseguradoras de tipo privado (gráfico 19).

a. Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo (SSOCP)

El Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo, destinado principalmente a dar cobertura a los trabajadores asalariados, es un esquema de contribuciones a ser pagadas por el 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. Sus principales beneficiarios son los 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 figuran: (a) esposo(a) o conviviente; (b) hijos menores hasta los 25 años de edad (con certificado de estudio); (c) padre o madre inválido, sin ingresos; (d) hermanos menores sin ingresos hasta los 19 años.

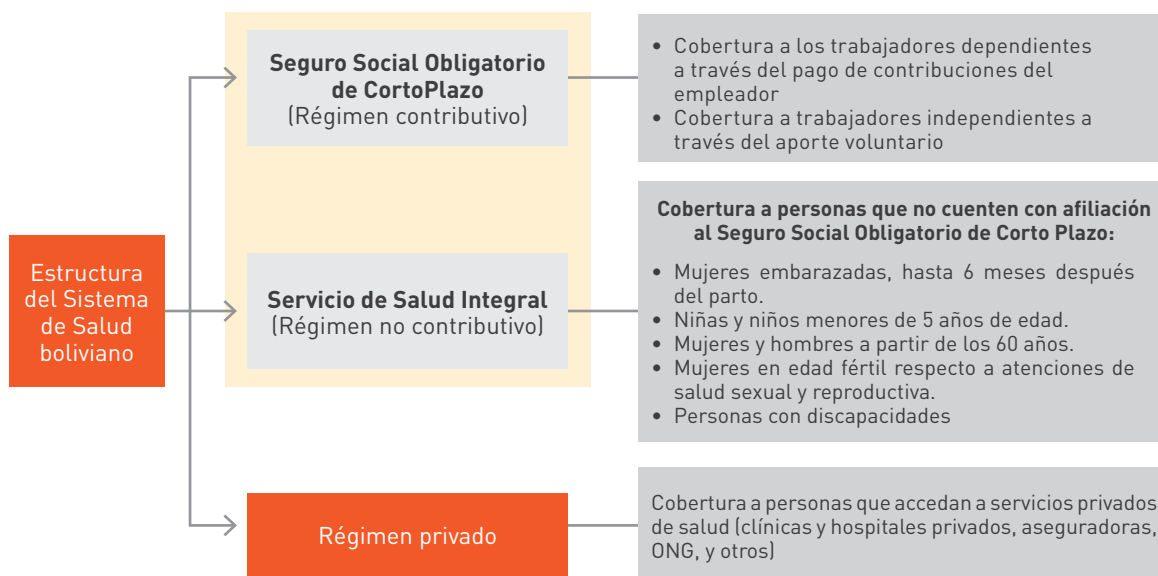
Por otro lado, de acuerdo con la normativa que beneficia a la tercera edad, los rentistas y jubilados del sistema de pensiones también reciben cobertura a través del aporte obligatorio de 3% de sus rentas percibidas. También se permite la afiliación voluntaria de personas trabajadores del sector independiente o de otros sectores que no cuenten con la cobertura.

b. 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 garantice atención en salud a los 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 correlativamente a los niveles superiores. Se excluye de este proceso los casos por emergencia, a ser atendidos en cualquier nivel.

Gráfico 19: Estructura del Sistema de Salud boliviano

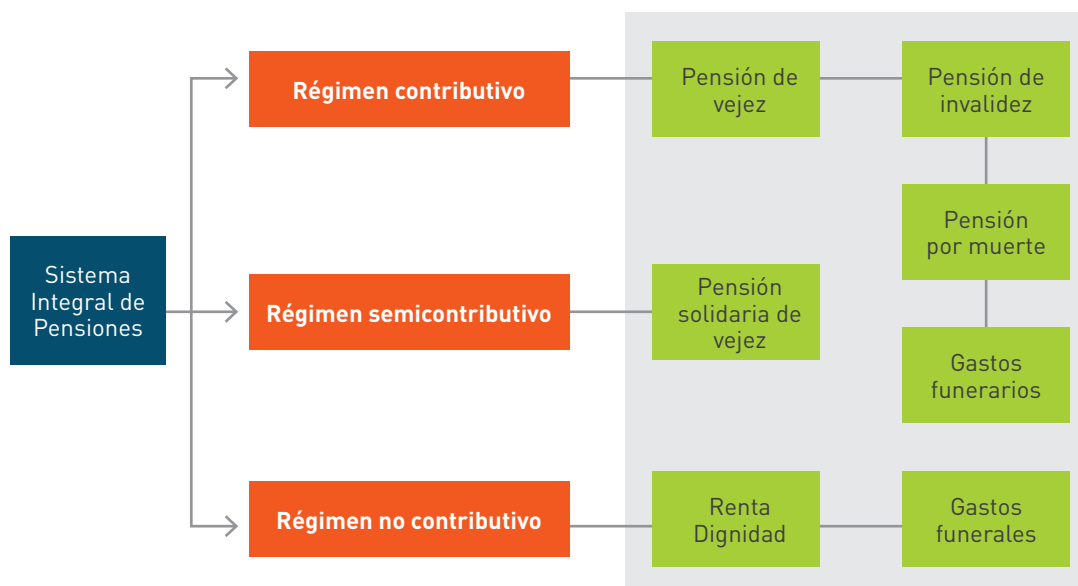


Fuente: elaboración propia.

1.2 Prestaciones del sistema de pensiones

El sistema de Largo Plazo está regulado por la Ley núm. 065 de Pensiones (2010), 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*: el pago de la jubilación mensual cuando el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a ésta. 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).

Gráfico 20: Estructura del Sistema Integral de Pensiones



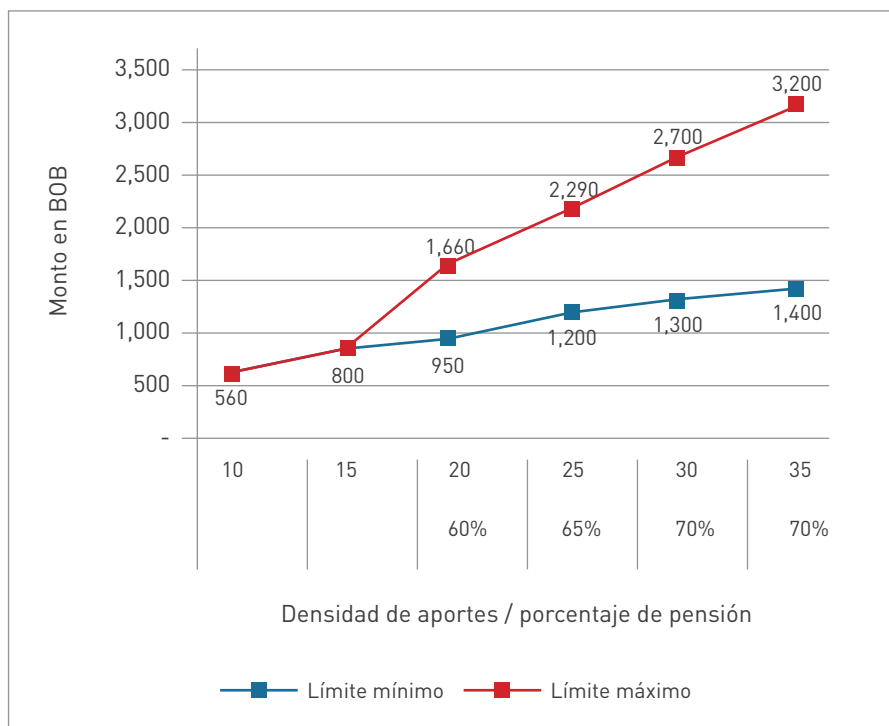
Fuente: elaboración propia.

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 detalla en la tabla 26.

El *régimen semicontributivo* 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 cuyo *pensión de vejez* sea inferior a los límites y porcentajes establecidos un beneficio adicional denominado *fracción solidaria* (gráfico 21).

El régimen semicontributivo rescata el mecanismo del sistema de reparto que funcionaba en el país antes de las reformas de 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 semicontributivo no recibe aportes del Estado.

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



Fuente: elaboración propia en base a la Ley núm. 430.

Los regímenes contributivo y semicontributivo 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 está definida como un beneficio universal al que acceden todas las personas de 60 o más años de edad con nacionalidad boliviana. 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, paga BOB 250 mensuales (BOB 3.000 anuales) a las personas que no perciben ninguna renta o pensión del sistema contributivo, ni ingresos en calidad de benemérito o personaje notable, y BOB 200 mensuales (BOB 2.400 anuales) para quienes sí la reciben (Ley núm. 378). Hasta entonces, el monto recibido en ambos casos era de BOB 50 mensuales menos.

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	Demostrar los gastos	Fondo Ahorro Previsional y Fondos de Riesgos
Régimen semicontributivo	Pensión solidaria de vejez	Según escala de densidad de aportes y límites mínimos y máximos solidarios	Promedio 24 totales ganados, (hasta 72 si existen variaciones > 20%)	58 años	120 cotizaciones	Fondo Solidario (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	Nacionalidad boliviana	Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) (IDH y utilidades de empresas nacionalizadas)
	Gastos funerarios	Pago único de BOB 1.800 (a la persona que efectuó los gastos)	No aplica	No aplica	Demostrar los gastos	FRUV

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

2. Administración

En la tabla 27 se detalla 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. Para la Seguridad Social de Largo Plazo, en tanto, 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, cuyas funciones principales son 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.

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 adelante la transferencia de las AFP a la nueva entidad⁴. En el periodo de transición las administradoras de fondos de pensiones (AFP) continuarán administrando el sistema.

Asimismo, el pago de la Renta Dignidad y la administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) están a cargo del organismo de fiscalización hasta el momento de inicio de operaciones de la Gestora. Esto, debido a la conclusión 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 administraban 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.

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), tiene 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, para verificar el cumplimiento de las políticas y normas en materia de salud, además del cumplimiento de metas y resultados previstos.

La Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema de Pensiones y Seguros (APS) reemplaza a la ex Superintendencia de Pensiones. 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 Plazo⁵.

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 disposiciones del Órgano Ejecutivo, toda política de Seguridad Social de Largo Plazo debe ser coordinada con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁶.

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

5 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.

6 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.

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	Cajas de Salud	Gestora de Seguridad Social de Largo Plazo (**)
	Caja Nacional de Salud (CNS)	
	Caja de Salud de la Banca Privada (CSBP)	(administradoras de fondos de pensiones)
	Caja Petrolera de Salud (CPS)	Futuro de Bolivia S.A.
	Caja Bancaria Estatal de Salud (CBES)	Previsión BBVA S.A.
	Caja de Salud de Caminos	
	Seguro Social Universitario (SISSUB)	
	Caja de Salud (CORDES)	
	Corporación del Seguro Social Militar (COSSMIL)	
	Seguro Integral de Salud (SINEC)	

(*) Incluye solamente el Sistema 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.

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 dependientes⁷ no necesitan realizar ningún aporte, y la prima de 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 a 10% del total ganado para destinarlo a la cuenta personal previsional, que financiará directamente su *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

⁷ De acuerdo a la Encuesta de Hogares, los trabajadores dependientes o asalariados son aquellos categorizados como obreros, empleados, trabajadores del hogar y empleadores que reciben salario. Los trabajadores independientes, por su parte, incluyen a los trabajadores por cuenta propia, cooperativistas de producción y empleadores que no reciben salario.

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, que es 1,71% del total ganado por 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 de 3% sobre el total ganado por sus trabajadores. El aporte de los trabajadores para el Fondo Solidario, en cambio, se distribuye en dos sentidos, un aporte de 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.

Tabla 28: Esquema de contribuciones a la Seguridad Social

Sistema de Corto Plazo		Sistema de Largo Plazo
Aporte de los trabajadores	Trabajadores dependientes: Ningún aporte	Trabajadores dependientes: 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 (*)
	Asegurados voluntarios: Porcentaje/monto según evaluación de la Caja	Trabajadores independientes/consultores: 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.

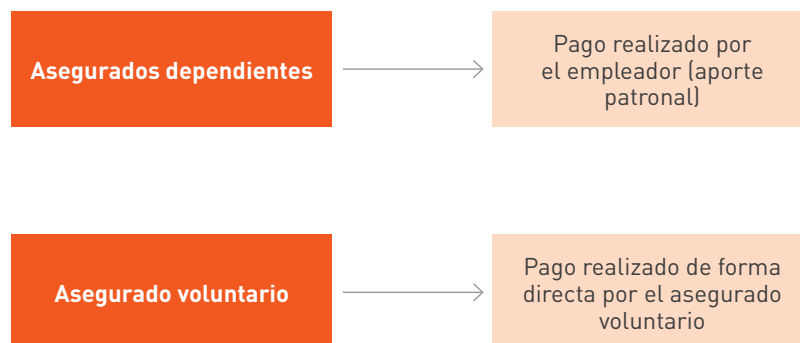
4. Afiliación y recaudación

4.1 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 fundaciones⁸.

La afiliación de los trabajadores dependientes a la Caja de Salud respectiva debe efectuarse a partir del primer mes de trabajo, con la presentación de los formularios de afiliación, 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 del pago mensual de aportes y la planilla de sueldos y salarios. Los trabajadores independientes u otras personas que 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 pago⁹ [gráfico 22].

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



Fuente: elaboración propia.

⁸ <http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionEmpleador.aspx>

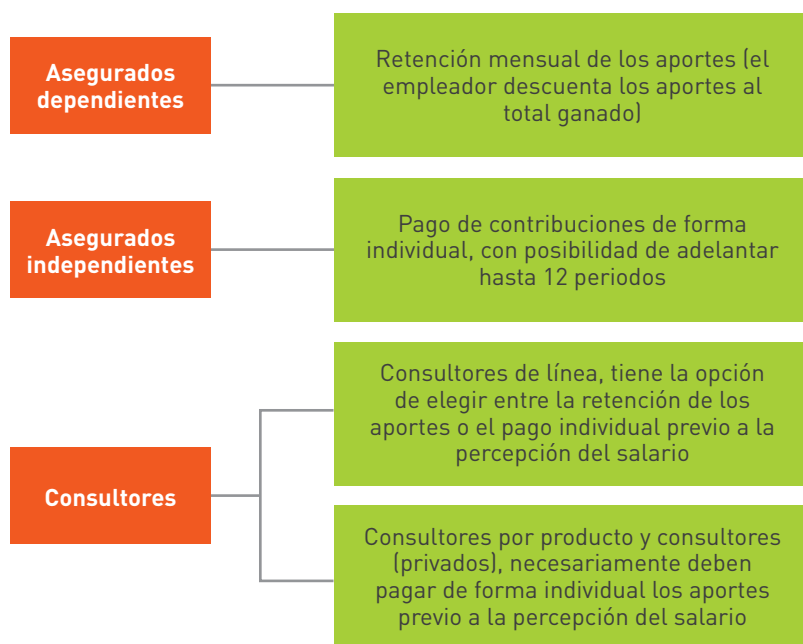
⁹ <http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionTrabajador.aspx>

4.2 Afiliación y contribuciones al Sistema Integral de Pensiones

Los empleadores deben registrarse en las AFP presentando fotocopias simples de los siguientes documentos: 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 sobre 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 proteger al asegurado de no quedar sin pago de sus aportes. Los trabajadores independientes pueden afiliarse voluntariamente, debiendo cumplir con los siguientes pasos: (a) efectuar el pago de su primera cotización en la entidad financiera habilitada; (b) presentar en la AFP el comprobante de su primer pago; (c) presentar fotocopia de su documento de identidad; (d) llenar y firmar los formularios de registro y de declaración de derechohabientes. 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 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.

5. Riesgos profesionales y comunes

En el país se han implementado 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.

5.1 Riesgo profesional de corto plazo

El seguro de riesgo profesional de 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, figuran: (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 trabajo¹⁰.

Los accidentes de trabajo cubiertos son las lesiones o trastornos funcionales a consecuencia del trabajo y que afectan en la disminución o pérdida de capacidad para realizar la actividad laboral. Las circunstancias de cobertura incluyen no solo a las que sucedieron en el lugar de trabajo, sino también a las que ocurrieron cuando trabajador estaba realizando actividades encomendadas por su empleador fuera del lugar de trabajo, y a los hechos acontecidos en el trayecto hacia la fuente laboral. Las enfermedades profesionales son algún estado patológico ocurrido a consecuencia del trabajo, que afecta la capacidad de trabajar, o causa la muerte del trabajador (agentes nocivos).

10 Obtenido de la 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>)



5.2 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 proviene 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 de 1,71% sobre el total ganado que realizan los empleadores a la AFP. Para 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 de 1,71%, porcentaje que es descontado directamente del salario del trabajador y retenido por el empleador para que este último realice el pago conjunto de contribuciones. Una tercera cobertura, denominada riesgo laboral para independientes, es la que se brinda a los trabajadores independientes que están afiliados al sistema integral de pensiones. Esta cobertura corresponde también a un pago de prima de 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 equivaldrá a 75% del salario cotizable 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 equivaldrá a 90% del salario cotizable 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		

Sistema	Prestaciones	Cuantía	Acceso	Requisitos	Financiamiento
Largo plazo	Pensión de invalidez/ muerte riesgo común	1) 70% del salario referencias (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 un total de 20.614 personas 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.

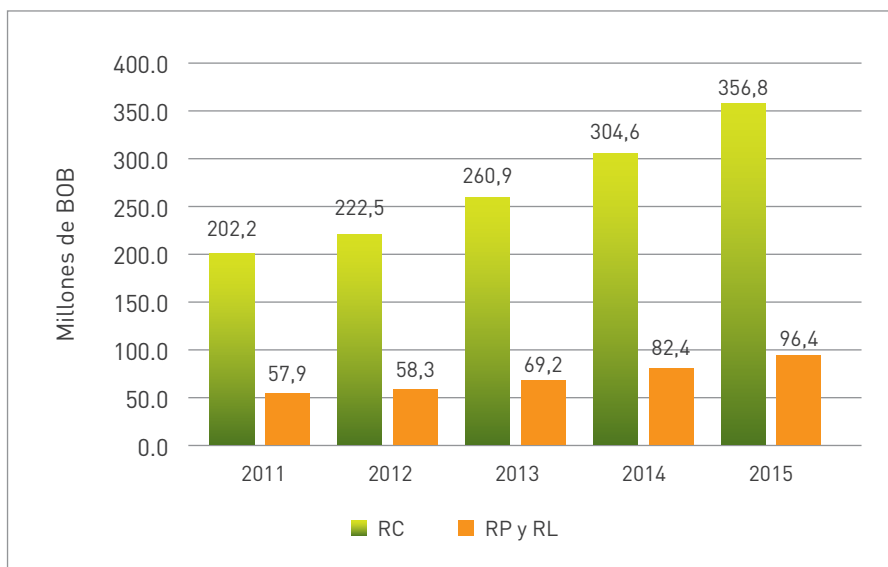
Tabla 30: Bolivia: casos que generaron pensiones por riesgos de largo plazo, diciembre 2015

	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).

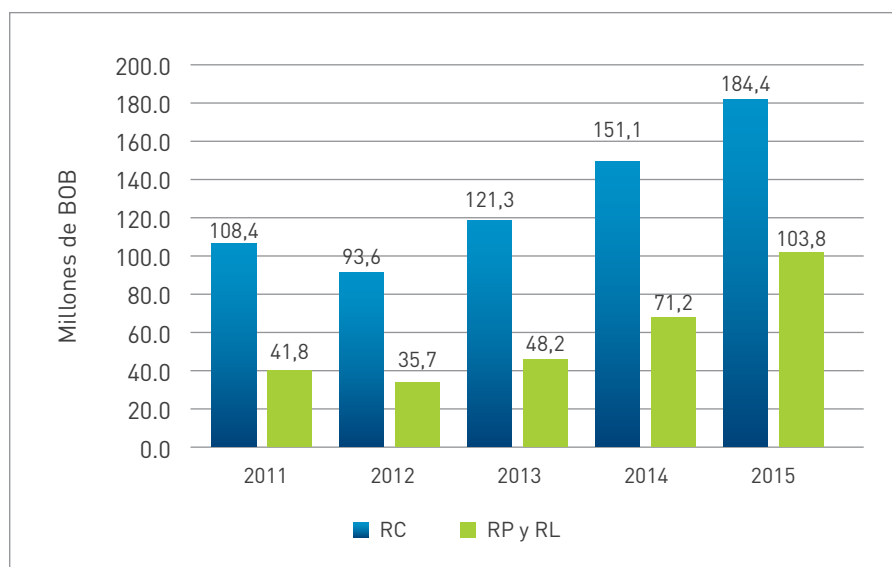
El gráfico 24 muestra que, en el caso de riesgos por muerte, el pago de pensiones por riesgo común se incrementó de BOB 202,2 millones en 2011 a BOB 356,8 millones en 2015. En cambio, el pago total de pensiones por riesgo profesional y laboral solamente alcanzó a BOB 96,4 millones en 2015. Por otro lado, 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.

Gráfico 24: Monto anual pagado en pensiones por muerte (largo plazo)



RC: riesgo común; RP y RL: riesgo profesional y riesgo laboral para independientes
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).

Gráfico 25: Monto anual pagado en pensiones por invalidez de largo plazo

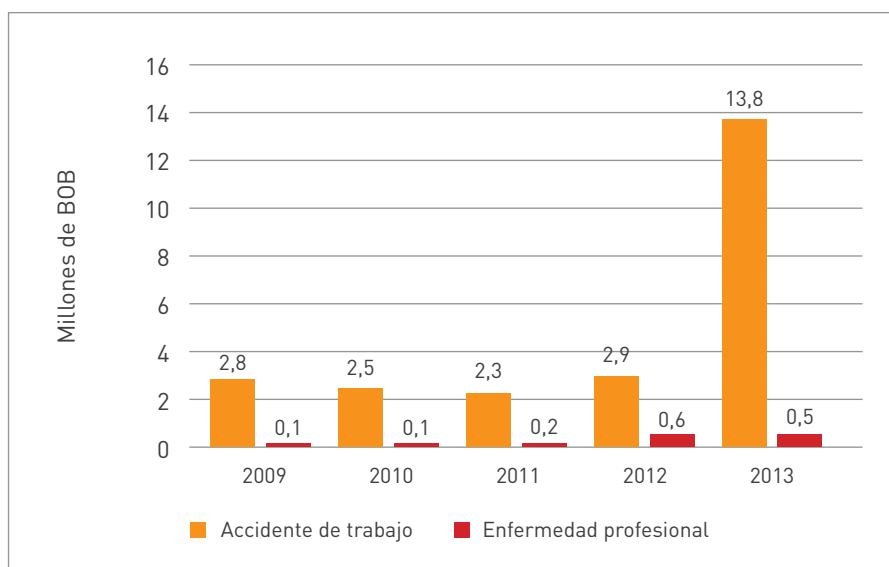


RC: riesgo común; RP y RL: riesgo profesional y riesgo laboral para independientes
 Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros y la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS).

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 en 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 BOB 2,8 millones en el caso de prestaciones por accidentes de trabajo, que fue similar en 2012, aunque para el año 2013 estas prestaciones se elevaron notablemente a BOB 13,8 millones (gráfico 26). En el caso de prestaciones por enfermedad profesional, durante 2012 y 2013 se observa un costo de BOB 600 mil y BOB 500 mil, respectivamente.



Gráfico 26: Monto anual pagado en pensiones por riesgos de corto plazo (Caja Nacional de Salud)



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

6. Nivel de cobertura

La Encuesta de Hogares 2014 permite analizar la cobertura de la Seguridad Social en Bolivia, y específicamente del sector, recurriendo a las respuestas de la PEA ocupada respecto a su afiliación a los seguros de salud y a las AFP.

A nivel nacional, la cobertura del Seguro de Corto Plazo cubre solamente a 15,8% de la población ocupada. En el área urbana, este porcentaje es de 22,7%, mientras que en el área rural solo alcanza a 4,9%. El seguro público tiene 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.

Tabla 31: Población ocupada según afiliación a seguros de salud, 2014

Personas			
Tipo de seguro de salud	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
En porcentajes			
Tipo de seguro de salud	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.

En el caso de pensiones, el nivel de afiliación es similar: solo 15% la población cuenta con la afiliación respectiva a una de las AFP. En el área rural, la afiliación es de 3,4%, y en el área urbana, de 22,4% (tabla 32).

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.

6.1 Cobertura de seguridad social en el sector de la construcción

La tabla 33 muestra que 89,8% del sector constructor no tendría cobertura en las AFP, es decir, solo 48 mil trabajadores estarían afiliados a la Seguridad Social de Largo Plazo y tendrían la posibilidad de contar con una jubilación a futuro. No se observan diferencias sustanciales según el área de residencia. Sin embargo, preocupa que menos de 10 mil trabajadores del área rural cuenten con la afiliación de largo plazo.

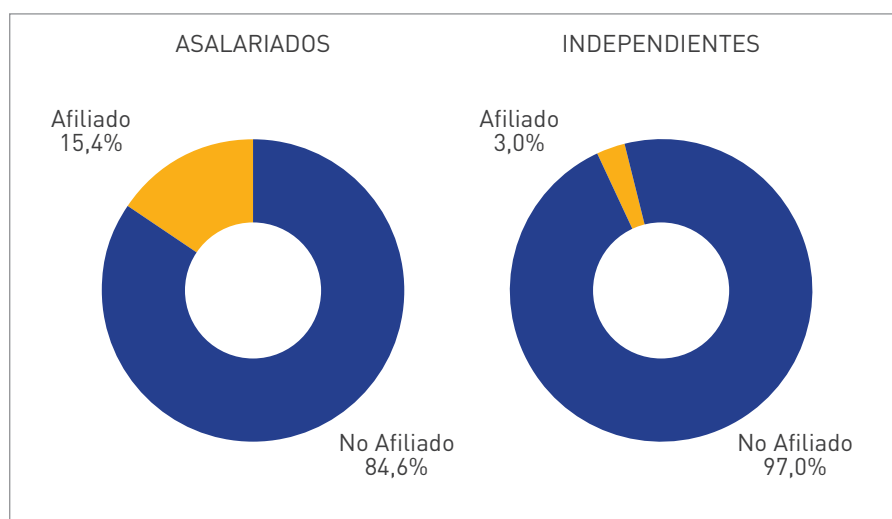
Tabla 33: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014

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 porcentajes		
	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 solamente 15,4% de los constructores asalariados cuenta con la afiliación respectiva a las AFP. Por otro lado, solo 3% de los trabajadores independientes está 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 7,9% del sector cuenta con el registro o afiliación respectiva en alguna Caja de Salud, 8,8% afirma que solamente tiene acceso a los seguros de tipo público (Servicio Integral de Salud y centros médicos de gobernaciones y municipios) y solamente 1,2% puede pagar un seguro privado (tabla 34). En el área rural, una mayor proporción de trabajadores constructores accede a los seguros públicos.

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

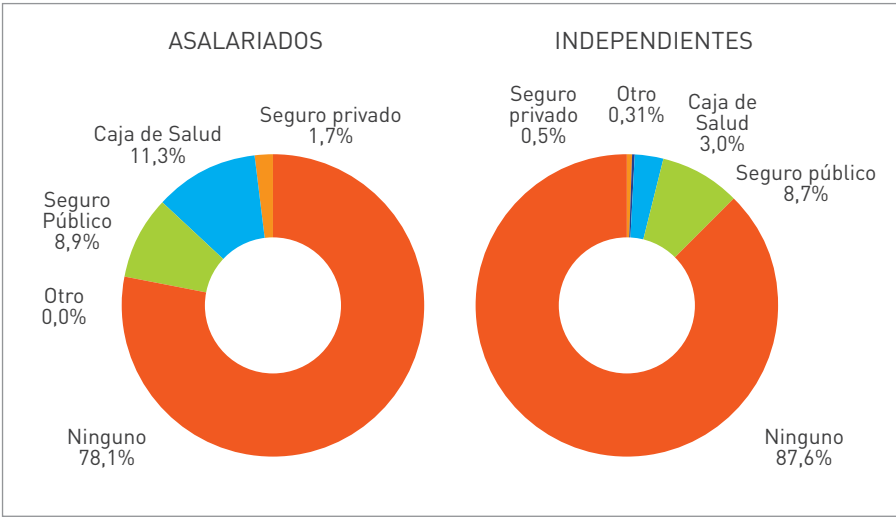
Tipo de seguro de salud	En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total
Seguro público	7,8	12,7	8,8
Caja de Salud	8,6	5,2	7,9
Seguro privado	1,6	0,0	1,2
Otro	0,2	0,0	0,1
Ninguno	81,9	82,1	82,0
Total	100,0	100,0	100,0

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

Diferenciando la cobertura según el tipo de trabajador, de entre los constructores asalariados, que por su relación de dependencia deberían contar con un seguro en las Cajas de Salud, solamente 11,3% está afiliado. Como se ve en el gráfico 28, 78,1% del sector no accede a ningún seguro de salud.

En el caso de los trabajadores independientes, la situación es similar a la de los trabajadores asalariados, pero con una menor proporción de afiliación a una Caja de Salud (3%). En el gráfico 28 se ve que 87,6% del grupo no accede a ningún seguro de salud.

Gráfico 28: Trabajadores de la construcción según condición de remuneración y afiliación a algún seguro de salud, 2014 (*)



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



IV. MARCO REGULATORIO DEL SECTOR

El sector de trabajadores de la construcción en Bolivia está normado por la Ley General del Trabajo, que tiene 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, al trabajo a domicilio, a las condiciones de trabajo, a la jornada de trabajo, descansos y remuneraciones, así como respecto a la seguridad e higiene en el trabajo, entre otros aspectos.

Entre los instrumentos normativos internacionales figura el Convenio núm. 102 de la OIT, ratificado por nuestro país el 31 de enero de 1977, que establece las prestaciones de Seguridad Social. Este convenio ha sido complementado por el Convenio núm. 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, y el Convenio núm. 130, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, ambos ratificados por nuestro país.

En el caso específico del sector de la construcción, a través de la Ley núm. 545, de 14 de julio de 2014, se ratificó en Bolivia el Convenio núm. 167 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en la Construcción. Este convenio entrará en vigor en 2016¹¹.

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

El Convenio núm. 167 de la OIT garantiza los derechos de los trabajadores de la construcción en el país. Entre sus principales disposiciones 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.

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

El Convenio define el alcance de la actividad de la construcción, el cual 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 aguas fluviales, marítimas y 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 núm. 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 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. ▪ La legislación nacional debe prever que empleadores y trabajadores por cuenta propia estén obligados a cumplir las medidas prescritas de seguridad y salud. ▪ 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 tengan 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 a la que 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 tenga el derecho de alejarse de una situación de peligro por motivos razonables. El empleador deberá adoptar medidas ante riesgos inminentes (interrumpir las actividades, evacuar a los trabajadores).



Medidas de
prevención y
protección

Seguridad en los lugares de trabajo

- Deberá 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. Deberá 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, deberá: (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 deberá 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, teniendo en 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 exceda 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 de la 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.



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 deberá realizarse bajo la supervisión directa de una persona competente. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente.

Trabajos en aire comprimido

- Establece que los trabajos en aire comprimido deberán efectuarse 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.

Trabajos 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.

Trabajos 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 tenga pasar un trabajador deberá haber alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles.

Electricidad

- 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 tomar 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, deberá tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición. Se deberá prevenir: (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) y/o (b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal.
- Cuando trabajadores deban ingresar en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberá 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 deberán ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente y a los 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 con formación 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 ese 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 Convenio 167 de la OIT.

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), con sede en la ciudad de La Paz. La CSTCB está compuesta por federaciones sindicales de los nueve departamentos del país.

La CSTCB fue fundada en el primer congreso de trabajadores constructores del país, el 26 de abril de 1953, y cuenta con la respectiva personería jurídica. De acuerdo con 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 derechos¹²:

- 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 CSTCB reconoce que todos los derechos y beneficios adquiridos son irrenunciables, proclama la equidad de género y la 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.

Al ser una organización sindical de trabajadores, está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB), y representantes de sus sindicatos afiliados participan en los congresos ordinarios y extraordinarios de la COB. La tabla 36 resume las principales funciones de la CSTCB en favor de su sector.

¹² <http://www.cstcb.org.bo/>

Tabla 36: Aspectos institucionales de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB)

Objetivos	a. Defensa de los intereses de reivindicaciones económicas y sociales de los trabajadores en construcción de Bolivia. b. Solidaridad y afirmación de una sola clase de conciencia entre ellos. c. 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 tiene fines 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, trabajadores dependientes del Estado y entidades autárquicas, entre otros.
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 socioeconómicos y políticos actuales. ▪ Suministrar información, consejo 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.

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, figuran 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.

El cuarto grupo de actores son las organizaciones orientadas a la investigación, que proveen 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 Economía y Finanzas Públicas - Ministerio de Obras Públicas - Otros ministerios del sector público	- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Red Hábitat - 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 de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) - Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) - Cámaras departamentales de la construcción (CADECO) en los nueve departamentos - Gobiernos departamentales y municipales

Fuente: elaboración propia.

4. Empleadores del sector de la construcción

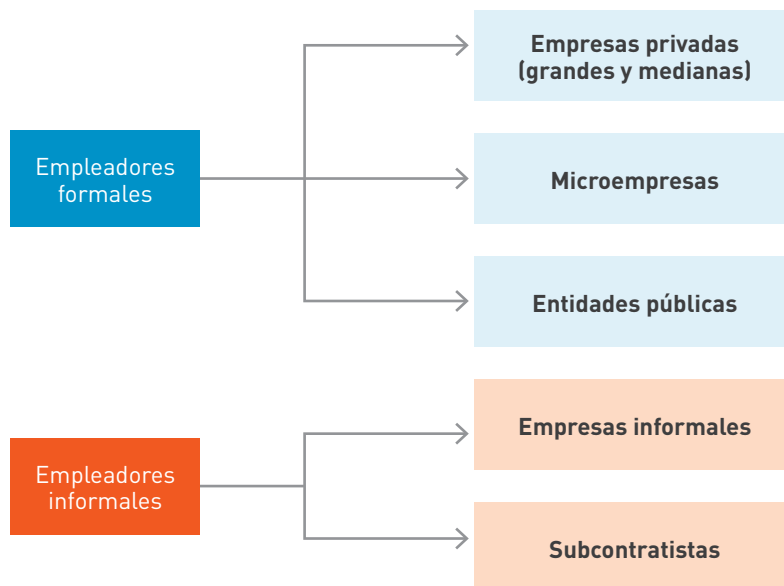
A efectos del presente estudio, podemos diferenciar a los empleadores del sector de la construcción según la característica de formalidad al momento de establecer la relación con sus trabajadores. De esta forma identificamos a todos aquellos empleadores que contratan empleados u obreros, y que están en calidad de dependientes. Por otro lado existen empresas informales que escapan al marco de regulación laboral, lo que hace difícil poder clasificarlas e identificarlas.

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. Entre los empleadores públicos figuran los gobiernos departamentales, municipales, universidades y otras entidades públicas: ministerios, organizaciones descentralizadas o desconcentradas que contratan servicios de constructores.

Entre los empleadores informales se distinguen principalmente aquellas empresas que no tienen personería jurídica ni otorgan beneficios sociales a sus trabajadores. También figura otro grupo de empresas independientes denominadas subcontratistas, que subcontratan como mano de obra a trabajadores constructores con quienes no tienen obligaciones contractuales, y por lo tanto tampoco les conceden beneficios sociales (gráfico 29).



Gráfico 29: Esquema de empleadores del sector de la construcción



Fuente: elaboración propia.

Los empleadores privados tienen la oportunidad de contar con el apoyo de la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO), organización que representa a las empresas constructoras, y que está representada a nivel regional por las nueve cámaras departamentales de la construcción (CADECO).



V. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO A TRABAJADORES Y EMPLEADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El presente capítulo expone los resultados de los grupos focales realizados con trabajadores y empleadores del sector de la construcción, especialmente respecto a su experiencia como constructores y a sus percepciones sobre 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.

1. Resultados de los grupos focales a trabajadores

1.1 La experiencia en la construcción

Los trabajadores que participaron en los grupos focales rescatan, especialmente en el caso de trabajadores varones, el inicio su profesión constructora a edad temprana y, en muchos casos, fomentado por el entorno familiar, al ayudar a sus progenitores en dichas actividades: “Siguiendo la herencia de mi papá, que siempre ha sido constructor [...] Desde que tenía 7 u 8 años le ayudaba”; “Empecé con 10 años ayudando a mi papá, después a mis 18 años entré a la alcaldía. Actualmente trabajo ahí”.

Asimismo, recalcan que al ser jóvenes, y por las características de la actividad, inician como ayudantes, y cuando adquieren mayores destrezas escalan a puestos de más experiencia: “Empecé como ayudante y hasta ahora soy independiente [...]. El tiempo va avanzando y nuestra categoría también va subiendo, ascendemos a maestros [...] Para mí la construcción, es muy bonita, es un arte”; “Todos hemos surgido trabajando de peón, ninguno de nosotros ha entrado directamente a un puesto”.

Otra característica que destacan del sector se refiere a la variedad de tareas que van aprendiendo, además del esfuerzo físico que requiere la actividad constructora: “Empecé barriendo calles, también como albañil, jardinero, pintor, sereno y actualmente también tengo un trabajo excavando. La rama de construcción es

amplia”; “Trabajar en la construcción significa sacrificio, empezar de peón, aprender cómo manejar pico y pala, cómo preparar el estuco, cómo hacer todo”.

También rescatan la importancia de una gran captación de trabajadores por empleadores del sector público, ya que en los últimos años se convirtió en una opción laboral atractiva: “Antiguamente nadie quería entrar a trabajar a la alcaldía porque era un sueldo miserable... Ahora, quién no quiere entrar”

1.2 Participación femenina

En el caso de las mujeres constructoras, su incorporación al sector está relacionada con la directa necesidad de generar ingresos, pues son las responsables del hogar. Se afirma que cada vez hay más mujeres que se adhieren a esta actividad: “Generalmente mis compañeras afiliadas son mamás y papás, son jefes de familia”; “Actualmente hay un gran número de mujeres trabajando en el área de la construcción, tal vez en los años 90 no se veía mucho, pero hoy por hoy trabajamos”; “No nos podemos comparar a un hombre, pero tenemos el mismo derecho que los hombres, aunque siempre nos han discriminado”.

El ingreso al sector se ha facilitado para estas mujeres gracias a que éste ofrece oportunidad de trabajo a mano de obra no calificada. De hecho, se puede empezar con ciertos trabajos sin contar con experiencia alguna: “Mis compañeras han optado por ese trabajo porque no te piden currículum, que hayas estudiado, en qué rama has estado, y es más accesible. Es por eso”. “Ingresé como peona, como ayudante, pura excavación, cargar piedras, llevar, traer, así he empezado yo”.

Sin embargo, aunque actualmente hay mayor participación femenina, se opina que se les exige mayor esfuerzo, no solamente físico, sino también por el trato discriminatorio que reciben en el ambiente laboral: “Tal vez para las mujeres es un poco más sacrificado que para los varones, porque a veces nos consideran más débiles. Las mujeres generalmente sufrimos al alzar cargas pesadas, también en excavaciones”; “El trato es totalmente discriminatorio, mi empleador se refería a mí como ‘imilla’. Uno cambia, este trabajo te va desgastando, te vas cansando, ya no eres la misma de antes”.

Aunque la discriminación hacia las mujeres aún persiste en el sector, también se afirma que gracias a la formación que recibieron existen cambios favorables: “Hemos sido muy discriminadas al principio, hoy por hoy somos más 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”.

La discriminación también se refleja en las diferencias en cuanto a remuneración: “las compañeras ganan menos que los hombres por el mismo trabajo realizado, y no hay forma de reclamar”.

Sin embargo, el trabajo femenino en el sector es valorado por los mismos trabajadores varones, quienes reconocen el gran aporte de las mujeres en la construcción, debido principalmente a sus habilidades y su



comportamiento: “Las mujeres son más responsables que nosotros [los varones]”; “Las mujeres son más detallistas y por eso hacen un buen trabajo [obra final]”.

1.3 Migración

La migración es otro aspecto que resalta en el testimonio de los trabajadores. Muchas personas empezaron con este trabajo cuando migraron hacia las ciudades capitales, principalmente por la necesidad de generar ingresos: “Nosotros somos de provincia, vinimos acá a buscar una fuente de trabajo, y encontramos trabajo como ayudantes en la construcción,”; “Yo comencé a trabajar a los 14 años, soy huérfano, sin madre, y tenía que sobrevivir. Crecí en el Altiplano y me vine aquí con 14 años”.

1.4 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 al no prever eventualidades, especialmente cuando se inicia en la actividad constructora a edad temprana. Esta desprotección se relaciona principalmente con la falta de equipamiento, de ropa de trabajo e implementos que protejan su integridad física: “Siempre estuvimos desprotegidos, no contamos con 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, metía las manos y a las tres de la tarde ya tenía las manos sangrando, y no sabía por qué [...] La primera semana no podía ni echarme porque me dolía la espalda”.

Los trabajadores también mencionan que la falta de seguridad en el trabajo era peor años atrás: “Antes teníamos que entrar al alcantarillado sin máscaras, sin botines”; “Antes trabajábamos con pico y pala sin ninguna protección [...] Muchos de mis compañeros trabajaban con abarcas”.

Sin embargo, perciben que incluso con los avances tecnológicos aún falta mucho en términos de prevención y dotación de equipamiento, ya sea por la falta de normativa de seguridad o por el incumplimiento por parte de las empresas: “Actualmente, dadas las condiciones y la tecnología avanzada, hay normas, pero lamentablemente no cumplen [las empresas], o si cumplen, lo hacen parcialmente”; “Se ve una falta de responsabilidad por parte de los empleadores, sobre todo de las grandes empresas, que muchas veces no cumplen con la seguridad laboral, especialmente con la dotación de ropa de trabajo”.

Por este incumplimiento por parte de las empresas, los trabajadores opinan que son ellos los que deben negociar con ellas al no existir un ente que vele por los derechos de los trabajadores: “No hay una norma [...] No hay quién haga cumplir, estamos mendigando, rogamos a las empresas para que nos doten ropa de trabajo”; “En las empresas grandes dotan, pero son pocas las que dan un buen material”.

Por otro lado, perciben discriminación en la otorgación de implementos por parte de las empresas, especialmente con respecto al género y al tipo de empleador: “Todos los overoles que venden están diseñados acorde al físico de un hombre, ese es el grado de discriminación”; “Todos los obreros de la

Alcaldía deberían recibir el mismo trato, no deberían hacer diferencias entre subalcaldías”; “Dentro de las empresas públicas también se tiene discriminación, los estándares de seguridad (industrial) del municipio no tiene comparación con otras empresas públicas [...] Por ejemplo, en el caso de Yacimientos [Fiscales Bolivianos], la seguridad es lo primero”.

Otra causa para la falta de prevención de accidentes tiene relación con los contratos de obras: según la normativa actual, se eligen aquellos con precio más bajo. Por tanto, los empleadores bajan el presupuesto para el equipamiento: “El gran problema en la seguridad industrial de las empresas públicas: nos dan dotaciones, pero no de acuerdo a la normativa [...]. La Ley 181 dice ‘el precio más bajo tienen que comprar’, en la adjudicación el precio más bajo está en la ropa, que no sirve, es de pésima calidad”.

También hay una clara opinión respecto a las diferencias entre trabajadores dependientes e independientes (por cuenta propia o libres), especialmente porque estos últimos trabajan para los llamados contratistas que los subcontratan de manera informal: “Hay empresas constructoras que omiten muchos pasos en el tema de seguridad industrial, subcontratan contratistas, y los contratistas emplean albañiles cuya mano de obra es más barata. En ese sentido, no les dan ropa de trabajo ni seguridad industrial, y menos 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 para recibir atención médica”.

Los trabajadores independientes ratifican el alto riesgo que caracteriza a su grupo, y afirman que son ellos mismos quienes deben asumir el costo de implementos cuando les es posible económicamente. Además, perciben que al no existir ninguna normativa que garantice seguridad en su actividad, se vulnera sus derechos cuando sufren accidentes: “Para protegernos, los trabajadores independientes compramos implementos de seguridad con nuestro propio dinero. Imagínese que en una construcción le caiga una maderita, ya está con la cabeza rota. Entonces, es lamentable”; “Somos invisibles, nadie nos ve. Un compañero se muere, entonces el dueño negocia, y no hay una ley que nos ampare”.

También las mujeres necesitan contar con implementos de protección por el riesgo en su trabajo. En muchos casos, no pueden afrontar el costo de forma personal: “Como cuenta propia, hay veces que no nos alcanza para comprarnos unas botas o un casco. Muchas de mis compañeras trabajan incluso con falda y enaguas. Una estaba cerca del guinche, y como la correa gira, su pollera se enganchó. Si hubiera dotación de ropa de trabajo, no pasarían esas cosas”.

Los constructores independientes también hacen notar que las condiciones de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades son peores en el área rural: trabajan sin implementos de seguridad y, por las condiciones del clima, son más propensos a sufrir enfermedades: “El clima es feo allá, constantemente llueve, entonces uno tiene que estar mojado si no tiene ropa impermeable. Hay gente que compra nylon, pero uno necesita ganarse la plata para su familia, como sea tiene aguantar”; “En el campo uno debe trabajar con botas por la lluvia y el barro. Ahora tengo hongos porque más que todo trabajamos en el agua”.



Además existe la percepción general de que los principales accidentes ocurren por descuidos personales, por la baja educación que tienen los trabajadores sobre seguridad, y porque son pocos los trabajadores responsables que utilizan adecuadamente los implementos de seguridad. Una mujer constructora afirma: “Más que todo no se ponen porque les molesta, les incomoda. Yo a veces, por ejemplo, cuando me pongo el casco me incomoda a causa del cabello, pero tengo que ver cómo ponérmelo para que me proteja, porque es protección, no es un adorno”.

1.5 Protección social

Respecto a la protección social, se obtuvo opiniones sobre la cobertura de los sistemas de Seguridad Social y acerca de cuáles son las dificultades por las que atraviesa el sector. También se menciona la necesidad de obtener una mejor cobertura del seguro de salud y mejores oportunidades para acceder a una renta de jubilación adecuada.

a. En salud

Las diferencias de cobertura de corto plazo entre trabajadores asalariados e independientes son muy evidentes según su percepción, especialmente porque solamente los trabajadores con contratos formales gozan de los beneficios del Seguro de Corto Plazo, al estar cubiertos por las Cajas de Salud a las que aporta su empleador: “Yo soy [trabajador] municipal, trabajo en la Alcaldía y casi no tenemos problemas. Más bien yo tengo la suerte de estar asegurado”; “Los que somos sindicalizados tenemos atención, pero los que trabajan eventualmente no tienen seguro de salud, no tienen implementos de trabajo”.

Se percibe la falta de cobertura en salud especialmente en el sector independiente; los trabajadores por cuenta propia no tienen acceso a la salud. Cuando tienen un percance, ellos mismos deben afrontar el gasto por la atención médica, pues los empleadores no se hacen responsables: “Como independientes no contamos con ningún seguro de salud. Tenemos que gastar de nuestros bolsillos”, “En el caso de los libres, el empresario se hace al loco ante cualquier accidente. Entonces la familia queda abandonada”; “En el tema de la salud, para nosotros [independientes] no hay protección, no existe, recurrimos a nuestro sueldo”, “Cuando uno no tiene dinero tiene que conseguir de otro lado, prestándose [para la atención]”.

Esta desprotección impacta no solo al momento del accidente, por carecer de atención médica, sino también porque se discontinúa la generación de ingresos, a diferencia de los trabajadores dependientes que continúan recibiendo su salario íntegro mientras guardan reposo: “Los trabajadores libres no cuentan con seguro, no cuentan con baja médica como nosotros (dependientes), que los días que no trabajamos tenemos pagado. Los meses que se van a su casa directamente no tienen goce de haberes”; “Los trabajadores particulares, cuando se accidentan, tienen que guardar reposo pero a costa de cada uno, aparte de los gastos de medicamentos. Pero para el que tiene una relación patronal, sus ingresos se mantienen”.

Asimismo, los constructores independientes perciben que los empleadores simplemente evaden su responsabilidad culpando al mismo trabajador por no haber tenido cuidado: “Nadie se responsabiliza, te dicen ‘por qué no te has cuidado’, nos echan. Entonces nosotros tenemos que aguantar, y día que no trabajas



no te paga nadie”; “Cuando uno tiene un problema de salud corre con el gasto, es su riesgo personal. A veces, cuando pasa en la casa del empleador, [él] se hace cargo”.

En el caso de las mujeres constructoras independientes, la falta de cobertura tiene diferentes tipos de consecuencias, 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 gestación tienen que trabajar normal, porque no nos dan permiso, o si es que te dan, porque requieres un día al menos para tu control, ese día no te pagan,”; “No se tiene los 90 días para recuperarse después del parto. Las mujeres que trabajamos en el área de la construcción no gozamos de eso”.

Además del embarazo, las mujeres constructoras atraviesan por otras dificultades relacionadas directamente con el esfuerzo físico: “Mis compañeras sufren lo que es descenso de matriz, sufren hemorragia y muchas de mis compañeras han muerto”.

Por otro lado, hay opiniones respecto a la dificultad de trabajar en ambientes que no son apropiados para sus hijos: no pueden llevarlos para que éstos no sufran accidentes, y las empresas no proporcionan guarderías apropiadas: “Es riesgoso que las mujeres que trabajan en la construcción lleven a sus hijos a las obras, pueden sufrir accidentes”.

El seguro de salud no solamente ayuda a las familias a resolver sus problemas médicos; también les da mayor seguridad psicológica, en especial cuando los trabajadores son responsables del hogar: “Si hay paro laboral para ellos [independientes], no hay ingresos de ningún tipo, lo que le genera estrés porque es el que mantiene a la familia”; “Cuando nosotros tenemos ese seguro, estamos protegiéndonos nosotros mismos. Si en mi familia pasa algo y no tengo el dinero suficiente para cubrir el gasto, ya es una preocupación para mí, entonces el seguro da seguridad”.

La posibilidad de contar con un seguro adquirido por el propio trabajador no es rechazada por los trabajadores independientes. Sin embargo, creen que este seguro debería dar una cobertura adecuada: “Deberíamos presentar un aporte por trabajador. Si uno mismo no se va cubriendo, ¿quién le va a curar? Nadie”; “Nosotros lo que necesitamos es una atención de tercer nivel, de primer nivel al inicio, pero con la posibilidad de adquirir prestación de servicio de otras Cajas”.

b. En pensiones

En el caso de la cobertura de largo plazo, aunque los trabajadores constructores perciben que los trabajadores que aportan tienen la oportunidad de recibir una renta de jubilación, no aprecian el gran beneficio que ello implica, y prefieren seguir trabajando a pesar de la edad y sus mermadas capacidades físicas: “La mayoría de la gente mayor está esperando su jubilación. “Nosotros podemos trabajar, tenemos fuerzas todavía para trabajar”; “Mucha gente entiende que puede tener jubilación, pero mucha gente prefiere morir trabajando”.



Una de las razones para continuar trabajando, en opinión de los trabajadores, es que el monto de la renta no compensa los salarios que pueden percibir si continúan 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 trabajador activo, porque gana más”.

En el caso de los trabajadores independientes, indican que el seguro a largo plazo es una aspiración muy importante: “Las fuerzas nos abandonan, para eso ya hay que ir pensando en un seguro a largo plazo”. Están conscientes de que actualmente existe la posibilidad de realizar aportes voluntarios para acceder a la jubilación, pero creen que se necesita mayor socialización de esta opción entre el sector independiente. Además, aunque si bien los trabajadores pueden aportar en ciertos momentos, el no tener continuidad laboral les dificulta asegurar el aporte cada mes: “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”; “Pueden 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 sí es muy necesario”.

Los trabajadores perciben también que los beneficios mínimos establecidos para 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 todavía vengo a trabajar”; “Es muy bueno recibir 250, pero para sostener a la familia no da. Uno tiene que seguir trabajando”.

1.6 Gestión del Sistema de Seguridad Social

a. En salud

Respecto a la eficacia y transparencia del funcionamiento del Sistema de Seguridad Social de Corto Plazo, la opinión de los trabajadores constructores es que falta calidad en los servicios de las Cajas de Salud, así como una buena administración y mayor presencia de profesionales médicos.

La mala calidad del servicio es más visible aún en los tiempos programados para citas, exámenes y pruebas médicas, que toma más de un mes. No recibir atención oportuna perjudica a los trabajadores: “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, es vesícula biliar [le dijeron], vaya a programar’. La consulta es en enero y nos programa para mayo. Hasta ese día, ¿no será que el paciente va a morir?”.

Otras opiniones apuntan a una falta de infraestructura en las Cajas de Salud, y a que los tratamientos que dan son solamente paliativos: “Mi compañera necesita una intervención quirúrgica que le han programado hace tres meses, y la 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 las personas, solamente les dan un remedio para un día”; “El seguro no cubre ese medicamento, ahora si usted lo quiere, tiene que comprarlo con su dinero”.

Asimismo, los constructores mencionan que la atención de emergencia es una desventaja en el sistema, pues no hay una atención inmediata ni apropiada: “Uno se accidenta y va y lo botan a la camilla y tiene que esperar. No vienen a auxiliar ese rato. ¿Para eso es nuestra Caja?”; “Hemos tenido un caso de un accidente, hicimos la atención pre hospitalaria, pero se al llevarlo a la Caja lo hacen esperar, lo hacen sentar y lo levantan de la camilla”.

Además reclaman por ciertas conductas en el funcionamiento de las Cajas y del personal, sobre todo relacionadas con la discriminación que reciben los trabajadores al momento de recibir atención y durante ésta: “Si no tienes esa amistad o esa muñeca [con los médicos], puedes esperar meses. Como dicen, hasta se pueden morir”; “La discriminación empieza desde que analizan su presencia y su forma de hablar”; “El que no tiene dinero, se va con su papelito [receta], y al que tiene 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”.

También afirman que no se cumplen las coberturas completas en casos de accidente y perciben cierto grado de corrupción en las Cajas, puesto que derivan a los pacientes 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. Cuando uno tiene un accidente te dicen que hay que justificar”; “¿Por qué muchas compañeras, cuando están esperando familia, siempre veo cesárea, la mayoría cesárea?”; “Mandan a otros lados, son sus clínicas [de los médicos]”.

Se menciona que estos problemas evidencian una mala administración de los entes gestores de salud, puesto que, a pesar de que los aportes han aumentado, no se reflejan en mejoras en la atención. Otro inconveniente sería la saturación del sistema, ya que las Cajas han ido afiliando a muchas empresas sin aumentar paralelamente su capacidad de atención: “El problema sería la mala administración, no se está contratando más personal, 10% del salario se está aportando, entonces va creciendo el aporte pero no se hace 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 todas en general”.

Los trabajadores están conscientes de que una reforma de la gestión del sistema de salud es una tarea complicada, principalmente porque está controlado por los mismos trabajadores y el Gobierno no tendría mayor interés en mejorarlo: “Se requiere una transformación [acorde] a la era que estamos viviendo... Gracias a nosotros [los trabajadores] hay una Caja”; “Tendría que ser voluntad del Gobierno mejorar la Caja, porque nosotros aportamos por obligación, porque si fuera decisión nuestra, buscaríamos otro seguro”; “Es un monstruo, no se puede tocar su 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”.



b. En pensiones

Existe insatisfacción sobre los reglamentos del sistema que hacen que los recursos ahorrados sean administrados para generar un ingreso suficiente en la tercera edad. Específicamente, hay una percepción negativa de los montos de jubilación: “El trabajador está forzado a trabajar más años 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 3.000-3.500, y digamos 70% son unos 2.000. Pienso que no va a alcanzar. Por eso mayormente en mi trabajo siguen trabajando con 65 años”.

2. Resultados de los grupos focales a empleadores

2.1 Situación del sector

Los representantes empresarios del sector coinciden en el auge que durante los últimos años ha caracterizado al sector. “El sector de la construcción está en desarrollo, está creciendo bastante”.

Hay diferencias fundamentales entre los tipos de empresas constructoras: las que se dedican a la construcción privada en general y las que obtienen contratos para obras públicas con los distintos niveles de gobierno.

Sin embargo, una gran dificultad por la que atraviesa el sector es la falta de mano de obra calificada. Los trabajadores migran a departamentos donde hay mejores opciones laborales, o al terminar una obra no retoman contacto con las empresas para las siguientes obras, sobre todo cuando éstas cesan actividades temporalmente por falta de contratos de construcción: “Actualmente hay una escasez de mano de obra cualificada, no podemos retener a la gente que inicialmente teníamos”; “El [empresario] privado tiene a 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. Este aumento no es calculado en los precios que el Gobierno establece en las licitaciones de los proyectos”.

Los empleadores también reconocen el incremento de la presencia femenina en la actividad constructora, no solamente en las actividades que caracterizan a los obreros, sino también en funciones administrativas y de supervisión: “Se ha aumentado la contratación de mujeres en lo que es supervisión y administración, pero no hay mucho en campo”; “Son más responsables [las mujeres], más cuidadosas, no tienen en lunes la cura del *chaki* [resaca]”, “no hay electricistas, plomeras, albañiles que sean mujeres, pero sí las hay en las áreas específicas de seguridad y en la parte de obra fina”.

2.2 Prevención de accidentes y enfermedades

En la opinión de los empleadores, ellos sí cumplen con acciones preventivas relacionadas con capacitaciones y provisión de implementos de seguridad. Sin embargo, identifican que son las empresas informales las 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 incidentes durante la obra”; “Los contratistas informales que no tienen NIT, pero que sí manejan personal, no pagan impuestos, nos les dan la seguridad industrial; entonces nosotros tenemos que competir con esos contratistas ilegales”.

Asimismo, atribuyen los problemas de seguridad a un desconocimiento de la normativa, aunque están conscientes de que actualmente no habría reglamentación para las normas de mayor jerarquía: “Lo peor es que ni las empresas conocen la ley de seguridad, y si las conocemos es de forma muy superficial, no muy a fondo, como tiene que ser”; “Hasta ahora se conoce 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 es específicamente la falta de responsabilidad de los trabajadores, quienes, por factores como la incomodidad, descuidos y falta de seriedad en el trabajo (aspecto cultural en la masa laboral) son propensos a los accidentes: “En Bolivia los trabajadores no tienen la costumbre de usar los equipos. Se les da los implementos de seguridad y en los reportes se encuentra gente sin guantes, sin casco, no existe la cultura de medidas de seguridad”; “Los trabajadores de la construcción son descuidados, y eso lo han de reconocer; aunque nosotros estemos exigiendo, es descuidado el constructor en general”; “En el oriente, les damos botas, cascos, alerones, pero por el calor, la mayoría se los sacan y los van a empeñar por 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. Esto no está dentro de los porcentajes (de presupuesto), a veces no nos permiten llegar a eso porque el Gobierno califica el precio más bajo”.

2.3 Protección social

La percepción del empresario con respecto a la cobertura de Seguridad Social reconoce que el personal de planta de sus empresas debe contar con la respectiva afiliación a las Cajas de Salud y aportes a la AFP. Sin embargo, está consciente de que los trabajadores eventuales no cuentan con los mismos beneficios. El argumento es que la actividad constructora requiere también personal por periodos cortos, según la etapa de avance de obra. En este sentido, no les es posible cumplir a cabalidad con la Seguridad Social, y los entes reguladores solamente sancionan esta falta de cobertura sin dar lugar a mejoras que permitan solucionar



este problema: “El Ministerio de Trabajo aparece solamente para multarte. Revisa si está en la Caja o no, y te llega la multa, cuando a veces hay trabajadores que son eventuales”.

Sin embargo, también existe la opinión de que no por ser trabajadores eventuales deben carecer de la cobertura necesaria, pues ante cualquier eventualidad, si los trabajadores no están afiliados, ellos son los responsables: “No hay eventual; si pasa un accidente dentro de la oficina o en el campamento y la persona estaba dos días, igual tengo que pagar, y si muere, tengo que pagar sus 25 salarios. La ley dice así”.

Asimismo, insisten en que son las empresas informales (contratistas) las que no cumplen con las coberturas de Seguridad Social. A diferencia de éstas, las empresas constructoras que sí cumplen con la normativa incluso invierten en atención médica cuando la actividad se desarrolla en campo: “Tenemos atención en nuestro campamento con un médico que hemos contratado, y en caso de requerirse, se utiliza ambulancia para traslados al hospital”; “Hay empresarios en el oriente que incluso tienen 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 los que no quieren estar afiliados a la Seguridad Social, especialmente cuando se trata de coberturas de largo plazo, para así obtener un salario líquido de 100%: “Los trabajadores no quieren asegurarse, no quieren aportar a la AFP. Se les propone pero no quieren, quieren sacar su sueldo [entero], no piensan en el futuro”.

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

2.4 Gestión del Sistema de Seguridad Social

Los empresarios coinciden en que el servicio de atención en salud no es el adecuado; lo califican como deficiente, lo que los incentiva a recurrir a servicios privados: “Hacen largas colas, deben pedir fichas, al final, incluso las medicamentos que les dan son baratos”; “Yo creo que en el tema de la salud se tiene que mejorar bastante, hay una diferencia grande, abismal, entre la atención que se da en las Cajas y la que se recibe en las clínicas particulares”.

Perciben también que las Cajas de Salud son una especie de monopolio, y que las condiciones normativas no permiten que una empresa pueda elegir libremente cambiar a otra Caja: “Al ser un 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 mencionan problemas administrativos y de falta de transparencia, especialmente en lo que corresponde al manejo de los recursos; la 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 [las Cajas] dirán ‘qué me importa, mientras me des 10% no me interesa lo que hagas’. Y nosotros estamos obligados a pagar, y si nos atrasamos, hay multa... Ellos ven más el interés económico que la salud de la gente”.

Tal como 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 al 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 sobreviva o se muera”.

En lo relacionado al Sistema de Largo Plazo, los empresarios perciben que las reglas de juego no son claras cuando uno quiere conocer con cuánto se puede jubilar. Afirman que los métodos de cálculo no son adecuados, y así uno no puede llegar a tener una jubilación adecuada: “La fórmula de cálculo es el problema”.

Asimismo, se evidencian problemas para la acreditación de los aportes para los trabajadores: “Se estuvo aportando, pero de pronto llegó una notificación de que no tenía aportes... No entiendo cómo recibieron [el aporte], pero la AFP no lo procesó”.

3. Entrevistas a líderes

De acuerdo a líderes entrevistados¹³, 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, por la gestión del propio sistema, y por otro, por la falta de cobertura no solamente a trabajadores independientes, sino a aquellos trabajadores asalariados que están bajo una relación patronal, pero cuyos empleadores se ubican bajo un paraguas de informalidad con 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, no se debería limitar a las inspecciones, sino implementar mecanismos normativos e institucionales que permitan un mejor control. Por otro lado, es importante efectuar una mayor promoción de los derechos de Seguridad Social entre el sector laboral.

También observan que existe mucha confusión en la población y en las mismas autoridades sobre la cobertura que brinda el sistema universal de salud implementado en Bolivia y, por otro lado, el seguro de corto plazo: tienen distintas coberturas, y una no podría solapar a la otra: “Parece que la gente ve una superposición entre el seguro universal de salud y la seguridad a corto plazo”. Ambos sistemas cuentan con

13 La tabla en Anexo 2 presenta el detalle de las personas entrevistadas, a quienes se les agradece por el aporte realizado al presente estudio.



recursos, y para el caso del seguro de corto plazo, los empleadores hacen importantes contribuciones. Sin embargo, ninguno ofrece un servicio óptimo, ni a nivel profesional, ni en el acceso a medicamentos, ni en infraestructura. Por eso se considera necesaria una reestructuración de la salud.

La situación de desprotección se evidencia en el servicio proporcionado por las Cajas de Salud, cuya mala administración afecta al paciente, que no recibe atención o exámenes en los tiempos necesarios: “Yo me quejé, pero ¿dónde más te vas a quejar?”. En este sentido, se busca un rediseño integral, de modo que no se separen la salud y las 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 cubre a aquellos trabajadores que dependen de empresas formales, sobre todo si son de gran tamaño: “Los trabajadores (constructores) eventuales no tienen nada”. El objetivo principal de nuevas reformas es incluir en la cobertura a los trabajadores independientes o cuenta propia.

Los líderes del sector también observan que si bien la formalidad es uno de los factores principales para que muchos trabajadores constructores obtengan acceso a la Seguridad Social, en el sector existen pocas empresas que cumplirían 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; son muy pocas”.

Los trabajadores constructores, por su parte, reconocen que los representantes de las cámaras departamentales y la CABOCO les brindan un gran apoyo, y que la estructura sindical también se aboca a buscar soluciones conjuntas a los diferentes problemas de los trabajadores: “El sindicato es un defensor que concilia con el empresario, no es para hacer enemistad ni enemigo”.

La expectativa del sector es contar con un seguro de corto plazo gestionado por los propios trabajadores del sector y que pueda beneficiar tanto a constructores dependientes como independientes. El gran número de trabajadores del sector lo justifica: “Si hay millones de bolivianos que se están malgastando en la Caja Nacional, ¿por qué nosotros no podemos crear nuestra propia caja?”. Asimismo, buscarían un apoyo adicional del Estado, que no necesariamente esté dirigido a subvencionar los porcentajes del aporte: “Lo que nuestro proyecto pide es que el Estado aporte con los ítem de los médicos y enfermeras”.

Sobre la Seguridad Social de Largo Plazo, los líderes entrevistados también observan que existen diferencias entre trabajadores, y que la jubilación de una persona se basa principalmente en el monto y el número de los aportes realizados. Sin embargo, consideran soluciones más prácticas para que los sectores independientes accedan a la cobertura, que apelarían a la responsabilidad de cada uno para efectuar aportes. Se pueden implementar mecanismos de control al momento de liquidar los salarios: “Se puede ampliar la cobertura de largo plazo a los trabajadores eventuales, utilizando mecanismos como [recibir] boletas bancarias al momento del pago de salarios, que demuestren el aporte para su jubilación”.

Los líderes también consideran importante que se amplíe coberturas no solamente relacionadas a la Seguridad Social, sino otras adicionales que puedan dar mayor seguridad a los trabajadores a través de seguros privados, que ante las eventualidades compensen la pérdida de ingresos en el hogar.

Por otro lado, se observa asimismo que nuestro país ha dado grandes avances en garantizar pisos básicos de protección social, principalmente relacionados con los subsidios y bonos dirigidos a poblaciones vulnerables, como adultos mayores, madres y niños, además de otras políticas que el Estado ha implementado. Aunque sugieren que dichos beneficios no resuelven en gran medida sus necesidades, esperan que se los mejore en el futuro.

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, no solamente relacionada con la baja cantidad de afiliados a las Cajas o AFP, sino también respecto a la calidad del servicio brindado 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 otorgarle condiciones de seguridad industrial y Seguridad Social, sino también a aquellas empresas que sí cumplen con las normativas impositivas, para las que representan una competencia desleal.

En cuanto al servicio de las Cajas de Salud, se perciben fallas en la administración de las mismas, así como discriminación hacia los usuarios. Esto eleva aún más los costos de salud para el trabajador, pues no le queda sino recurrir a instituciones privadas para recibir la atención médica 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: diferencias de salarios, dotación de implementos y un trato discriminatorio por parte de los trabajadores hombres.

Los trabajadores perciben que ante estos problemas no reciben apoyo de las instituciones gubernamentales para que los derechos vulnerados se cumplan: “Los trabajadores no tienen atención de salud, no tienen seguridad industrial [...] no hay otro método que unirnos, exigir. Ni así, al Ministerio de Trabajo venimos y dice nosotros somos un ente conciliador”.

El resumen de las opiniones de trabajadores y empleadores del sector constructor, recolectadas en los grupos focales, se expone 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 el 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 en interiores como en exteriores. - Varones: muchos empiezan jóvenes, aprenden de sus padres, que han sido constructores también. Se paga derecho de piso, se empieza como peones ayudantes, para aprender y llegar a ser maestros. - Mujeres: la necesidad las impulsó a formar parte del sector, aprendiendo con dificultad y dándose un lugar en un sector para hombres por tradición. Sienten discriminación en el ambiente laboral.	- El sector cuenta con la ventaja de que la situación económica del país fomenta un crecimiento de la construcción. - Existe mucha informalidad e ilegalidad entre empresas o contratistas que evaden las normas. - Hay una alta rotación de trabajadores por la característica contractual de obras por tiempo definido.
Prevención de accidentes y enfermedades laborales	- Los constructores asalariados perciben que sí se les proporciona material de trabajo (ropa, casco, guantes, etc.), pero que no son de calidad. - Discriminación hacia las mujeres porque no se les da instrumentos no adecuados, especialmente la ropa de trabajo. - Los cuenta propia perciben un mayor riesgo al ser ellos quienes deben adquirir los implementos y asumir el costo de los mismos, porque no lo hacen. - Si no se exige a los empleadores (principalmente municipales), no reciben implementos. - Las mujeres independientes son más conscientes que los varones independientes cuando deben adquirir implementos por su cuenta.	- Las empresas responsables opinan que cumplen con proporcionar implementos de seguridad a fin de evitar accidentes. - Los trabajadores no usan implementos porque son incómodos. Perciben que es una falta de cultura de seguridad. - Los presupuestos para obras públicas son bajos, y obligan a reducir costos, afectando la calidad de la seguridad industrial. - Se imparte capacitaciones al personal que, a pesar de las recomendaciones sobre seguridad, no las aplican al momento de realizar su trabajo. - En obras grandes hay controles sobre el estado de los trabajadores, para verificar que estén aptos para el trabajo (ebriedad u otros).
Nivel de protección social	- La desprotección comienza con una falta de control por parte del Ministerio de Trabajo, que es solamente un ente conciliador. - La cobertura se da principalmente a trabajadores del municipio, quienes sí gozan de beneficios. - Los constructores por cuenta propia o independientes carecen totalmente de cobertura. En caso de accidentes, deben pagar con sus ahorros o hacerse préstamos. Además, pierden la continuidad de sus ingresos. - Hay un interés notable entre 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 los trabajadores aceptan por falta de trabajo. - Bajos niveles de rentas impiden el retiro del trabajador, que debe mantenerse activo.	- Empresas responsables compensan salarios y costos médicos en caso de que el trabajador no esté afiliado a la Seguridad Social. - Los contratos públicos obligan a que los trabajadores estén afiliados, además de que se contrata a seguros privados. - Se protege a los trabajadores proporcionando médicos en lugares de construcción alejados (campamentos). - Empresas informales (contratistas) son las que evaden la Seguridad Social. - Son los propios trabajadores quienes no quieren que se les descuente para las AFP.

	Trabajadores	Empleadores
Gestión del Sistema de Seguridad Social	Salud: ▪ Hay un descontento general con el servicio que brindan las Cajas de Salud. Perciben problemas tanto administrativos como de falta de profesionales. ▪ 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. Pensiones: ▪ Tienen referencias sobre pensiones muy bajas que no compensan el costo de vida. Prefieren seguir trabajando. ▪ Barreras de edad. ▪ Trabajadores independientes afirman tener una condición económica desfavorable. ▪ No reciben buena orientación.	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. ▪ Limitaciones de normativa: No se permite cambiar a otra Caja de Salud, aun cuando no se tenga cobertura de atención en determinado espacio geográfico. ▪ Perciben que la administración del sistema de salud es la que perjudica una buena atención médica. No hay transparencia en el manejo de los recursos. Pensiones: ▪ El sistema actual es incierto. Uno no sabe con cuánto puede jubilarse. ▪ Problemas administrativos de acreditación de aportes.



VI. 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, 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. En este capítulo se expone un resumen de dichas propuestas y el proyecto normativo que las incorpora¹⁴.

1. 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, los empleadores que contraten a trabajadores eventuales por un determinado tiempo deberán otorgarles un salario líquido del que se hayan descontado los aportes respectivos del trabajador para la Seguridad Social: 12,71% del total ganado. El empleador deberá entregar, junto a la liquidación, unas boletas bancarias que el trabajador podrá canjear en las entidades financieras, para se acrediten los aportes en las cuentas individuales (AFP). En estas boletas también debe figurar el aporte patronal a la Seguridad Social de Corto Plazo.

De esta manera se garantizaría la protección social en los trabajadores sin cobertura. Para lograr este mecanismo, el Estado debe proporcionar un registro de todas las empresas constructoras, que deberán obtener las boletas bancarias para el pago de aportes.

¹⁴ Extraído del Anteproyecto de Ley presentado por la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia al Vicepresidente del Estado Plurinacional en fecha 16 de febrero de 2016.



2. Pago de 1% sobre la venta de material de construcción

Esta segunda propuesta rescata la que estableció un decreto supremo de 1956: destinar la recaudación de 1% de la venta de material de construcción a la creación de una nueva caja de salud.

3. 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 entre el dueño del inmueble, la empresa constructora y las contratistas, para asumir las cargas sociales.

4. Anteproyecto de ley

La propuesta del sector busca la creación de la Caja del Seguro Social del Trabajador Constructor y Ramas Afines (CSSTCRA), que afiliaría inmediata y obligatoriamente a todos los trabajadores constructores (dependientes públicos y privados y a los trabajadores por cuenta propia).

La CSSTCRA estaría dirigida por un directorio con miembros de distintos sectores (público, privado, laboral). Además, se autoriza la apertura de oficinas y establecimientos como hospitales y postas sanitarias de 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 a reuniones, aprobar reglamentos y organigramas, aprobar o anular contrataciones, rendir cuentas.

Asimismo, establece que cada organización sindical departamental constituya una administración departamental para controlar la correcta y oportuna atención en salud, además de fiscalizar, contratar y tomar decisiones, así como implementar mecanismos de control, en coordinación con el presidente y el 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, que no puede superar 1% de las ventas. Por otro lado, establece que el aporte estatal consistirá en la recepción de proyectos de centros de salud a diseño final para su construcción. También se establece que las alcaldías aporten al seguro de los constructores con parte de los impuestos y multas que recaudan de la actividad constructora.

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



En el caso de trabajadores eventuales o independientes sin contrato de trabajo, se establece la obligación del empleador de pagar las contribuciones mediante boleta bancaria diaria, que deberán 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, que debe ser controlada 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 para que otros sectores (comerciantes, trabajadores del campo, profesionales independientes, trabajadoras del hogar y conductores, entre otros) accedan 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 de una comisión multiministerial conformada 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.



VII. 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 INE. La cuantificación del sector se aproxima a un universo de trabajadores del sector constructor de más de 471 mil trabajadores, que constituyen 8,8% del total de la fuerza laboral del país, el cuarto sector en este sentido. Del total del sector, más de 60% corresponden a trabajadores dependientes en calidad de empleados y obreros, y solamente 25% trabaja por cuenta propia.

El sector se caracteriza por una baja participación de las mujeres (4,5%), aunque esta participación ha crecido en los últimos años, y en 2014 hay más de 21 mil trabajadoras constructoras. La mayoría de trabajadoras mujeres son asalariadas, pero no cuentan con cobertura de Seguridad Social por las condiciones de informalidad en que fueron contratadas. Sin embargo, la Encuesta de Hogares no permite evidenciar un porcentaje representativo de trabajadoras por cuenta propia que se dediquen a actividades de la construcción en domicilios privados.

La edad promedio del sector es de 35 años, y más de 80% están por debajo de los 49 años. Asimismo, cerca de 84% han logrado alcanzar un nivel de educación primaria o secundaria. Por tanto, existe un grupo de población joven que requiere atención con respecto a las políticas de 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 su categoría; los obreros dependientes obtienen menor remuneración en promedio que los cuenta propia, así como los salarios de los empleadores o jefes del sector informal superan a los del sector dependiente. Si bien los promedios de ingreso del sector superan el salario mínimo nacional, especialmente en el sector independiente, están perdiendo las coberturas y beneficios de la Seguridad Social.

Sin embargo, a pesar de que un gran número de trabajadores de la construcción están en condición de dependencia, la cobertura de Seguridad Social es muy baja, tanto en salud como en pensiones. Por tanto,

los trabajadores de la construcción son vulnerables ante las adversidades tanto de corto como de largo plazo.

De acuerdo con las opiniones de los trabajadores y empleadores, una de las principales razones para esto es la falta de formalización de las empresas constructoras, pues empresas subcontratistas tercerizan las contrataciones del sector a fin de no pagar las obligaciones sociales.

Por otro lado, las empresas legalmente establecidas que trabajan con obras públicas en los distintos niveles de gobierno atribuyen la falta de cobertura a los bajos presupuestos de los proyectos, pues la normativa establece adjudicar los contratos a aquellas propuestas de menor costo. Debido a esto, los trabajadores reciben implementos de seguridad de baja calidad.

Para evitar situaciones como las descritas, las instituciones respectivas de control y supervisión deben colaborar activamente e impedir evasiones de empresarios subcontratistas y garantizar la provisión de implementos de seguridad de buena calidad.

La ratificación y entrada en vigor del Convenio 167 de la OIT, que establece los lineamientos mínimos de seguridad y salud para el trabajo en el sector, es lo que ha permitido que la propia organización de los trabajadores busque implementar, en el plazo inmediato, una normativa que permita regular esta situación.

Según las percepciones de los trabajadores respecto a la Seguridad Social de Corto Plazo, se brinda un servicio médico de muy baja calidad, con una mala atención y con problemas administrativos que no justifican el incremento de aportes de empleadores, que no se reflejan en una mayor inversión en equipamiento o más profesionales contratados. Puesto que esta situación se repite en todas las Cajas de Salud, y buscando dar mayor cobertura a sus trabajadores, el propio sector se ha planteado constituir una nueva caja de salud, con un servicio especializado para el sector.

Para que esta propuesta sea efectiva, los datos presentados en este documento de trabajo constituirán un insumo valioso al momento de definir la factibilidad de la propuesta normativa del sector. En este sentido, es preciso tener en cuenta que el sector no está compuesto solamente por trabajadores obreros, sino también por aquellos que cumplen funciones administrativas y por otros trabajadores independientes.



BIBLIOGRAFÍA

- BALBOA, Alfredo. *Identificación y fortalecimiento de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat*. RED HABITAT La Paz, enero de 2012.
- Caja Nacional de Salud. "Aspectos Generales de la Seguridad Social en el Estado Plurinacional de Bolivia". Boletín, 2013. Disponible en: <http://www.cns.gob.bo>.
- CÁRDENAS, Marina. *Cuentas Nacionales de Financiamiento y Gasto en Salud – Bolivia*. La Paz, Ministerio de Salud y Deportes, 2004.
- CASALÍ, Pablo y PENA, Hernán. *Los trabajadores independientes y la Seguridad Social en el Perú*. Lima, OIT, 2012.
- ESCÓBAR, Federico, MARTÍNEZ, Sebastián y MENDIZÁBAL, Joel. *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, 2013.
- LEDO, Carmen y SORIA, René. "Sistema de Salud de Bolivia". En: *La Seguridad Pública de México*, vol. 53, Suplemento 2, 2011.
- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Estado Plurinacional de Bolivia. Boletín *Sistema Integral de Pensiones*. Publicación semestral, año 1, agosto de 2013.
- MOGROVEJO, Rodrigo y MENDIZÁBAL, Joel. *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.

Bases de datos

INE. Encuesta de Hogares 2014. Disponible en: www.ine.gob.bo [Enero de 2016]

INE. Encuesta de Hogares 2013. Disponible en: www.ine.gob.bo [Enero de 2016]

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

INE. 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 con el Convenio 167 de la OIT, los trabajadores de la construcción son aquellos que están en la actividad de la construcción, la 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 con la metodología de recopilación de datos realizada por el Instituto Nacional de Estadística en las Encuestas de Hogares y en los CNPV, se establece una primera distinción entre aquellos trabajadores que reciben salario (obreros, empleados, empleadas del hogar) y aquellos que no lo reciben 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 los familiares o aprendices que trabajan sin remuneración.

Población en edad de trabajar (PET)

En Bolivia se establece que los 14 años de edad son la edad mínima para trabajar. Sin embargo, tanto en los CNPV como en las Encuestas de Hogares, el INE considera los 10 años como edad 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 las personas en edad de trabajar que, habiendo trabajado antes, estaban desocupadas durante el periodo de análisis.

PEA aspirante

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

Población económicamente inactiva (PEI)

Se considera como población económicamente inactiva a aquella en edad de trabajar que no está clasificada ni como ocupada ni como desocupada. Este grupo incorpora a los rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa y 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 figura 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 organizaciones no gubernamentales (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 semicontributivo, 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 y 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 de administrar y representar los fondos del Sistema Integral de Pensiones, gestionar prestaciones, beneficios y demás pagos de este sistema.

Sin embargo, hasta la fecha —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: Lista de 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 Hábitat
6	Edgar Antonio Campos Gorriti	Director de Asuntos Jurídicos	Instituto Nacional de Seguridad Social
7	Alejandra Aguirre	Directora ejecutiva	Cámara Boliviana de la Construcción

Los trabajadores de la construcción constituyen el 8,8% del total de la fuerza laboral del país (471 mil trabajadores), de los cuales el 61,3% es asalariado, el 36,8% es independiente, y el 1,9% no recibe remuneración. La edad promedio de los trabajadores del sector es de 35 años, y el 84% alcanzó un nivel de educación media. Si bien la participación femenina es baja en relación al total (4,5%), esta se encuentra en continuo crecimiento y no deja de ser importante. La mayor parte de las trabajadoras de la construcción son asalariadas, pero no cuentan con cobertura de Seguridad Social por las condiciones de informalidad en las que fueron contratadas.

Los niveles de ingreso de este sector varían según su categoría. En general, las remuneraciones del sector independiente son más altas. Sin embargo, a pesar de que un gran número de trabajadores de la construcción se encuentra bajo relación de dependencia, la cobertura de Seguridad Social es baja, tanto de corto como de largo plazo.

Por otra parte, se buscó conocer las opiniones de trabajadores, empleadores y líderes del sector a través de entrevistas. Cuando se refieren específicamente a la Seguridad Social de corto plazo, los trabajadores opinan que el servicio médico de todas las Cajas de Salud es de muy baja calidad, por lo que su objetivo es lograr la apertura de una nueva unidad especializada en el sector. Además se pudo evidenciar que todos comparten la percepción de que una de las principales razones por las cuales existe tal nivel de desprotección es la falta de formalización de las empresas constructoras, pues empresas subcontratistas tercerizan las contrataciones a fin de no pagar las obligaciones sociales. Las empresas legalmente establecidas que trabajan en obras públicas atribuyeron la falta de cobertura y la baja calidad de los equipos de seguridad a los bajos presupuestos asignados a los proyectos.

Se espera que los datos presentados en este documento de trabajo constituyan un insumo valioso al momento de definir la factibilidad de las propuestas de normativas para el sector.



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Calle las Flores 275, San Isidro - Lima Perú
(511) 615 0300
<http://www.ilo.org/lima>



7 892233 118033 >