

MUJERES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

CON UNA ESPECIAL MIRADA
A LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO

A photograph of two women in a construction setting. The woman on the left is wearing a blue hard hat with a headlamp, a blue jacket, and a red safety vest. She is smiling. The woman on the right is wearing a yellow hard hat with safety glasses, a blue jacket, and a white respirator mask. The background shows a construction site with a silver tarp that has the word 'CJITEC' printed on it in red. The text 'MUJERES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA' is overlaid in large white letters, and 'CON UNA ESPECIAL MIRADA A LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO' is overlaid in smaller white letters below it.

MUJERES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

CON UNA ESPECIAL MIRADA
A LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

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.

OIT

Mogrovejo, Rodrigo & Rodríguez, Marisol

Mujeres del sector de la construcción en Bolivia: Con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto.
Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2016. 60 p.

14.04.1

Mujeres, trabajadoras, igualdad de derechos, construcción, Bolivia

ISBN: 978-92-2-330984-8 (web pdf)

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: biblioteca_regional@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

LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS	x
AGRADECIMIENTOS	xi
PRÓLOGO	xiii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA	5
2.1 Aspectos generales	6
2.2 Brechas salariales	10
2.3 Afiliación a la seguridad social	11
2.4 Características del trabajo de las mujeres en el sector de la construcción	14
2.5 Trabajadoras indígenas en la construcción	18
3. MUJERES CONSTRUCTORAS DEL MUNICIPIO DE LA PAZ Y EL ALTO	21
3.1 Características sociodemográficas y laborales de las mujeres constructoras	22
3.2 Características laborales	29
3.3 Remuneración y salarios	33
3.4 Protección social, seguridad y salud en el trabajo	35
3.5 Participación sindical y libre asociación	41
3.6 Capacitación y uso del tiempo “libre”	42
3.7 Violencia hacia las mujeres basada en género	44
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
4.1 Conclusiones	49
4.2 Recomendaciones	50



5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y BASES DE DATOS	53
5.1	Bibliografía	53
5.2	Bases de datos	54
6.	ANEXOS	55
6.1	Normativa internacional	
	Núm. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	55
6.2	Normativa nacional	57



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población según participación económica	6
Tabla 2: Distribución de la condición de actividad según sexo	6
Tabla 3: Población asalariada, independiente y sin remuneración por departamento	8
Tabla 4: Cantidad de trabajadores de la construcción en Bolivia, según CNPV 2001 y 2012 y Encuesta de Hogares 2014	9
Tabla 5: Brechas salariales promedio de salario/ingreso mensual de los trabajadores de la construcción en Bolivia, según categoría en el empleo y sexo, 2014 (en BOB)	11
Tabla 6: Departamento de La Paz: distribución de la condición de actividad según sexo	22
Tabla 7: Jefatura de hogar entre las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto según estado civil	27
Tabla 8: Departamento de La Paz: brecha salarial promedio según categoría ocupacional	31
Tabla 9: Tiempo promedio en minutos ocupado por las trabajadoras según las actividades domésticas y de cuidado en las ciudades de La Paz y El Alto	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de la PEA ocupada por departamento	7
Gráfico 2: PEA por departamento según sexo	7
Gráfico 3: Distribución de personas que trabajan en la construcción por sexo en Bolivia	9
Gráfico 4: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y sexo en Bolivia, 2014	10
Gráfico 5: Trabajadores de la construcción según afiliación a seguros de salud, 2014	12
Gráfico 6: Trabajadores de la construcción según afiliación a seguros de salud por sexo, 2014	13
Gráfico 7: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014	13
Gráfico 8: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP por sexo, 2014	14
Gráfico 9: Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación y sexo, 2014	15
Gráfico 10: Porcentaje de trabajadores de la construcción según funciones principales y sexo, 2014	16
Gráfico 11: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y sexo, 2014	17
Gráfico 12: Trabajadores constructores asalariados e independientes según sexo, 2014	18
Gráfico 13: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción según sexo	22
Gráfico 14: Persona que la introdujo en el sector de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	23
Gráfico 15: Nivel de educación de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	24
Gráfico 16: Trabajadoras de la construcción según edad en las ciudades de La Paz y El Alto	25
Gráfico 17: Estado civil de las trabajadores de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	25
Gráfico 18: Idiomas que hablan las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	26



Gráfico 19: Lugar de nacimiento de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	26
Gráfico 20: Trabajadoras de la construcción según pertenencia a un pueblo indígena, originario o campesino en las ciudades de La Paz y El Alto	27
Gráfico 21: Tamaño del hogar de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	28
Gráfico 22: Trabajadoras según tenencia de hijos	28
Gráfico 23: Categoría ocupacional de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto (en porcentaje)	29
Gráfico 24: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción según tipo de remuneración	30
Gráfico 25: Departamento de La Paz: trabajadores indígenas de la construcción según tipo de remuneración	31
Gráfico 26: Tipo de contrato de trabajo	32
Gráfico 27: Frecuencia de pago y promedio de remuneración en las ciudades de La Paz y El Alto	33
Gráfico 28: Remuneración de la trabajadora de la construcción como ingreso principal del hogar en las ciudades de La Paz y El Alto	34
Gráfico 29: Afiliación a seguro de salud de las trabajadoras de la construcción de las ciudades de La Paz y El Alto	36
Gráfico 30: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción por afiliación a seguros de salud según sexo, 2014	37
Gráfico 31: Seguro contra accidentes y aportes para la jubilación	38
Gráfico 32: Años de antigüedad en el trabajo de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	39
Gráfico 33: Utilización de equipamiento en la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto	40
Gráfico 34: Trabajadoras según la afiliación a alguna asociación o sindicato	41
Gráfico 35: ¿Ha recibido gritos de sus superiores? (ciudades de La Paz y El Alto)	45
Gráfico 36: ¿Ha recibido gritos de sus compañeros de trabajo? (ciudades de La Paz y El Alto)	45
Gráfico 37: En su trabajo, ¿la han insultado? (ciudades de La Paz y El Alto)	46
Gráfico 38: En su trabajo, ¿la han amenazado con retirarla o descontarle el sueldo? (ciudades de La Paz y El Alto)	47
Gráfico 39: Amenazas de retiro por enfermedad o embarazo	47



LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AFP	Aseguradoras de Fondos de Pensiones
BOB	Pesos Bolivianos (Moneda Nacional de Bolivia)
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CNPV	Censo Nacional de Población y Vivienda
CPE	Constitución Política del Estado
CSTCB	Confederación Sindical de Trabajadores en la Construcción de Bolivia
INE	Instituto Nacional de Estadística
INFOCAL	Instituto de Formación y Capacitación Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
PEA	Población económicamente activa
PEI	Población económicamente inactiva
PET	Población en edad de trabajar
PENT	Población en edad de no trabajar
PIB	Producto interno bruto
PIDESC	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
UDAPE	Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento va para Teresa Reinaga, quien apoyó desde la parte estadística la elaboración de este estudio. Asimismo, para Philippe Vanhuynegem, María Arteta, Carla de Gumucio y Grecia Mitru de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, por su apoyo en el marco de esta investigación y su compromiso en el trabajo a favor de mejorar las condiciones laborales de las mujeres constructoras en Bolivia. Finalmente, va el reconocimiento a Patricia Montes por sus lecturas de los borradores del estudio y sus recomendaciones.



PRÓLOGO

El presente estudio es el resultado de un trabajo que la Oficina de la OIT para los Países Andinos viene realizando desde el año 2016 en procura de mejorar las condiciones laborales del sector de la construcción en Bolivia, a partir de generar información para la toma tanto de decisiones en políticas públicas de protección social, como de acciones que enfrenten formas inaceptable de trabajo de mujeres constructoras.

El 8,8% de la población económicamente activa en Bolivia se dedica a la construcción, es decir 471 mil personas, de las cuales el 4,5% son mujeres. Del total de trabajadores en construcción, el 94,4% son asalariados, de los cuales solamente el 5,6% son mujeres y el 0,3% son mujeres independientes. El 62% del total de mujeres trabajadoras en la construcción no percibe remuneración, es decir que son trabajadoras familiares. Las cifras indican que las mujeres del sector enfrentan múltiples discriminaciones debido a sus condiciones socioeconómicas. Estas trabajadoras son generalmente jefas de hogares uniparentales, mayoritariamente de origen indígena. Además, poseen poca o ninguna información sobre sus derechos, lo cual limita su ejercicio. La violencia intrafamiliar, el acoso laboral y el acoso sexual son situaciones a las cuales también están expuestas. Finalmente, los trabajos que por lo general realizan las mujeres en la construcción son los menos calificados (recojo de escombros, traslado de materiales de construcción, etc.), lo cual incide en una menor remuneración.

En este sentido, a pesar de los enormes avances que se observan en la incursión de la mujer en el sector de la construcción, persisten tanto las desigualdades como los prejuicios y la discriminación. Este estudio busca contribuir a la reflexión y a la acción en torno a algunos de los problemas más acuciantes que afectan a las trabajadoras, en uno de los sectores de mayor crecimiento en Bolivia: el 9% en la última década, casi el doble del crecimiento del producto interno bruto (5,4%) del país. En definitiva, la información presentada tiene como propósito ofrecer valiosos insumos a fin de concentrar esfuerzos, recursos y espacios en las políticas públicas orientadas hacia las mujeres que trabajan en el rubro.

Junio de 2017

Philippe Vanhuynegem

Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos



1. INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción en Bolivia ha experimentado en los últimos años un crecimiento considerable, debido al incremento de la actividad inmobiliaria y a la demanda de mano de obra para la construcción civil. Esta demanda ha sido aprovechada por las mujeres, que se han incorporado en una cantidad importante a este rubro tradicionalmente compuesto por varones. Pese a este crecimiento y a la importancia que el sector tiene en el producto interno bruto (PIB) del país, solo un grupo minoritario de trabajadores de la construcción, generalmente los trabajadores dependientes, se beneficia de cierta manera de los derechos establecidos por la Ley General del Trabajo (Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942).

Algunas de las razones que explican la incorporación de las mujeres en este rubro durante la última década son la elevada demanda de mano de obra, el hecho de que para trabajar en él no es necesario contar con niveles de escolaridad concluidos y la alta remuneración que perciben en comparación con otras actividades, como el comercio minorista o el trabajo del hogar en los que tradicionalmente participan principalmente aquellas que cuentan con bajos niveles de escolaridad.

El sector de la construcción tiene un crecimiento promedio del 8,1% anual, y constituye el 8,8% de la población económicamente activa (PEA) (INE, 2014). Es un sector muy atractivo para la mano de obra: en la actualidad, en él trabajan 471 mil personas, de las cuales el 4,5% son mujeres. En el área urbana, los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz concentran el 59,3% del total de personas dedicadas al trabajo de la construcción. El 94,4% de estos trabajadores son asalariados, y de este porcentaje solamente el 5,6% son mujeres asalariadas, en tanto que el 0,3% lo constituyen mujeres independientes. El 62% de mujeres en la construcción no percibe remuneración, es decir que son trabajadoras familiares (Mogrovejo y Mendizábal, 2016).

El 84,6% del total de trabajadores en construcción carecen de un seguro de largo de plazo y el 78,1% carecen también de un seguro de salud. El 97% de los trabajadores independientes no cuentan con un seguro de largo plazo y el 87,6% tampoco cuentan con un seguro de salud. Además, con la excepción de casi todos



los trabajadores dependientes de los gobiernos municipales, un 20% de las empresas constructoras que operan en el país incumplen las medidas de seguridad para sus trabajadores (*op. cit.*).

Las mujeres que trabajan en este sector enfrentan múltiples discriminaciones debido a sus condiciones socioeconómicas: bajos ingresos y baja escolaridad. Estas trabajadoras son generalmente jefas de hogares uniparentales, mayoritariamente de origen indígena. Además, poseen poca o ninguna información sobre sus derechos, lo cual limita su ejercicio. La violencia intrafamiliar, el acoso laboral y el acoso sexual son otras situaciones a las cuales también están expuestas (Red Hábitat, 2012a). Finalmente, los trabajos que generalmente realizan las mujeres en la construcción son los menos calificados (recojo de escombros, traslado de materiales de construcción y otros), lo cual incide en una menor remuneración.

A futuro se prevé que el crecimiento del sector de la construcción se mantenga en un 8% anual. En el Pilar 2 del Plan de Desarrollo Económico y Social de Bolivia 2016-2020 se anuncia un avance significativo en los servicios básicos, saneamiento, internet, telefonía móvil, energía y transporte en sus distintas modalidades, vivienda y gas domiciliario. Esto conllevará un crecimiento sostenido del sector durante los próximos años. Este escenario, que aparentemente es óptimo para el sector de la construcción, no garantiza, sin embargo, mejores condiciones de trabajo para las mujeres, ni la superación de otras problemáticas que el sector enfrenta cotidianamente.

Adicionalmente, la carencia de información del sector constituye un obstáculo para la generación de políticas públicas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, y con mayor razón de los más vulnerables: las mujeres, en especial las mujeres indígenas. Por este motivo, el presente documento se ha propuesto aportar con información relevante sobre la situación de las mujeres en el sector de la construcción en Bolivia, con un énfasis especial en el departamento de La Paz.

Se obtuvo esta información mediante tres métodos de recolección de datos:

- El primero es información estadística de la Encuesta de Hogares 2014 y del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2012, ambas del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- El segundo es una encuesta orientada a la recolección de información cuantitativa y cualitativa, aplicada a 100 mujeres, 48 en la ciudad de La Paz y 52 en la ciudad de El Alto. El resultado de esta encuesta permitió cuantificar las características sociales, económicas y, sobre todo, de trabajo decente de las mujeres.
- El tercero son grupos focales dirigidos a la captura de información netamente cualitativa, mediante los cuales se indagó y comparó las distintas opiniones de trabajadoras y empleadores del sector respecto a algunas de las variables de trabajo decente, desigualdades de género y violencia en el trabajo. Los grupos focales se llevaron adelante en sesiones separadas para trabajadoras y empleadores.

Adicionalmente, se revisaron otros estudios: *Perfil socioeconómico y demográfico del sector de la construcción* (Mogrovejo y Mendizábal, 2016); investigaciones de la organización no gubernamental Red Hábitat; estudios de déficit de trabajo decente de la OIT, así como estudios de la Coordinadora de la Mujer, ONU-Mujeres,



el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE), entre otros. Finalmente, se llevó adelante un análisis exhaustivo del marco legal que favorece a las mujeres en general, como la Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación (núm. 045), la Ley para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (núm. 348), la Ley Contra el Acoso y/o Violencia Política Hacia las Mujeres (núm. 243), y los convenios de la OIT ratificados por Bolivia: el núm. 100 sobre igualdad de remuneración, el núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), y el núm. 167 sobre seguridad y salud en la construcción.

En definitiva, el presente estudio se estructura en cuatro capítulos a partir de los cuales se contextualizan las características del trabajo en el sector de la construcción y la igualdad de género. El primero es una introducción general sobre las características del sector de la construcción en Bolivia, la incursión de las mujeres en el sector, la metodología del estudio, las fuentes de información y la estructura del documento. El segundo describe la información sociodemográfica y económica del sector de la construcción en Bolivia, haciendo énfasis en las características del trabajo de las mujeres en este sector. El tercer capítulo permite conocer las condiciones laborales de las mujeres constructoras de las ciudades de La Paz y El Alto como resultado de la información cualitativa recopilada a través de grupos focales y de la información cuantitativa que se obtuvo a través de la Encuesta de Hogares 2014 del INE y de encuestas a 100 mujeres asalariadas e independientes que trabajan en el sector en estos municipios. El procedimiento operativo de la metodología se basó en el concepto de trabajo decente de la OIT. Y, por último, el cuarto capítulo presenta las conclusiones generales y las recomendaciones derivadas del análisis efectuado en los capítulos previos para ofrecer una ruta crítica hacia el trabajo decente de las mujeres del sector.



2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

La incursión de las mujeres en el rubro de la construcción se debe a la implementación de políticas públicas orientadas a reducir los índices de pobreza de los años 80, así como a la alta migración de hombres a otros países durante la última década. Estas situaciones de cambios en el mundo laboral y de la incapacidad del mercado de trabajo boliviano de absorber satisfactoriamente la mano de obra flotante masculina y femenina llevaron a las mujeres a incorporarse en el rubro de la construcción (Red Hábitat, 2012b).

En Bolivia, 471 mil trabajadores se dedican a la construcción, el 34,2% de los cuales proceden de pueblos indígenas. De este porcentaje, a su vez, el 47,6 % son de origen aymara y el 46,1%, de origen quechua.

El sector se caracteriza por una baja participación de las mujeres (4,5%), participación que sin embargo ha crecido en los últimos años: actualmente existen más de veintiún mil mujeres trabajadoras en la construcción.

Según datos del INE, la mayoría de los trabajadores de la construcción se desempeñan como asalariados, aunque carecen de cobertura de seguridad social y de seguridad en el trabajo, debido a las condiciones de informalidad de sus contratos. Los niveles de ingreso de los trabajadores de la construcción varían según su categoría: los obreros dependientes obtienen en promedio menor remuneración que los trabajadores por cuenta propia. Si bien el ingreso promedio del sector supera el salario mínimo nacional, especialmente en el sector independiente, la brecha salarial favorece a los hombres con relación a las mujeres. El presente capítulo describe el perfil de los trabajadores de la construcción y las características sociodemográficas y económicas propias del sector, con énfasis en la situación de las mujeres más vulnerables que trabajan en el rubro.

2.1 Aspectos generales

Es importante describir el contexto general de la población del Estado Plurinacional de Bolivia para entender la dinámica y el comportamiento del sector de la construcción con un enfoque de género. Sobre la base a los datos de la Encuesta de Hogares 2014 del INE, la población total de Bolivia alcanza a más de 10 millones de personas (49,4% de hombres y 50,6% de mujeres). Además, según la autoidentificación con alguna nación o pueblo indígena originario campesino o afroboliviano, la población boliviana es un 32,8% indígena.

La población en edad de trabajar (PET) en el país alcanza a 8 millones de personas, lo que representa el 78,5% de la población total, es decir que el restante 21,5% representa a la población en edad de no trabajar (PENT). La PEA, en tanto, constituye el 51,8% del total de la población en general (véase tabla 1). Del total de la PEA, el 55,8% son hombres y 44,2%, mujeres. En cuanto a la población desocupada, el 41,1% son hombres y el 58,9% son mujeres. Esto muestra a grandes rasgos la desigualdad que existe en el mundo laboral en desmedro de la actividad de las mujeres (véase tabla 2).

Tabla 1: Distribución de la población según participación económica

Población	Total	%
Total Bolivia	10 573 567	100,0%
Población en edad de no trabajar (PENT)	2 269 286	21,5%
Población en edad de trabajar (PET)	8 304 281	78,5%
Población económicamente activa (PEA)	5 474 589	51,8%
Población económicamente inactiva (PEI)	2 829 692	26,8%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Tabla 2: Distribución de la condición de actividad según sexo

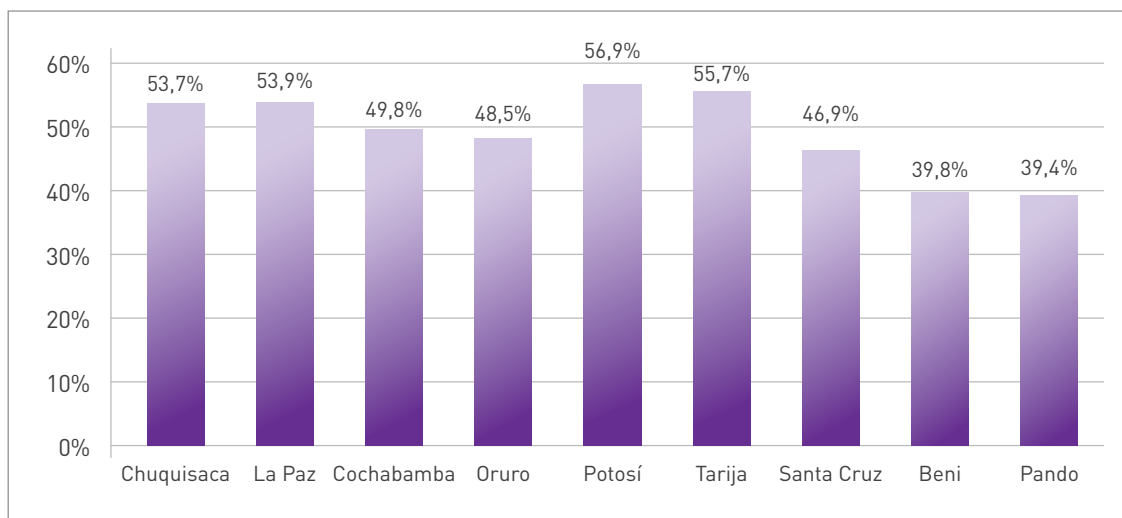
Condición	Hombre	Mujer	Total
Ocupado	55,8%	44,2%	100,0%
Desocupado (cesante o aspirante)	41,1%	58,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

El Estado Plurinacional de Bolivia se divide en nueve departamentos, de los cuales Potosí y Tarija tienen una mayor PEA, con el 56,9% y el 55,7%, respectivamente. Les siguen de cerca La Paz y Chuquisaca, con el 53,9% y el 53,7%, respectivamente. Los departamentos de Beni y Pando ostentan un bajo nivel de PEA, con porcentajes inferiores al 40%, cuando su PET supera el 73%. Ambos departamentos se caracterizan por tener los porcentajes más altos de población inactiva del país (véase gráfico 1).



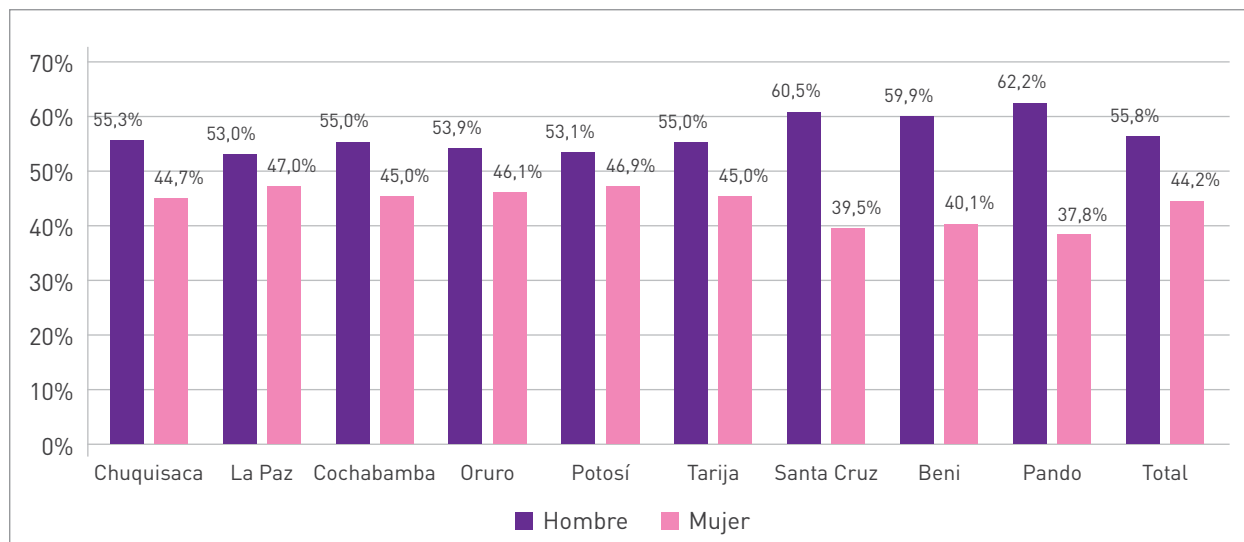
Gráfico 1: Distribución de la PEA ocupada por departamento



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

En todos los departamentos de Bolivia existe una brecha ocupacional entre hombres y mujeres. En los departamentos de Santa Cruz, Beni y Pando, la brecha ocupacional es del 20% a favor de los hombres. En los departamentos del Altiplano (La Paz, Potosí y Oruro), en tanto, la brecha ocupacional entre hombres y mujeres es inferior al 8% (véase gráfico 2).

Gráfico 2: PEA por departamento según sexo



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Por otro lado, aún existe un gran número de trabajadoras familiares sin remuneración. El porcentaje más alto (64,6%) está en el departamento de Potosí. Un alto porcentaje de mujeres (59,1%) trabajan como asalariadas en el departamento del Beni. En general los hombres tienen más actividades independientes que las mujeres (véase tabla 3).

Tabla 3: Población asalariada, independiente y sin remuneración por departamento

Departamento	Asalariado		Independiente		Sin remuneración	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Chuquisaca	26,5%	23,9%	53,1%	25,9%	20,5%	50,2%
La Paz	37,7%	23,7%	46,7%	39,2%	15,6%	37,1%
Cochabamba	31,9%	25,1%	51,4%	36,0%	16,7%	38,9%
Oruro	35,8%	27,6%	54,9%	43,5%	9,3%	28,9%
Potosí	22,2%	9,7%	49,4%	25,7%	28,5%	64,6%
Tarija	43,1%	38,4%	42,7%	33,1%	14,2%	28,5%
Santa Cruz	49,3%	45,6%	41,0%	35,1%	9,7%	19,3%
Beni	38,4%	59,1%	54,2%	26,5%	7,4%	14,4%
Pando	38,8%	53,4%	54,1%	33,1%	7,1%	13,5%
Total	38,0%	29,7%	47,1%	35,0%	14,9%	35,3%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

En Bolivia, del año 2014 al 2015, el sector de la construcción tuvo un incremento del 21,69% de metros cuadrados construidos¹. Las ciudades con mayor crecimiento en construcción de inmuebles fueron las ciudades de La Paz, Santa Cruz y Cochabamba. La demanda inmobiliaria muestra que el crecimiento del sector en la última década fue del 9% en promedio, casi el doble del PIB boliviano (5,4%). Este comportamiento del mercado ha generado que un mayor número de personas se dediquen a trabajar en el sector de la construcción. Según datos del CNPV 2012, el porcentaje de la PEA en el sector muestra un incremento de 1,5 puntos porcentuales con relación a los datos del CNPV 2001, lo que representa 194 mil personas más (véase tabla 4).

¹ La inversión que realiza el Gobierno en proyectos de inversión pública mantendrá la tendencia al crecimiento del sector de manera sostenible. Esto también generará condiciones favorables para la inyección de recursos privados en el rubro. Otro aspecto positivo del sector es el potencial de compra de viviendas de las personas: en la ciudad de La Paz el 51,7% de las personas quieren comprar una vivienda (INE, 2012).

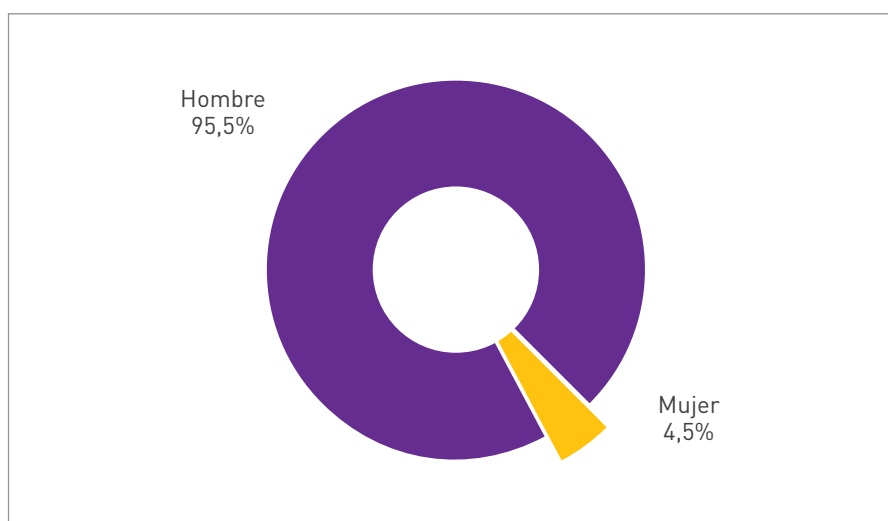


Tabla 4: Cantidad de trabajadores de la construcción en Bolivia según CNPV 2001 y 2012 y Encuesta de Hogares 2014

Tipo de ocupación	CNPV 2001		CNPV 2012		Encuesta de Hogares 2014	
	Núm. de personas	% PEA ocupada	Núm. de personas	% PEA	Núm. de 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: Mogrovejo y Mendizábal, 2016.

Gráfico 3: Distribución de personas que trabajan en la construcción por sexo en Bolivia

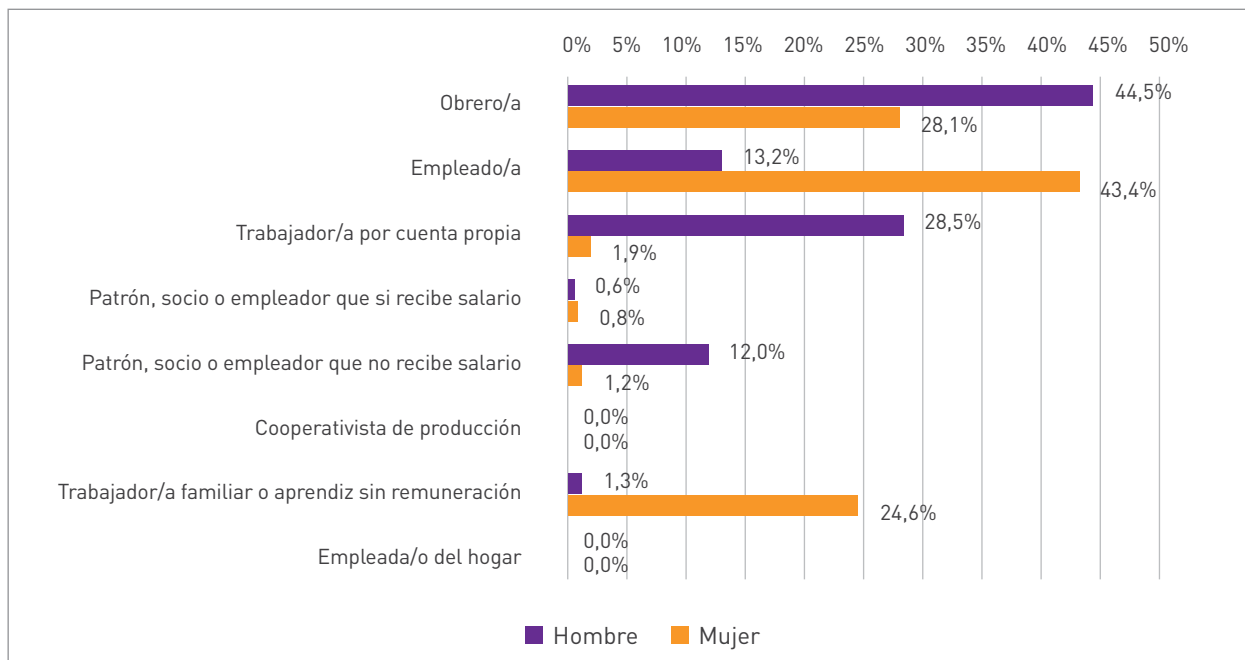


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

De las 471 mil personas que se dedican al trabajo de la construcción, el 4,5% son mujeres (véase gráfico 3). De estas personas, un alto porcentaje trabajan como obreros, es decir que tienen algún conocimiento del oficio de albañil, aunque con limitadas capacidades en las fases iniciales de la obra; por ejemplo, ayudan de manera directa al maestro constructor, saben las medidas de la mezcla de cemento corriente y fino, preparan la mezcla, batan estuco para revoque, igualan y afinan, etc.

En la distribución por sexo, los hombres se ubican principalmente en la categoría de obreros (44,5%), en tanto que las mujeres se desempeñan principalmente en tareas administrativas (43,4%), como empleadas dependientes. Es importante recalcar que el 24,6% de las mujeres se desempeñan como ayudantes sin remuneración en comparación a un 1,3% de los hombres, todo ello dentro del grupo familiar (véase gráfico 4).

Gráfico 4: Trabajadores de la construcción, según categoría en el empleo y sexo en Bolivia, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

2.2 Brechas salariales

El oficio de la construcción constituye la principal fuente de ingreso para los 471 mil trabajadores dedicados a este rubro: el 94% del total de trabajadores del sector, en tanto que solo para el restante 6% representa una ocupación secundaria. Los trabajadores del rubro se caracterizan por tener una edad promedio de 35 años; más del 80% del total se encuentran por debajo de los 49 años de edad, por lo que se puede decir que aquel está conformado mayormente por una población joven.

El salario promedio mensual de los trabajadores por cuenta propia para el año 2015 (BOB 3.445) es superior si se compara con el salario de los obreros asalariados (BOB 2.876). En Bolivia, entre 2008 y 2015, el valor del salario se ha incrementado en un 61%. Este incremento ha sido superior para los varones; es por ello que la brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementó de BOB 60 a BOB 410 (INE, 2015). El promedio de ingresos mensuales de empleadores independientes es de BOB 12.000, en tanto que el promedio mensual de los trabajadores asalariados alcanza a BOB 5.000.

Con datos de la Encuesta de Hogares 2014, los niveles de ingreso de los trabajadores en el sector de la construcción varían según la categoría y según el sexo y, como sucede en el resto del país, los obreros obtienen menor remuneración que los trabajadores por cuenta propia. Las mujeres —tanto dependientes como trabajadoras por cuenta propia— obtienen mucho menos en ambas categorías. Esta situación también se refleja cuando son empleadoras (véase tabla 5).



Tabla 5: Brechas salariales promedio de salario/ingreso mensual de los trabajadores de la construcción en Bolivia, según categoría en el empleo y sexo, 2014 (en BOB)

Categoría en el empleo	Hombre	Mujer	Diferencia M/H (%)	Brecha (M/H)
Obrero/a	2 830	2 216	78,30	-21,70
Trabajador/a por cuenta propia	2 982	2 649	88,83	-11,17
Empleador que sí recibe salario	5 938	3 500	58,94	-41,06
Empleado/a	7 535	3 391	45,00	-55,00
Empleador que no recibe salario	5 660	2 250	39,75	-60,25
Promedio	4 989	2 801	62,17	-37,83

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Así pues, en todas las categorías de empleo se evidencian brechas entre los ingresos que perciben hombres y mujeres por el mismo trabajo. La brecha menor se presenta entre trabajadores por cuenta propia, categoría en que las mujeres reciben en promedio un 11% menos del ingreso que perciben los hombres. La mayor brecha se observa en la categoría “empleador que no recibe salario”, donde la diferencia de ingresos alcanza, en promedio, hasta un 60% a favor de los hombres. Haciendo el cálculo del salario promedio diario, el jornal de los obreros de la construcción dependientes por 26 días laborales en 2014 era de BOB 110, mientras que el de los trabajadores por cuenta propia era de BOB 132. Para las mujeres en el mismo año y en las mismas categorías, el jornal diario equivalía a BOB 85 y BOB 102, respectivamente.

Si bien los promedios de ingreso del sector superan al salario mínimo nacional, en el caso de trabajadores/empleadores independientes, el mayor ingreso se contrapone a contar con seguridad social; es decir que ganan más pero no cuentan con las coberturas y beneficios de la seguridad social.

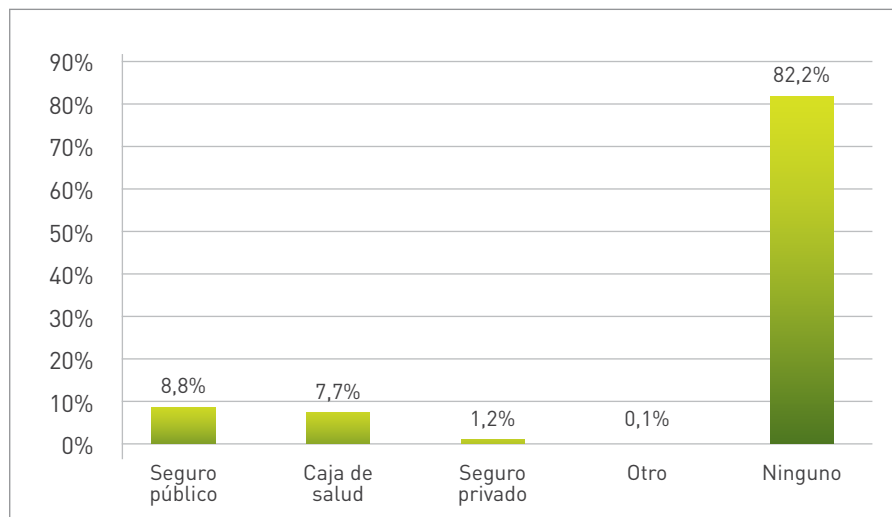
2.3 Afiliación a la seguridad social

Los trabajadores del sector de la construcción 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 Salud y de Jubilación. Esto se evidencia principalmente entre aquellos trabajadores que se desempeñan de manera informal o bajo modalidades de trabajo independiente. A pesar de que un gran número de trabajadores está en condición de dependencia, la cobertura de seguridad social es muy baja, tanto en lo que respecta a la cobertura en salud, cuanto a la de jubilación.

De acuerdo a las opiniones de los trabajadores y empleadores, una de las principales razones para la falta de cobertura de seguridad social es la existencia de empresas constructoras no formales. Estas empresas subcontratistas terciarizan las contrataciones a fin de no pagar las obligaciones sociales. Por otro lado,

la normativa vigente sobre contrataciones adjudica los contratos a las propuestas con menor precio, lo que genera que las empresas legalmente establecidas que trabajan con el sector de obras públicas en los distintos niveles de Gobierno tengan bajos presupuestos para los proyectos que se adjudican, a lo que atribuyen la falta de cobertura de sus trabajadores (Mogrovejo y Mendizábal, 2016). En síntesis, el 82% de los trabajadores de la construcción no cuentan con seguro de salud, frente a solo el 7,9% que están afiliados a alguna caja de salud. El 8,8% del sector tiene acceso a los seguros de salud público (centros médicos de gobernaciones y municipios) y, finalmente, el 1,2% paga un seguro privado (véase gráfico 5).

Gráfico 5: Trabajadores de la construcción según afiliación a seguros de salud, 2014

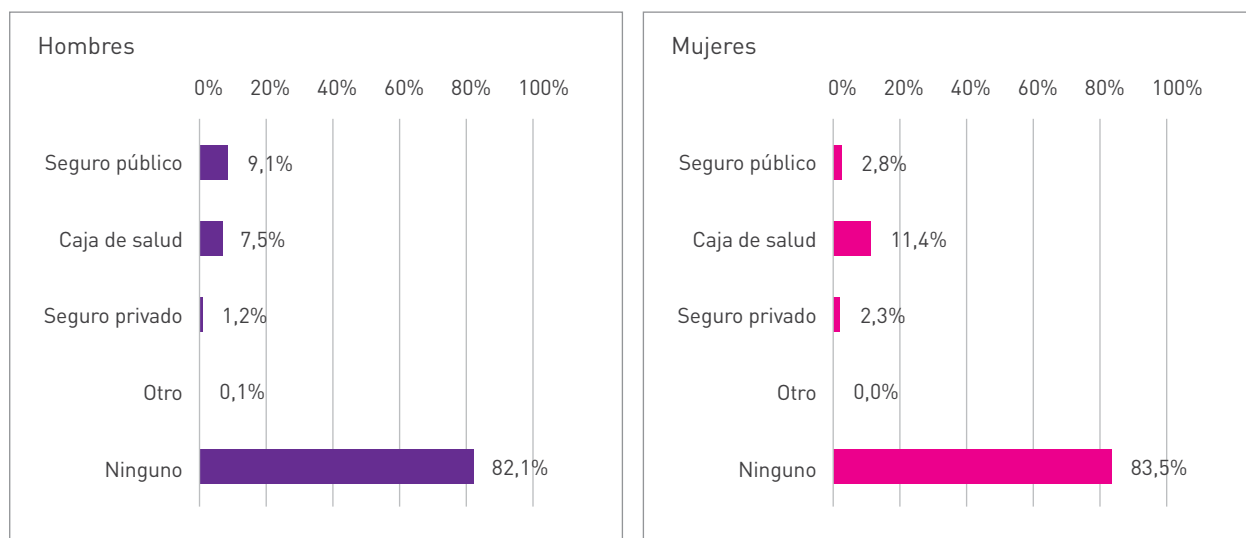


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Asimismo, el mayor porcentaje de mujeres en el sector de la construcción no tienen un seguro de salud; solo el 11,4%, que corresponde a trabajadoras dependientes, están aseguradas en alguna caja de salud. Algunas son “derechohabientes”, es decir que sus esposos las aseguran (véase gráfico 6).



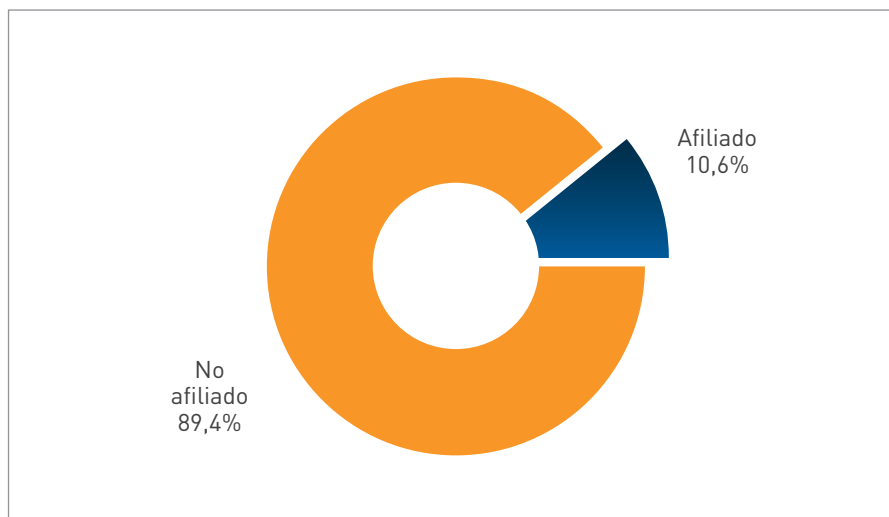
Gráfico 6: Trabajadores de la construcción por afiliación a seguros de salud según sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

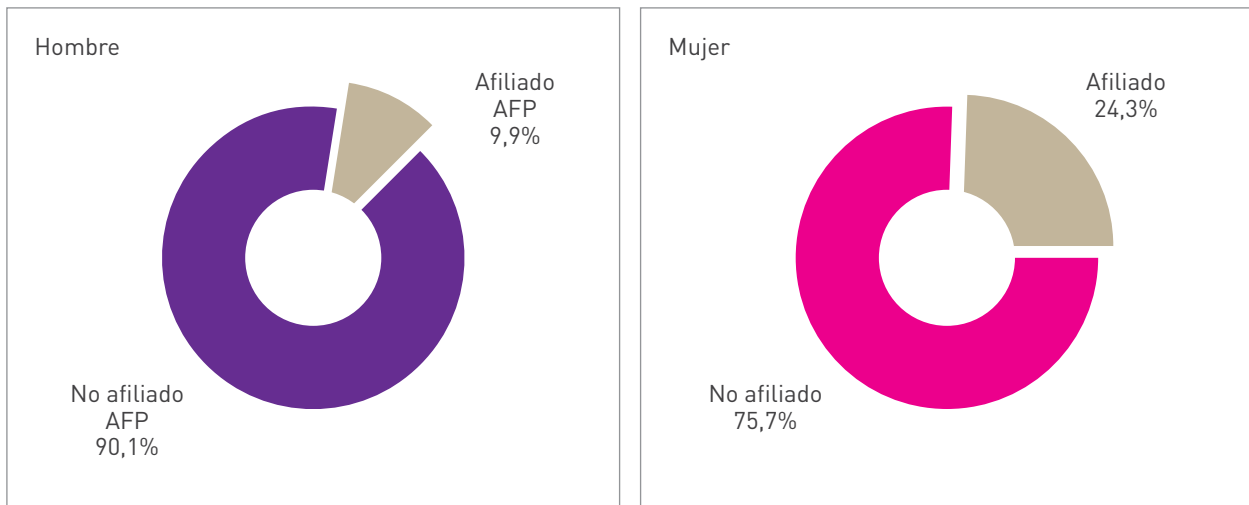
En cuanto al seguro de largo plazo, el 89,4% de los trabajadores del sector de la construcción no realiza aportes para su jubilación en las aseguradoras de fondos de pensiones (AFP), frente a solo el 10,6% que sí lo hace debido a la normativa de contratación vigente, que obliga a los trabajadores a realizar aportes para recibir el pago por su contrato. Es importante señalar que las mujeres aportan a las AFP más que los varones: el 24,3% de mujeres frente al 9,9% de varones (véase gráfico 7).

Gráfico 7: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Gráfico 8: Trabajadores de la construcción según afiliación a las AFP por sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

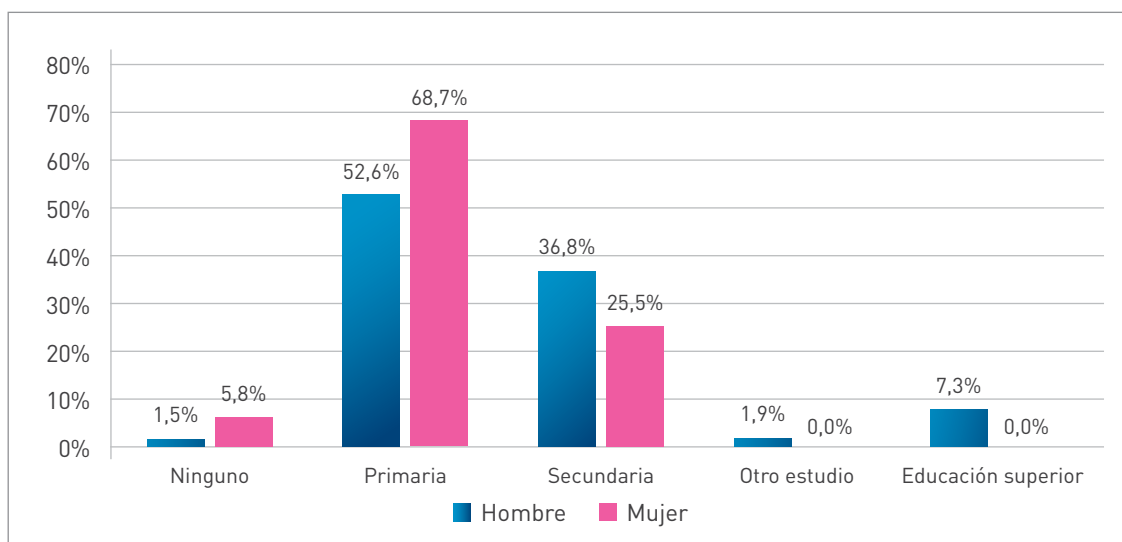
En definitiva, la escasa protección social que ostenta el sector promovió diversas iniciativas por parte de organizaciones de empleadores y de trabajadores juntamente con el Gobierno, para ratificar en 2015 el Convenio núm. 167 de la OIT por parte del Estado Plurinacional de Bolivia, estableciendo los lineamientos mínimos de seguridad social para el sector. Este trabajo ha motivado, por ejemplo, a la Confederación Sindical de Trabajadores en la Construcción de Bolivia (CSTCB) la elaboración de diversas propuestas para la afiliación de trabajadores eventuales e independientes a un nuevo servicio de salud, a ser administrado por el sector. A la fecha (junio de 2017), dichas propuestas continúan siendo estudiadas por el Gobierno de Bolivia.

2.4 Características del trabajo de las mujeres en el sector de la construcción

En estos últimos años el número de mujeres bolivianas insertas en la construcción se ha incrementado considerablemente, fruto de la alta demanda de mano de obra, del incremento de los salarios (jornal), del auge de la construcción y del crecimiento del sector inmobiliario, entre otros. Si bien el sector aún se caracteriza por una baja participación de las mujeres (4,5%), se destaca el crecimiento de esta participación durante los últimos años: en 2014 superan las 21 mil trabajadoras constructoras. La mayoría de trabajadoras tiene una edad promedio de 34 años (72%) (Red Hábitat, 2012a). Del total de mujeres que trabajan en la construcción, el 68,7% han concluido solo el nivel primario (véase gráfico 9).



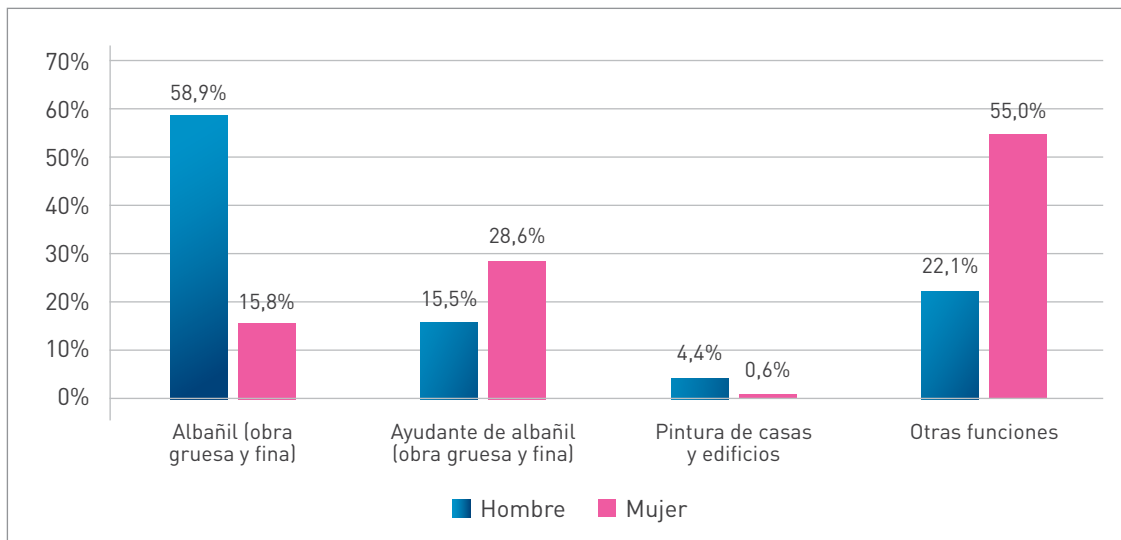
Gráfico 9: Porcentaje de trabajadores de la construcción según nivel de educación y sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

De las mujeres que trabajan en construcción, el 55% desempeñan sobre todo funciones básicas, como, por ejemplo, recoger escombros, limpiar, picotear, alzar bolsas de cemento, etc. El 28,6% de las mujeres realizan tareas como ayudantes de albañil. En el caso de los hombres, el 58,9% trabajan como albañiles de obra gruesa y fina (INE, 2014), lo que demuestra que las mujeres son contratadas para realizar trabajos más básicos y en consecuencia, peor remunerados. En trabajos que requieren mayor especialidad, como la pintura de casas y edificios, solo el 0,6% del total de mujeres son consideradas para estas labores, en tanto que 4,4% de los hombres trabajan como pintores. A las trabajadoras no les permiten realizar trabajos en altura, como pintar sujetas por arnés o en techos, con el argumento de que este es solo trabajo de hombres (véase gráfico 10).

Gráfico 10: Porcentaje de trabajadores de la construcción según funciones principales y sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Aunque la discriminación hacia la mujer aún persiste en el sector, también hay opiniones que afirman que hay cambios favorables en respuesta al aprendizaje que ellas obtienen.

“Hemos sido discriminadas al principio; hoy por hoy somos aceptadas. Yo también he empezado como peón, barriendo los escombros, luego me han ascendido como ayudante, luego como contramaestre. Hoy estoy trabajado como maestra.”

“Mis compañeros [varones] me enseñaron a agarrar la pala, la picota, me enseñaron como se empedraba. Gracias a los compañeros he aprendido mucho.”

(Grupo focal en aulas de Red Hábitat, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

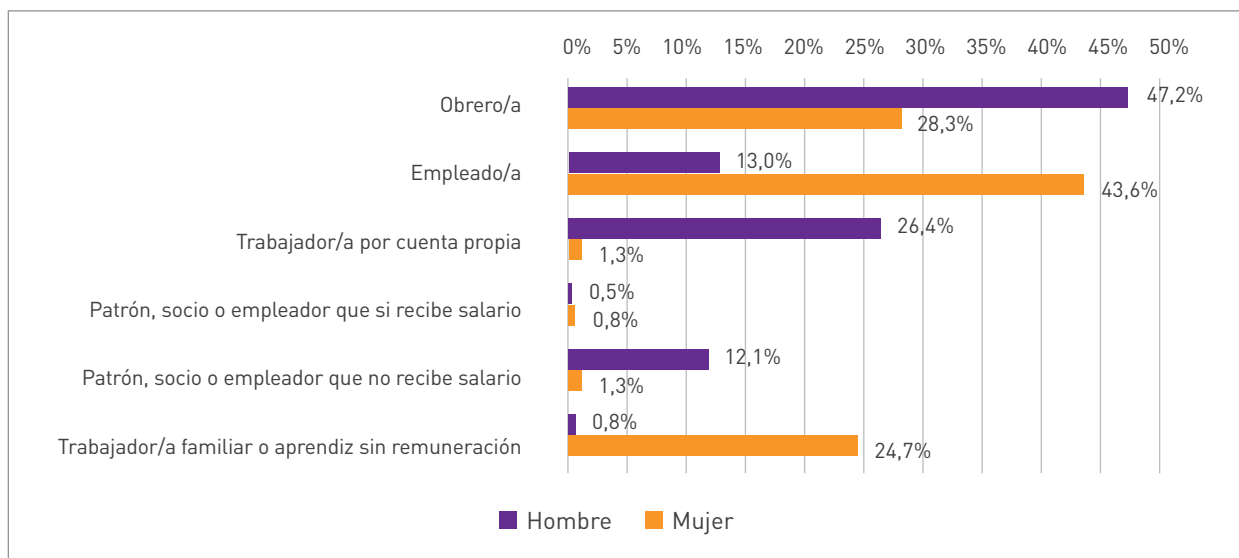
Las trabajadoras constructoras por cuenta propia son solo el 1,3%, mientras que los varones alcanzan al 26,4%; esto refleja que los contratistas privados prefieren contratar varones.

La mujer albañil incursiona en el sector de la construcción generalmente después de haber trabajado en otros oficios, como el trabajo asalariado del hogar, la artesanía o el comercio. La “necesidad de generar ingresos económicos” constituye la razón principal para que las mujeres se inserten en el sector de la construcción. Por otro lado, es curioso señalar que en la categoría de empleados que cumplen funciones administrativas y financieras figura la mayor proporción de mujeres, 43,6%, en tanto que entre los hombres representan el 13%. Otra categoría donde prevalece la presencia femenina es en la de trabajadores sin



remuneración (familiares o aprendices): el 24,7% del total de mujeres dedicadas a la construcción trabaja en esta categoría, lo que demuestra que muchas mujeres están desprotegidas económicamente, pues trabajan sin remuneración para sus familiares: padres, esposos o concubinos (Mogrovejo y Mendizábal, 2016) (véase gráfico 11).

Gráfico 11: Trabajadores de la construcción según categoría en el empleo y sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

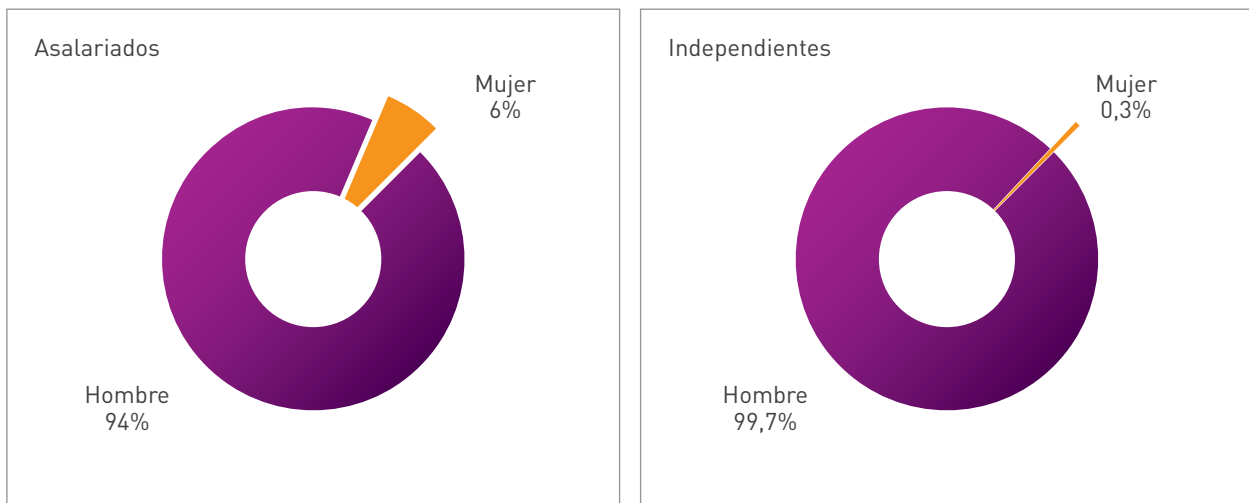
Muchos testimonios de las trabajadoras sin remuneración describen su situación:

“He empezado dándole comida a mi papá y a mis hermanos en la construcción. De ahí he empezado como ayudante de limpieza de escombros y así he ido avanzando.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

El oficio de albañil se caracteriza por ser altamente informal. En el caso de las mujeres albañiles, cerca del 95% no firman contratos de trabajo pese a ser asalariadas; solo tienen un compromiso “verbal” de trabajo (Red Hábitat, 2012b). Como ya se señaló, del total de trabajadores asalariados, solamente el 6% son mujeres, y en la categoría de trabajadores independientes, únicamente el 0,3% son mujeres (véase gráfico 12).

Gráfico 12: Trabajadores constructores asalariados e independientes según sexo, 2014 [*]



[*] Incluye solamente a trabajadores por actividad principal
 Fuente: Mogrovejo y Mendizábal, 2016.

Como ya se mencionó, un pequeño porcentaje de trabajadoras asalariadas tienen cobertura de salud y aportan para la seguridad a largo plazo, en tanto que las trabajadoras independientes están totalmente desprotegidas, salvo que sus parejas les ayuden a acceder a estas prestaciones.

2.5 Trabajadoras indígenas en la construcción

La mayoría de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción son migrantes en búsqueda de mejores ingresos; generalmente su primer trabajo ha sido el de trabajadoras asalariadas del hogar. El 34,2% se autodefinen como pertenecientes a un pueblo indígena: el 47,6% de origen aymara y el 46,1%, de origen quechua. El 80% son bilingües.

Con relación al nivel educativo de las trabajadoras indígenas del sector, el 68,7% alcanzaron el nivel primario y el 5,8% no tienen ningún nivel educativo. Esta situación evidencia la vulnerabilidad de dicha población, que sigue desempeñándose como “ayudante” o “peón”, por cuanto sus niveles de conocimiento y de experiencia en la construcción son limitados. Además, estas actividades se desarrollan con cierta precariedad laboral; por ejemplo, el 96,9% de las mujeres constructoras indígenas no cuentan con contratos formales (según datos del INE, en su gran mayoría carecen de seguro de salud y de seguridad a largo plazo). El ingreso



promedio mensual de las mujeres indígenas de la construcción es de BOB 2.248, 42% menos que el ingreso de los hombres indígenas, que perciben en promedio BOB 3.190 (INE, 2014)².

En definitiva, y considerando la coyuntura económica favorable del sector de la construcción, es importante generar políticas públicas para que las mujeres más vulnerables del sector cuenten con mayores capacidades, lo que permitiría cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres. De ahí la importancia del trabajo de instituciones de formación en el sector que contribuyen a la cualificación de destrezas y habilidades de estas mujeres, entre ellas, la ONG Red Hábitat, la Escuela de Gestores y la Escuela Taller del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y la Fundación Instituto de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL).

2 Formulas utilizada: $(Y=\text{hombres} - X=\text{mujeres})/X$ mujeres
 $(3190-2248)/2248= 42\%$



3. MUJERES CONSTRUCTORAS DEL MUNICIPIO DE LA PAZ Y EL ALTO

La presente investigación desarrolla una metodología que permite conocer las condiciones laborales de las mujeres constructoras de las ciudades de La Paz y El Alto de Bolivia, teniendo en cuenta sus diferentes grupos étnicos, su percepción sobre el trabajo, sus situaciones de violencia en el ámbito laboral y las características de sus grupos familiares. La información cualitativa se recopiló a través de grupos focales con mujeres trabajadoras y empleadores, en tanto que la información cuantitativa se obtuvo a través de la Encuesta de Hogares 2014 del INE y de encuestas a 100 mujeres asalariadas e independientes que trabajan en el sector en estos municipios.

El procedimiento operativo de la metodología parte de la definición de trabajo decente. En tal sentido, según la OIT, el *trabajo decente* promueve oportunidades para hombres y mujeres con el objeto de que obtengan un trabajo digno y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este concepto engloba cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la generación de mayores oportunidades para mujeres y hombres, para que dispongan de unos ingresos y de un empleo decoroso; el alcance y eficacia de la protección social para todos; y el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social.

La información que se presenta a continuación aborda las variables que hacen al trabajo decente y permite determinar el déficit de las mujeres en el sector de la construcción de las ciudades de La Paz y El Alto.

3.1 Características sociodemográficas y laborales de las mujeres constructoras

La población total del departamento de La Paz es de 2 millones 790 mil personas, de las cuales el 49,1% son hombres y el 50,9% son mujeres. La PET es de 2 millones 230 mil personas, lo que representa el 79,9% de la población total del departamento. El 48,9% de la PET son hombres y el 51,1% son mujeres. La PEA del departamento es del 56,3%. La distribución por sexo muestra que, del total de ocupados, el 53% son hombres y el 47% son mujeres, por lo que es mayor el porcentaje de mujeres (56,5%) que de hombres desocupados (43,5%) (véase tabla 6).

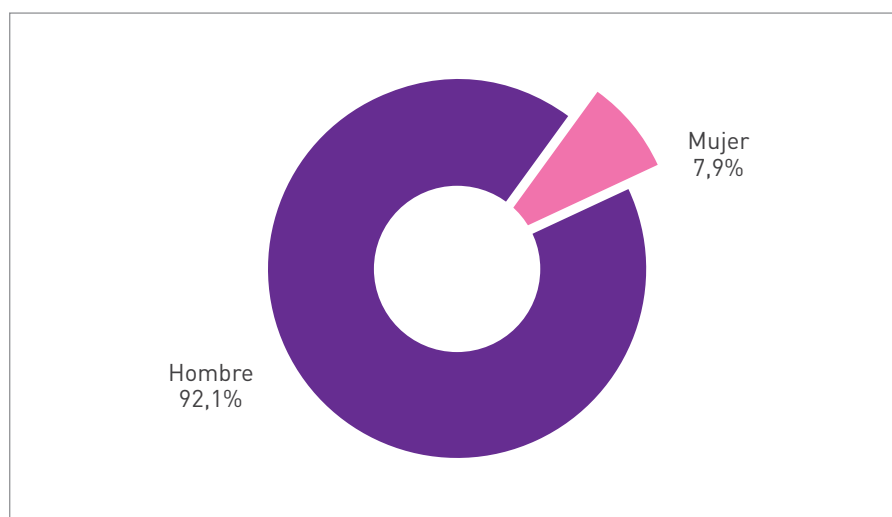
Tabla 6: Departamento de La Paz: distribución de la condición de actividad según sexo

Condición	Hombre	Mujer	Total
Ocupado	53,0%	47,0%	100,0%
Desocupado (cesante o aspirante)	43,5%	56,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares de 2014 (INE, 2014).

Del total de la PEA del departamento de La Paz, el 43,5% tienen una actividad independiente, el 30,8% son asalariados y el 25,7% son trabajadores familiares sin remuneración. En lo que se refiere a los ocupados en el sector de la construcción, son 101 mil personas en todo el departamento, lo que corresponde al 6,6% del total de la PEA. El 92,1% son hombres y el 7,9% son mujeres (véase gráfico 13).

Gráfico 13: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción según sexo

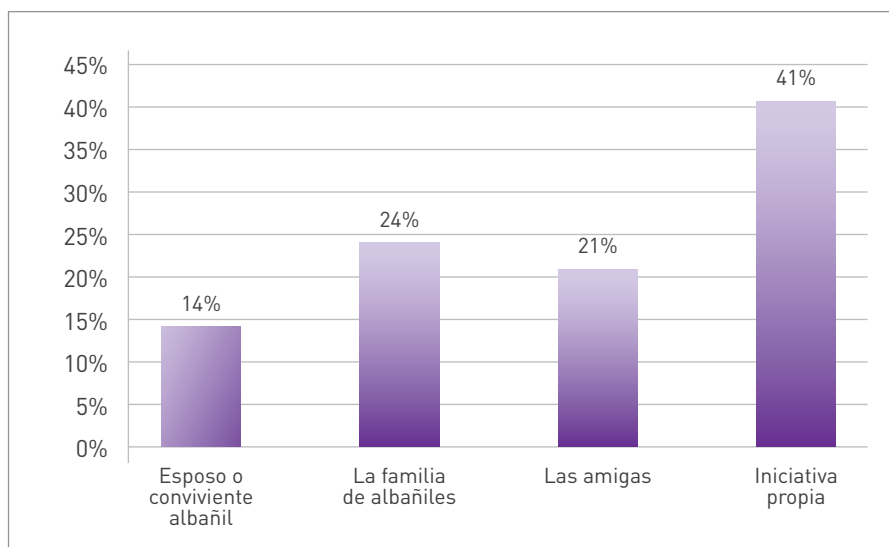


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).



Por lo general las mujeres, especialmente aquellas de las ciudades de La Paz y El Alto, incursionaron en la construcción por necesidad económica y porque es una alternativa de trabajo en la que no se requiere capital; además, varias de ellas son jefas de hogar y su ingreso es el principal aporte económico de su hogar. El 41% han incursionado por iniciativa propia, motivadas por su necesidad de asegurar un ingreso para su hogar, en tanto que el 14% han sido motivadas a trabajar en el sector por su esposo o cónyuge (véase gráfico 14).

Gráfico 14: Persona que la introdujo en el sector de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

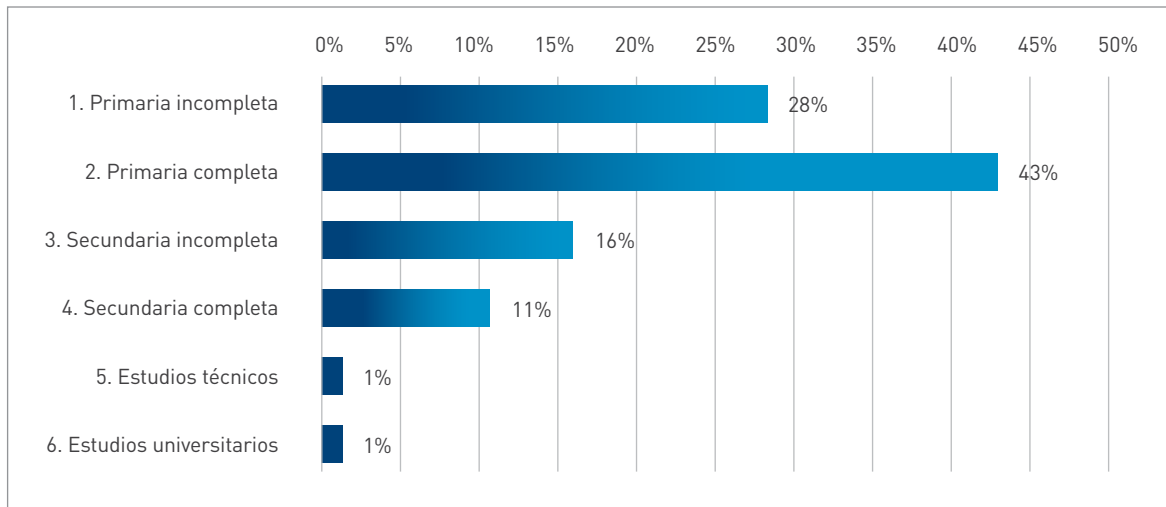
La mayoría de estas trabajadoras pasaron del comercio o del trabajo asalariado del hogar a la construcción. El sector genera oportunidades de trabajo para mano de obra no calificada se puede comenzar sin contar con experiencia previa y, en la medida en que se la adquiere, se puede subir de nivel laboral y de remuneración. Muchas mujeres decidieron trabajar para no depender totalmente de los ingresos del marido, y así tener un poco más de independencia y dar ejemplo de trabajo a sus hijos (grupos focales, 2016). Generalmente estas trabajadoras se iniciaron como ayudantes de albañilería, realizando trabajos de limpieza, traslado de material o pasando herramientas al supervisor.

“Ingresé como peona, como ayudante: pura excavación, cargaba piedras, todo, para llevar y traer, todo lo que es servicial para el maestro. Así empecé.”

(Grupo Focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016)

El 43% de mujeres de La Paz y El Alto han concluido el nivel primario y un 28% no lo han concluido. El 11% de este grupo de mujeres han concluido la educación secundaria, en tanto que el 16% la han dejado inconclusa. Solamente el 2% tienen estudios superiores. Estos datos coinciden con lo que sucede en el departamento de La Paz, donde la mayoría de las trabajadoras en construcción (73,5%) alcanzaron solo el nivel primario de educación, en tanto que solo el 17,7% concluyeron el nivel secundario. Esta es una de las razones por las que desempeñan funciones básicas dentro de la construcción (Encuesta a Hogares, 2014 y Encuesta OIT, 2016).

Gráfico 15: Nivel de educación de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto

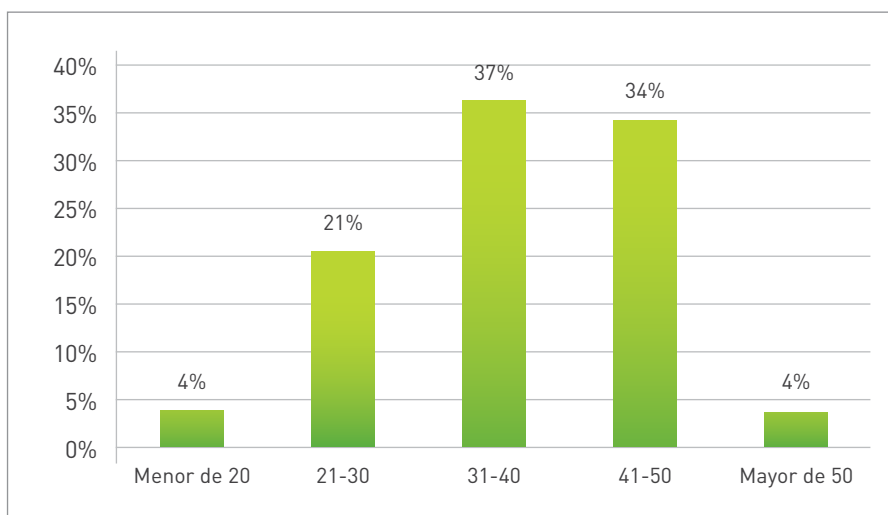


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

El 37% de las mujeres trabajadoras de la construcción en ambas ciudades tienen de 31 a 40 años de edad, en tanto que el 38% son mayores de 40 años. El 21% tienen entre 21 y 30 años, y el 4% son menores de 20 años (véase gráfico 16). Más de la mitad de estas trabajadoras son casadas, el 11% son solteras, el 12% son convivientes o concubinas, el 15%, separadas, el 5%, divorciadas y el 6%, viudas (véase gráfico 17).

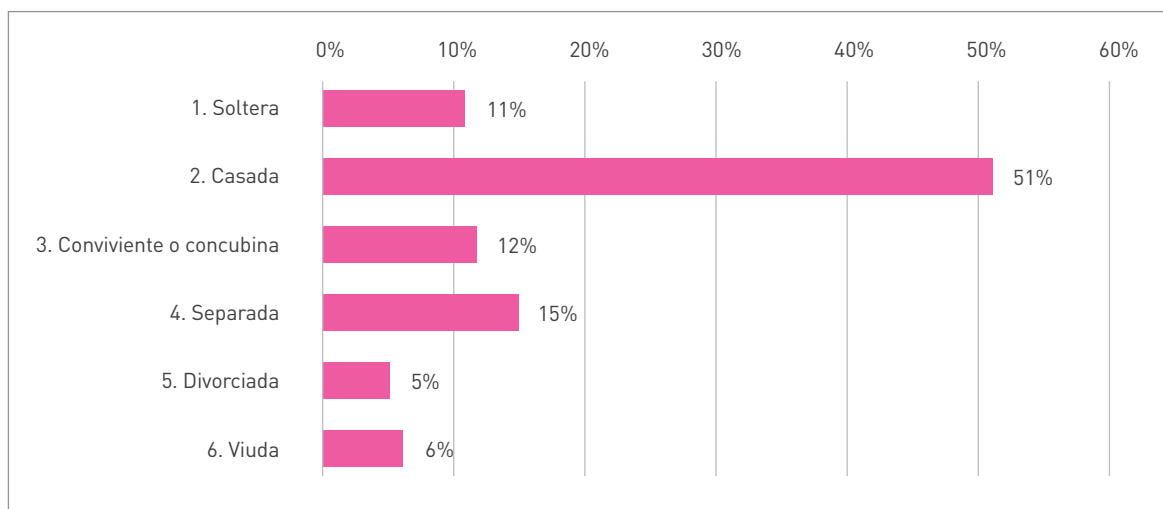


Gráfico 16: Trabajadoras de la construcción según edad en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

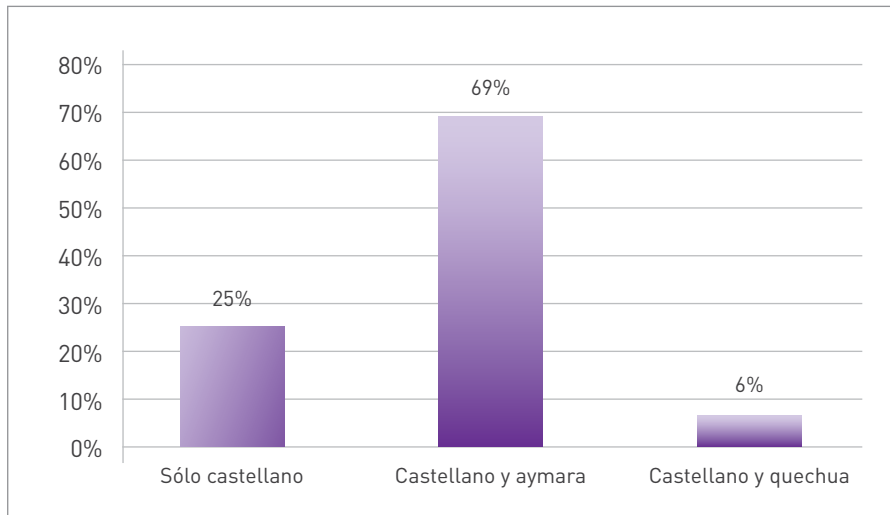
Gráfico 17: Estado civil de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto (OIT, 2016).

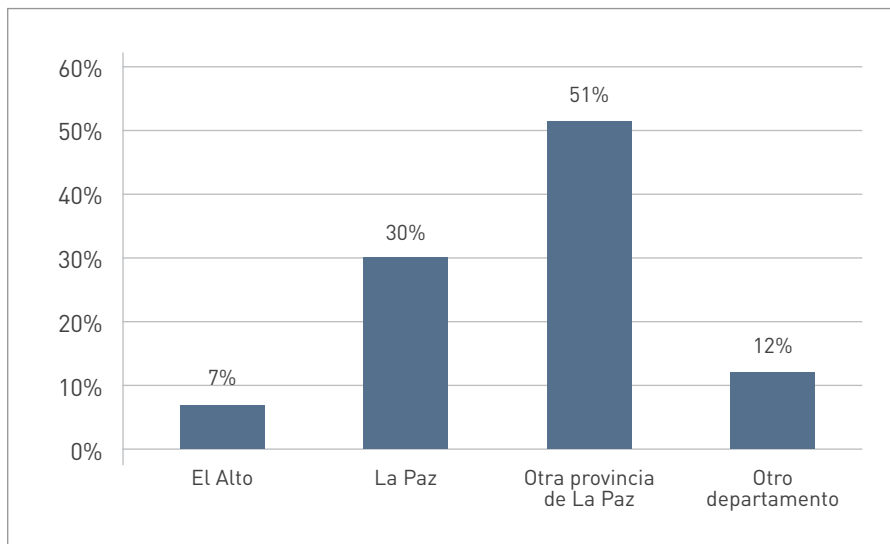
La mayor parte de este grupo de mujeres en ambas ciudades son bilingües (75%), hablan castellano y aymara (69%) o castellano y quechua (6%), en tanto que el 25% solo habla castellano. Esto se explica por su procedencia, pues más de la mitad son inmigrantes de otras provincias del departamento de La Paz.

Gráfico 18: Idiomas que hablan las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

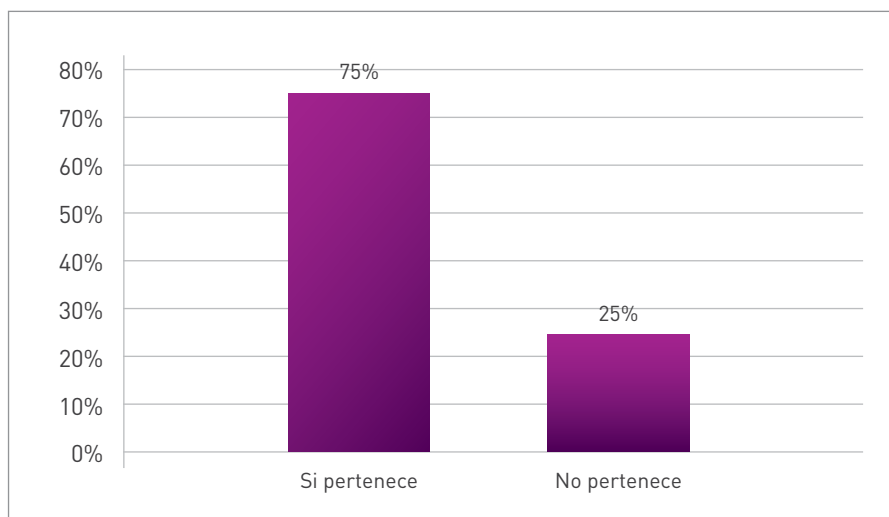
Gráfico 19: Lugar de nacimiento de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Coincidiendo con la información anterior, el 75% de las mujeres trabajadoras en la construcción de las ciudades de La Paz y El Alto se identificaron con un pueblo indígena, originario o campesino.



Gráfico 20: Trabajadoras de la construcción según pertenencia a un pueblo indígena, originario o campesino en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

Del total de estas trabajadoras, el 41,7% son convivientes o concubinas y además ejercen la jefatura del hogar, frente a solo el 27,5% de casadas, quienes generalmente asumen este rol cuando sus parejas están sin trabajo o enfermos. Todas las trabajadoras cuyo estado civil es separada, divorciada o viuda, son jefas de hogar. Alrededor del 17% de las trabajadoras casadas o convivientes señalan que ambos cónyuges ejercen la jefatura de hogar (véase tabla 7).

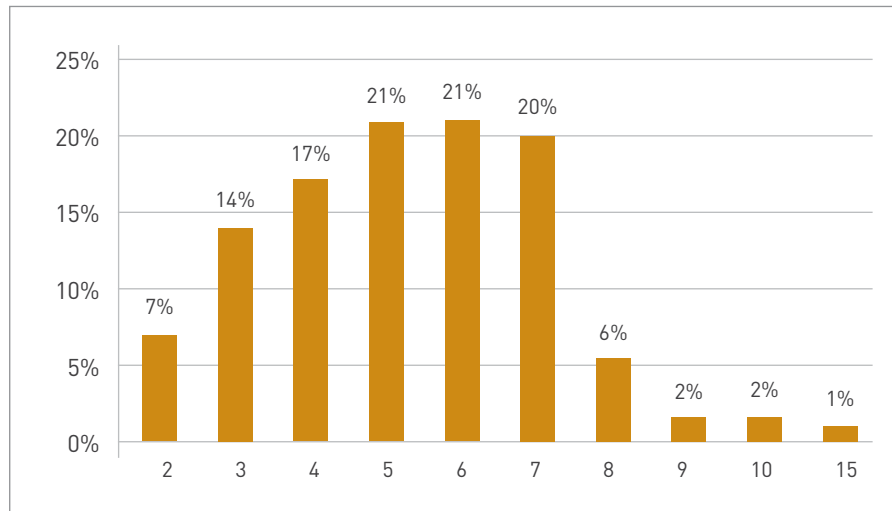
Tabla 7: Jefatura de hogar entre las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto según estado civil

Estado civil	Mujer jefa de hogar	Otra persona es jefe de hogar	Ambos son jefes de hogar	Total
Soltera	45,5%	54,5%	0,0%	100%
Casada	27,5%	54,9%	17,6%	100%
Conviviente o concubina	41,7%	41,7%	16,7%	100%
Separada	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Divorciada	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Viuda	100,0%	0,0%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

El tamaño del hogar es un dato importante a tener en cuenta. El 42% de los hogares de las trabajadoras de las ciudades de La Paz y El Alto están compuestos por 5 o 6 miembros; el 31%, por 3 o 4 miembros; solo el 7% de mujeres tienen en su hogar dos miembros además de ellas. El 20% de estos hogares tiene 7 miembros, en el 11% hay 8 miembros o más, siendo el más numeroso el hogar con 15 miembros (véase gráfico 21).

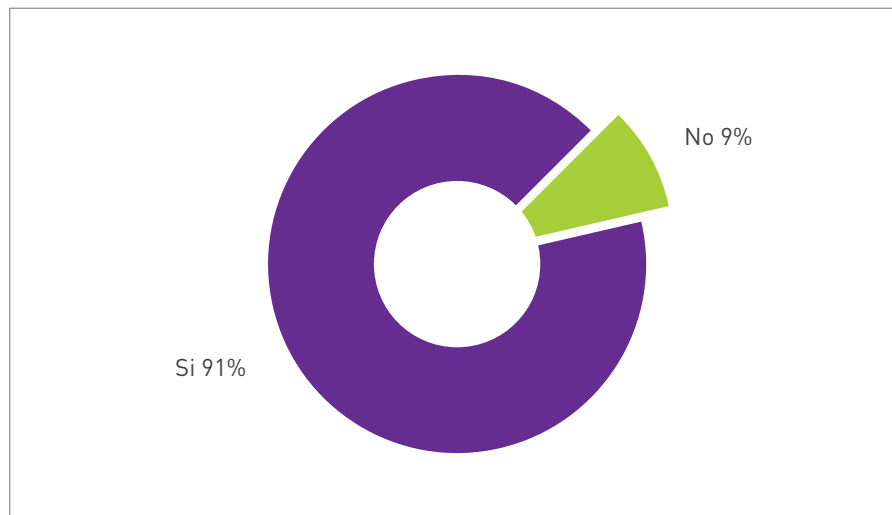
Gráfico 21: Tamaño del hogar de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

El 91% de las trabajadoras tienen hijos, frente al 9% que no los tienen.

Gráfico 22: Trabajadoras según tenencia de hijos



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

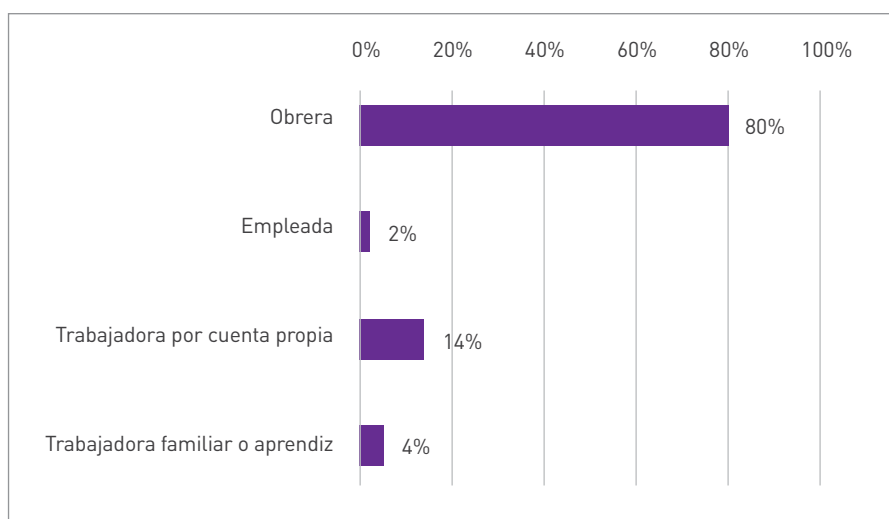


En definitiva, las mujeres constructoras de las ciudades de La Paz y El Alto provienen generalmente de otras provincias del departamento de La Paz, hablan por lo general dos idiomas (castellano y aymara), su nivel de educación es mayormente primaria completa, tienen entre 31 y 40 años de edad, son jefas de hogar y con hijos a su cargo.

3.2 Características laborales

Un alto porcentaje de trabajadores de la construcción de ambas ciudades trabajan como obreros. Esto es relevante en el trabajo de las mujeres, entre las que el 80% son obreras, es decir que realizan actividades en las fases iniciales de la construcción (cavado de zanjas, acarreo de materiales de construcción, ayuda de manera directa al maestro constructor, etc.). Solo el 2% trabajan en almacenes de la construcción, en la categoría de empleada. De las obreras, el 14% trabajan por cuenta propia, en tanto que el 4% trabajan en el núcleo familiar o como aprendices sin remuneración (véase gráfico 23).

Gráfico 23: Categoría ocupacional de las trabajadoras de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

En general, las trabajadoras mujeres ganan menos porque son ayudantes de los albañiles.

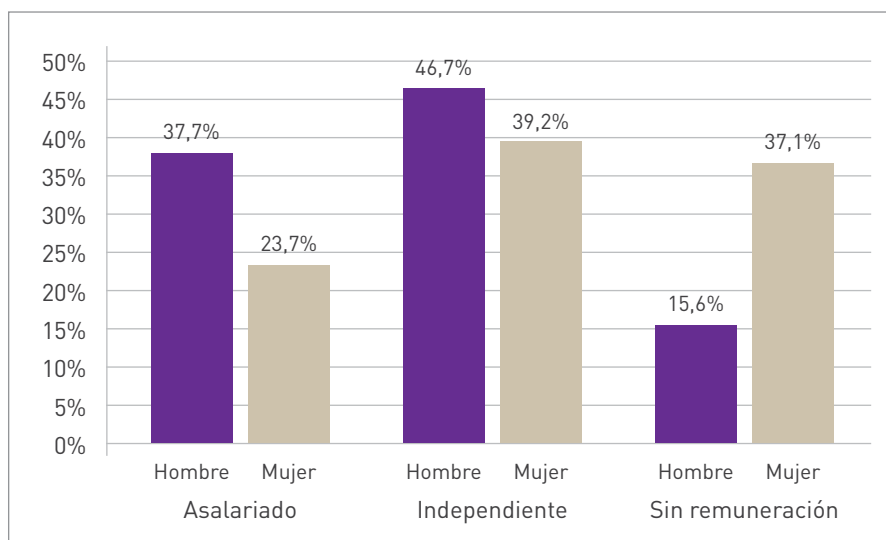
“Las compañeras que trabajan ganan menos que el hombre por el mismo trabajo realizado, y no hay forma de reclamar. Tenemos que aceptar lo que nos pagan o no tenemos trabajo.”

(Grupo focal en aulas de Red Hábitat, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Hogares 2014 (véase gráfico 24), del total de hombres que trabajan en la construcción en el departamento de La Paz, el 46,7% son independientes y solo el 15,6% son trabajadores sin remuneración. En cambio, en el caso de las mujeres, el 39,2% son independientes y el 37,1% son trabajadoras familiares sin remuneración, más del doble que los hombres en esta misma categoría.

En el sector de la construcción, el 67,9% de hombres y mujeres son asalariados y el 37,1% son mujeres trabajadoras sin remuneración; de estas, el 32,1% son indígenas.

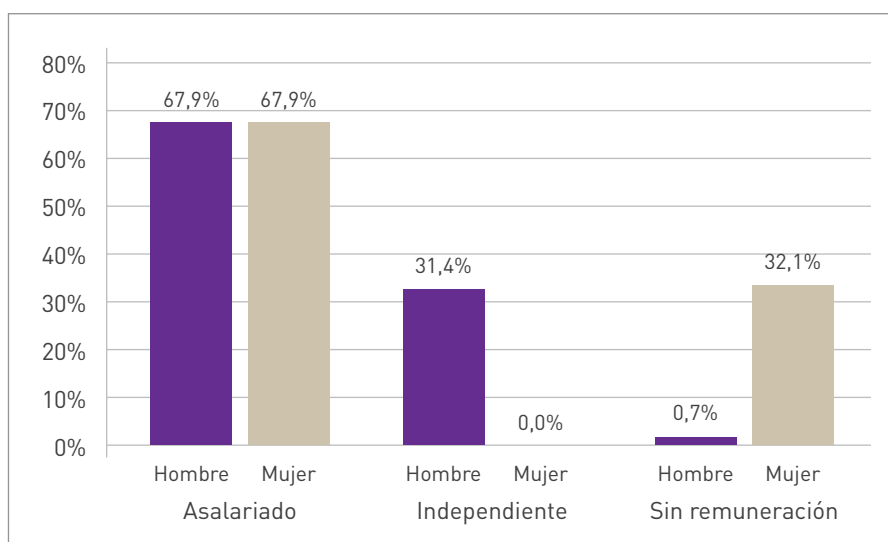
Gráfico 24: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción según tipo de remuneración



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).



Gráfico 25: Departamento de La Paz: trabajadores indígenas de la construcción según tipo de remuneración



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Los niveles de ingreso de los trabajadores de la construcción varían según la categoría y según el sexo; los trabajadores independientes, tanto hombres como mujeres, son los que ganan más, pero tienen poca o ninguna cobertura y beneficio de la seguridad social. Las mujeres en general son las que menos remuneración obtienen; esto se refleja claramente en la tabla 8, que muestra las brechas salariales entre hombres y mujeres del departamento.

Tabla 8: Departamento de La Paz: brecha salarial promedio según categoría ocupacional

Categoría ocupacional		Hombre	Mujer	Diferencia (%)	Brecha (M/H)
Independientes	Empleador que no recibe salario	7 000	3 500	50,00	-50,00
	Trabajador/a por cuenta propia	2 824		s/d	
Asalariados	Empleador que recibe salario	4 482		s/d	
	Empleado/a	3 613	2 734	75,67	-24,33
	Obrero/a	2 761	2 068	74,90	-25,10

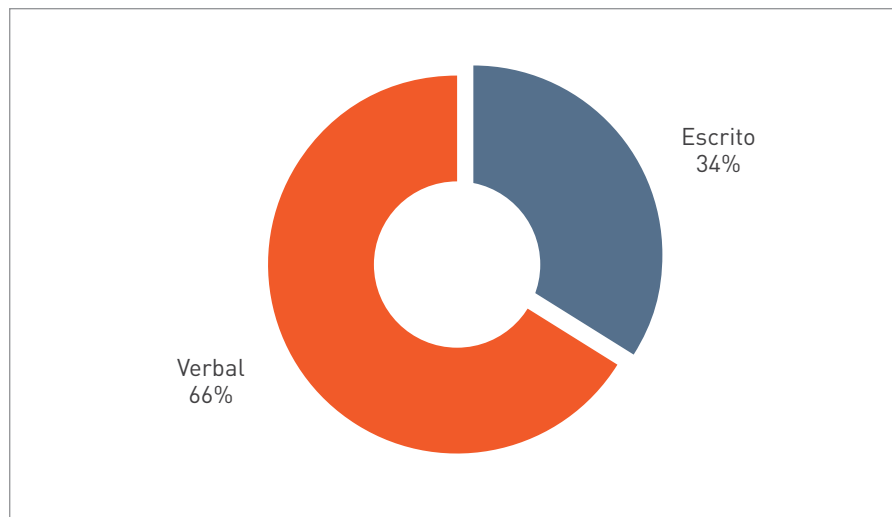
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Las mujeres que trabajan por cuenta propia se asocian en grupos de tres a cuatro a fin de acceder a contratos mayores. En general tienen pequeños contratos, ya que en las obras grandes no las contratan porque las empresas constructoras tienen su propio equipo de trabajadores, varones en su gran mayoría.

“Las empresas constructoras ya tienen sus albañiles, por eso no nos contratan para obras grandes. Tenemos que buscarnos obras pequeñas o de conocidos.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

Gráfico 26: Tipo de contrato de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

Existen dos tipos de empleadores: las empresas constructoras privadas y las empresas públicas, como los gobiernos municipales, gobernaciones, ministerios y otros.

Las trabajadoras por cuenta propia tienen contratos verbales, en tanto que aquellas que trabajan en los gobiernos municipales de La Paz o El Alto tienen en la mayoría de los casos contratos o ítems que responden a una planilla salarial. En general, del total de trabajadoras mujeres, el 66% tienen contratos verbales, y solo el 34% cuentan con un contrato escrito.

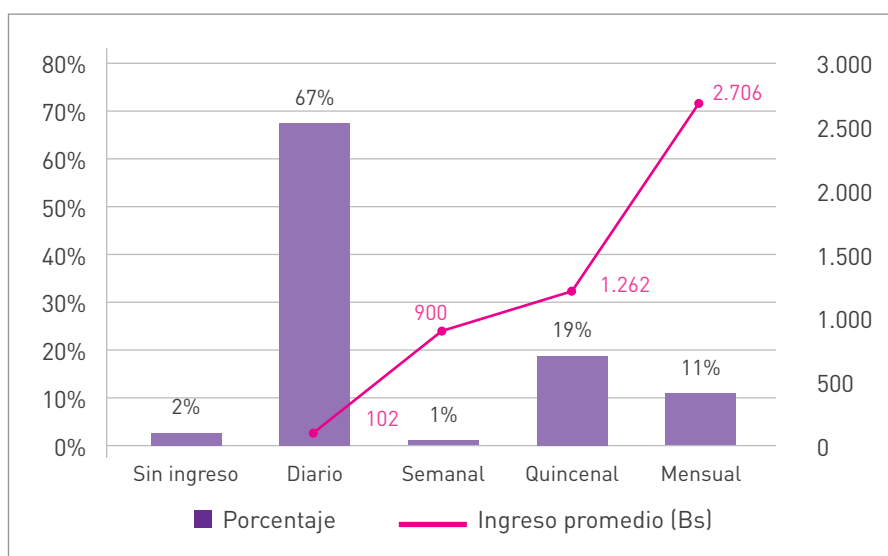


3.3 Remuneración y salarios

Las mujeres de las ciudades de La Paz y El Alto que trabajan por cuenta propia generan ingresos menores que los que obtienen los varones. Esto responde a la libre oferta y a la demanda del mercado. Las mujeres, para asegurar un contrato, suelen aceptar que se reduzca el presupuesto que presentaron inicialmente, lo que afecta sobre todo el costo de mano de obra e incide directamente en la remuneración que perciben. Por el contrario, las mujeres que trabajan en los gobiernos municipales de La Paz o El Alto cuentan con un contrato o con ítem que responde a una planilla salarial, y la remuneración está asignada al cargo, independientemente de que lo ocupe una mujer o un varón.

La principal frecuencia de pago a las trabajadoras encuestadas es “el jornal diario” (en el 67% de los casos), que asciende en promedio a BOB 102. El 19% de las mujeres de ambas ciudades señalan que recibe, su pago quincenalmente, que es de BOB 1.262 en promedio. El 11% de las trabajadoras reciben un pago mensual, con un salario promedio de BOB 2.706. Un 2% de trabajadoras no reciben remuneración (véase gráfico 27).

Gráfico 27: Frecuencia de pago y promedio de remuneración en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

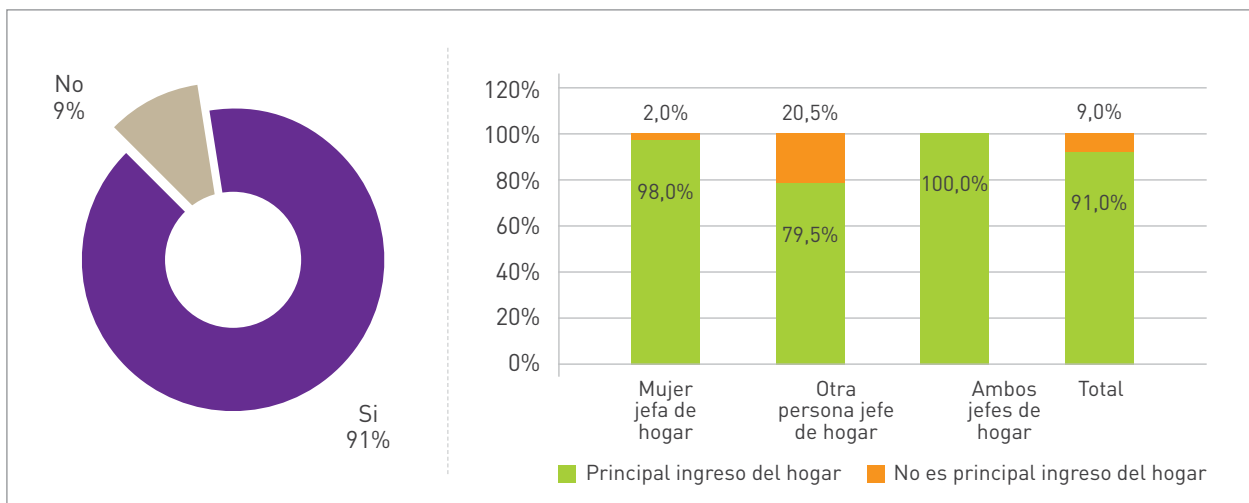
Las trabajadoras por cuenta propia de las ciudades de La Paz y El Alto dedicadas al rubro de la pintura tienen contratos por obra, y su remuneración varía entre BOB 20 y 25 el metro cuadrado.

“Yo cobro de 20 a 25 bolivianos el metro cuadrado de pintura. No es recomendable bajar mucho el precio porque en la misma construcción los obreros señalan que las mujeres cobran menos.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

En el 91% de los casos, las trabajadoras de la construcción son las principales proveedoras de la economía de sus hogares. Para el 98% del total de trabajadoras, que a su vez son jefas de hogar, su remuneración es el principal ingreso de su hogar. En el 79,5% de los casos en que mujeres reconocen a otra persona (esposo, concubino, padre) como jefe de hogar, su remuneración es también el principal ingreso (véase gráfico 28).

Gráfico 28: Remuneración de la trabajadora de la construcción como ingreso principal del hogar en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).



*“Pagan bien y es puntual el pago.”
“Hay mucho trabajo en la construcción.”
“El trabajo de la construcción es mejor que el trabajo doméstico.”
“Me gusta pintar y pagan bien.”
“Hay necesidad de mayores ingresos por los hijos.”*

*(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016,
La Paz, Bolivia)*

3.4 Protección social, seguridad y salud en el trabajo

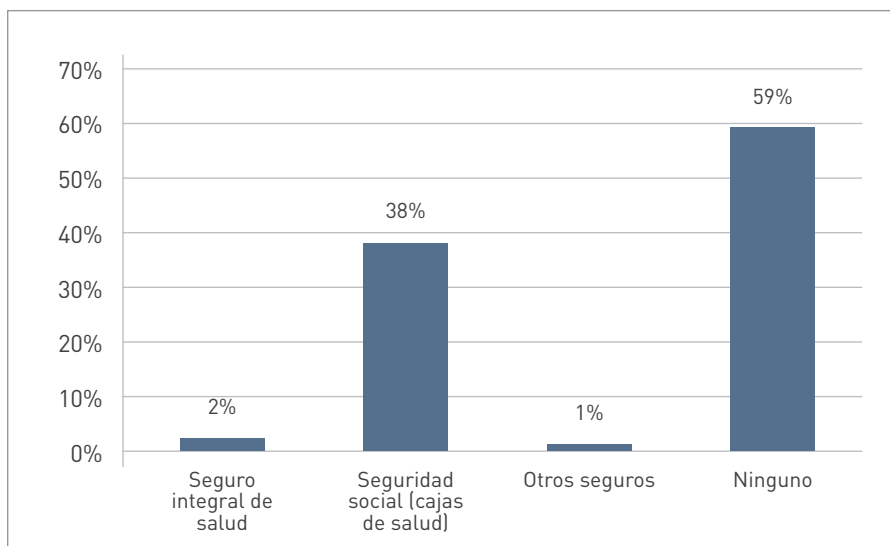
La seguridad social es un pilar fundamental del trabajo decente; tiene por objeto proteger a los trabajadores de riesgos y circunstancias como el desempleo, la enfermedad, la maternidad y la incapacidad, además de generar un ingreso en la vejez. El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima núm. 102) establece nueve clases de prestaciones: (i) atención de salud (ii) prestaciones en caso de enfermedad, (iii) desempleo, (iv) vejez, (v) accidente laboral, (vi) por familiares a cargo, (vii) por maternidad, (viii) por invalidez y (ix) para sobrevivientes del trabajador fallecido. Algunos países cuentan con programas de asistencia social. La seguridad social en Bolivia ha sido concebida fundamentalmente para atender las necesidades de los trabajadores asalariados; esto favorece también a los trabajadores asalariados del sector de la construcción, pero no a los trabajadores independientes o por cuenta propia de cualquier rubro, que están enteramente desprotegidos.

Las mujeres constructoras que tienen contratos (con ítem) en empresas públicas o privadas cuentan con la respectiva afiliación a las cajas de salud y aportes a los fondos de pensiones. Por el contrario, por su condición contractual, las mujeres contratadas como “personal eventual” para ejecutar obras no están afiliadas a la seguridad de corto plazo o de salud. Sin embargo, estas trabajadoras aportan a los fondos de pensiones y están cubiertas ante cualquier accidente por la Ley de Pensiones de Bolivia.

La seguridad social de corto plazo es un beneficio para las mujeres contratadas por los gobiernos municipales de La Paz o de El Alto: están afiliadas a alguna caja de salud y, por tanto, también sus familias se benefician de esta prestación. Las mujeres que trabajan por cuenta propia, en cambio, no cuentan con seguridad de corto plazo; por esa razón, y a través de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB), están solicitando al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia la aprobación de una propuesta de ley especial de seguro social de salud para el sector.

Cerca del 60% de las trabajadoras encuestadas de ambas ciudades no contaban con seguro de salud, y solo el 38% estaban afiliadas a alguna de las cajas de salud, en tanto que el 2% restante utiliza el Seguro Integral de Salud (véase gráfico 29).

Gráfico 29: Afiliación a seguro de salud de las trabajadoras de la construcción de las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

Por lo general, las trabajadoras con contratos formales tienen seguro de corto plazo, ya que están afiliadas a alguna caja de salud gracias al aporte del empleador, mientras que las trabajadoras independientes no tienen acceso a un seguro de salud. Cuando sufren alguna eventualidad, son ellas mismas quienes deben afrontar los gastos de atención médica, pues los contratantes no se hacen responsables.

“Cuando uno no tiene dinero tiene que conseguir de otro lado, por ejemplo, prestándose para la atención.”

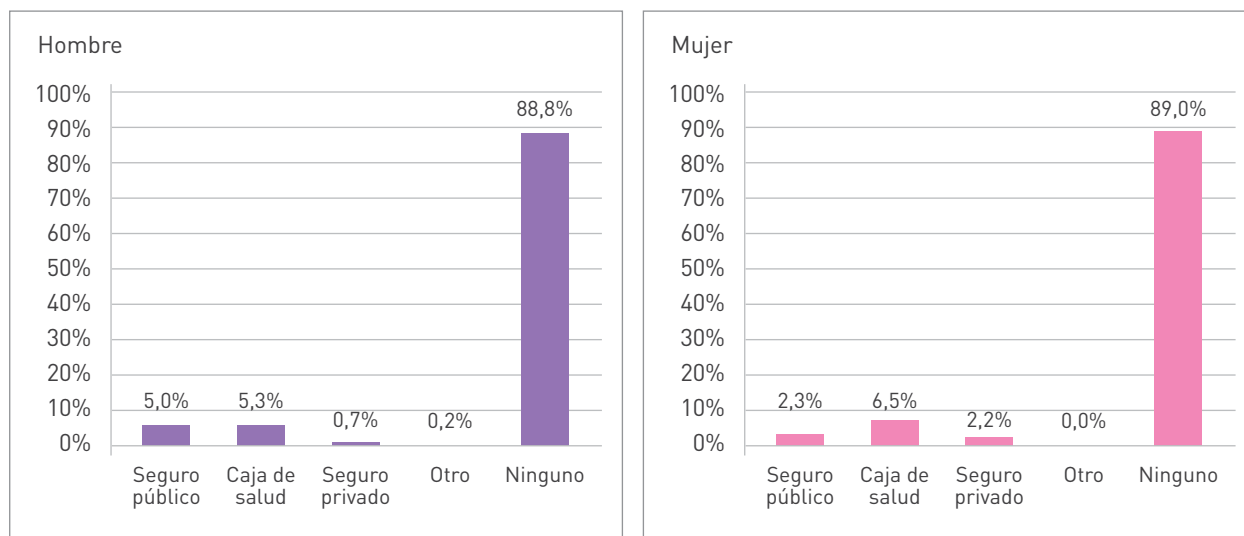
“Postergamos las visitas a médicos. Por ejemplo, no nos realizamos los controles ginecológicos anuales porque necesitamos el dinero para cosas más urgentes, y vamos postergando nuestra salud.”

“Yo solo acudí al médico cuando me caí de un segundo piso y me lastimé la cara. Tuve que hacerme una cirugía y estar más de dos semanas parada sin trabajar ni recibir dinero.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

La situación de las mujeres del sector de la construcción es similar en todo el departamento de La Paz: la mayoría de ellas carecen de un seguro de salud (89%); las aseguradas en la Caja Nacional de Salud son el 6,5%. También se dan situaciones de aseguradas como derechohabientes, es decir que son sus esposos quienes las aseguran (véase gráfico 30).

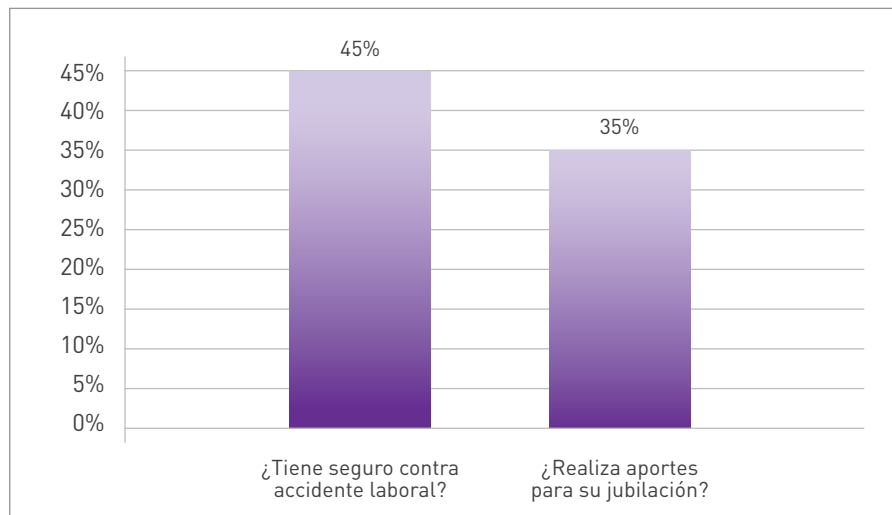
Gráfico 30: Departamento de La Paz: trabajadores de la construcción según afiliación a seguros de salud, por sexo, 2014



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares 2014 (INE, 2014).

Con relación a la seguridad de largo plazo, las trabajadoras independientes de las ciudades de La Paz y El Alto no aportan a los fondos de pensiones porque esto les significa un gasto adicional, además de no estar convencidas de la utilidad de aportar para su jubilación. Por el contrario, las trabajadoras dependientes del Gobierno Municipal de El Alto, al contar con contratos por producto, deben aportar de manera obligatoria a los fondos de pensiones, aporte que es un requisito para recibir su pago.

Gráfico 31: Seguro contra accidentes y aportes para la jubilación



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

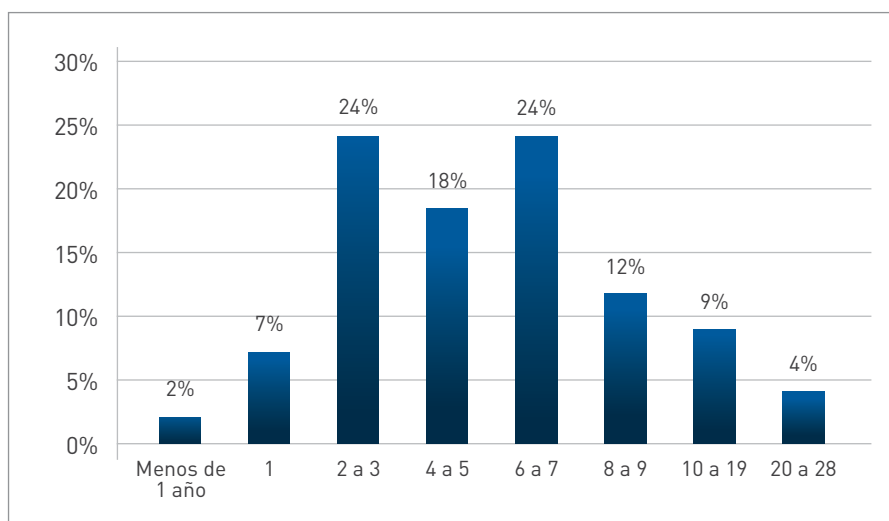
Menos de la mitad (45%) de las trabajadoras tienen seguro contra accidentes laborales; las demás están desprotegidas. Con relación a la seguridad de largo plazo, solo el 35% de las trabajadoras aportan para su jubilación, y la gran mayoría son trabajadoras de los gobiernos municipales de La Paz y de El Alto.

Respecto al seguro de largo plazo (derecho a la jubilación), solamente el 10,8% de la población económicamente activa aporta al sistema de pensiones; es el caso de las mujeres contratadas por los gobiernos municipales de La Paz o de El Alto. Si bien la normativa vigente permite el aporte de afiliados independientes para acceder a la jubilación, las mujeres que trabajan por cuenta propia no se acogen a esta posibilidad, ya que el monto mensual (BOB 250) les significa una disminución muy alta de sus ingresos.

El gráfico 32 permite conocer el tiempo en años que las mujeres llevan trabajando en el sector de la construcción: el 9% han ingresado al sector de la construcción en el último año, el 24% lleva de 2 a 3 años, y otro tanto llevan trabajando entre 6 y 7 años. El 18% de estas trabajadoras cuentan con 4 a 5 años, y el 12% entre 8 y 9. El 13% cuentan con más de 10 años de experiencia. En este grupo se destaca un pequeño porcentaje (4%) que afirma tener entre 20 y 28 años trabajando en la construcción.



Gráfico 32: Años de antigüedad en el trabajo de la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

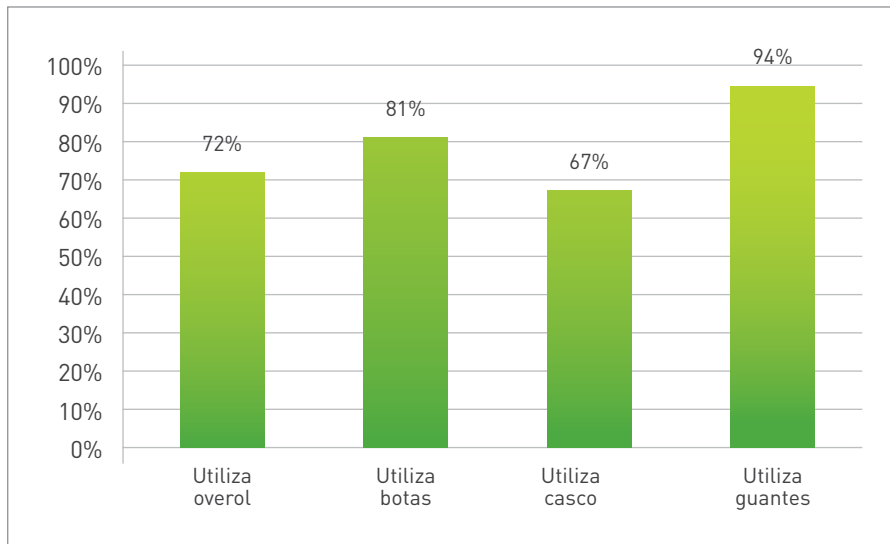
Las trabajadoras más jóvenes se iniciaron en el rubro a los 15 años; quienes actualmente tienen más de 40 años de edad, lo hicieron pasados los 20 años.

“Me he venido de la provincia cuando era muy chica y he empezado ayudando a mi papá a barrer escombros en la construcción. Él me ha enseñado todo lo que sé.”

(Grupo focal en aulas de Red Hábitat, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

Es muy importante conocer las condiciones de trabajo de los trabajadores, en especial en el sector de la construcción, puesto que la dotación de equipamiento adecuado permite la prevención y el control de riesgos, accidentes y siniestros que puedan ocasionarles daños eventuales o permanentes.

Gráfico 33: Utilización de equipamiento en la construcción en las ciudades de La Paz y El Alto



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

El 94% de las trabajadoras de las ciudades de La Paz y El Alto utilizan guantes de trabajo, frente a un 6% que no los utilizan. El 67% utilizan casco de protección.

Existe una clara diferencia de opinión con respecto a la seguridad e higiene en el trabajo entre trabajadoras dependientes e independientes. Las independientes ratifican el alto riesgo que caracteriza a su sector, en tanto que las dependientes, al contar con todos los equipos de seguridad, toman las previsiones que disminuyen el riesgo de accidentes laborales.

La seguridad en el lugar de trabajo es un beneficio para las mujeres contratadas por los gobiernos municipales de La Paz o de El Alto, en tanto que las mujeres que trabajan por cuenta propia tienen que comprar el equipo de seguridad y la ropa de trabajo con sus propios recursos. Generalmente solo se compran lo estrictamente necesario (guantes de trabajo) y utilizan ropa y zapatos viejos, aun sabiendo que, por las características del trabajo, se requiere el uso de vestimenta cómoda y apropiada para garantizarles un mínimo de seguridad.

Las empresas formales cumplen con la seguridad e higiene en el trabajo proveyendo equipos de seguridad y ropa de trabajo a sus trabajadoras; sin embargo, las empresas informales no cumplen con las normativas de seguridad (grupo focal con el Gobierno Municipal de El Alto, septiembre de 2016). Existe también la percepción generalizada de que los principales accidentes suceden por descuido personal y porque las trabajadoras desconocen la importancia de utilizar los implementos de seguridad.

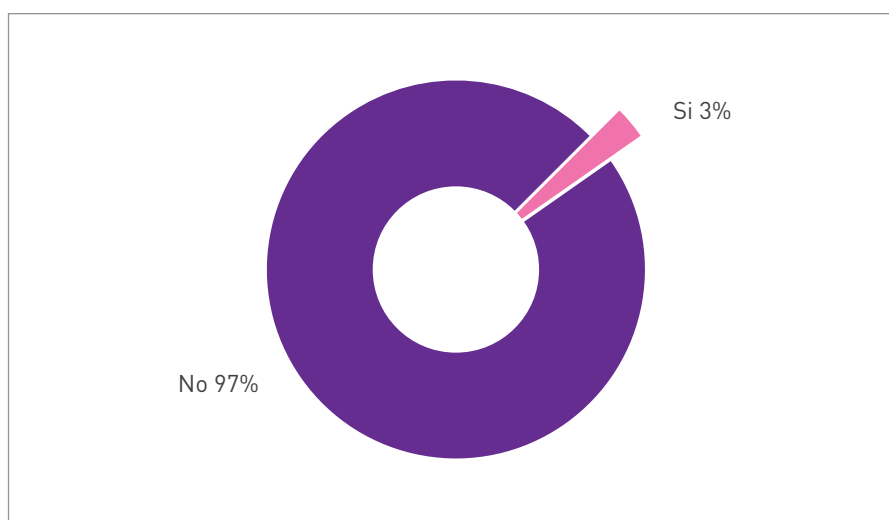


3.5 Participación sindical y libre asociación

La Confederación Sindical de Trabajadores en la Construcción de Bolivia (CSTCB), que es la máxima representación de los trabajadores del sector, ha estado tradicionalmente conformada por varones. La incursión de las mujeres en esta Confederación es reciente y se da en una mínima proporción.

Es importante mencionar que la participación de las mujeres en los sindicatos de La Paz y El Alto es limitada: el 97% de las trabajadoras no están afiliadas a ningún sindicato o asociación y solo el 3% pertenecen a alguna asociación de mujeres constructoras. Ellas lo atribuyen a su escasa disponibilidad de tiempo.

Gráfico 34: Trabajadoras según la afiliación a alguna asociación o sindicato



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares (INE, 2014).

Las trabajadoras por cuenta propia y asalariadas están afiliadas a la CSTCB, con el objetivo de hacer conocer sus demandas y que estas sean atendidas por la Confederación. Por otro lado, las mujeres constructoras de ambas ciudades también se afilian a otro tipo de organizaciones, como a la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC), por ejemplo. La conformación de asociaciones de mujeres trabajadoras en la construcción ha ayudado a obtener condiciones positivas para ellas.

“Me llamo Lidia Romero y estoy en la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC). Estoy como secretaria de Proyectos, lo que me ha permitido llevar la voz de mis compañeras.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

3.6 Capacitación y uso del tiempo “libre”

Una minoría de mujeres constructoras en las ciudades del estudio se capacita a través de cursos de formación.

“Las mujeres son más responsables, no faltan al trabajo los lunes.”

“Las mujeres son más detallistas, especialmente para realizar la obra fina.”

(Grupo focal con el Gobierno Municipal de El Alto, septiembre de 2016, El Alto, Bolivia)

Sin embargo, ellas consideran que es muy importante la capacitación que recibieron, ya que les permitió a muchas de ellas realizar un trabajo especializado, por ejemplo en pintura. También es de destacar que, además de aprender técnicas de pintura o construcción, recibieron asesoramiento en la elaboración de contratos escritos y detallados para tener un respaldo al momento de la entrega de su obra. Las mujeres que formaron parte de esta investigación acceden a cursos de capacitación que son impartidos por la Escuela de Gestores, la Escuela Taller del Gobierno Municipal de La Paz, la Red Hábitat e institutos como INFOCAL, lo que les permite un desarrollo profesional y su integración social.

“Nos han llamado los de la Red Hábitat para capacitarnos en la construcción básica; me he capacitado en pintura y cerámica.”

(Grupo focal en aulas de Red Hábitat, septiembre de 2017, La Paz, Bolivia)



En realidad, las mujeres tienen muy poco tiempo “libre”, ya que antes y después de su jornada laboral deben dedicar mucho tiempo a las actividades domésticas y al cuidado de la familia, especialmente de hijos pequeños y adultos mayores. Estas actividades consumen también gran parte de sus días libres de obligaciones laborales, como la media jornada del sábado, domingos y feriados.

Tabla 9: Tiempo promedio en minutos ocupado por las trabajadoras según las actividades domésticas y de cuidado en las ciudades de La Paz y El Alto

Actividades	Ciudad donde vive	
	La Paz	El Alto
Minutos de traslado de su casa a su trabajo	48	68
Minutos de traslado de su trabajo a su casa	52	71
Minutos para cocinar	73	78
Minutos para lavar ropa	97	137
Minutos para comprar alimentos	102	123
Minutos para limpiar su casa	48	63
Minutos para tender las camas	13	13
Minutos llevar/recoger a los hijos de la escuela	36	18
Minutos ayudar a los hijos con las tareas escolares	66	60
Minutos para el cuidado de hijos menores a 4 años	195	227
Minutos para el cuidado de adultos mayores o dependientes	174	146
Minutos para cuidado personal	26	24
Tiempo libre, descanso, dormir o recreación	420	420
Minutos para otra actividad o trabajo secundario	0	0

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

Las mujeres que viven en El Alto destinan más tiempo a trasladarse a sus lugares de trabajo que las que viven en La Paz. Trabajan en lugares lejanos a sus hogares y deben tomar hasta tres vehículos de transporte público para llegar a sus fuentes de trabajo. No disponen de mucho tiempo para llevar y recoger a sus hijos de la escuela, por lo que ellos se trasladan solos de la casa a la escuela y viceversa. Sin embargo, destinan alrededor de una hora diaria para apoyar a sus hijos en las tareas escolares.

Estas madres dedican de una a dos horas diarias, en algunos casos por la noche o en la madrugada, a preparar los alimentos para dejarlos listos. Las actividades domésticas de limpieza, como lavar ropa, limpiar la casa y tender las camas, les ocupan en promedio más de dos horas diarias a las trabajadoras de La Paz y más de tres horas a las trabajadoras de El Alto. El tiempo que las trabajadoras destinan a su cuidado personal es menos de 30 minutos diarios.



En general, la falta de tiempo extra disponible no les permite efectuar alguna otra actividad secundaria. Por ejemplo, realizan sus actividades de capacitación durante su horario de trabajo, lo que implica una reducción de su remuneración. La mayoría de las trabajadoras que participaron en los grupos focales de este estudio señalaron que tienen el apoyo de sus esposos y de sus hijos mayores para las actividades domésticas; sin embargo, todas se levantan a las 4 o 5 de la mañana, dejan preparada la comida y se asean antes de salir a trabajar. Las mujeres con hijos menores de 4 años dejan por lo general a los niños solos o bajo el cuidado de sus hermanas o hermanos mayores, que también son menores en edad escolar.

“No tengo tiempo para asistir a las actividades de la escuela, como las horas cívicas, y no veo cuando bailan mis hijos.”

(Grupo focal en aulas de Red Hábitat, septiembre de 2017, La Paz, Bolivia)

Algunas de las trabajadoras desempeñan en sus hogares el rol de papá y mamá. No tienen el tiempo suficiente para compartir con sus hijos, para ayudarlos con sus tareas o para pasar tiempo de calidad con ellos.

“Mis hijos se están criando solos.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

3.7 Violencia hacia las mujeres basada en género

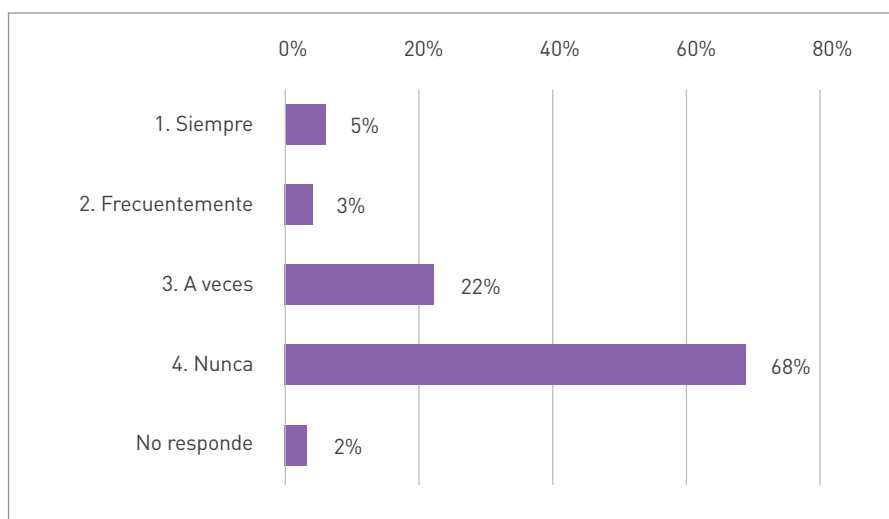
El Estado Plurinacional de Bolivia ha promulgado el 9 de marzo de 2013 la Ley núm. 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. Tres años más tarde, los movimientos de mujeres del país, e incluso la Defensoría del Pueblo, aún denuncian visibles deficiencias en su aplicación.

Si bien en el sector de la construcción se ha avanzado bastante en la incorporación de las mujeres a trabajos similares a los de los varones —ya hay mujeres contratistas y maestras—, persiste la desigualdad de oportunidades y un trato discriminatorio a las mujeres, generado, entre otros factores, por la demanda, que prefiere contratar varones antes que a mujeres. La discriminación de los trabajadores en relación a las trabajadoras está disminuyendo; una clara señal de ello es que, por ejemplo, algunas mujeres ya ocupan carteras en la directiva de los sindicatos, como en la mencionada CSTCB.



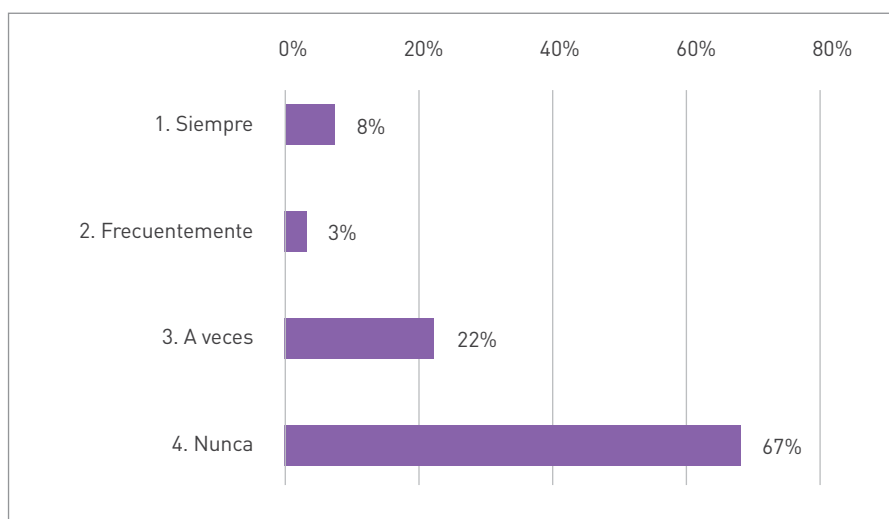
La mayoría de las trabajadoras por cuenta propia encuestadas en La Paz y El Alto no han sido víctimas de violencia basada en género en su trabajo, debido a que trabajan por cuenta propia y a que sus compañeras generalmente son mujeres, lo que también genera un nivel de confianza de parte de sus esposos. La situación es distinta para las que trabajan como dependientes, que sí han sido víctimas de violencia laboral por parte de sus compañeros; sufren acoso sexual sobre todo cuando recién comienzan a trabajar en la construcción (véase gráfico 35).

Gráfico 35: ¿Ha recibido gritos de sus superiores? (ciudades de La Paz y El Alto)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

Gráfico 36: ¿Ha recibido gritos de sus compañeros de trabajo? (ciudades de La Paz y El Alto)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

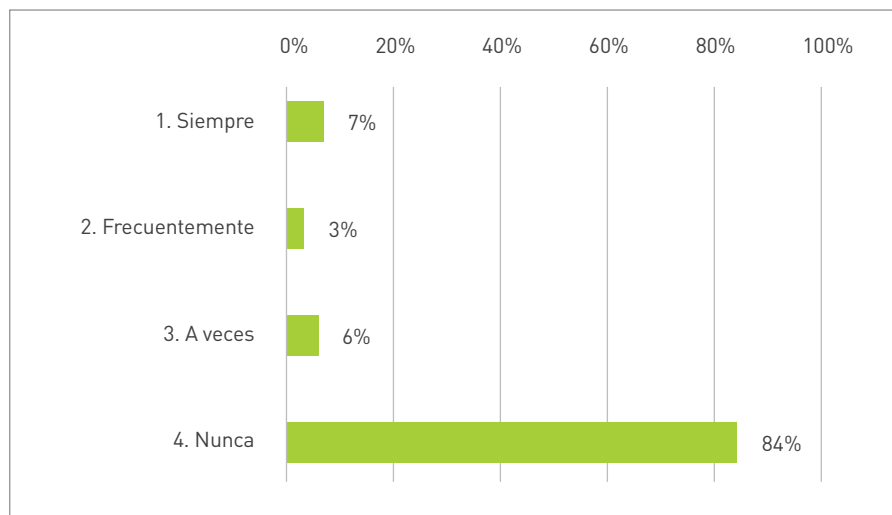
Las mujeres afirman que nunca fueron víctimas de violencia verbal (“haber recibido gritos”) de parte de sus superiores en un 68% de los casos, o de sus compañeros de trabajo en un 67%. Sin embargo, este comportamiento existe, y parecería ser más frecuente por parte de los propios compañeros de trabajo (33% en total) que de los superiores (30%). En ambas categorías, el 22% de las trabajadoras admite haber recibido “a veces” gritos de sus superiores o sus compañeros. Cuando se indagó en este tema con mayor profundidad, se evidenció que existe una tendencia a que ellas mismas justifiquen el maltrato verbal.

“Nos gritan, pues, porque no hacemos bien nuestro trabajo. Nos tenemos que aguantar.”

(Grupo focal con el Sindicato de Constructores de La Paz, septiembre de 2016, La Paz, Bolivia)

Este tipo de justificaciones no llaman la atención porque, al haber crecido en ambientes violentos, muchas mujeres han internalizado la violencia verbal como algo “natural”.

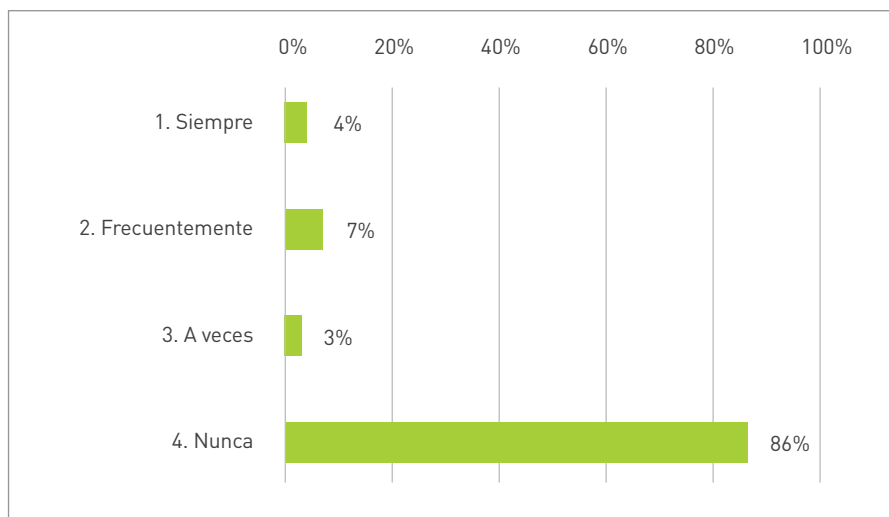
Gráfico 37: En su trabajo, ¿la han insultado? (ciudades de La Paz y El Alto)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).



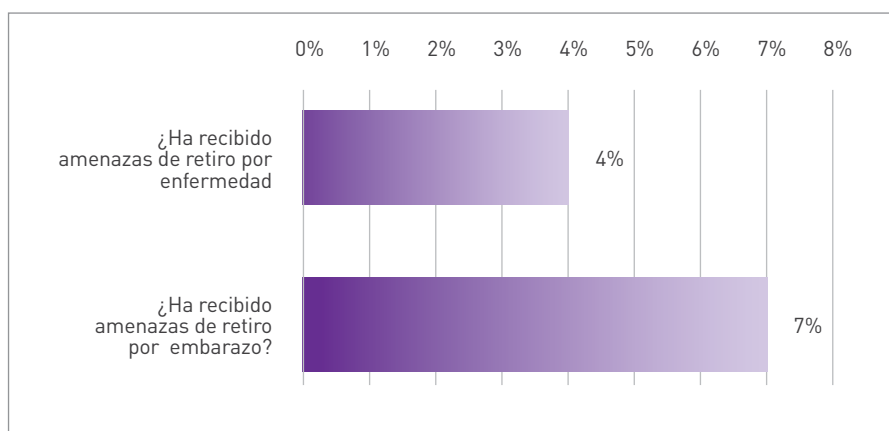
Gráfico 38: En su trabajo, ¿la han amenazado con retirarla o descontarle el sueldo? (ciudades de La Paz y El Alto)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).

El maltrato verbal hacia las trabajadoras de la construcción parecería ser poco frecuente. Sin embargo, el 16% de ellas han recibido insultos y el 14% han recibido amenazas de retiro o de descontarles el sueldo. La relativa baja frecuencia de las respuestas positivas no debería dejar de llamar la atención, puesto que ninguna forma de violencia debería ser admitida como algo normal o aceptable. Más aún cuando, en respuesta a otras preguntas de la encuesta, se encontró que el 2% de las mujeres señalaron que alguna vez fueron objeto de maltrato físico, el 4% recibieron amenazas de retiro por enfermedad y el 7%, por embarazo (véase gráfico 39).

Gráfico 39: Amenazas de retiro por enfermedad o embarazo



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto 2016 (OIT, 2016).



4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Las mujeres en Bolivia se han incorporado al sector de la construcción —un sector laboral tradicionalmente monopolizado por los hombres— durante los últimos años. Esta incursión laboral se debe principalmente al boom de la construcción y, por consiguiente, a la demanda de mano de obra. También se explica porque es una actividad mejor remunerada en comparación con actividades como el comercio minorista y el trabajo doméstico, donde generalmente se insertan las mujeres con bajos niveles de escolaridad.

La principal motivación de esta investigación fue conocer en qué medida el trabajo que realizan estas mujeres responde a los parámetros del llamado “trabajo decente”, un concepto que sintetiza las aspiraciones de las personas de acceder durante su vida laboral a un empleo productivo que genere un ingreso justo, que le brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus opiniones, para organizarse y participar en sindicatos, y la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Los resultados de la investigación permiten esbozar un perfil de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, quienes se caracteriza por los siguientes rasgos: en su mayoría son inmigrantes de otras provincias, muchas de ellas provenientes de pueblos indígenas, cuya escolaridad promedio es primaria completa, tienen entre 31 y 40 años de edad, son jefas de hogar con hijos bajo su responsabilidad, y ejercen la doble jornada laboral considerando que, además de su trabajo en la construcción, realizan las actividades domésticas y de cuidado en sus hogares. Su principal motivación para insertarse en el sector es generar ingresos para sus familias; en una alta proporción, estos suelen ser la principal fuente del ingreso familiar.

Una mayoría de las trabajadoras inician su actividad en el sector cumpliendo tareas como ayudantes de albañil con sus propias familias, lapso en el que no suelen contar con remuneración. Posteriormente se evidencia que, en su mayoría, se sujetan a contrataciones verbales, con pocos o ningún beneficio social reconocido en la Ley General del Trabajo. También se confirma que cuentan con escasa dotación de equipo



de trabajo y medidas de seguridad laboral. La mayoría de las trabajadoras no están afiliadas a ninguna asociación o sindicato.

Con base en estos hallazgos de la investigación, podemos concluir que la condición laboral de las mujeres en el sector de la construcción, especialmente en las ciudades de La Paz y El Alto, no alcanza los parámetros básicos del “trabajo decente”. Este déficit es más evidente entre las constructoras independientes que entre las trabajadoras contratadas por los gobiernos municipales de las ciudades de La Paz y El Alto. Asimismo, se ha podido establecer que la brecha salarial es mayor entre mujeres y hombres que trabajan por cuenta propia que entre quienes están sujetos a contrato. La principal demanda consensuada entre todas las participantes es que les gustaría tener seguro de salud y contra accidentes porque están desprotegidas ante cualquier eventualidad de esta naturaleza y, puesto que su trabajo es la principal fuente de ingreso de sus hogares, consideran importante contar con dicho recurso.

La capacitación recibida, sobre todo por las mujeres que trabajan en los gobiernos municipales, les ha permitido mejorar sus conocimientos, destrezas y habilidades, especializándose en las diferentes fases de la construcción. Asimismo, el conocer sobre seguridad y salud en el trabajo las ha hecho más responsables y cuidadosas con su seguridad física y con su salud. Por lo general, las trabajadoras independientes no gozan de los beneficios de la capacitación en seguridad. Aunque están conscientes de la necesidad de utilizar equipos de seguridad, generalmente no lo hacen debido a que ellas mismas deben procurárselos, lo que implica un gasto que prefieren evitar.

En síntesis, existen algunos avances en los indicadores de equidad e igualdad de género en el sector de la construcción como, por ejemplo, las mejoras en la cualificación del trabajo que desempeñan las mujeres. Sin embargo, queda mucho por recorrer para alcanzar el trabajo decente para las trabajadoras de este sector en las ciudades de La Paz y El Alto, en particular para las que realizan trabajo por cuenta propia.

4.2 Recomendaciones

En materia de igualdad de oportunidades: La capacitación para lograr mayores destrezas y habilidades en las diferentes ramas de la construcción permitirá a las trabajadoras lograr mejorar sus ingresos y disminuir los riesgos de accidentes en el lugar de trabajo, puesto que muchos de esos “accidentes” no son más que “incidentes” que podrían evitarse con base en conocimientos adecuados y actitudes responsables a partir de una formación apropiada. Si bien en la actualidad existen ofertas para capacitaciones de la Escuela de Gestores y de la Escuela Taller del Gobierno Municipal de La Paz, de INFOCAL y de Red Hábitat, entre las más representativas, es importante repensar los tópicos de capacitación y que estos respondan al mercado laboral, pero también a la disponibilidad de tiempo de las mujeres.

El uso de plataformas en la web para ofertar mano de obra es un medio para que las mujeres que trabajan en el sector de la construcción ofrezcan sus servicios en igualdad de oportunidades con los varones. Además, facilita no solo a los contratistas, sino también a la ciudadanía, contratar los servicios de un “albañil”.



El acceso a guarderías para el cuidado de los y las hijas de las trabajadoras de la construcción constituiría un importante apoyo a las mujeres por parte de los gobiernos autónomos municipales y las organizaciones empresariales, pues les brindaría mayores oportunidades al tener resuelto este tema.

En materia de empleo y remuneración: reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres para las mismas categorías ocupacionales, mediante una normativa que regule la contratación laboral en la construcción. En Bolivia, tanto la CPE como los convenios de la OIT núm. 100 sobre igualdad de remuneración y núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificados por Bolivia, determinan que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio. En este sentido, se debe promover la incidencia política para que el Estado garantice la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural, mediante políticas públicas que protejan también el ejercicio de un trabajo decente para las mujeres del sector de la construcción, garantizando su acceso en igualdad de oportunidades y de trato con los hombres, promoviendo sus diferentes potencialidades como protagonistas del desarrollo humano sostenible.

En materia de seguridad en el lugar de trabajo: el Estado Plurinacional de Bolivia ha ratificado el Convenio núm. 167 de la OIT, sobre seguridad y salud en la construcción, mediante el Decreto Supremo núm. 2936, que regula el cumplimiento de medidas prescritas en materia de seguridad ocupacional por todas las empresas constructoras, subcontratistas o terciarizadores que participen en la actividad de la construcción, así como por las trabajadoras y trabajadores del sector de la construcción que prestan servicios por cuenta propia. Sin embargo, queda como tarea pendiente el difundir esta normativa y, sobre todo, por tratarse de un sector de alto riesgo, sensibilizar a las trabajadoras sobre la importancia de respetar los protocolos de seguridad mediante capacitaciones en seguridad y salud en la construcción. Las trabajadoras deberían contar con el calificado o certificado de su adiestramiento, de modo de lograr prevenir riesgos en la ejecución de la obra encomendada.

En materia de protección social, una recomendación se centra en la generación de normativas que permitan a las trabajadoras independientes acceder al seguro de salud. Asimismo, debe sensibilizarse a las trabajadoras sobre la importancia de realizar aportes por su cuenta a los fondos de pensiones para su jubilación. Es responsabilidad del Estado garantizar que todos los miembros de la sociedad gocen de al menos un nivel básico de seguridad social durante su ciclo de vida, por lo que será importante realizar diálogos tripartitos y consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores para atender la protección social del sector.

En materia de violencia, la recomendación se centra en promover la efectiva aplicación del marco normativo sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Sensibilizar a hombres y mujeres respecto a la eliminación de la violencia contra la mujer, involucrar a distintas instancias —servicios de salud, organizaciones no gubernamentales, Sistema Judicial y Policía, a los sindicatos y a las empresas, así como a los medios de comunicación— para que tomen medidas concertadas y coordinadas. Además, establecer, ejecutar y supervisar planes de acción multisectoriales para abordar la violencia contra la mujer.



En materia de participación sindical: promover la mayor afiliación de las trabajadoras en los sindicatos. Para ello es importante que las trabajadoras posean los datos de un censo de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción. Y que cuenten en la COB con una comisión consultiva con enfoque de género. La sindicalización femenina es muy baja en el sector, por lo que resulta recomendable persuadir a las mujeres de integrarse a los sindicatos o asociaciones, mostrando los beneficios individuales, como la posibilidad de capacitarse.

En materia de libertad de asociación, libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva: generar mecanismos que motiven a las trabajadoras a ejercer sus derechos y promover el conocimiento de los convenios de la OIT núm. 87, sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación y núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La participación sindical es un derecho que permite a los trabajadores en general, y a las trabajadoras en particular, organizarse y defender sus intereses sociales y económicos relacionados con la actividad laboral. Queda pendiente la tarea de negociar sobre las inconsistencias o problemáticas comunes. En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose, por tanto, que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social, que comprende al laboral.



5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y BASE DE DATOS

5.1 Referencias bibliográficas

BALBOA, Alfredo. *Identificación y fortalecimiento de agrupaciones de mujeres constructoras del hábitat*. La Paz, Red Habitat, 2012.

CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN DE SANTA CRUZ. *Censo de la Construcción*. Santa Cruz de la Sierra, Cámara de la Construcción de Santa Cruz, 2015.

CEPAL. *Trabajo decente e igualdad de género*. Santiago de Chile, CEPAL, 2013.

CEPAL. *Informe Anual 2013-2014. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, CEPAL, 2015.

COORDINADORA DE LA MUJER. *La situación de las mujeres en Bolivia*. La Paz, Coordinadora de la Mujer, 2014.

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. *Plan de Desarrollo Económico y Social 2016-2020*. La Paz, s/f.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS – INE. *Salarios, Remuneraciones y Empleo del Sector Privado, 2008-2015*. La Paz, INE, 2015.

JIMÉNEZ, Elizabeth. *La evolución de la calidad del empleo de las mujeres en Bolivia (2001-2012)*. La Paz, REMTE, 2014.

MINISTERIO DE JUSTICIA, VICEMINISTERIO DE ASUNTOS DE GÉNERO Y GENERACIONALES. *Plan para la igualdad de oportunidades. Mujeres construyendo la nueva Bolivia para vivir bien*. La Paz, VGAG y PADEP-GTZ, 2008.



MOGROVEJO, Rodrigo y MENDIZÁBAL, Joel. *Perfil sociodemográfico y económico de los trabajadores del sector de la construcción en Bolivia, con énfasis en la cobertura de seguridad social*. La Paz, OIT/Oficina para los Países Andinos, 2016.

RED HÁBITAT. *Diagnóstico socioeconómico de la mujer constructora de la ciudad de La Paz*. La Paz, Red Hábitat, 2012a.

----- *Mujeres Constructoras del Hábitat*. La Paz, Red Hábitat, 2012b.

FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – UNFPA. *Equidad e igualdad de géneros en Bolivia*. La Paz, UNFPA, 2005.

5.2 Bases de datos

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

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

OIT. *Encuesta para mujeres trabajadoras de la construcción de La Paz y El Alto*. OIT, 2016 [julio de 2016]



6. ANEXOS

6.1 Normativa internacional

Normativa del Sistema de Naciones Unidas asumida por Bolivia			
Norma	Disposición ratificatoria	Fecha	
Declaraciones			
Declaración Universal de los Derechos Humanos		10/12/48	
Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer		07/11/67	
Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o conflicto armado		14/12/74	
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer		20/12/93	
Convenciones			
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	Ley núm. 2117, del 11 de septiembre de 2000	20/12/52	
"Convención Americana sobre Derechos Humanos", "Pacto de San José de Costa Rica"	Ley núm. 1430	11/02/93	
"Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer" (Belem do Pará)	Ley núm. 1599	18/08/94	
Convención sobre la Nacionalidad de la mujer casada	Ley núm. 2010, del 17 de septiembre de 1966	29/01/57	
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW	Ley núm. 1100, del 15 de septiembre de 1989	18/12/79	
Protocolo Facultativo de la CEDAW	Ley núm. 2103, del 20 de junio de 2000	6/10/99	
Pactos			
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales - PIDESC	Ley núm. 2119, del 11 de septiembre de 2000	16/12/66	
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Ley núm. 2119, del 11 de noviembre de 2000		
Protocolo Facultativo del PIDESC	Ley núm. 2119	11/09/00	



Convenios de la OIT		
Núm. 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto		29/10/19
Núm. 4 relativo al trabajo nocturno de las mujeres		29/10/19
Núm. 41 sobre el trabajo nocturno de las mujeres		4/06/34
Núm. 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas		4/06/35
Núm. 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización	Ley núm. 194, del 15 de noviembre de 1962	1948
Núm. 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria		17/06/48
Núm. 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva	D.S. núm. 7737, de 28 de julio de 1966	1949
Núm. 100 sobre igualdad de remuneración	D.S. núm. 7737, del 28 de julio de 1966	6/06/51
Núm. 103 relativo a la protección de la maternidad		4/06/52
Núm. 105 sobre la abolición de trabajo forzoso	Ley núm. 1119, del 1º de noviembre de 1989	1957
Núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación	D.S. núm. 14228, del 23 de diciembre de 1976 Posterior: Ley núm. 2120, del 11 de septiembre de 2000	4/06/58
Núm. 122 sobre la política de empleo	Ley núm. 2120, del 11 de septiembre de 2000	17/06/64
Núm. 127 sobre el peso máximo		7/06/67
Núm. 136 sobre benceno	Ley núm. 2120, del 11 de septiembre de 2000	2/06/70
Núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares		3/06/81
Núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales	Ley núm. 1257, del 11 de julio de 1991	7/06/89
Núm. 171 sobre el trabajo nocturno		6/06/90
Núm. 183 sobre la protección de la maternidad		30/05/00
Núm. 17 de la OIT, ratificado por Bolivia		15/11/77
Núm. 102 sobre seguridad social		31/1/77
Núm. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales		31/1/77
Núm. 128 de prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes		31/1/77



6.2 Normativa nacional

Protección constitucional	
Disposición	Ley
Constitución Política del Estado (CPE): el derecho a la igualdad no está declarado explícitamente, pero de la lectura e interpretación del texto se puede colegir que se lo reconoce de manera implícita.	Ley núm. 2650 de Reformas a la Constitución Política del Estado, del 13 de abril de 2004
Legislación en materia familiar	
Código de Familias: regula los derechos de las familias, las relaciones familiares y los derechos, deberes y obligaciones de sus integrantes, sin discriminación ni distinción alguna.	Ley núm. 603, del 19 de noviembre de 2014
Ley Contra la Violencia en la Familia o Doméstica y su Decreto Reglamentario: establece, con base en los principios constitucionales de libertad y seguridad de las personas, políticas de Estado contra la violencia en la familia o doméstica, los hechos que la causan, las medidas de prevención y protección inmediata de la víctima y las sanciones que corresponden al autor.	Ley núm. 1674, del 15 de diciembre de 1995
Normativa penal	
Ley de Protección a las Víctimas contra la Libertad Sexual: tiene por objeto proteger la vida, la integridad física y psicológica, la seguridad y la libertad sexual de todo ser humano.	Ley núm. 2033, de 1999
Normativa en materia de seguridad social	
Seguro de Salud Integral (SSI): establecer y regular la atención integral y la protección financiera en salud de la población beneficiaria descrita en la presente ley que no esté cubierta por el Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo. Establecer las bases para la universalización de la atención integral en salud.	Ley núm. 475, del 30 de diciembre de 2013
Prevención del VIH/sida y Protección de los Derechos Humanos: garantiza los derechos y deberes de las personas que viven con el VIH/sida, así como del personal de salud y de la población en general, y establece políticas y ejecuta programas para la prevención, atención y rehabilitación del VIH/sida y la protección de los derechos.	Ley núm. 924, del 15 de abril de 1987
Propuesta de la Ley Marco Sobre Derechos Sexuales y Reproductivos: síntesis de todas las disposiciones legales existentes sobre el tema y que se encuentran dispersas en los diferentes códigos, leyes especiales, decretos y otras resoluciones. Enfoca la sexualidad y la reproducción desde la perspectiva de los Derechos Humanos y reconoce como sus titulares a todos los seres humanos sin distinción alguna.	Ley núm. 810, de 2004
Ley de Pensiones: tiene por objeto establecer la administración del Sistema Integral de Pensiones, así como las prestaciones y beneficios que otorga a los bolivianos y las bolivianas, en sujeción a lo dispuesto en la CPE.	Ley núm. 065, del 10 de diciembre de 2010
Renta Dignidad: tiene por objeto establecer la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad), dentro del régimen de Seguridad Social no Contributivo.	Ley núm. 3791, de 2008

Protección constitucional	
Legislación referida a participación política	
Reforma el Código Electoral: establece, entre otras disposiciones, las cuotas básicas de participación de las mujeres en candidaturas a cargos electivos.	Ley núm. 1984, del 25 de junio de 1999
Ley de Partidos Políticos: regula a estas entidades y establece que el Estado garantiza a todos los ciudadanos, hombres y mujeres, el derecho de asociarse en partidos políticos.	Ley núm. 1983, del 25 de junio de 1999
Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas: amplía la cuota de participación femenina de estas organizaciones a no menos del cincuenta% en todas las candidaturas para los cargos de representación, en aplicación de los principios de paridad y alternancia.	Ley núm. 2771, del 7 de julio de 2004
Ley de gratuidad del registro y extensión del certificado de nacimiento y la inscripción por vía administrativa para personas mayores de 12 años.	Ley núm. 2616, del 18 de diciembre de 2003
Normas en materia de educación	
Constitución Política del Estado: establece que la educación es la más alta función del Estado y garantiza la libertad de enseñanza bajo la tuición del mismo, y determina que la educación fiscal es gratuita y se la imparte sobre la base de la escuela unificada y democrática, siendo obligatoria en el ciclo primario.	Artículo 177 de la CPE
Ley de Reforma Educativa: garantiza la igualdad de derechos de hombres y mujeres. El Programa de Reforma Educativa ha definido cuatro temas transversales para trabajar en la educación de las niñas y los niños bolivianos: (a) educación para la democracia (que incorpora la temática de los derechos humanos); (b) educación para la equidad de género; (c) educación para la salud y la sexualidad; y (d) educación para el medio ambiente.	Ley núm. 1565, de julio de 1994
Código Penal	Ley núm. 2033, de Protección a las Víctimas de los Delitos Contra la Libertad Sexual. Ley núm. 2026 (Código del Niño, Niña y Adolescente), que establece que todo profesional y funcionario tiene la obligación de denunciar (artículo 110).
D.S. N° 28899, Bono Juancito Pinto: incentiva la permanencia escolar	Del 26 de octubre de 2006



Protección constitucional	
Legislación en materia laboral	
Ley General del Trabajo: establece los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. Por la época en que fue promulgada esta ley, no establece los derechos específicos de las mujeres, y de hecho se refiere tan solo a los hombres, trabajadores, empleadores, obreros. Entre los aspectos más importantes de esta norma está la regulación de la jornada laboral, que no debe exceder las ocho horas diarias, con una diferenciación de cuarenta y ocho horas semanales para los varones y cuarenta horas para las mujeres.	Del 8 de diciembre de 1942
Ley de inamovilidad laboral de la madre: regula la inamovilidad de la trabajadora embarazada en su puesto de trabajo, en instituciones públicas y privadas, hasta un año de nacimiento del hijo, y protege a las mujeres en estado de gestación que realizan trabajos riesgosos para su salud, estableciendo que "merecerá un tratamiento especial".	Ley núm. 975, del 2 de mayo de 1988
Decreto Ley N° 13214 se refiere al subsidio de maternidad del que deben gozar las mujeres por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él, "siempre que en esos periodos no ejecute trabajo remunerado".	Del 24 de diciembre de 1975
Decreto Supremo N° 21637: establece las asignaciones familiares que deben ser pagadas, "a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado"	Del 25 de junio de 1987
Ley de la Trabajadora del Hogar o Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.	Ley núm. 2450, del 3 de abril de 2003
Legislación en materia agraria	
Ley del Instituto de Reforma Agraria, Ley INRA: aplica criterios de equidad en la distribución, administración, tenencia y aprovechamiento de la tierra a favor de la mujer, independientemente de su estado civil.	Ley núm. 1715, del 18 de octubre de 1996
Ley de Reconducción Comunitaria de la Reforma Agraria, modificatoria de la Ley INRA: incluye dos disposiciones importantes: el artículo 8, referido a la composición de la Comisión Agraria Nacional (CAN), incorpora a la Secretaría Ejecutiva de la Federación Nacional de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa como miembro titular; y la octava disposición final (equidad de género).	Ley núm. 3545, del 28 de noviembre de 2006
Otras disposiciones legales vigentes y en proceso de construcción	
Ley de Trata y Tráfico de Personas y Otros Delitos Relacionados.	Ley núm. 3325, del 18 de enero de 2006
Ley que aprueba y ratifica la adhesión al Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1989.	Ley núm. 3423, del 12 de junio de 2006
Ley que declara el día 9 de agosto como "Día Nacional de la Solidaridad con las Víctimas de Agresiones Sexuales y en Contra de la Violencia Sexual en Niños, Niñas y Adolescentes"	Ley núm. 3773, del 12 de noviembre de 2007
Ley de ratificación de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas	Ley núm. 3760, del 7 de noviembre de 2007



Protección constitucional

Reformas legales en construcción

Código procesal laboral referido a la reincorporación de la madre trabajadora, que busca proteger los derechos de la madre trabajadora.

Reforma del Código de Familia, para incorporar aspectos como la edad para contraer matrimonio, división y partición de bienes, tenencia de hijos, asistencia familiar y otros derechos de las mujeres dentro la familia.

Ley contra el acoso y la violencia política en razón de género.

Ley contra el acoso sexual en el ámbito laboral y educacional

El sector de la construcción en Bolivia ha experimentado en los últimos años un crecimiento considerable, debido al incremento de la actividad inmobiliaria y a la demanda de mano de obra para la construcción civil. El sector tiene un crecimiento promedio del 8,1% anual, y constituye el 8,8% de la población económicamente activa. En la actualidad, trabajan 471 mil personas dentro del sector, de las cuales el 4,5% son mujeres. En el área urbana, los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz concentran el 59,3% del total de personas dedicadas al trabajo de la construcción. El 94,4% de estos trabajadores son asalariados, y de este porcentaje solamente el 5,6% son mujeres asalariadas, en tanto que el 0,3% lo constituyen mujeres independientes. El 62% de mujeres en la construcción no percibe remuneración, es decir son trabajadoras familiares.

Las mujeres que trabajan en este sector enfrentan múltiples discriminaciones debido a sus condiciones socioeconómicas: bajos ingresos y baja escolaridad. Estas trabajadoras son generalmente jefas de hogares uniparentales, mayoritariamente de origen indígena. Además, poseen poca o ninguna información sobre sus derechos, lo cual limita su ejercicio. La violencia intrafamiliar, el acoso laboral y el acoso sexual son otras situaciones a las cuales también están expuestas.

La carencia de información del sector constituye un obstáculo para la generación de políticas públicas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, y con mayor razón de los más vulnerables: las mujeres, en especial las mujeres indígenas. Por este motivo, el presente documento se ha propuesto aportar con información relevante sobre la situación de las mujeres en el sector de la construcción en Bolivia con un énfasis especial en el departamento de La Paz.



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>

ISBN 978-922-330984-8



9 789223 309848 >