



# ANÁLISIS DEL EMPLEO EN BOLIVIA

## Calidad, sector gremial y actores

Rodney Pereira Maldonado (coord.)  
Ernesto Yáñez Aguilar  
Elizabeth Jiménez Zamora  
Huascar Mantilla Gutiérrez  
Alejandro Romero Merlo





# ANÁLISIS DEL EMPLEO EN BOLIVIA

Calidad, sector gremial y actores

Rodney Pereira Maldonado (coord.)

Ernesto Yáñez Aguilar

Elizabeth Jiménez Zamora

Huascar Mantilla Gutiérrez

Alejandro Romero Merlo



Vicepresidencia del Estado  
Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional  
**BOLIVIA**



**OXFAM**



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

---

Análisis del empleo en Bolivia. Calidad, sector gremial y actores / coordinación de Rodney Pereira Maldonado – La Paz : Vicepresidencia del Estado Plurinacional, 2018.

162 p. ; il. ; 24 cm. – (Economía sectorial)

ISBN 978-99974-77-49-1 (versión impresa)

ISBN 978-99974-77-50-7 (versión digital)

Contiene : Prólogo / Rodney Pereira Maldonado. Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015) / Ernesto Yáñez Aguilar. Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores / Elizabeth Jiménez Zamora, Huascar Mantilla Gutiérrez, Alejandro Romero Merlo.

1. Bolivia – Empleo 2. Bolivia – Sector gremial 3. Bolivia – Economía sectorial I. Pereira Maldonado, Rodney, coordinación II. Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, ed. III. Título.

---

Gestión editorial: Claudia Dorado Sánchez

Coodinación académica: Guillermo Guzmán Prudencio

Cuidado de edición: Claudia Dorado Sánchez

Lectura de originales: Scarleth Barthelemy Torga y Susane Centellas Vargas

Diseño y diagramación: Susana Cayoja Mita

Apoyo gráfico: Omar Patty Medrano

Revisión, cotejo y ajuste de pruebas: Carmaña Salazar Rodríguez

Fotografía de portada: Christian Lombardi

Derechos de la presente edición: noviembre de 2018

© Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia,

Centro de Investigaciones Sociales (CIS)

Calle Ayacucho esq. Mercado N° 308

La Paz - Bolivia

+591 (2) 2142000

Casilla N° 7056, Correo Central, La Paz

[www.cis.gob.bo](http://www.cis.gob.bo)

ISBN: 978-99974-77-49-1 (versión impresa)

D.L.: 4-1-563-18 P.O.

Primera edición

500 ejemplares

Impreso en Bolivia

Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente representan la postura de las instituciones que han contribuido a su financiamiento, producción o difusión.

Este libro se publica bajo licencia de Creative Commons:

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Esta licencia permite a otros crear y distribuir obras derivadas a partir de la presente obra de modo no comercial, siempre y cuando se atribuya la autoría y fuente de manera adecuada, y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones.



## Índice

Presentación	13
Siglas y acrónimos	15
Prólogo	
<i>Rodney Pereira</i>	17
1. Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)	
<i>Ernesto Yáñez</i>	25
1.1. Introducción	27
1.2. En las puertas del bono demográfico: contextualización del mercado laboral boliviano en la última década	28
1.2.1. Creación de empleo y desempleo	30
1.2.2. Avances en la formalidad del empleo	34
1.2.3. Comportamientos salariales del sector privado y del sector público	37
1.2.4. Salario mínimo nacional y señalización del mercado	39
1.2.5. Mejoras sustanciales en el ingreso laboral promedio de los informales	41
1.2.6. Relación entre las brechas de género y de desempleo	41
1.2.7. Contraste entre el desempleo y la participación de la población joven	43
1.2.8. Datos a destacar	45
1.3. Aproximación teórica y empírica al empleo de calidad	46
1.3.1. Definición de empleo de calidad	46
1.3.2. Medición de la calidad del empleo	50
1.3.3. Dimensiones de la calidad del empleo	53
1.4. Calidad del empleo	58
1.4.1. Índice de calidad del empleo para el total de los ocupados	58

1.4.2.	Índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados	66
1.4.3.	Índice de calidad del empleo para los trabajadores independientes urbanos	70
1.4.4.	Datos a destacar	73
1.5.	Conclusiones	75
	Bibliografía	76
	Anexos	79
2.	Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores <i>Elizabeth Jiménez</i> <i>Huascar Mantilla</i> <i>Alejandro Romero</i>	101
2.1.	Introducción	101
2.2.	Aproximación teórica al sector de trabajadores gremiales	102
2.3.	Caracterización del sector gremial en Bolivia	106
2.3.1.	Rol económico del sector gremial	110
2.3.2.	Acercamiento al sector gremial en Bolivia desde las Encuestas de Hogares (2005-2015)	111
2.3.3.	Perfil del trabajador gremial	113
2.3.4.	Multioocupación y pluriactividad	118
2.4.	Sector gremial en el municipio de La Paz: estadísticas, actores y organizaciones	125
2.4.1.	Estadísticas oficiales del sector gremial en La Paz	125
2.4.2.	Estructura de actores, posiciones y relaciones	127
2.4.3.	Asociaciones de trabajadores gremiales en el municipio de La Paz	129
2.4.4.	Federaciones y confederaciones gremiales	133
2.4.5.	Confederaciones y su relación con el Estado	135
2.4.6.	Relaciones entre los actores gremiales: un análisis con el método MACTOR	136
2.5.	Conclusiones y recomendaciones	142
	Bibliografía	146
	Anexos	151
	Sobre los autores	157

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### 1

Gráfico 1	Principales indicadores laborales en Bolivia (2006-2015)	31
Gráfico 2	Principales indicadores laborales en el área urbana (2006-2015)	32
Gráfico 3	Principales indicadores laborales en el área rural (2006-2015)	32
Gráfico 4	Variación de la tasa de ocupación y de la tasa global de participación (2006-2015)	34
Gráfico 5	Evolución del salario medio real en el sector público (2006-2015)	37
Gráfico 6	Evolución del salario medio real en el sector privado (2006-2015)	38
Gráfico 7	Variación anual del salario medio real en los sectores privado y público (2006-2015)	38
Gráfico 8	Evolución del salario mínimo real (2006-2015)	39
Gráfico 9	Funciones de distribución del logaritmo del ingreso laboral de los trabajadores de tiempo completo según el mercado de trabajo, por ocupación principal (2006, 2011 y 2015)	40
Gráfico 10	Ingreso laboral real de los trabajadores formales e informales (2006-2015)	41
Gráfico 11	Índice de calidad del empleo del total de los ocupados (2006-2015)	59
Gráfico 12	Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006 y 2015)	60
Gráfico 13	Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006 y 2015)	62
Gráfico 14	Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la categoría ocupacional (2015)	64



Gráfico 15	Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la condición de formalidad (2015)	64
Gráfico 16	Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la rama de la actividad (2006 y 2015)	66
Gráfico 17	Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)	67
Gráfico 18	Distribución del índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006 y 2015)	68
Gráfico 19	Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)	71
Gráfico 20	Distribución del índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006 y 2015)	71
Gráfico 21	Distribución del índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006 y 2015)	73
Tabla 1	Población y fuerza de trabajo (2006, 2011 y 2015)	30
Tabla 2	Población y condición del empleo (2006-2015)	35
Tabla 3	Distribución de la población ocupada según el sector de actividad (2006-2015)	36
Tabla 4	Principales indicadores del mercado laboral según género (2006-2015)	43
Tabla 5	Principales indicadores del mercado laboral según el segmento de edad (2006-2015)	44
Tabla 6	Dimensiones, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo	57
Tabla 7	Índice de calidad del empleo del total de ocupados según género y lugar de residencia (2006 y 2015)	61
Tabla 8	Índice de calidad del empleo del total de ocupados según la categoría ocupacional y la condición de formalidad (2006 y 2015)	63
Tabla 9	Índice de calidad del empleo del obrero y del empleado según género y lugar de residencia (2006 y 2015)	69
Tabla 10	Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana según género (2006 y 2015)	72

Tabla A-1	Principales indicadores de los mercados laborales nacional, urbano y rural (2006-2015)	79
Tabla A-2	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)	80
Tabla A-3	Índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)	81
Tabla A-4	Ponderadores del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)	81
Tabla A-5	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo, según género y lugar de residencia del total de ocupados (2006 y 2015)	82
Tabla A-6	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo del total de ocupados, según la categoría ocupacional y la condición de formalidad (2006 y 2015)	83
Tabla A-7	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)	84
Tabla A-8	Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)	86
Tabla A-9	Ponderadores del índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)	86
Tabla A-10	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los obreros y de los empleados, según género, lugar de residencia y tipo de administración (2006 y 2015)	87
Tabla A-11	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)	89
Tabla A-12	Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos (2006-2015)	91
Tabla 13	Pesos e índices agregados por dimensión para trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)	91

Tabla A-14	Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos según género (2006 y 2015)	92
Tabla A-15	Índice de calidad del empleo del total de ocupados según la dimensión (2006-2015)	95
Tabla A-16	Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados según la dimensión (2006-2015)	96
Tabla A-17	Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos según dimensión	97

## 2

Gráfico 1	Razones del trabajador por las que es ocupado del sector gremial en Bolivia (2006)	116
Gráfico 2	Lugares de comercialización del sector gremial en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)	117
Gráfico 3	Gremiales con ocupación secundaria (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)	118
Gráfico 4	Gremiales con ocupación secundaria según su clasificación laboral en Bolivia (2015)	119
Gráfico 5	Evolución del comercio en vía pública en La Paz (1951-2015)	126
Gráfico 6	Gremiales según el tipo de puesto de venta	130
Gráfico 7	Relaciones de fuerza de la matriz de influencias directas e indirectas	141
Tabla 1	Evolución del perfil del trabajador gremial urbano en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)	115
Tabla 2	Evolución de los ingresos según sectores en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)	120
Tabla 3	Perfil de los trabajadores del sector gremial en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz (2015)	124

Tabla 4	Principales objetivos de cada actor involucrado con el sector gremial	138
Tabla A-1	Entrevistas y cargos	151
Tabla A-2	Matriz de influencias directas	152
Tabla A-3	Matriz ponderada	153
Tabla A-4	Obtención del balance neto de influencias	154
Esquema 1	Aproximación al trabajador gremial desde las categorías ocupacionales	112
Esquema 2	Estratificación de los trabajadores en los sectores gremiales de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, según el ingreso, las horas de trabajo, el nivel de educación y la identidad étnica	121
Esquema 3	Mapa de actores del sector gremial en la ciudad de La Paz	128
Esquema 4	Plano de influencias y de dependencias de los actores involucrados con el sector gremial	140



## Presentación

*Análisis del empleo en Bolivia. Calidad, sector gremial y actores* compila el proyecto de investigación “Las condiciones sociales del desarrollo en Bolivia hacia 2025: el modelo económico social comunitario productivo”, fruto de dos convenios interinstitucionales suscritos entre la Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por un lado, y Oxfam en Bolivia, por otro. Se trata de una obra compuesta por dos investigaciones: “Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)”, a cargo de Ernesto Yáñez; y “Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores”, de Elizabeth Jiménez, Huascar Mantilla y Alejandro Romero. La elaboración de ambos estudios y su consecuente publicación se inscriben en la línea de investigación Economía y sociedad del Centro de Investigaciones Sociales (CIS).

En conjunto, en este trabajo se examinan algunos de los temas más relevantes de la economía laboral de Bolivia, un campo de estudio en el que frecuentemente se enfrentan posiciones muy distantes unas de otras. Es poco usual que los actores y los factores que determinan la estructura económica del país —organizaciones sindicales y gremiales, empresariado y Gobierno, y sus políticas públicas y las particularidades estructurales propias del país— logren articularse de modo pleno en beneficio de los trabajadores y de la productividad nacional. En ese contexto, analizar la evolución de la calidad del empleo y las características del sector gremial en Bolivia resulta fundamental para generar y orientar políticas públicas que, a futuro, ofrezcan mejores resultados en términos de bienestar social nacional.

El CIS considera que esta publicación se constituirá tanto en una fuente importante de información estadística y de análisis, en especial para todas aquellas personas interesadas en el estudio de la economía laboral de Bolivia, como en un referente académico para la toma de decisiones de políticas públicas al momento de generar las normas para el mercado laboral. Se espera que este estudio abra un nuevo horizonte de investigaciones y contribuya a comprender mejor aquellos temas complejos sobre los que se discute, habitualmente, sin contar con la evidencia empírica necesaria.



## Siglas y acrónimos

AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
CIS	Centro de Investigaciones Sociales
EMINPRO	Red de Empleo, Ingresos y Producción
GAMLP	Gobierno Autónomo Municipal de La Paz
INE	Instituto Nacional de Estadística
INESAD	Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo
MAPA	Market Access for Poverty Alleviation
MAS	Movimiento Al Socialismo
MyPes	Micro y Pequeñas Empresas
MECOVI	Programa Regional para el Mejoramiento de las Encuestas de Hogares y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y El Caribe
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIN	Servicio de Impuestos Nacionales
SOL.bo	Soberanía y Libertad (agrupación política)
UDAPE	Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas
USAID	Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional





## Prólogo

Rodney Pereira Maldonado\*

En el marco de sus líneas de trabajo, el Centro de Investigaciones Sociales (CIS) de la Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia se ha propuesto apoyar un conjunto de estudios con el fin de generar un mayor conocimiento y una mayor reflexión sobre distintos aspectos económicos y sociales relacionados con el proceso vivido en Bolivia en la década 2006-2016. Con ese propósito, se promovió el proyecto de investigación “Las condiciones sociales del desarrollo en Bolivia hacia 2025: el modelo económico social comunitario productivo”, con el cual se buscaba otorgar una mejor comprensión de la situación económica, de las tendencias, de los marcos institucionales y de las formas de participación y de alineamiento de un conjunto específico de sectores y de actores del país respecto a las propuestas de desarrollo económico y social, aspectos que anteriormente no fueron abordados con la especificidad requerida y que cuentan con el potencial para convertirse en factores determinantes que, más adelante, podrían facilitar o limitar las transformaciones de la estructura económica y social de Bolivia.

Para cumplir esos objetivos, como parte del proyecto se propuso elaborar diversos estudios. En el caso específico de esta publicación, se desarrollaron dos investigaciones de carácter transversal que giraron en torno a las temáticas del empleo y del sector gremial. Su realización estuvo a cargo de un grupo de investigadores con amplia experiencia en los temas seleccionados y, además, contó con la participación, mediante opiniones y ejercicios de retroalimentación, de representantes del CIS, de Oxfam en Bolivia y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). A partir de la coordinación conjunta, se presentaron avances y se recibieron comentarios

---

\* Es economista y candidato a doctor en Ciencias del Desarrollo, en el Posgrado en Ciencias del Desarrollo-Universidad Mayor de San Andrés (CIDES-UMSA). Trabajó 15 años en la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE), donde ejerció el cargo de director. Fue asesor en distintas entidades públicas y realizó consultorías para organismos tanto internacionales como nacionales. Es docente de posgrado y de pregrado en diversas universidades de Bolivia.

orientados a mejorar y a fortalecer los resultados. Posteriormente, y una vez que se tuvo en mano los borradores finales, cada documento fue revisado por un comentarista con experiencia en la respectiva temática.

Con el propósito de facilitar la difusión de los trabajos desarrollados, se decidió recopilar ambos textos en una sola publicación, considerando su cercanía temática. En tal sentido, este libro está integrado por dos documentos: “Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)”, de Ernesto Yáñez, y “Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores”, de Elizabeth Jiménez, Huascar Mantilla y Alejandro Romero.

#### SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El texto de Ernesto Yáñez recopila el estudio de un tema del ámbito económico laboral que es en extremo relevante y complejo: la calidad del empleo. Dicha investigación apuesta por una aproximación que resulta novedosa porque cuestiona el enfoque tradicional que se utiliza para abordar esta temática y propone medir este factor mediante la construcción de un índice de calidad del empleo.

Con ese objetivo, en una primera parte, se exponen los aspectos contextuales del mercado laboral boliviano. Inicialmente, se marca el crecimiento de la población en edad de trabajar, concentrada en las áreas urbanas como resultado tanto del crecimiento natural de la población como de los flujos migratorios desde el área rural. Asimismo, se sostiene que, a pesar del aumento de la oferta potencial de la mano de obra, se detectó un crecimiento positivo de los valores de los principales indicadores laborales, entre ellos la reducción de la tasa de desempleo, la disminución de la informalidad, el aumento de los ingresos laborales en el sector informal y la baja participación de los jóvenes, esta última vinculada con una mayor asistencia al sistema educativo, aun cuando la tasa de desempleo de ese grupo es más elevada que la del promedio. No obstante, se evidenció que desde el 2013 se produjo una tendencia hacia el aumento de las tasas de desempleo y de informalidad.

La investigación reveló que entre 2006 y 2015 el crecimiento laboral se concentró en el sector terciario, sobre todo en los rubros de la construcción y del comercio; ambos pasaron de representar un cuarto del total del empleo a representar un tercio, siendo notable que el aumento en el sector de la construcción es mucho más alto que aquel del comercio. Además, se pudo advertir que los valores de los salarios reales medios del sector público mostraron una tendencia creciente, mientras que en el sector privado no se verificó un crecimiento en términos reales. Al respecto, en una comparación de la evolución de los ingresos entre el sector formal y el sector informal, es visible que el crecimiento de los ingresos en el segundo fue mayor que aquel

del primero. Sobre la participación por género en el mercado laboral, el estudio permitió verificar un aumento de la brecha a favor de los hombres.

En una segunda parte, se abordó el concepto central del estudio, la calidad del empleo, realizando para ello un repaso de la literatura sobre el tema en Bolivia y una revisión de las metodologías que se utilizan para su medición, a fin de proponer la construcción del índice de calidad del empleo. Según Yáñez, la elaboración de dicho índice se caracteriza por abandonar el común presupuesto de que los trabajadores formales tienen buenos empleos y los informales tienen malos empleos; para el autor, no se puede pensar la informalidad como un sistema homogéneo, en tanto que está compuesto por categorías que son diferentes entre sí. Sobre la base de tales reflexiones, se exponen las características del índice de calidad del empleo y cómo este se construye a partir de conjuntos difusos que permiten la combinación de variables de diferente naturaleza vinculadas a cada persona en función de sus características individuales o de su ocupación. Asimismo, se identifican cinco dimensiones como atributos de la calidad: la suficiencia del ingreso laboral, la jornada laboral, la estabilidad laboral, la protección social y la seguridad en el trabajo. Esos factores se utilizaron para la construcción de tres índices: uno general, otro para los obreros y los empleados, y un tercero para los trabajadores independientes urbanos.

La revisión de los resultados del análisis del índice de calidad del empleo dejó ver que en los últimos años se dieron ciertas mejoras de la calidad del empleo, principalmente en el campo laboral de los trabajadores del área urbana, de los asalariados, de los trabajadores formales y de aquellos de edad media (30-59 años). Con relación a esos datos, es posible apreciar el deterioro de la calidad del empleo entre los ocupados del área rural, los ocupados más jóvenes y los de mayor edad (60 o más años). Por otra parte, los sectores que mostraron un aumento de la calidad del empleo fueron los de electricidad, gas y agua, al igual que los relacionados con las actividades financieras y empresariales, la administración pública y los servicios sociales. Ubicados en un punto intermedio quedaron los rubros de la minería, los hidrocarburos y la construcción, en tanto que los niveles más bajos fueron registrados para los sectores de comercio, restaurantes y hotelería, así como para los rubros agropecuario, de transporte y manufacturero. Adicionalmente, se encontró que el trabajo en el sector público presentaba índices más positivos en cuanto a calidad del empleo que en el sector privado, lo cual podría deberse al tipo de contratos y a la seguridad social que prevalecen en dicho sector.

Entre otros hallazgos, se evidenció que los trabajadores formales y dependientes tenían una mejor calidad de empleo que los informales e independientes, no obstante que en ambos grupos existen empleos de buena y de mala calidad. La mejora de la calidad del empleo de los obreros y de los empleados halla su explicación en el desarrollo de una protección

social más efectiva y, en menor grado, en el incremento de los ingresos y en la generación de más regulaciones en la jornada laboral. Sobre el tema, también se verificó un aumento en la calidad del empleo en el área urbana respecto al área rural, dato que amplía las brechas de calidad entre ambos contextos. Al analizar la variable de género, se encontró que las mujeres, todavía de forma sistemática, ocupaban empleos de menor calidad respecto a los hombres.

Con base en los resultados anteriores, como conclusión principal de la investigación, Yáñez señala que la calidad del empleo en Bolivia es baja, incluso si se consideran los avances logrados en el periodo de estudio. En adición, destaca que los ocupados jóvenes representan un grupo vulnerable en términos de calidad del empleo, problemática que según el autor debe ser enfrentada continuando con el impulso de acciones que incentiven a los estudiantes a terminar sus estudios secundarios y, en lo posible, a lograr estudios técnicos o superiores. Asimismo, ante las diferencias en términos de calidad entre el empleo privado y el empleo público, Yáñez aconseja desarrollar acciones que incentiven a los empleadores privados a la internalización de las buenas prácticas laborales vinculadas con el tema de calidad, tal como se observa en el sector público. Bajo la consideración de que la jornada laboral y la protección social son los factores con mayor incidencia en la calidad del empleo, el autor recomienda mejorar la situación de los ocupados en esas dos dimensiones.

Después de completar la lectura de este apartado, es importante reconocer el esfuerzo de la investigación, puesto en la creación de un enfoque novedoso sobre la calidad del empleo, como también reconocer que los resultados del estudio son por demás relevantes para el desarrollo no solo general, sino también de las principales categorías de ocupación predominantes en Bolivia. Debe tomarse en cuenta que el trabajo de Yáñez, debido a esas características, podría servir a futuro como base para el diseño de políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo.

#### SOBRE EL SECTOR GREMIAL

El estudio de Elizabeth Jiménez, Huascar Mantilla y Alejandro Romero partió del objetivo de obtener una mejor comprensión del sector gremial, caracterizándolo metódicamente y evaluando su desempeño en los últimos años. Para ello, se identificaron las estructuras, los actores y las posiciones de los gremialistas, además de sus múltiples relaciones. Siguiendo a sus autores, la economía familiar de los trabajadores gremiales en Bolivia parece estar fundamentada en la diversificación de los ingresos, con oportunidades concretas que incluyen la incursión en procesos productivos —cuando esto es posible— y que traspasan fronteras entre lo formal-informal y lo urbano-rural

de manera cotidiana, logrando articular a distantes sectores y mercados de una economía globalizada.

Según lo anterior, en Bolivia el sector gremial es un grupo heterogéneo compuesto tanto por grupos de comerciantes mayoristas y minoristas como por mercaderes involucrados en los procesos de producción a pequeña escala, cuya característica es su participación simultánea en varias esferas productivas y categorías ocupacionales, posible gracias a la diversificación ocupacional de la mano de obra familiar, al aprovechamiento de las oportunidades económicas, a sus organizaciones y a la acción colectiva, sustentada en el uso de redes sociales, las cuales, a su vez, tienen como fundamento la comunicación entre familias extendidas.

De acuerdo con esa perspectiva, Jiménez, Mantilla y Romero sostienen que el sector gremial que combina la comercialización con la producción es parte de un grupo más grande de pequeños emprendedores que, tiempo atrás, incursionaron en la reproducción y en la copia de productos manufacturados. Es por esa razón que se logra generar una amplia oferta de bienes y de servicios para los mercados populares, a los que generalmente acude la población de bajos ingresos, democratizando de cierta forma el consumo de los ciudadanos. La ampliación de las actividades económicas de los gremiales está basada, por una parte, en las variadas formas de relacionamiento existentes, que abarcan desde la asociación de varios comerciantes, que juntan sus capitales y comparten los gastos de transporte hasta la importación de insumos para la producción de artículos, haciendo uso de mano de obra local; y, por otra parte, en su alta movilidad espacial, resultado de su articulación con los mercados locales y con otros mercados globalizados.

En cuanto a las características de los trabajadores del sector gremial, el estudio remarca los relativamente altos niveles de educación; la condición de la ocupación principal de empleo por cuenta propia, de modo no asalariado —en algunos casos, ser dueño o socio de un negocio—; y la participación equitativa de hombres y mujeres. Su desempeño se desarrolla principalmente en el sector microempresarial, que sobre todo utiliza mano de obra familiar y, solo en algunos casos, mano de obra asalariada, de manera temporal.

Según el estudio, para la población laboral del sector gremial, las razones consideradas como las más importantes para trabajar son la posibilidad de alcanzar la independencia y la imposibilidad de encontrar un empleo asalariado. Gran parte de los trabajadores gremiales escoge este sector basándose en su flexibilidad y en la autonomía laboral que ofrece, aunque también la tradición familiar es considerada como un factor importante.

En cuanto a los ingresos, se observó un incremento significativo, lo que implicaría una mejora en los niveles de vida de las familias de los gremiales. Adicionalmente, los ingresos continúan siendo menores si se los compara

con aquellos de los trabajadores del sector formal, pero mayores respecto al promedio de los trabajadores del sector informal. No obstante, se pudo advertir que en ese sector existían importantes desigualdades de ingreso: algunos grupos percibían ingresos elevados, mientras que otros recibían ingresos que solo les permitían la subsistencia.

En el decenio 2005-2015, de acuerdo con los datos registrados por los autores, el número de trabajadores gremiales creció en Bolivia: si el 2005 la fuerza laboral gremial agrupaba al 27% de la población del sector urbano, el 2015 abarcó casi un tercio de la misma (31%).

En términos de organización, el estudio deja ver que no todos los trabajadores del sector gremial estaban registrados en una asociación oficialmente inscrita y que cuando lo estaban se trataba de asociaciones de primera instancia, las cuales se agrupaban en federaciones que, a su vez, alcanzaban su máximo nivel de representatividad en la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales. En ese marco, las relaciones de este sector con el Gobierno municipal y con el Gobierno central se enfocan, principalmente, en la regulación de los espacios de venta ubicados en las vías públicas y en las obligaciones tributarias que les corresponden.

A partir de los hallazgos logrados, en las conclusiones de la investigación se remarca que el crecimiento del sector gremial se debe al aumento de trabajadores y de familias que, en su búsqueda de mayores ingresos, encuentran oportunidades laborales fuera de la jurisdicción de la regulación estatal. Es este factor el que permite una mayor flexibilidad y movilidad entre actividades, así como la posibilidad de satisfacer una creciente demanda de carácter popular mediante la comercialización de artículos y su vinculación con mercados internacionales –principalmente asiáticos– de los que se importa la mayor parte de los productos y de los insumos. También se concluye que los trabajadores gremiales no pueden ser caracterizados como trabajadores de subsistencia, debido a que se evidencia un importante incremento en sus ingresos en los últimos años. Adicionalmente, se cuestiona la visión que considera a los gremiales como personas dedicadas exclusivamente a la venta de productos, puesto que la información lograda por medio del análisis devela su incursión en actividades relacionadas con la transformación productiva.

En términos sociopolíticos, en el estudio se afirma que el sector gremial se caracteriza por su alta capacidad de acción colectiva, la cual se refleja en todos los niveles de su organización. Sin embargo, dicha capacidad, en muchos casos, es cooptada por intereses individuales y pugnas por el poder. En ese sentido, los autores recomiendan que el potencial de acción debería ser canalizado hacia el desarrollo de políticas y de programas de organización que ofrezcan una respuesta efectiva a las mayores posibilidades de desarrollo del sector.

Por lo anterior, se considera que los distintos resultados de la investigación otorgan, por un lado, una mejor comprensión del sector gremial y, por otro, establecen un enfoque más amplio que cuestiona las aproximaciones con las que tradicionalmente se ha analizado este sector, impulsando, simultáneamente, más reflexiones y mejores orientaciones para una acción pública en un escenario de importantes cambios sociales.

Las investigaciones compiladas en este libro no habrían sido posibles sin el decisivo apoyo del CIS, de Lourdes Montero y Verónica Paz Arauco en representación de Oxfam en Bolivia, y de Ernesto Pérez de Rada en representación del PNUD. Todos ellos aportaron tanto con sus comentarios y sus sugerencias como con las facilidades para la recopilación de la información y el desarrollo de las entrevistas necesarias para cumplir con los cometidos del proyecto, por lo que merecen un reconocimiento especial.





1

Aproximación a la calidad del empleo  
en Bolivia (2006-2015)



## 1

# Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)

Ernesto Yáñez

## 1.1. INTRODUCCIÓN

En la última década, se registró un aumento en los valores de los principales indicadores del mercado laboral boliviano. Dicha situación evidenció la necesidad de recabar más información acerca de la calidad del empleo. Sin embargo, en Bolivia, al igual que en otros países de la región, la literatura sobre esta temática es escasa, incipiente y, sobre todo, condicionada a la disponibilidad de datos.

Dado ese vacío, el presente estudio busca contribuir a la discusión sobre la calidad del empleo, a partir del cálculo y del análisis del índice de calidad del empleo en el periodo 2006-2015. Para ello, se abandonó la premisa de que los trabajadores formales cuentan con “buenos empleos”, mientras que los ocupados informales –o por cuenta propia– tienen “malos empleos”. De igual manera, se dejó de lado aquellas posiciones que tienden a tratar la informalidad como una categoría única, sin pensar que agrupa varias categorías que pueden llegar a ser muy diferentes unas de otras (Hernani-Limarino, Villegas y Yáñez, 2011). Los esfuerzos estuvieron concentrados en determinar la calidad del empleo en Bolivia, partiendo de una consideración integral de sus diversas dimensiones, entre ellas la seguridad en el trabajo, la suficiencia de los ingresos laborales, la protección social y la estabilidad laboral.

Asumiendo como válida la afirmación referida a que el concepto de calidad del empleo tiene una multidimensionalidad intrínseca y que, además, es necesario contar con una agregación consistente de sus varias dimensiones, en este capítulo se propone un análisis de la calidad del empleo haciendo uso de los llamados “conjuntos difusos”. La lógica difusa facilita la incorporación simultáneamente aspectos positivos y negativos; es decir, posibilita la combinación de variables de diferente naturaleza y alcance en un continuo que converge en un índice de fácil interpretación, asociado a cada individuo y que, consecuentemente, permite resumir las características en términos de calidad del mercado laboral, en función de los atributos individuales o de la ocupación. A partir de esa construcción

del índice de calidad del empleo difuso, se analizó su evolución entre 2006 y 2015, en Bolivia.

La información utilizada como base proviene de las Encuestas de Hogares aplicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia entre las gestiones 2006 y 2015. Se trata de encuestas anuales con cobertura nacional que están en el marco de las definiciones y de las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que tienen un carácter multitemático y que relevan información de los hogares y de las personas en aspectos como las características demográficas, educativas y de salud; las características económicas del empleo y del desempleo; y los ingresos que reciben las personas como pago por su trabajo. Respecto al mercado laboral, dichas encuestas permiten acceder a información de gran valor sobre la población económicamente activa, la población económicamente inactiva, la población ocupada y la población desocupada. Adicionalmente, permiten caracterizar la ocupación principal y la ocupación secundaria de los trabajadores, a partir de aspectos como el grupo y la categoría ocupacionales, la actividad económica, las horas de trabajo semanales, los ingresos laborales y no laborales, y las coberturas de seguridad social, entre otros factores.

Estructuralmente, esta investigación está dividida en cinco partes. La primera corresponde a la presente introducción. La segunda consiste en una contextualización de los principales indicadores del mercado laboral. La tercera contiene una discusión acerca del concepto de calidad, partiendo de un repaso de la literatura existente sobre la calidad del empleo en Bolivia y de una revisión de la metodología utilizada para su medición; complementariamente, se introduce a lo referido a las dimensiones consideradas para realizar el cálculo del índice de calidad del empleo. La cuarta presenta y analiza los resultados del índice de calidad del empleo para tres diferentes grupos de trabajadores: el total de ocupados, los asalariados categorizados como obreros o como empleados, y los trabajadores independientes del área urbana. La quinta, finalmente, expone las conclusiones del estudio.

## 1.2. EN LAS PUERTAS DEL BONO DEMOGRÁFICO: CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL BOLIVIANO EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Entre los años 2006 y 2015, la proporción de la población en edad de trabajar,<sup>1</sup> con relación al total de la población boliviana, aumentó notoriamente. Dicho crecimiento concentró la oferta potencial de mano de obra en las áreas urbanas. En ese periodo, la población en edad de trabajar, a

---

1 Este segmento está compuesto por la población de 15 a 64 años. Nótese que una persona en edad apta para trabajar no es parte, obligatoriamente, de la población económicamente activa.

nivel nacional, registró un crecimiento del 57% al 62%, resultado que está reflejado en un aumento del 30% de la población en edad de trabajar en las áreas urbanas y del 8% en las áreas rurales. Si bien es claro que ese comportamiento es producto del crecimiento numérico natural de la población, llama la atención el aporte del proceso de migración interna que se atestigua en una tasa de urbanización que pasó del 63% al 69% en el periodo de estudio. Debe destacarse, asimismo, que la evolución etaria de la población en edad de trabajar en el área urbana corresponde al ingreso de jóvenes y de adultos, mientras que en el área rural se debe, casi exclusivamente, al aumento de la población adulta. Entre el 2006 y el 2015, la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar joven fue aproximadamente del 0,3% en las áreas rurales, mientras que en las zonas urbanas fue del 21%. Ese comportamiento ratifica la existencia de fuertes flujos migratorios de las áreas rurales hacia las áreas urbanas en los últimos años, los cuales, según Lykke Andersen (2002), son el resultado de procesos de búsqueda de trabajo –temporal o permanente– y de un mejor acceso a los servicios de salud y de educación, esta última sobre todo en los niveles secundario y superior.

Si bien la población en edad de trabajar total creció en términos absolutos (véase la tabla 1), lo hizo a un ritmo decreciente. La tasa de crecimiento entre el 2006 y el 2011 fue del 13%, mientras que entre el 2011 y el 2015 fue del 9%. Tal tendencia a la disminución estuvo acompañada por una dependencia demográfica menor: el 2006, la población menor a 15 años representaba el 37% y la mayor a 64 años significaba un 5%; en contraste, en 2015, esas proporciones eran del 31% y del 7%, respectivamente. También vino de la mano de una tasa de dependencia económica<sup>2</sup> más baja: el 2006, existían aproximadamente siete dependientes por cada diez trabajadores potenciales; el 2015, esa relación descendió a seis dependientes por cada diez trabajadores potenciales. Los datos evidencian que Bolivia ingresó a una etapa plena de transición demográfica y, por tanto, de realización del bono demográfico.

---

2 Esta tasa mide la relación entre la población que está, en teoría, en una edad inactiva y la población que está, en teoría, en una edad activa.

Tabla 1: Población y fuerza de trabajo (2006, 2011 y 2015)  
(En miles de personas)

Área	Tramo de edad	2006	Porcentaje	2011	Porcentaje	2015	Porcentaje
Rural	Menos de 15 años	1.487,4	42,0	1.301,0	38,8	1.162,1	33,9
	15 a 35 años	779,1	22,0	785,5	23,2	781,2	22,8
	36 a 64 años	1.020,8	28,9	1.042,2	30,8	1.161,7	33,9
	Más de 64 años	250,5	7,1	241,7	7,2	322,2	9,4
	Población total	3.537,9	100,0	3.379,4	100,0	3.427,2	100,0
Urbana	Menos de 15 años	2.116,3	34,8	2.142,0	31,1	2.196,3	29,7
	15 a 35 años	1.889,4	31,0	2.136,3	31,0	2.288,1	30,6
	36 a 64 años	1.835,0	30,1	2.251,6	32,7	2.562,6	34,3
	Más de 64 años	248,5	4,1	359,6	5,2	422,1	5,7
	Población total	6.089,2	100,0	6.889,5	100,0	7.469,1	100,0
Total nacional		9.627,1		10.259,9		10.896,3	
Tasa de urbanización		63,0%		67,0%		69,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006, 2011 y 2015).

### 1.2.1. CREACIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO

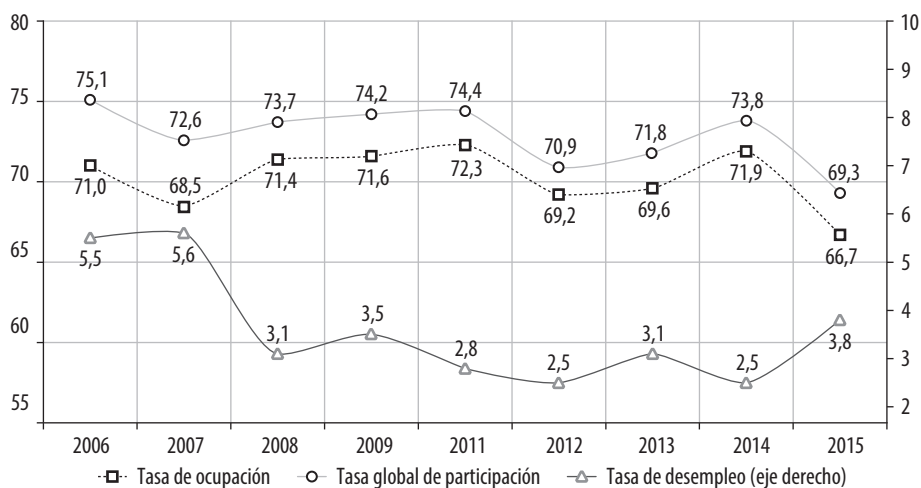
Entre el 2006 y el 2015, el desempeño del mercado laboral boliviano estuvo enmarcado en el contexto de un prolongado crecimiento económico que comenzó a decaer a partir del 2013 y sufrió un claro proceso de desaceleración al finalizar ese periodo, proceso que estuvo vinculado con el movimiento de los principales indicadores del mercado laboral (véanse los gráficos 1-3).

Tras el incremento ocurrido el 2007, la tasa de desempleo<sup>3</sup> se redujo notablemente del 6% al 3% entre los años 2007 y 2012. Esa reducción vino acompañada por un moderado aumento de la tasa de ocupación y con variaciones prociclo de la tasa global de participación. En el periodo 2007-2011, la tasa de ocupación se incrementó del 69% al 72% y la tasa global de participación subió del 73% al 74%. Tal comportamiento revela que la caída del desempleo sería el resultado, básicamente, de un proceso de creación de empleo a tasas más altas que el incremento de la oferta laboral. Como muestra el

3 La población desempleada es aquella que pertenece a la población económicamente activa y que no estaba trabajando o que no estaba disponible para trabajar, y que buscaba activamente un empleo o hizo esfuerzos concretos para establecer su propio negocio en un periodo determinado.

gráfico 1, en el periodo de estudio, cuando el desempleo cae, la combinación entre la variación en la ocupación y la variación en la participación se sitúa por encima de la diagonal,<sup>4</sup> señalando que el dinamismo en la ocupación fue más alto que el de la participación. Dicha evolución es, desde cualquier punto de vista, destacable.

Gráfico 1: Principales indicadores laborales en Bolivia (2006-2015)  
(En porcentajes)



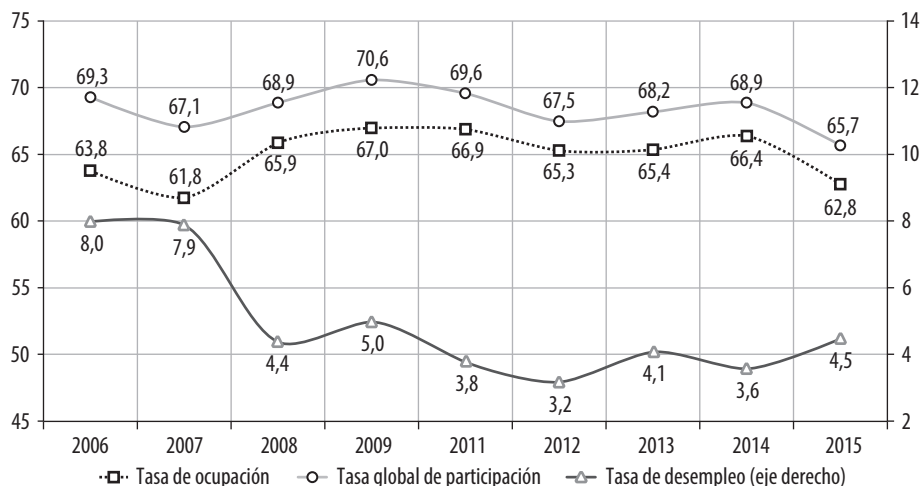
Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015). (Véase la tabla A-1 del anexo 1.)

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años. Debido a que no se contaba con estimaciones para el 2010, el gráfico ilustra el promedio simple de los años contiguos.

4 No se debe confundir el desempleo con la diferencia entre la tasa global de participación y la tasa de ocupación, en tanto que estas últimas se calculan con otro denominador. Sin embargo, la diferencia entre las variaciones de ambas tasas sí es considerada como un indicador del cambio en el desempleo.



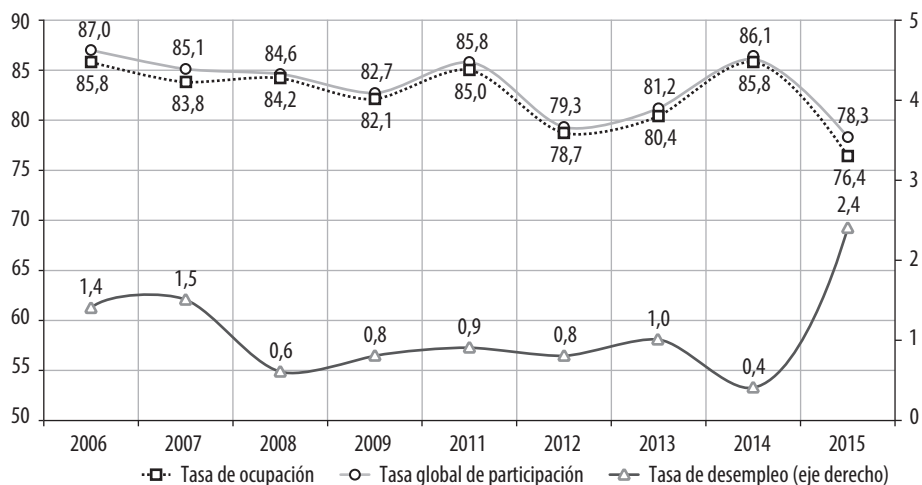
Gráfico 2: Principales indicadores laborales en el área urbana (2006-2015)  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015). (Véase la tabla A-1 del anexo 1.)

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años. Debido a que no se contaba con estimaciones para el 2010, el gráfico ilustra el promedio simple de los años contiguos.

Gráfico 3: Principales indicadores laborales en el área rural (2006-2015)  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015). (Véase la tabla A-1 del anexo 1.)

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años. Debido a que no se contaba con estimaciones para el 2010, el gráfico ilustra el promedio simple de los años contiguos.

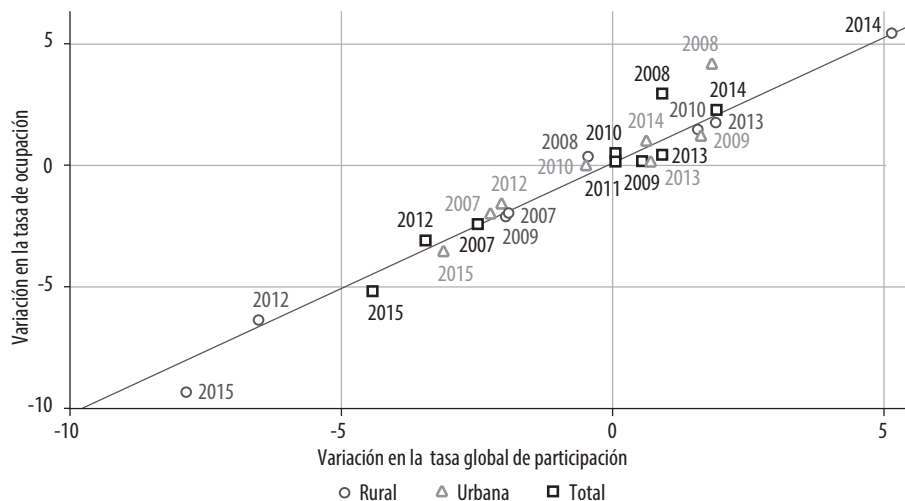
El entorno económico negativo que comenzó el 2013 se tradujo en una reversión de la tendencia decreciente que hasta el 2012 mostraba el desempleo, llevando la tasa de desempleo a alrededor del 4% el 2015. Además de ubicarse 1,3 puntos más arriba del nivel registrado cuando se inició la desaceleración económica, ese nivel también es el más alto entre todos los observados desde el principio del ciclo decreciente del desempleo (véase el gráfico 1). A partir del 2012, la tasa de ocupación adoptó un comportamiento errático con picos y valles que contrastaban con la clara tendencia lineal de los años anteriores. En promedio, entre el 2013 y el 2015, la tasa de ocupación fue un 1,8% más baja que la del promedio registrado entre las gestiones 2006 y 2012. Simultáneamente, la tasa global de participación desplegó una tendencia decreciente que, de modo temporal, permitió contrarrestar los efectos de la caída en el empleo.<sup>5</sup>

Ahora bien, es posible plantear la hipótesis de que la caída en la participación hubiera estado respondiendo a una mayor resiliencia frente a la situación de baja creación de empleo, que muchos de los hogares adquirieron gracias al fortalecimiento de sus ingresos durante el auge de precios internacionales y a las políticas sociales implementadas. Sin embargo, también es muy probable que de haber persistido el clima desfavorable para el crecimiento económico, no solo la creación de empleo hubiese continuado perdiendo dinamismo, sino que, adicionalmente, la tasa global de participación se hubiera elevado, presionando al mercado laboral tanto en la oferta como en la demanda, aumentando así la probabilidad de un incremento en el desempleo.

---

5 Nótese en el gráfico 4 que el 2015 la caída en la participación fue más marcada que la caída en la creación de empleo.

Gráfico 4: Variación de la tasa de ocupación y de la tasa global de participación (2006-2015)  
(En puntos porcentuales)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015). (Véase la tabla A-1 del anexo 1.)

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años. El valor para el año 2010 fue estimado como el promedio simple de los años contiguos.

### 1.2.2. AVANCES EN LA FORMALIDAD DEL EMPLEO

En el periodo 2006-2012, la creación de empleo se reflejó en un incremento de la formalidad<sup>6</sup> (véase la tabla 2). Durante esos años, el porcentaje de trabajadores formales respecto al total de ocupados se incrementó del 28% al 32%, en tanto que los empleos informales pasaron de representar el 70% del total de la población al 67%. Sin embargo, entre el 2013 y el 2015, una parte de ese incremento se redujo. En dicho intervalo, el porcentaje de empleos formales bajó del 33% al 32%, el número de personas ocupadas disminuyó en un 5% y la participación de la informalidad aumentó del

6 Se define el sector formal como aquel que incluye a los asalariados que trabajan en el sector público y a los asalariados, patrones, socios o cooperativistas que realizan alguna actividad económica en empresas o en instituciones privadas integradas por cinco o más empleados. Se define el sector informal como aquel que incluye a los trabajadores asalariados, patrones, socios o cooperativistas del sector semiempresarial que realizan alguna actividad económica en empresas o en instituciones compuestas por menos de cinco empleados, a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores familiares. El servicio doméstico –trabajadoras del hogar– no está incluido en ninguna de las dos categorías y es considerado como un sector independiente.

64% al 67%, con un incremento en el número absoluto de informales cercano al 4%. Cabe hacer notar que tal situación podría profundizarse si la coyuntura de desaceleración del dinamismo económico se prolongara en el tiempo. En ese caso, se esperarían mayores incrementos en la proporción del empleo informal, de modo que se podría contrarrestar el crecimiento del desempleo.

Tabla 2: Población y condición del empleo (2006-2015)  
(En porcentajes)

Año	Nacional			Urbano			Rural		
	Formal	Informal	Doméstico	Formal	Informal	Doméstico	Formal	Informal	Doméstico
2006	27,7	69,5	2,8	39,6	56,5	3,9	9,4	89,5	1,1
2007	29,6	66,6	3,8	39,3	55,2	5,5	13,4	85,6	0,9
2008	29,6	67,9	2,4	38,0	58,7	3,3	14,5	84,6	0,8
2009	33,0	64,3	2,7	42,7	53,6	3,7	14,8	84,4	0,8
2011	31,9	66,0	2,1	40,6	56,6	2,9	15,4	83,9	0,7
2012	31,9	65,6	2,6	39,7	56,9	3,4	15,7	83,5	0,8
2013	33,3	64,4	2,4	42,7	54,4	3,0	13,4	85,5	1,1
2014	29,8	68,0	2,1	38,2	58,8	3,0	13,4	86,1	0,5
2015	31,7	66,7	1,6	39,7	58,3	2,0	15,2	84,0	0,8

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años.

El crecimiento del empleo entre el 2006 y el 2012 se concentró en el sector terciario, sobre todo en los rubros de la construcción y del comercio (véase la tabla 3). En ese periodo, la participación de ambos sectores en la distribución del empleo aumentó en un 5%. Dicho crecimiento significó un incremento del 35% en mano de obra en tales rubros. Entre el 2013 y el 2015, la importancia de ambos rubros siguió creciendo, de modo que su peso en la distribución del empleo subió en algo más del 3%, lo que significó un crecimiento del 12% en mano de obra ocupada por ambos sectores. En resumen, entre el 2006 y el 2015, los rubros de la construcción y del comercio dejaron de abarcar un cuarto del total del empleo para representar un tercio del mismo. Al respecto, cabe remarcar que el aumento en la construcción fue mucho más importante que aquel del comercio.

Tabla 3: Distribución de la población ocupada según el sector de actividad (2006-2015)  
(En porcentajes)

Año	Agropecuario	Extractivo*	Industrial	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio	Transporte	Financiero	Administración pública, servicios sociales y comunales	Total de ocupados
2006	34,0	1,4	11,1	0,3	6,1	19,2	6,2	4,4	17,3	3.922.269
2007	30,6	1,7	11,7	0,4	7,5	18,3	6,6	4,0	19,1	4.009.091
2008	28,9	1,4	11,5	0,4	7,5	22,4	7,9	3,6	16,4	4.271.376
2009	27,7	1,1	12,0	0,3	8,0	20,6	7,3	4,5	18,5	4.418.908
2011	28,0	2,2	10,8	0,3	8,1	21,6	7,4	4,3	17,1	4.492.635
2012	25,5	2,5	10,2	0,6	7,9	22,7	7,9	5,1	17,5	4.372.014
2013	25,9	2,3	10,8	0,4	7,4	21,6	7,4	5,5	18,7	4.525.451
2014	28,3	2,1	9,9	0,3	9,2	22,1	7,4	4,7	16,0	4.707.625
2015	25,0	2,2	10,9	0,4	10,1	22,5	7,9	5,0	15,8	4.526.283

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años.

\* El sector extractivo incluye la minería y los hidrocarburos.

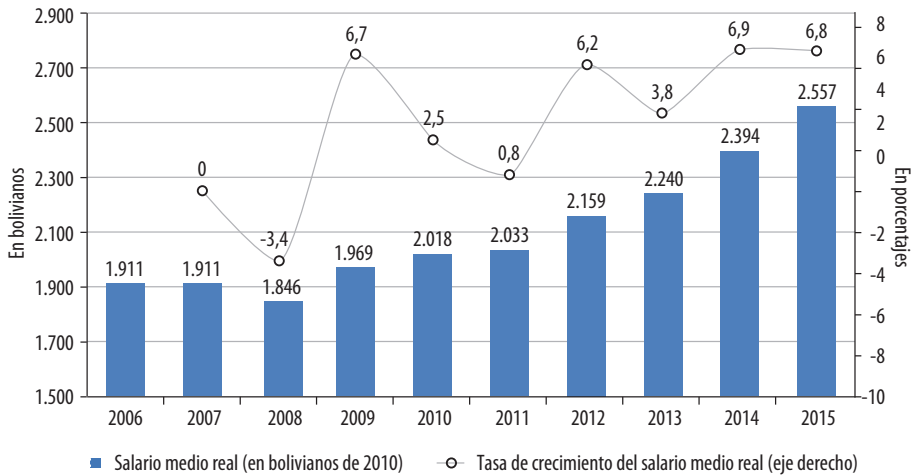
Entre el 2006 y el 2015, el empleo en servicios –electricidad, gas y agua, transporte, finanzas, administración pública y servicios comunales y públicos– se incrementó en un 19%, impulsado específicamente por el empleo público vinculado a los sectores de salud y de educación. En cuanto a la participación del empleo manufacturero, no se observaron cambios significativos, representando, en promedio, alrededor del 11% del total del empleo generado. Por su parte, el sector extractivo alcanzó un incremento reducido en su participación dentro del total del empleo; sin embargo, considerando su situación en términos absolutos el 2006, esa mejora implicó que el total de mano de obra que ocupaba se incrementara en un 84%. Finalmente, y mostrando un comportamiento contrario al del resto de los sectores, el rubro agropecuario experimentó una reducción en su participación en el total del empleo generado. Su peso en la distribución sectorial se redujo del 29% entre el 2006 y el 2012 al 26% entre el 2013 y el 2015, lo que implicaría una pérdida del 15% de la mano de obra que ocupaba el 2006.

### 1.2.3. COMPORTAMIENTOS SALARIALES DEL SECTOR PRIVADO Y DEL SECTOR PÚBLICO

En el periodo de análisis, los salarios reales medios del sector público (véase el gráfico 5) mostraron una tendencia creciente con un promedio anual de crecimiento del 3%. Entre 2006 y 2012, alcanzaron un promedio del 2%, comportamiento que fue más dinámico entre 2013 y 2015, cuando se registró un crecimiento a tasas cercanas al 6%. En contraste, el sector privado mostró un comportamiento diferente (véase el gráfico 6), pues si se realiza una comparación entre el salario promedio del 2006 con aquel del 2015 no se evidencia un crecimiento real. Esto se debe a la fuerte caída que experimentó, en términos reales, entre el 2007 y el 2008, de la cual solo pudo recuperarse hasta el 2015.

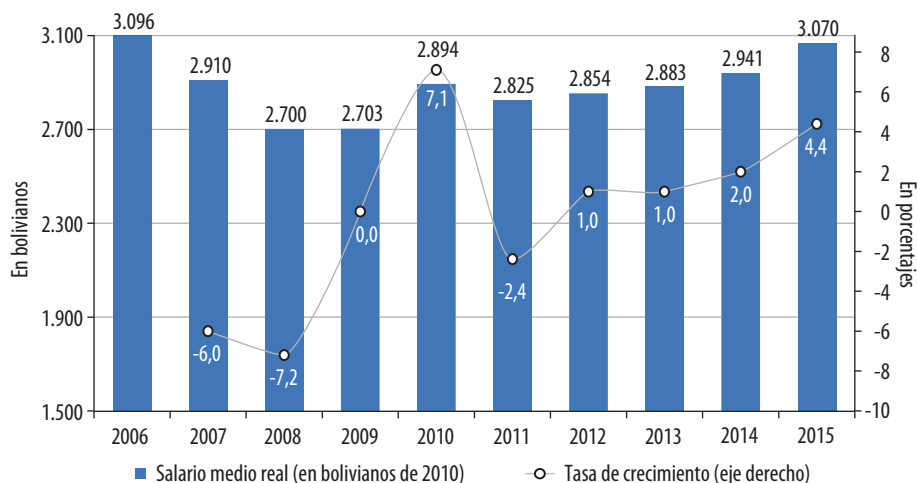
La diferencia entre ambos sectores también se pone de manifiesto cuando se relacionan las tasas de crecimiento del salario real medio privado y del salario real medio público (véase el gráfico 7). Dicho análisis deja ver que, a excepción del año 2010, los incrementos salariales del sector privado fueron, en promedio, más bajos que los del sector público, pues en todos los años los puntos están por debajo de la línea diagonal.

Gráfico 5: Evolución del salario medio real en el sector público (2006-2015)



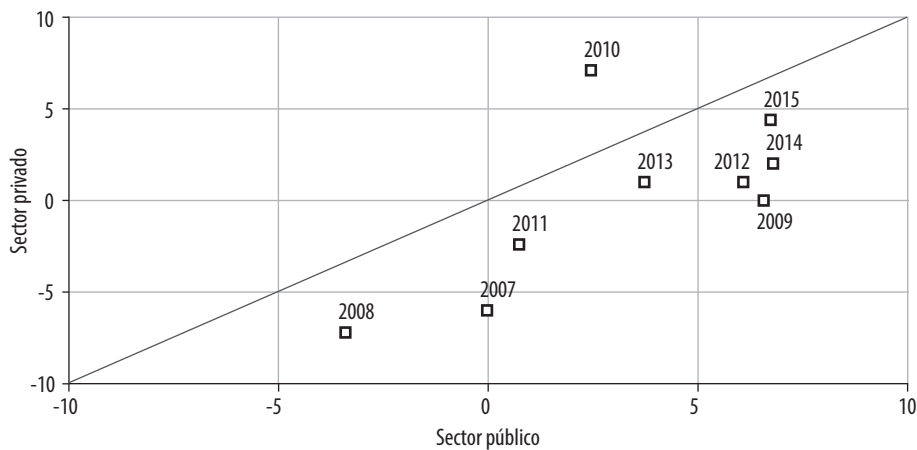
Fuente: Elaboración propia a partir de información del Banco Mundial y de la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE).

Gráfico 6: Evolución del salario medio real en el sector privado (2006-2015)



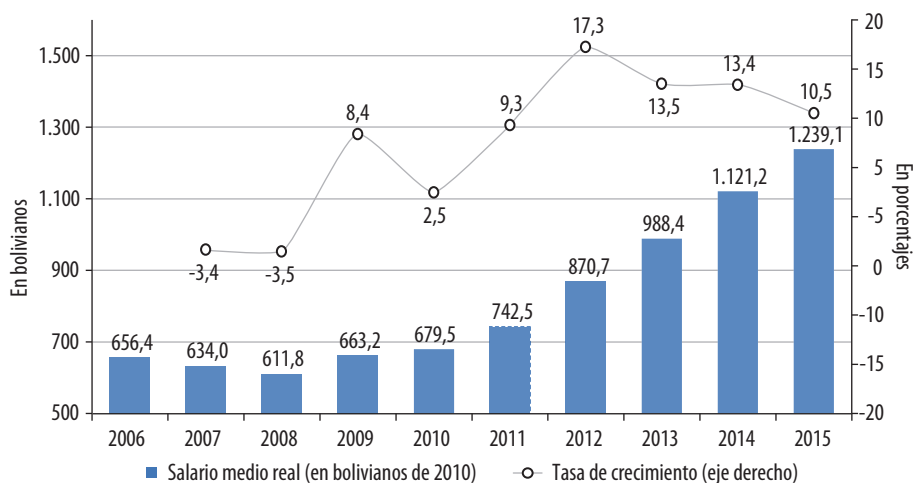
Fuente: Elaboración propia a partir de información del Banco Mundial y de UDAPE.

Gráfico 7: Variación anual del salario medio real en los sectores privado y público (2006-2015) (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Banco Mundial y de UDAPE.

Gráfico 8: Evolución del salario mínimo real (2006-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Banco Mundial y de UDAPE.

#### 1.2.4. SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y SEÑALIZACIÓN DEL MERCADO

Tras atravesar un corto periodo (2006-2008) de pérdida de su poder adquisitivo (véase el gráfico 8), el salario mínimo real evolucionó de manera positiva, desarrollo que se refleja en un incremento en términos reales cercano al 87% entre el 2009 y el 2015. Determinar el impacto de esa medida en la evolución de los salarios reales y nominales es una cuestión que está más allá de los objetivos propuestos para este trabajo. Sin embargo, un análisis gráfico de las funciones de distribución de los ingresos laborales permite intuir cuál fue su influencia en la determinación salarial promedio.

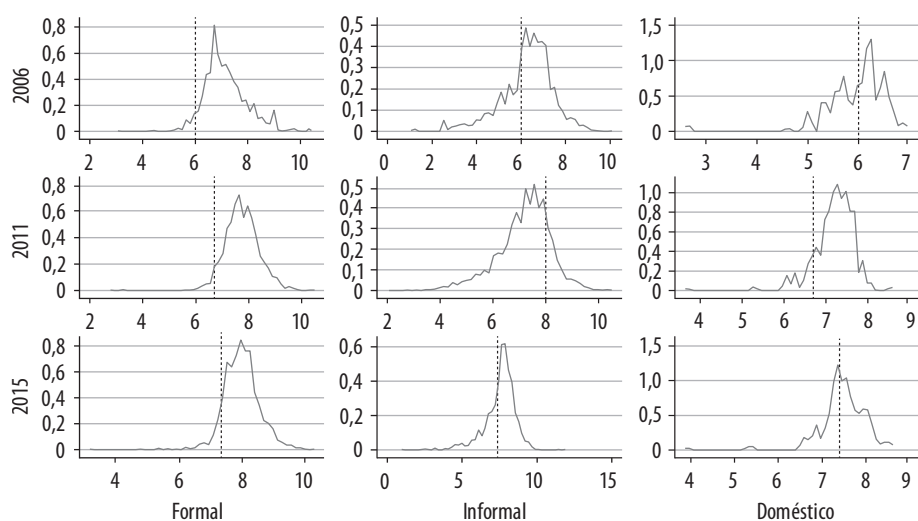
El gráfico 9 muestra que, en el caso del empleo informal y doméstico, el salario mínimo estaba muy cerca a la moda y a la mediana de la distribución, característica que con el tiempo se hizo más marcada. Es de esperar, por tanto, que en la medida en que el salario mínimo se acerque a la remuneración promedio, la probabilidad de que señalice el comportamiento salarial será más alta. Tal posibilidad se refuerza cuando se constata la existencia de una importante concentración de los ingresos alrededor del salario mínimo, tanto en los casos del empleo informal como en los del empleo doméstico, lo que sugiere potenciales efectos sobre una parte importante de la distribución de los salarios. Ahora bien, los datos parecen predecir posibles impactos para los informales, al encontrarse al margen de la política. Sin embargo, tales posibilidades se desvanecen,



por lo que el salario mínimo parece ser un indicador de poca importancia para ese grupo.<sup>7</sup>

Siguiendo el análisis, es preciso notar que gran parte de los ingresos laborales del sector informal dependían del ciclo económico antes que de la normativa laboral propiamente dicha. En cambio, para el sector de trabajadoras del hogar, el salario mínimo sí parecía influir, ya que la proporción de ocupadas que percibía un salario menor al salario mínimo se redujo notablemente; además, se evidenciaron cambios importantes en la distribución alrededor del salario mínimo, los cuales conllevaban a que este se ubicara, prácticamente, en el centro de la distribución el 2015. Finalmente, para el sector formal, el salario mínimo estaba alejado del promedio y de la mediana de la distribución, y la proporción de la población concentrada alrededor del salario mínimo era más reducida que la de los otros dos grupos, lo que permite entender que el salario mínimo tenía un menor margen de influencia en el comportamiento salarial de este sector en específico.

Gráfico 9: Funciones de distribución del logaritmo del ingreso laboral de los trabajadores de tiempo completo según el mercado de trabajo, por ocupación principal (2006, 2011 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006, 2011 y 2015).

Nota: Se consideró a los trabajadores de 15 a 64 años que reportaron jornadas laborales de 40 o más horas.

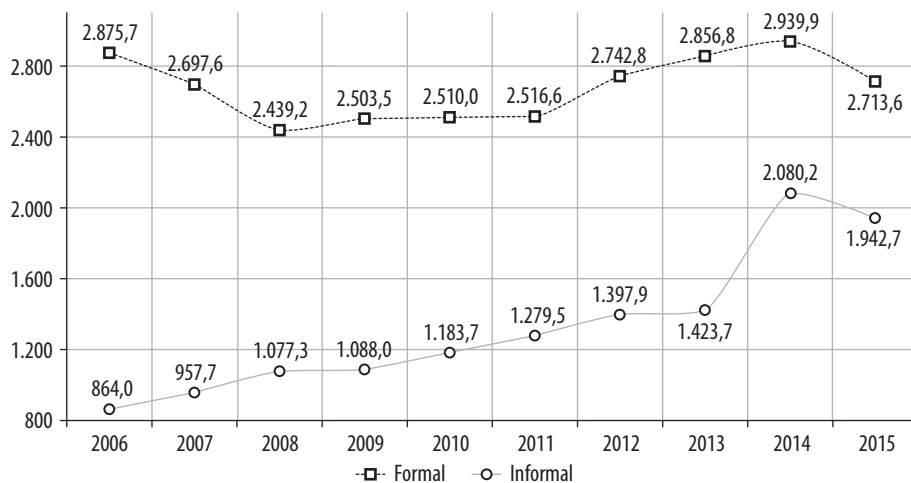
La línea punteada grafica la posición del salario mínimo en la distribución.

7 Según Beatriz Muriel: “no es posible que, por ejemplo, frente al mandato de un nuevo aumento del salario mínimo, ‘la vendedora de la esquina’ se autopague más [...]” (2014).

### 1.2.5. MEJORAS SUSTANCIALES EN EL INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LOS INFORMALES

El ingreso laboral promedio de los informales dejó en evidencia una tendencia creciente desde el 2006 hasta el 2014 (véase el gráfico 10). En términos reales, dicho crecimiento fue del 141%, pasando de 864 a 1.943 bolivianos. En el mismo periodo, el sector formal mostró un comportamiento diferente: entre el 2006 y el 2008, su ingreso real disminuyó en 15% y solo a partir del 2009 mostró una trayectoria creciente de 2.504 a 2.940 bolivianos, lo que implica un crecimiento del 17%. Dicha evolución provocó que en el periodo de análisis el ingreso promedio real de los formales apenas alcanzara un incremento del 2%, resultado que hizo más evidente la diferencia entre ambos sectores respecto a su comportamiento salarial. Por otro lado, es importante reconocer que el 2015 se produjo un quiebre a escala nacional en la trayectoria, puesto que el ingreso real de ambos sectores se redujo en 8% y 7%, respectivamente, consecuencia de factores como el contexto económico desfavorable, una menor demanda laboral y el incremento del desempleo.

Gráfico 10: Ingreso laboral real de los trabajadores formales e informales (2006-2015)  
(En bolivianos de 2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).  
Nota: Se consideró a los trabajadores de 15 a 64 años y no se incluyó a las trabajadoras del hogar.

### 1.2.6. RELACIÓN ENTRE LAS BRECHAS DE GÉNERO Y DE DESEMPLEO

La evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo, diferenciadas por género, mostró que la participación masculina fue sistemáticamente más alta que la femenina y que la brecha entre ambos géneros

tendió hacia el crecimiento (véase la tabla 4). El 2006, la participación femenina fue 19% más baja que la masculina; nueve años después, la diferencia se amplió en 7%, revelando que la brecha de participación, lejos de cerrarse, se había abierto. En promedio, entre el 2006 y el 2012, la tasa de participación masculina fue de alrededor del 84%, mientras que en el mismo periodo la participación promedio femenina fue del 64%. En general, entre el 2012 y el 2015, ambas participaciones disminuyeron, alcanzando un nivel promedio del 83% y del 61%, respectivamente. Ese comportamiento podría estar indicando que el impulso que la participación femenina recibió en el mercado laboral –sobre todo en el urbano–, en décadas pasadas,<sup>8</sup> sufrió una desaceleración.

Las variaciones interanuales de la participación femenina fueron, en general, más pronunciadas que las de la participación masculina. Su desarrollo resultó ser más que proporcional que en el caso de los hombres durante los periodos de crecimiento económico y se redujo más pronunciadamente cuando el crecimiento era elevado. No obstante, el comportamiento del segmento femenino el 2015 fue opuesto a lo esperado porque, en vez de aumentar su participación –como ocurrió durante la crisis del 2009–, tomó un carácter prociclo y disminuyó de modo acentuado. Dicha información permite intuir cierta resiliencia que muchas familias adquirieron durante el auge económico, lo cual, a su vez, provocó un incremento en los ingresos familiares y del ahorro, gracias a la incorporación más efectiva de sus miembros en el mercado laboral y, en menor medida, a las políticas sociales que tuvieron un efecto estabilizador en el ingreso, posibilitando a la población enfrentar *shocks* de ingresos,<sup>9</sup> por lo menos a corto plazo.

---

8 En 1985, la brecha de género en las principales ciudades de Bolivia fue del 28%; el 1997, se redujo al 19%.

9 Se destaca que no solo el comportamiento de la participación presentó una modificación; también lo hizo la proporción de personas que tenía un segundo empleo.

Tabla 4: Principales indicadores del mercado laboral según género (2006-2015)  
(En porcentajes)

Año	Nacional			Mujeres			Hombres		
	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación
2006	5,5	71,0	75,1	6,4	61,6	65,9	4,7	80,9	84,9
2007	5,6	68,5	72,6	6,6	58,6	62,8	4,8	79,5	83,4
2008	3,1	71,4	73,7	4,0	62,0	64,6	2,2	81,7	83,6
2009	3,5	71,6	74,2	4,6	62,4	65,4	2,7	81,4	83,7
2011	2,8	72,3	74,4	3,5	62,4	64,7	2,3	82,6	84,5
2012	2,5	69,2	70,9	3,4	58,4	60,5	1,7	80,9	82,3
2013	3,1	69,6	71,8	3,9	59,3	61,8	2,5	80,7	82,7
2014	2,5	71,9	73,8	3,4	61,4	63,6	1,8	83,0	84,5
2015	3,8	66,7	69,3	4,7	54,2	56,8	3,2	79,7	82,4

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Nota: Se consideró a la población de 15 a 64 años.

Respecto al tema del desempleo, se encontró una clara feminización. Esa característica fue una constante a lo largo del periodo analizado y reveló el mayor grado de libertad que tienen en la actualidad las mujeres –gracias a que los hogares alcanzaron una mejor situación económica– al elegir un trabajo y el alcance de niveles de educación más altos que elevaron su costo de oportunidad. Asimismo, el desempleo también se constituye en una evidencia no trivial de la existencia de discriminación en el mercado laboral. No obstante, y a pesar de la diferencia que existe entre los índices de desempleo de las mujeres y de los hombres, se rescata una ligera tendencia al cierre de esa brecha.

### 1.2.7. CONTRASTE ENTRE EL DESEMPLEO Y LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN

Según los datos de las Encuestas de Hogares, entre el 2006 y el 2015, la población juvenil<sup>10</sup> creció en aproximadamente 220 mil personas. A pesar de ello, su peso relativo en el total poblacional varió poco: solo fluctuó en

10 Se adopta la definición de ‘joven’ planteada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en ocasión de la celebración del Año Internacional de la Juventud: “personas que tienen entre 15 y 24 años de edad” (véase: [http://www.cinu.mx/minisitio/UNjuventud/preguntas\\_frecuentes](http://www.cinu.mx/minisitio/UNjuventud/preguntas_frecuentes), fecha de consulta: 26 de

aproximadamente un 18%. En cuanto a su participación en el mercado laboral (véase la tabla 5), esta siguió la tendencia decreciente del resto de la población, aunque mostrando una intensidad diferente. Debe destacarse que la tasa global de participación de los adolescentes se redujo más marcadamente que la de los adultos jóvenes, lo que podría estar revelando que la proporción de jóvenes que se dedicaba solamente al estudio iba en aumento.<sup>11</sup> Desde esa perspectiva, la caída de la participación de los jóvenes en el mercado laboral puede ser entendida como positiva, dado que si más jóvenes se dedican al estudio también están mejorando sus habilidades para una futura mejor inserción en el ámbito profesional.

Tabla 5: Principales indicadores del mercado laboral según el segmento de edad (2006-2015)  
(En porcentajes)

Año	Nacional			15 a 19 años			20 a 24 años			25 a 64 años		
	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación
2006	5,5	71,0	75,1	9,2	42,5	46,8	10,5	60,2	67,3	4,1	81,3	84,7
2007	5,6	68,5	72,6	10,0	40,5	45,0	12,9	53,4	61,3	3,7	80,0	83,1
2008	3,1	71,4	73,7	6,6	40,2	43,0	6,6	58,9	63,1	2,0	82,6	84,3
2009	3,5	71,6	74,2	7,4	37,5	40,4	5,2	61,0	64,4	2,8	82,7	85,1
2011	2,8	72,3	74,4	6,6	41,0	43,9	5,9	59,7	63,4	1,8	82,7	84,3
2012	2,5	69,2	70,9	3,8	32,0	33,2	4,7	57,3	60,1	2,0	81,0	82,6
2013	3,1	69,6	71,8	7,9	34,3	37,2	6,2	54,4	57,9	2,2	80,7	82,5
2014	2,5	71,9	73,8	5,0	40,8	42,9	5,9	58,5	62,1	1,7	81,8	83,3
2015	3,8	66,7	69,3	9,0	30,6	33,6	7,4	53,7	58,0	2,8	77,8	80,0

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Nota: Se consideró a la población de entre 15 a 64 años.

Según se puede advertir en la tabla anterior, en el segmento de edad de 20 a 24 años, la tasa de desempleo era más alta que la de los adultos. En gran parte de los años considerados en este estudio, el porcentaje de jóve-

septiembre de 2018). En el análisis, se distinguen dos categorías: de 15 a 19 años o adolescentes y de 20 a 24 años o adultos jóvenes.

11 Aunque también debe considerarse la posibilidad de un incremento en el grupo de jóvenes que ni estudia ni trabaja.

nes desempleados superaba e incluso duplicaba el registro para el rango de la población adulta, demostrando así que el mercado laboral concentraba su demanda en la mano de obra con mayor experiencia. Tras un incremento en el 2007, dicha tasa de desempleo se redujo notablemente entre los años 2007 y 2012, pasando del 10% al 4% en el caso de los adolescentes y del 13% al 5% en el caso de los adultos jóvenes. En el segmento de la población adolescente, esa reducción vino de la mano de un moderado descenso de la ocupación (del 41% al 32%) y con variaciones prociclo en la tasa de participación (del 45% al 33%). En el segmento de adultos jóvenes, la reducción en el desempleo estuvo acompañada por un comportamiento errático de la tasa de ocupación y, como ya se mencionó, de una reducción en la tasa global de participación.

A partir del 2013, al igual que los indicadores promedio nacionales, los indicadores laborales de los jóvenes se vieron afectados por el entorno económico negativo, cuyo principal impacto fue el notable crecimiento del desempleo, el cual el 2015 alcanzó el 9% en el tramo de los adolescentes y el 7% en el segmento de los adultos jóvenes, niveles que solo pueden ser comparados con los del 2007.

### 1.2.8. DATOS A DESTACAR

Los resultados obtenidos durante el estudio permiten destacar lo siguiente:

- A nivel nacional, la población en edad de trabajar se incrementó aproximadamente en cinco puntos porcentuales durante el periodo 2006-2015, con una mayor concentración en las áreas urbanas.
- La tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar presentó una tendencia decreciente que, sumada a una menor tasa de dependencia económica, evidencia la cercanía del bono demográfico.
- Entre los años 2006 y 2012, el desempleo se redujo notablemente (del 6% al 3%) como consecuencia de un ciclo en el que la creación de empleo creció y presentó tasas más altas que la participación laboral. A partir del 2013, el desempleo se incrementó, llegando el 2015 al 3,8%, mientras que la tasa de ocupación se tornó errática y se desaceleró, y la participación tuvo una tendencia decreciente.
- La creación de empleo en el periodo 2006-2012 refundó una mayor formalidad. Asimismo, el porcentaje de trabajadores formales respecto al total de ocupados se incrementó del 28% al 33% entre el 2006 y el 2013. De igual manera, la desaceleración de la creación de

empleo a partir del 2013 elevó la informalidad en los últimos años estudiados (del 64% al 67%).

- El crecimiento del empleo se concentró en el sector terciario, sobre todo en los rubros de la construcción y del comercio.
- En el sector informal, los ingresos laborales promedio mejoraron de manera importante.
- El análisis por género mostró que la participación masculina fue sistemáticamente más alta en comparación con la participación femenina, que el desempleo era más alto entre las mujeres y que las brechas de género seguían una tendencia a crecer en el tiempo.
- Pese a la menor participación de los jóvenes en el mercado laboral, las tasas de desempleo de ese grupo poblacional eran altas. Sin embargo, tal dato podría ser el resultado de una mayor asistencia al sistema educativo, con ventajas en futuras inserciones en el mercado laboral.

### 1.3. APROXIMACIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA AL EMPLEO DE CALIDAD

#### 1.3.1. DEFINICIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

La discusión teórica sobre el concepto ‘calidad de empleo’ se remonta a la década de 1960 y se desprende de las discusiones sobre cómo medir la categoría ‘calidad de vida’. Desde entonces, y a pesar del carácter investigativo difuso, ese concepto evolucionó desde la noción de ‘calidad de vida laboral’<sup>12</sup> –desarrollada entre 1960 y 1970, basada principalmente en la evaluación del propio trabajador sobre su puesto laboral y, por tanto, de marcado carácter subjetivo– hacia el debate sobre lo que debería entenderse por un ‘buen trabajo’<sup>13</sup> o por ‘calidad del puesto de trabajo’.<sup>14</sup> Tales conceptos se manejaron de 1980 a 1990, hasta que colapsaron a inicios del siglo XXI,

12 En ese marco, Stanley Seashore (1974) define un trabajo como “bueno” si tiene atributos que son valorados por el trabajador y que lo conducen a obtener una satisfacción laboral, entendiendo esta última a partir del grado de satisfacción y de bienestar físico, psicológico y social que el trabajador experimenta en su labor y en su entorno laboral.

13 Este enfoque, impulsado por psicólogos, retoma básicamente las características vinculadas con las tareas laborales individuales, entre ellas la variedad del trabajo y el desafío que implican, cuán significativas son, el grado de autonomía que permiten y la posibilidad de trabajar en equipo, entre otras (Hackman y Oldham, 1975).

14 Este concepto fija su interés en la seguridad laboral, el tiempo y la programación del trabajo, así como en los esquemas de control laboral (Karasek y Theorell, 1990).

siendo reemplazados por dos de carácter más bien normativo y que, a menudo, se usan indistintamente:

- ‘Trabajo decente’,<sup>15</sup> concepto propiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que puede ser resumido en cuatro aspectos: crear trabajo, garantizar los derechos laborales, ampliar la protección social y promover el diálogo social (Burchell *et al.*, 2014).
- ‘Calidad del empleo’,<sup>16</sup> término planteado por la Unión Europea en el Seminario Internacional sobre la Medida de la Calidad del Empleo (2007), el cual propone cuatro aspectos como principios garantes: salarios justos, protección contra los riesgos para la salud en el trabajo, derechos de los trabajadores al momento de hacer valer sus intereses y a participar, modalidades de organización de trabajo favorables a la familia y empleo suficiente.

A modo de complementar esas aproximaciones está el enfoque de capacidades de Amartya Sen (1999), quien define como ‘empleo de calidad’ el que promueve o mejora efectivamente las capacidades que tienen las personas para alcanzar aquellos “funcionamientos” que valoran. Por tanto, según esa perspectiva, las características del empleo son importantes solo en la medida en que contribuyen a un aumento de las capacidades del trabajador.

Está claro que existen diferencias entre tales aproximaciones, como el marcado carácter normativo del trabajo decente o el fuerte sesgo de la institucionalidad laboral del planteamiento de la Unión Europea, pero también están presentes elementos comunes que sirven como guía para este estudio:

- La calidad del empleo es el resultado de un proceso que recibe la influencia de diferentes factores, muchos de los cuales son propios del grado de desarrollo económico del país en cuestión y que, por tanto, producen un concepto que no puede ser único y mucho menos estático.

---

15 Concepto definido por la OIT (s. f.) como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

16 Véase: Comisión Europea (2008).



- El concepto de ‘calidad del empleo’ es fundamentalmente multidimensional, de modo que no puede ser explicado a partir de una única variable o característica.
- Si bien la multidimensionalidad es un punto central al definir la calidad del empleo, se reconoce que no todas las dimensiones de interés pueden ser observadas y medidas objetivamente, ya sea porque exigen incorporar la percepción del trabajador y, consecuentemente, están sujetas a las percepciones subjetivas, o porque no se cuenta con datos que permitan su medición.

La literatura sobre el tema deja ver que la aplicación empírica de esos conceptos se separa en dos grupos: el de aquellos que mediante el análisis individual de tipo estadístico de un grupo más o menos amplio de variables se aproximan a la situación del mercado laboral en términos de calidad y el que quienes focalizaron sus esfuerzos en la construcción de un indicador de calidad, a partir de diferentes metodologías de agregación y de síntesis de la información. En este último grupo, se destacan y se diferencian dos subgrupos: el de aquellos que asignan ponderaciones de manera relativamente *ad hoc* a cada dimensión en la que se basan para construir un índice agregado y el de quienes en sus estudios se inclinan por el uso de técnicas de análisis multivariable y asumen los ponderadores en función de las características de la distribución de cada una de las variables utilizadas.

Ambas aproximaciones están presentes en la escasa literatura desarrollada para Bolivia. Por ejemplo, el trabajo de Carmen Rosa Marull (2012), en el que construye índices sintéticos de calidad del empleo utilizando información de las Encuestas de Hogares del INE de los años 2001, 2004 y 2007, se enmarca en el primer grupo. Las dimensiones que considera la autora son las remuneraciones provenientes del trabajo, la jornada laboral, la estabilidad laboral, la protección social, la salud y la seguridad. Marull propone tres índices de calidad: el primero para el conjunto de ocupados, compuesto por las dimensiones relativas a las remuneraciones provenientes del trabajo y a la jornada laboral; el segundo desarrollado para el caso de los trabajadores asalariados, que suma la estabilidad laboral y la protección social a las dos dimensiones anteriores; y el tercero para el grupo de trabajadores independientes, que incluye, además de las remuneraciones provenientes del trabajo y la jornada laboral, las dimensiones de salud y de seguridad. Los resultados obtenidos por la autora muestran que entre el 2001 y el 2007, en Bolivia, se dio una mejora generalizada de la calidad del empleo tanto para los trabajadores asalariados como para los independientes. Esto como consecuencia de un incremento de las remuneraciones, de la ampliación de la cobertura de la seguridad social, de la disminución del subempleo y de la reducción de la inestabilidad laboral, además de mejoras

en la seguridad laboral, sobre todo entre los trabajadores independientes y las mujeres. A modo de conclusión, Marull deja claro que, a pesar de tales progresos, la calidad del empleo presentaba serias limitaciones, las cuales estaban concentradas en el sector de los trabajadores independientes, en respuesta a la precariedad salarial.

El estudio de Elizabeth Jiménez del año 2010 se inscribe en la segunda aproximación y analiza la calidad del empleo desde un enfoque de mercados segmentados y con técnicas multivariantes que permiten identificar aquellos segmentos de “buenos” y de “malos” empleos. En el caso del empleo urbano –asalariado y trabajo independiente–, la autora utiliza siete categorías para caracterizar la calidad del empleo en esas áreas: el acceso a la pensión de vejez, la estabilidad laboral, la negociación colectiva, la precariedad del empleo, la seguridad laboral, la preferencia por el trabajo que se desempeña y el grado de satisfacción respecto a él. La información utilizada corresponde a la Encuesta de Hogares 2005 y para abordar el caso del empleo rural la autora recurre a información del 2003, recolectada por el Proyecto Market Access for Poverty Alleviation (MAPA) de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el cual solo permite analizar una parte del sector rural boliviano (la región de los llanos queda fuera del estudio). Las variables empleadas por Jiménez para caracterizar el empleo en esas zonas son la categoría ocupacional y la condición de ocupación, que implican una limitación en su intento de aproximarse a la categoría ‘calidad de empleo’. El estudio también agrupa a los ocupados, mediante la técnica de conglomerados jerárquicos, en tres categorías de empleo definidas de manera *ad hoc*: buenos, malos y regulares. Dicha clasificación es realizada de manera separada para los asalariados y los trabajadores independientes de las áreas urbanas, y para los trabajadores rurales de los centros poblados y de las áreas dispersas. Sus resultados muestran que los buenos empleos, para el caso de los asalariados y de los trabajadores independientes urbanos, están asociados con niveles elevados de estabilidad laboral y de protección social y con una alta satisfacción del empleado respecto a su ocupación. En el otro extremo, se encuentran aquellos asalariados sin protección social alguna, con ocupaciones marcadamente inestables y que manifiestan una baja satisfacción respecto al trabajo que desempeñan. En el caso de los ocupados de los centros poblados del área rural, los empleos identificados como buenos están concentrados, en su totalidad, en el sector público y en las empresas privadas, mientras que los malos empleos corresponden con las ocupaciones de obrero y con los empleos en el sector agrícola local. Para los trabajadores rurales de comunidades campesinas, los malos empleos se localizan en el rubro de la agricultura y en el sector de la construcción.

Finalmente, Beatriz Muriel y Horacio Vera (2014) presentan un análisis estadístico que permite contextualizar las condiciones laborales en

Bolivia, con el fin de conocer si estas se aproximan a lo que la OIT define como “empleo digno”. Su informe muestra que la población asalariada enfrenta mejores condiciones laborales que sus pares –los no asalariados– y reconoce que ambas categorías son distantes de lo que se considera como empleo digno.

### 1.3.2. MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Como se anticipó, no existe una definición única del concepto de ‘calidad del empleo’, lo que, sumado a su intrínseco carácter multidimensional, hace que su medición no sea una tarea fácil. En ese sentido, se entiende que ninguna variable por sí sola puede resumir la calidad del empleo y que, consecuentemente, cualquier indicador que se use para aproximarse a dicho concepto deberá darse en función de las dimensiones que se consideren más relevantes y de la disponibilidad de información.

La literatura muestra que la multidimensionalidad del concepto derivó en la construcción de índices sintéticos que permitieran resumir las distintas dimensiones en un solo punto, a fin de facilitar la interpretación y la comparación. Dicho constructo estuvo generalmente vinculado con los análisis de la pobreza multidimensional; a esto se agrega que la pobreza y el empleo son dos fenómenos similares conectados económicamente (Huneus, Landerretche y Puentes, 2012). Por tal razón, la creación de un índice de calidad del empleo puede fundamentarse en los métodos sintéticos desarrollados para examinar la pobreza. Partiendo de esa premisa, el presente estudio plantea el uso de conjuntos difusos –técnica empleada comúnmente para estudiar la pobreza multidimensional–, en la perspectiva de realizar una aproximación a un índice de calidad del empleo. Esa metodología puede ser pensada como un punto intermedio entre las aproximaciones cualitativas y las cuantitativas, pues combina la “precisión” del análisis cuantitativo con el “conocimiento sustantivo” del análisis cualitativo (Ragin, 2005). El método es sencillo pero profundo en su alcance. Se inicia identificando el grado de pertenencia de un determinado elemento (un individuo) con cada conjunto difuso (el indicador o la dimensión). Ese grado de pertenencia está definido entre los rangos 0 y 1, siendo el valor 0 equivalente a la exclusión total y el valor 1 a la inclusión plena. A diferencia del análisis convencional, la pertenencia no solo toma los valores discretos de la forma –si pertenece es igual a 1 y si no pertenece es igual a 0–, sino que, por estructura, también puede tomar los valores intermedios entre el 0 y el 1.

Aunque existen diferentes criterios para definir la pertenencia a un conjunto difuso, en la presente investigación se utiliza la aproximación metodológica propuesta por Bruno Cheli y Achille Lemmi (1995), la misma que es

conocida como *totally fuzzy and relative* (totalmente difuso y relativo). En ese marco, el grado de “privación relativa de un individuo en cada indicador depende de la posición que ocupa en la distribución de ese indicador y de la importancia relativa de cada indicador en relación al resto” (*ibid.*). Entonces, si se supone que existen  $X_i$  individuos, donde  $i = 1, \dots, n$  y un vector de atributos donde  $j = 1, \dots, T$ , se puede definir  $A$  como un subconjunto difuso de  $X$ , tal que si  $X_i \in A$  el individuo  $i$  no tiene privación de ningún atributo. Si el grado de pertenencia de  $X_i$  al conjunto  $A$  puede expresarse como una función  $\mu_A$  que toma valores en el  $[0,1]$ , entonces  $A$  será un subconjunto difuso que puede expresarse como:

$$A = \left\{ \left( x_i, \mu_A(x_i) \right), x_i \in X \right\}$$

La función de pertenencia  $\mu_A$  se define como  $\mu_A(x_{ij}) = 0$  si no pertenece al subconjunto difuso  $A$ , como  $\mu_A(x_{ij})$  si pertenece parcialmente al subconjunto difuso  $A$ ; y como  $\mu_A(x_{ij}) = 1$  si pertenece de forma completa al subconjunto difuso  $A$ . Nótese que  $\mu_A(x_{ij})$  no es más que una medida de privación a nivel individual para el caso del indicador  $j$ . Para evitar arbitrariedades en la definición de los umbrales<sup>17</sup> de pertenencia, se propone, siguiendo la tradición de Sara Lelli (2001), definir el índice de privación a partir de la función de distribución acumulada. Es decir:

$$\mu_A(x_{ij}) = \mu_A(x_j^k) = 0 \quad \text{si } x_{ij} = x_j^k; K = 1$$

$$\mu_A(x_{ij}) = \mu_A(x_j^k) = \mu_A(x_j^{k-1}) + \frac{F(x_j^k) - F(x_j^{k-1})}{1 - (x_j^1)} \quad \text{si } x_{ij} = x_j^k; K > 1$$

$$\mu_A(x_{ij}) = \mu_A(x_j^k) = 1 \quad \text{si } x_{ij} = x_j^k; K = K$$

Donde  $k = 1, \dots, K$  son las categorías de la variable  $j$  que dan cuenta del riesgo de privación y  $F(\cdot)$  la distribución acumulada de la variable  $j$  ordenada según  $K$ . Es importante notar que la noción de frecuencia, implícita en este algoritmo, permite que la función de pertenencia  $\mu_A$  dependa únicamente de la evidencia empírica; aunque se reconoce que no elimina el sesgo subjetivo que tiene implícita la elección del algoritmo como tal. El procedimiento

17 La elección *a priori* de los umbrales es uno de los temas más criticados cuando se trabaja con índices sintéticos.

de agregación que se propone es el promedio de operadores difusos, de esa manera, el índice de calidad del empleo (ICE) está definido como:

$$ICE = 100 * \frac{\sum_{j=1}^T \mu_A(x_{ij}) w_j}{\sum_{j=1}^T w_j}$$

Siendo T el total de las dimensiones consideradas y  $w_j$  la ponderación que se le asigna a cada dimensión. Este último parámetro está construido en línea con la generalización propuesta por Bruno Cheli y Achille Lemmi (1995); es decir, utilizando el logaritmo normalizado de la inversa de la proporción difusa de los individuos con cierto grado de calidad del empleo respecto a la dimensión j:

$$w_j = \ln \left[ \frac{1}{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \mu_A(x_{ij})} \right]$$

Resaltan en el ponderador  $w_j$  dos aspectos. Primero, el denominador representa la proporción difusa de individuos: aquellos con cierto grado de calidad respecto a la variable j. Segundo, por el tipo de construcción, el ponderador no asigna demasiado peso a aquellas características que son poco frecuentes; en otras palabras, es robusto frente a la inclusión de dimensiones que solo son relevantes para una pequeña minoría de la población. Nótese que las especificaciones utilizadas para la construcción del índice de calidad hacen que este varíe únicamente en el intervalo (0, 100), siendo la puntuación más alta equivalente a un mejor nivel de calidad del empleo. Hacia el extremo, un empleo que presenta privaciones en cada una de las dimensiones consideradas deberá tener un índice de 0, mientras que si el índice alcanza un nivel de 100 quiere decir que el ocupado no presenta ningún problema en términos de calidad de empleo.

Respecto a las ventajas que proporciona el uso de este procedimiento, pueden mencionarse las siguientes:

- Evita la definición de pesos *a priori* (calibración) y, más bien, usa un esquema de ponderación que es sensible a la frecuencia de cada atributo, otorgando un peso menor a aquellas características que son poco usuales en el contexto analizado.

- Respecto al punto anterior, de manera indirecta, las funciones de pertenencia que se definen son controladas por el entorno social en el que las personas desarrollan su actividad y, en consecuencia, no está basado únicamente en las ponderaciones asignadas a cada dimensión.
- Muestra una flexibilidad al momento de trabajar con variables discretas.
- Permite la construcción de un amplio matiz de grados de pertenencia, posibilitando la coexistencia de factores positivos y negativos que la determinan, reflejando, paralelamente, los aspectos complejos y, a veces, contradictorios de los fenómenos sociales.

Finalmente, se reconoce que la capacidad explicativa de la lógica difusa, al igual que en otros procedimientos, depende, sobre todo, del alcance y de la combinación de las variables consideradas, de modo que los resultados logrados son indicativos y no concluyentes.

### 1.3.3. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Idealmente, según Federico Huneus, Oscar Landeretche y Esteban Puentes (2012), la medición de la calidad del empleo debería incluir elementos que reflejen tanto la oferta como la demanda de trabajo, ya que ambos aspectos están interrelacionados y se complementan cuando se piensa en la calidad del empleo. La literatura sobre el tema recomienda que, antes de abordar las dimensiones, se consideren también las perspectivas subjetiva y objetiva, aunque la carencia de datos hace que lo ideal deba ser pensado a partir de lo factible. De ese modo, teniendo como base una revisión de la literatura regional y nacional,<sup>18</sup> y tomando como restricción la información disponible en las Encuestas de Hogares, en el presente estudio se identificaron cinco dimensiones que sirvieron para la construcción de tres índices de calidad:

- *Suficiencia del ingreso laboral*: La literatura reconoce que el ingreso laboral, definido como el total de las remuneraciones monetarias y en especie percibidas por un individuo en su ocupación principal, es uno de los principales aspectos vinculados con la calidad del

---

18 La revisión de la literatura evidencia el uso de un conjunto de variables/dimensiones casi de forma generalizada. Básicamente, los trabajos se sustentan en el ingreso (salarial y no salarial), en el derecho a la seguridad social (de largo y de corto plazo), en la extensión de la jornada laboral (horas trabajadas en la semana) y en la defensa de los derechos individuales y colectivos (modalidad contractual y sindicalización).

empleo. Esto en tanto que una persona básicamente trabaja para asegurar el bienestar económico propio y el de su familia, lo que, en general, se concreta a partir del uso del ingreso laboral. Si los ingresos recibidos son menores al mínimo necesario para asegurar ese objetivo, se evidencia una situación de pobreza. En ese marco, determinar si los ingresos laborales permiten cubrir mínimamente las necesidades básicas de una familia ayuda a elaborar una aproximación de la calidad del empleo. Los criterios que se asumen están basados en cuatro valores referenciales construidos respecto a la línea de pobreza y que definen la posibilidad de cubrir las necesidades básicas de una familia de dos a cuatro miembros.

- *Jornada laboral*: Esta dimensión está compuesta por tres variables. La primera es la extensión temporal de la jornada laboral, es decir, las horas trabajadas en la semana, contando tanto las de la ocupación principal como las de la actividad secundaria. La literatura muestra un consenso respecto a que las jornadas laborales largas implican deterioros en la salud física y mental del trabajador, y a que dicha situación incide negativamente en la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida familiar. Por otro lado, las jornadas laborales más cortas que el promedio pueden influir en la reducción del ingreso laboral y en la insatisfacción con el empleo, en el caso de que el trabajador desee y esté dispuesto a trabajar más horas.

Englobando estos elementos, el presente estudio adopta como base para la categorización de la jornada laboral el Convenio sobre Horas de Trabajo de 1919 –acordado por la mayoría de las naciones del mundo–, el cual establece que la jornada laboral normal no debe exceder las ocho horas diarias o 48 horas semanales. Adicionalmente, para considerar la insatisfacción del empleado, que podría implicar trabajar pocas horas cuando se desea trabajar más, se incluye en esta dimensión la condición del individuo con relación al subempleo visible.<sup>19</sup> La inclusión de esa variable otorga un acercamiento subjetivo a la calidad del empleo, puesto que refleja una valoración del trabajador sobre su puesto laboral.

La dimensión se completa teniendo en cuenta el número de empleos: tener más de un empleo puede deberse a una variedad de motivos, como un ingreso de la ocupación principal que no cubre las necesidades del hogar o una estrategia de diversificación y de reducción del riesgo, puesta en práctica ante ingresos

---

19 El subempleo invisible agrupa a las personas que trabajan menos de 40 horas a la semana y que desean y pueden trabajar más tiempo.

fluctuantes y/o la estacionalidad del empleo. No obstante, sin importar la razón, tener múltiples actividades genera costos en la asignación de tiempo, llegando inclusive a comprometer el balance entre la vida privada y la vida laboral,<sup>20</sup> y a ocasionar riesgos en la salud –debido al incremento en la probabilidad de estrés emocional y físico originado por la interacción con diferentes grupos de trabajo en entornos distintos–, y pudiendo ser considerada como una *proxy* de mala calidad del primer empleo en términos de ingresos.<sup>21</sup>

- *Estabilidad laboral:* Como argumenta Carmen Rosa Marull (2012), la estabilidad laboral es un aspecto importante de la calidad del empleo, dado que no solo engloba la garantía de un ingreso con estabilidad temporal, sino que le evita al trabajador costos de naturaleza emocional, entre ellos el estrés causado por la falta de un empleo, la alta rotación laboral y la interrupción del proceso de acumulación de capital humano.

En este informe, se toma la estabilidad laboral a partir de dos variables: la primera está referida al tipo y al término de la relación contractual en la actividad principal del individuo, y la segunda tiene que ver con la antigüedad en el trabajo, medida por el número de años que un individuo trabaja en la empresa, institución, negocio o lugar en el cual realiza su actividad principal. En el primer caso, se asume que es preferible contar con un contrato escrito de término indefinido, dado que esto implica tener ventajas en términos de defensa de los derechos laborales; al respecto, es preciso puntualizar que las limitaciones en la información obligan a considerar para esta variable solamente a los trabajadores dependientes catalogados como obreros y empleados. En el segundo caso, se considera que tener una mayor antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde se trabaja, siguiendo a Peter Auer, Janine Berg y Christoph Ernst (2007), está correlacionado de manera positiva con una mayor seguridad del empleo y con una mayor productividad laboral.

---

20 Esta cuestión alcanza más relevancia si se piensa en el caso de las mujeres trabajadoras, en tanto que ellas son, por lo general, las responsables del hogar.

21 Aunque también se debe reconocer que esta variable puede reflejar los intereses o las necesidades específicas del ocupado que no están vinculadas con la calidad del primer empleo. Así, por ejemplo, un alto número de dependientes implica la necesidad de un ingreso mayor, lo cual puede influir en la necesidad de conseguir un segundo trabajo. Sin embargo, el costo emocional y físico no dejan de ser factores válidos por sí mismos.



- *Protección social*: Se considera que cuanto mayor sea el grado de protección social derivada del trabajo, mayor será la calidad del empleo. Básicamente, la dimensión de protección social puede ser entendida como la protección ofrecida a una persona en la vejez, mediante el sistema de pensiones, y ante las enfermedades, por medio del sistema de seguros de salud. Las limitaciones de información hicieron que en este estudio el acercamiento a esta dimensión fuera solamente a partir de la afiliación al sistema de pensiones. Dicha cobertura es la que permite al trabajador contar con un ingreso al momento de su retiro y estar cubierto ante eventualidades como los accidentes laborales. Nuevamente, las limitaciones en términos de datos obligaron a considerar tan solo a los dependientes categorizados como obreros o empleados.
- *Seguridad en el trabajo*: Esta dimensión se refiere a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores (Marull, 2012). En ese sentido, un empleo de calidad está relacionado con las condiciones laborales que brindan seguridad a los trabajadores. Dada la falta de información, se optó por aproximarse a esta dimensión identificando el lugar en el cual el trabajador realiza sus actividades laborales, categorizado como ocupado por cuenta propia en el área urbana. Se asume que aquellas actividades realizadas en la calle o de manera ambulante representan un mayor riesgo laboral, frente a aquellas que se realizan en un lugar fijo.

La tabla 6 detalla los criterios de construcción de cada una de las dimensiones descritas:

Tabla 6: Dimensiones, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo

Dimensión	Variable	Categoría
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral de la actividad principal y de la secundaria (todos los ocupados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajador no remunerado</li> <li>- Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza</li> <li>- Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces línea de pobreza</li> <li>- Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza</li> </ul>
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal y en la actividad secundaria (todos los ocupados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de 48 horas a la semana</li> <li>- Entre 31 y 48 horas a la semana</li> <li>- Menos de 31 horas a la semana</li> </ul>
	Subempleo por horas (todos los ocupados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más horas y está disponible para hacerlo</li> <li>- No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo</li> </ul>
	Número de empleos (todos los ocupados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de un empleo</li> <li>- Un único empleo</li> </ul>
Estabilidad laboral	Relación contractual actividad principal (solo obreros y empleados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No firmó contrato</li> <li>- No firmó contrato pero tiene compromiso por obra/trabajo</li> <li>- Firmó contrato a término</li> <li>- Tiene contrato indefinido</li> </ul>
	Antigüedad en la ocupación principal (todos los ocupados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja</li> </ul>
Protección social	Afiliación a un seguro de largo plazo (solo obreros y empleados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No afiliado</li> <li>- Afiliado</li> </ul>
Seguridad en el trabajo	Lugar de trabajo actividad principal (solo independientes urbanos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calle</li> <li>- Domicilio</li> <li>- Puesto móvil</li> <li>- Puesto fijo, local o terreno exclusivo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que, en todos los casos, las categorías que determinan cada dimensión están codificadas de modo tal que el valor más alto se relaciona con una mejor calidad del empleo. Finalmente, y debido a la heterogeneidad y a la debilidad en la disponibilidad de información, se decidió construir tres índices de calidad:

- El primero se calcula para el total de ocupados y está compuesto por las dimensiones características del ingreso laboral, la jornada laboral

- y la estabilidad laboral. En esta última dimensión, solo se considera la variable de antigüedad en el empleo.
- El segundo se construye únicamente para los trabajadores asalariados pertenecientes a las categorías de empleados y de obreros. Este índice considera en su estimación el ingreso laboral y la jornada laboral. A la dimensión estabilidad laboral se suma información sobre el tipo y la duración de la relación contractual y se incorpora la dimensión referida a la protección social.<sup>22</sup>
  - El tercero es el más limitado y abarca solo a los trabajadores independientes del área urbana. Se construye a partir de la información para el primer índice y la consideración de la dimensión sobre la seguridad en el trabajo, cuya *proxy* es el lugar donde el trabajador se desempeña.

Es importante señalar que esos tres índices no son comparables entre sí, dado que están contruidos para poblaciones y dimensiones diferentes. Por tanto, en el análisis que se presenta a continuación, se exponen de forma separada. Adicionalmente, es preciso recalcar que los índices están calculados para la muestra de ocupados con información completa respecto a los requerimientos particulares de cada una de las dimensiones consideradas.

## 1.4. CALIDAD DEL EMPLEO

### 1.4.1. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA EL TOTAL DE LOS OCUPADOS

Las estadísticas descriptivas de las variables consideradas en la construcción del índice de calidad del empleo para el total de ocupados pueden verse en la tabla A-2 del anexo 1. El gráfico 11 muestra los resultados del índice de calidad del empleo para el conjunto de la población ocupada de 15 a 64 años de edad. Sobre esa información, es preciso remarcar que únicamente se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: ingreso laboral, satisfacción laboral y estabilidad laboral –considerada solo a partir de la variable de antigüedad en la empresa, institución, negocio o donde se trabaje–, por lo que en la lectura de este índice se debe tener siempre en mente tal restricción.

---

22 Si bien en las encuestas se preguntó a todos los ocupados sobre su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), la falta de respuesta en el caso de los trabajadores por cuenta propia es elevada por lo que se decidió considerar únicamente a los dependientes categorizados como obreros o empleados.

El índice de calidad del empleo para el total de ocupados permite advertir la deficiencia en la calidad del empleo que entre el 2006 y el 2015, en promedio, se situaba en aproximadamente 53,4 puntos en una escala cuyo valor máximo es cien. La tendencia indica un cambio marginal pero significativo desde un punto de vista estadístico ocurrido entre esos años. En ese periodo, dicho índice mejoró en algo más del 0,7%; es decir, en una década, creció menos del 1%. El bajo crecimiento debe llamar la atención, ya que se esperaría una mejora mucho más pronunciada en un escenario favorable para la economía como lo fue el periodo 2006-2012. Paralelamente, es relevante notar que, desde una mirada estadística, no se validan los cambios significativos ocurridos entre años. A razón de ello, el análisis siguiente se concentra en evidenciar tales diferencias entre el 2006 y el 2015.

Gráfico 11: Índice de calidad del empleo del total de los ocupados (2006-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la tabla A-3 del anexo 1.

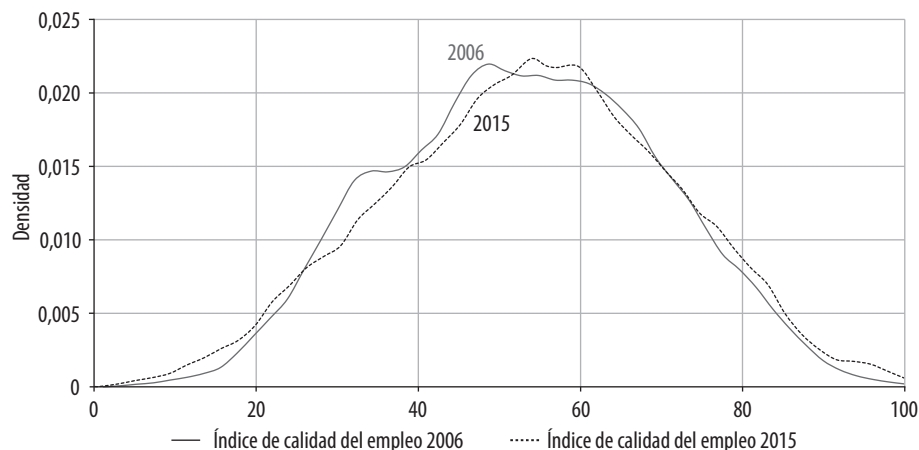
Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos. El valor para el año 2010 fue estimado como el promedio simple de los años contiguos. El intervalo de confianza es del 95%.

La desagregación por componentes permite ver que las dimensiones más influyentes eran las horas trabajadas y el ingreso laboral, aspecto que, en combinación con la mejora que exponen ambas variables, explica en gran medida el crecimiento en el índice de calidad del empleo (véase la tabla A-4 del anexo 1). A continuación, se observa cómo la proporción de ocupados con ingresos superiores a dos veces la línea de pobreza pasó del 41% al 61% y la proporción de ocupados con jornadas excesivas se redujo en dos puntos porcentuales (véase la tabla A-2 del anexo 1). Ya realizada la explicación sobre el crecimiento del índice de calidad del empleo, es posible comentar la marcada mejora en la proporción de

los ocupados en condición de subempleo visible que, entre el 2006 y el 2015, pasó del 7% al 2%. La participación en el crecimiento del índice de calidad del empleo de la variable de número de empleos es marginal, ya que a pesar de que muestra una mejora, su baja ponderación neutraliza su impacto. Finalmente, la dimensión de estabilidad laboral, considerada a partir del número de años de antigüedad, demuestra retrocesos marginales que, combinados con su baja ponderación, redundaron en un comportamiento neutro con relación al crecimiento del índice de calidad del empleo.<sup>23</sup>

La tabla A-3 del anexo 1 permite constatar que la diferencia entre la media y la mediana es mínima, dando a entender que no existían asimetrías significativas en la distribución. A partir del análisis comparativo de la distribución del índice de calidad del empleo entre el 2006 y el 2015, la mejora se concentró en el centro y en la cola alta de la distribución, sin afectar a aquellos localizados en la parte baja. En otras palabras, la mejora no llegó a quienes el 2006 ocupaban los empleos de peor calidad. Ambas características son fáciles de distinguir en el gráfico 12, en el cual la distribución del 2015 está por encima de la del 2006, alcanzando hasta algo más del percentil 20, y que, posteriormente, se desplaza hacia la derecha de la distribución de 2006.

Gráfico 12: Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos.

23 Para conocer la influencia de las variables de mayor peso en el índice de calidad del empleo, en el anexo 2 se presenta un análisis de la sensibilidad.

Un análisis según el género deja ver que las mujeres ocupan sistemáticamente empleos de menor calidad (véase la tabla 7), lo cual no es más que otra arista de la discriminación de género que ocurre en el mercado laboral boliviano.<sup>24</sup> La brecha de género pasó de 1,8 a 0,4 puntos entre el 2006 y el 2015. Esa mejora se debe, principalmente, a un estancamiento del índice de calidad del empleo de los varones y a un incremento del 2,8% en el índice de las mujeres. Dicho comportamiento es consecuencia de la existencia de mejoras más marcadas para las mujeres en las tres variables vinculadas a la jornada laboral. Así, mientras que la proporción de trabajadores varones con más de un empleo se redujo en un 7%, en el caso de las mujeres ese dato registró una disminución del 33%. Respecto al subempleo por horas, para los hombres disminuyó en el 67% y para las mujeres en el 69%. Finalmente, la proporción de ocupados con una jornada laboral extensa no presentó cambios para los hombres, pero descendió en un 12% en el caso de las mujeres (véase la tabla A-5 del anexo 1).

La brecha en la calidad del empleo entre las áreas urbana y rural (véase la tabla 7) se amplió como consecuencia de una mejora del índice de calidad del empleo en las urbes y su estancamiento en el campo. Entre el 2006 y el 2015, dicho índice urbano se elevó del 52,7 al 54,3, mientras que en el ámbito rural no mostró cambios, situándose alrededor del 52,5. Ese comportamiento halla su explicación en las mejoras que presentaron todos los indicadores en el área urbana y los deterioros en las tres variables vinculadas a la jornada laboral en el área rural, en tanto que estos últimos compensaron las mejoras observadas en el resto de las variables de esa área (véase la tabla A-5 del anexo 1).

Tabla 7: Índice de calidad del empleo del total de ocupados según género y lugar de residencia (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Año	Total de ocupados	Hombres	Mujeres	Brecha	Urbana	Rural	Brecha
2006	53,04	53,85	52,06	-1,79	52,74	52,52	-0,22
2015	53,75	53,90	53,53	-0,37	54,35	52,50	-1,83

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

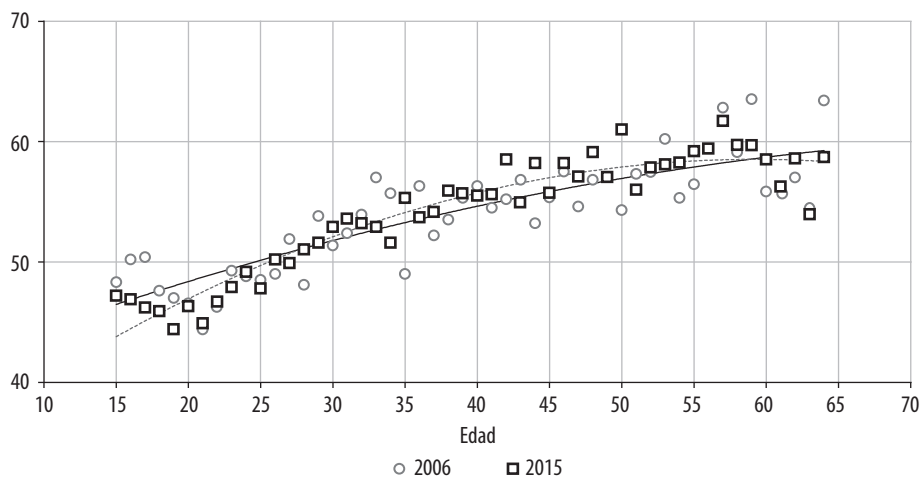
Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos.

Si se divide la muestra según la variable de edad, el índice de calidad del empleo presenta una tendencia creciente hasta los 45 años; pasada esa edad, se estabiliza (véase el gráfico 13). Ese patrón se sostiene en el tiempo, lo que permite inferir la existencia de un “ciclo de calidad del empleo”

24 Véase: Muriel y Ferrufino (2012).

que implica que los ocupados jóvenes tenían una mayor probabilidad de obtener empleos con una menor calidad, en comparación con aquellos de edad media. En el gráfico 13, también se advierte el deterioro en la calidad del empleo de los ocupados más jóvenes y los de mayor edad, entre el 2006 y el 2015. Es notable, por ejemplo, que el 2015 los ocupados de 15 a 29 años –en mayor medida– y aquellos de más de 60 años –en menor medida– enfrentaran peores condiciones en términos de calidad de empleo que sus pares el 2006. Lo contrario ocurrió con aquellos de 30 a 59 años de edad. En ese segmento, el índice de calidad del empleo fue más alto el 2015, lo que implica una mejora en la calidad de su empleo en el tiempo. Por lo anterior, es posible concluir que el incremento del índice de calidad del empleo entre el 2006 y el 2015 estuvo concentrado, sobre todo, en los ocupados de 30 a 59 años.

Gráfico 13: Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos.

Como deja ver la tabla 8, existían diferencias entre los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes. Los primeros presentaron un índice de calidad del empleo más alto y una clara mejoría entre el 2006 y el 2015, mientras que los cambios en el caso de los segundos resultaron más bien marginales. De ese modo, mientras que los asalariados pasaron de un índice de calidad del empleo del 53,5 el 2006 al 55,6 el 2015, los independientes, en el mismo periodo, tuvieron una leve disminución de dicho índice, que bajó del 52,8 al 52,4. Por esa razón, la brecha entre asalariados e independientes se incrementó del 0,7 al 3,2. Ese comportamiento estuvo asociado con las mejoras en todas las dimensiones para el caso de

los asalariados y el aumento en la proporción de ocupados independientes que trabajaban jornadas largas; esa situación contrarrestó las mejoras registradas en las otras variables (véase la tabla A-6 del anexo 1).

Tabla 8: Índice de calidad del empleo del total de ocupados según la categoría ocupacional y la condición de formalidad (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Año	Total de ocupados	Asalariados	Independientes	Brecha	Sector formal	Sector informal	Brecha
2006	53,04	53,48	52,77	-0,71	56,87	51,77	-5,10
2015	53,75	55,63	52,43	-3,20	58,00	51,86	-6,13

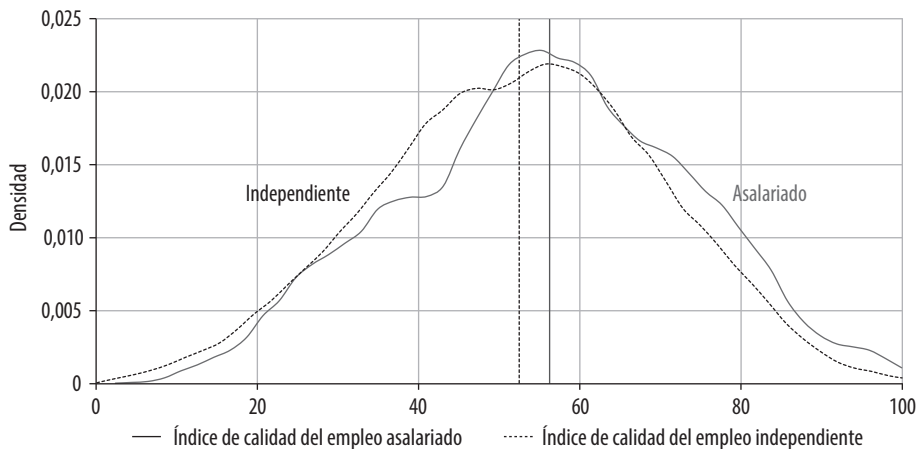
Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la cual se tenía información completa según los requerimientos.

Es importante reconocer que el trabajo independiente no es sinónimo de baja calidad *per se*. Debe tomarse en cuenta que, si se revisara la distribución del índice de calidad del empleo en el grupo de asalariados, sería posible que los trabajadores independientes mostraran un índice de calidad del empleo promedio cercano a aquel. De igual manera, si se comparara la distribución del índice de calidad del empleo de los independientes con la de los asalariados (véase el gráfico 14), se evidenciarían muchos trabajadores por cuenta propia con un índice de calidad del empleo elevado al igual que trabajadores asalariados con indicadores de calidad de empleo muy bajos. Es notable que las distribuciones no se diferencien significativamente y que no presenten sesgos de comportamiento, aspectos que sostienen el argumento precedente.



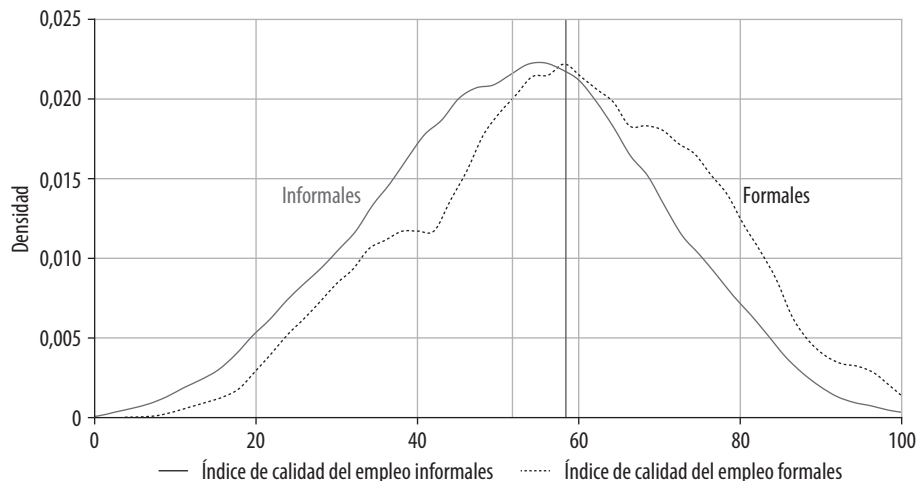
Gráfico 14: Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la categoría ocupacional (2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos. Las líneas verticales representan el valor mediano de la distribución.

Gráfico 15: Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la condición de formalidad (2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos. Las líneas verticales representan el valor mediano de la distribución.

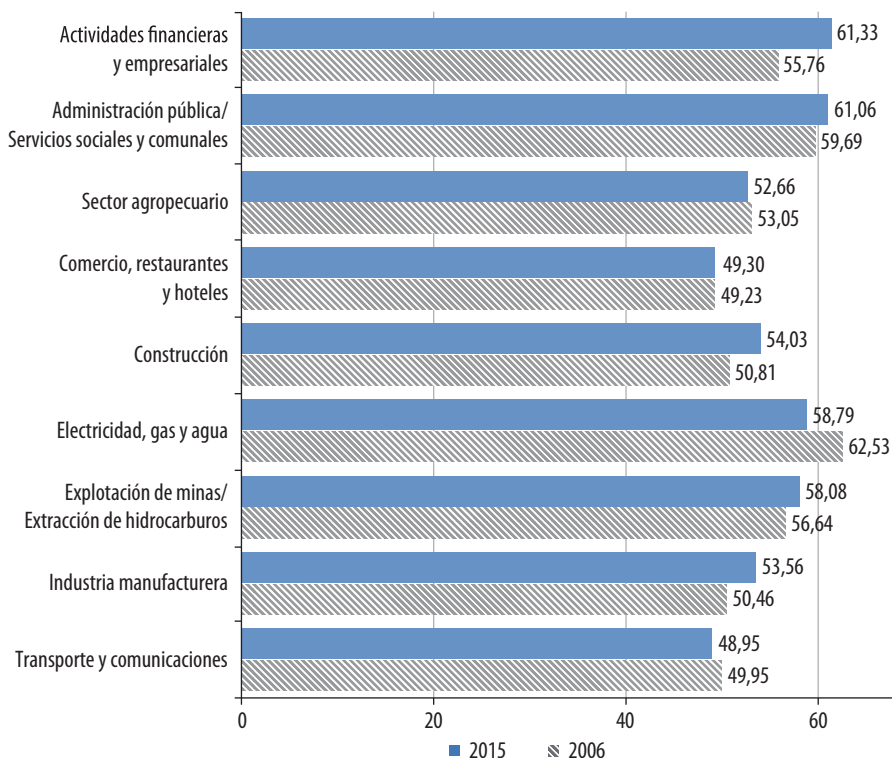
Si se separa a los ocupados en formales e informales (véase la tabla 8), se nota que el índice de calidad del empleo de los primeros mejoró en algo más del 1%, mientras que el de los segundos no mostró cambios estadísticamente significativos. Ello generó que la brecha entre estos grupos se incrementará de 5 a 6. Esa conducta tiene su explicación en la disminución de la proporción de formales que trabajaban más de 48 horas semanales, con relación al incremento que en la misma categoría presentaron los informales (véase la tabla A-6 del anexo 1).

Al igual que en el caso de los trabajadores independientes, el gráfico 15 confirma la heterogeneidad, en términos de calidad del empleo, de los trabajadores informales. A partir de esos datos, se puede entender que desempeñarse como un ocupado formal no garantiza el acceso a empleos de calidad y que ser informal no implica precisamente una mala calidad del empleo. Esto lleva a cuestionar cuán conveniente es utilizar un concepto tan amplio como el de informalidad, en tanto sinónimo de la baja calidad de un empleo. Asimismo, se debe reconocer la necesidad de examinar las distintas formas que toma la informalidad antes de considerar que todos los ocupados informales enfrentan una baja calidad del empleo.

Por último, el gráfico 16 muestra que los trabajadores involucrados en las actividades del comercio, en restaurantes, en hoteles, en los sectores agropecuario, de transporte y de la industria manufacturera, entre otros, tenían los valores del índice de calidad del empleo más bajos. Por el contrario, los ocupados en sectores como la electricidad, el gas y el agua, en actividades financieras y empresariales, en la administración pública y en la provisión de servicios sociales y comunales presentaban los valores del índice de calidad del empleo más altos. Adicionalmente, en un punto intermedio estaban los ocupados de sectores como la minería, los hidrocarburos y la construcción.

Entre el 2006 y el 2015, la calidad del empleo manifestó una mejora en cinco de los nueve sectores considerados en este estudio. Entre ellos se destacan las actividades financieras y empresariales, que aumentaron alrededor de cinco puntos en el índice de calidad del empleo. En el otro extremo estaban la producción y la distribución de electricidad, gas y agua, que evidenciaron un decrecimiento aproximado de 4 puntos. Sobre el tema, debe subrayarse que en el sector del comercio, el cual entre el 2006 y el 2015 tuvo un importante crecimiento en términos de empleo, el índice de calidad no cambió significativamente; en suma, la creación de empleos en ese sector no estuvo vinculada con el desarrollo de mejoras en su calidad. En contraste, el rubro de la construcción, que también tuvo una elevada absorción de mano de obra, desplegó un comportamiento distinto, con una mejora en el índice de calidad del empleo del 3%.

Gráfico 16: Distribución del índice de calidad del empleo del total de ocupados según la rama de la actividad (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).  
 Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos.

#### 1.4.2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LOS OBREROS Y LOS EMPLEADOS

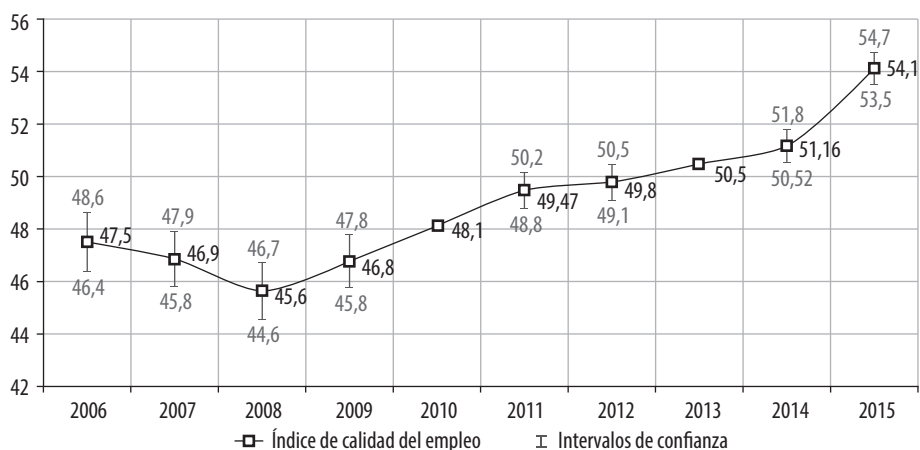
El índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados incluyó las siguientes dimensiones: suficiencia salarial, satisfacción laboral, protección social y estabilidad laboral. En la última dimensión, además de la antigüedad, se consideró la variable del tipo de relación contractual.

Al igual que en el caso anterior, se recomienda que en la lectura de este índice se consideren todas las dimensiones con las que se trabajó. Las estadísticas descriptivas de las variables incluidas en la construcción del índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados pueden ser consultadas en la tabla A-7 del anexo 1.

En el gráfico 17, están incluidos los resultados del índice de calidad del empleo para aquellos trabajadores ocupados como obreros o como empleados. Según los datos, se puede advertir que su calidad de empleo era relati-

vamente baja, en tanto que el valor más alto alcanzado fue de 54 el 2015. No obstante, el cambio entre el 2006 y el 2015 resulta estadísticamente significativo y demuestra una mejora en la calidad del empleo.

Gráfico 17: Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la tabla A-8 del anexo 1.

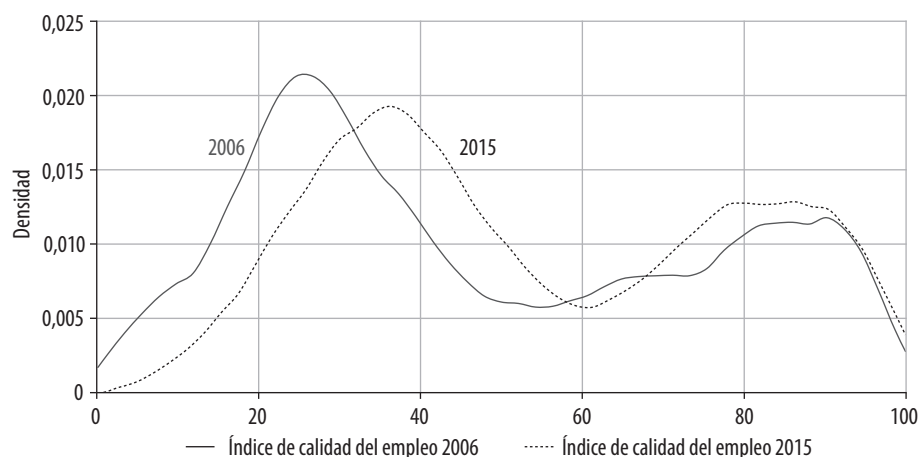
Nota: Se consideró a la población ocupada (obrero o empleado) de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos. La información sobre la afiliación a las AFP el 2013 muestra inconsistencias con la tendencia observada en el resto de los periodos, generando un fuerte sesgo en el índice de calidad del empleo; por esa razón se optó por no tomar en cuenta ese dato. El gráfico refleja para el 2010 y el 2013 el promedio de los años contiguos.

La conducta del índice de calidad del empleo en el gráfico anterior responde, sobre todo, a la fuerte, aunque decreciente, influencia de la dimensión de protección social, como puede verse en los datos de la tabla A-9 del anexo 1. El peso de esta dimensión fluctuaba entre el 1,12 y el 0,85. Si bien los niveles de afiliación a las AFP de este grupo de trabajadores eran bajos, la mejoría entre el 2006 y el 2015 es importante. El 2006, alrededor del 61% de los obreros y de los empleados no estaba afiliado a una AFP; una década después, esa proporción disminuyó en un 3,4%, llegando el 2015 al 57% (véase la tabla A-7 del anexo 1). De igual modo, es importante resaltar el aporte a esta mejoría de las mejores condiciones salariales, contractuales y la extensión en la jornada laboral que se evidencia durante el periodo estudiado. Entre el 2006 y el 2015, la proporción de ocupados con ingresos superiores a dos veces la línea de pobreza pasó del 68% al 86%. También son notorias las mejoras en la proporción de obreros y de empleados que trabajaban entre 31 y 48 horas semanales, que aumentó

del 44% al 53%, reduciéndose, simultáneamente, las otras dos categorías consideradas.<sup>25</sup>

La tabla A-8 del anexo 1 constata que la diferencia entre la media y la mediana es importante en este caso, siendo la primera mayor a la segunda en todos los años. Esto debe interpretarse como la presencia de asimetrías en la distribución. En el gráfico 18, se ilustra claramente que la distribución estaba polarizada, con un grupo mayoritario de ocupados que tenía un índice de calidad del empleo bajo y un conjunto mucho menor con buenos niveles de calidad en su empleo. Es importante notar que las mejoras en el índice de calidad del empleo se produjeron en toda la distribución, pues la función de distribución del 2015 se sitúa a la derecha respecto a la función de distribución del 2006. Adicionalmente, se concluye que dicha mejoría significó una reducción en la polarización.

Gráfico 18: Distribución del índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada (obrero o empleado) de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos.

Respecto al tema de género, si bien la calidad del empleo mejoró para los hombres y para las mujeres, los datos expuestos en la tabla 9 dejan ver una brecha importante a favor de las segundas y que, a lo largo del periodo 2006-2015, se incrementó del 2 a 5 puntos. Ese fenómeno es consecuencia, sobre todo, de las mejoras que el sector laboral femenino experimentó en términos de la jornada laboral, el número de empleos, el subempleo visible,

25 Con el objetivo de reconocer la influencia de las variables de mayor peso en el índice de calidad del empleo, en el anexo 2 se presenta un análisis de sensibilidad.

la afiliación a las AFP y el tipo y la duración del contrato, aspectos que compensaron las diferencias en términos de ingresos y de antigüedad, que favorecían a los hombres (véase la tabla A-10 del anexo 1).

Tabla 9: Índice de calidad del empleo del obrero y del empleado según género y lugar de residencia (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Año	Total de ocupados	Hombres	Mujeres	Brecha	Área urbana	Área rural	Brecha	Sector público	Sector privado	Brecha
2006	47,5	46,7	49,0	2,3	n. d.*	n. d.	n. d.	74,3	38,6	35,6
2015	54,1	52,3	57,6	5,3	55,2	48,5	-6,7	77,7	47,3	30,4

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

\* No determinado.

Nota: Se consideró a la población ocupada (obrero o empleado) de 15 a 64 años de la que se tenía información completa según los requerimientos. El tamaño de la muestra para el área rural no era estadísticamente significativa, razón por la que no se consideró la desagregación según el área de residencia para el 2006.

Por otra parte, según la tabla 9, los obreros y los empleados que trabajaban en las zonas urbanas experimentaron mejores niveles de la calidad del empleo que sus pares rurales. El 2015, el índice de calidad del empleo en el área rural fue de 48,5, mientras que en el área urbana llegó a 55,2. El principal factor que explica esa diferencia es la cobertura de un seguro de largo plazo –afiliación a una AFP– (véase la tabla A-10 del anexo 1). En las áreas urbanas, el 2015, la proporción de obreros y de empleados afiliados a una AFP era del 52%, paralelamente, en el área rural, esa proporción se mantuvo en un 34%, aproximadamente. En un segundo plano de influencia resultaron las horas trabajadas y el ingreso laboral, con importantes diferencias entre áreas, pero con una ponderación menor que la afiliación a una AFP, lo cual incidía en su menor influencia.

A pesar de que la mayor parte de los obreros y de los empleados se desempeñaba en el sector privado, es notable que el trabajo público fuera el que generaba mejores índices de calidad, razón por la que ese sector se situaba como aquel que ofrecía la mejor calidad de empleo promedio (véase la tabla 9). Entre el 2006 y el 2015, el índice de calidad del empleo del sector público tuvo un promedio cercano a 76, mientras que en el sector privado fue de 43 puntos. Esa desigualdad puede ser explicada principalmente, mediante el elevado porcentaje de obreros y de empleados no cubiertos por una AFP y sin contratos firmados, proporción que sí se observa en el sector privado (véase la tabla A-10 del anexo 1). Por ejemplo, el 2006, cerca del 24% de los obreros y de los empleados del sector privado no cotizaba a

una AFP, mientras que en el caso de los trabajadores del sector público ese porcentaje se redujo al 18%. Si bien la cobertura de la seguridad de largo plazo mejoró hacia el año 2015, la brecha entre el sector privado y el sector público era todavía amplia. Algo similar ocurría con la variable de tipo y de duración del contrato: el 2006, más de dos terceras partes de los obreros y de los empleados privados no contaban con ningún tipo de contrato firmado, mientras que esa proporción entre sus pares del sector público era solo del 13%. El 2015, se registraron mejoras en los valores de la brecha entre el empleo público y el empleo privado, pero esa aún era grande, porque el 60% de los ocupados en el sector privado no tenía ningún tipo de contrato firmado, pero en el sector público ese dato solo alcanzaba el 9%.

Ante la tentación de comparar el nivel del índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados del sector público (tabla 9) con los niveles del índice de calidad del empleo de los ocupados en el sector público (gráfico 16), es preciso recordar que esos índices no son comparables. El análisis conjunto solo permite una aproximación al valor en términos cualitativos, tales como contar con protección social y estabilidad laboral –contrato firmado a término o indefinido– en la calidad del empleo.<sup>26</sup>

#### 1.4.3. *ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES URBANOS*

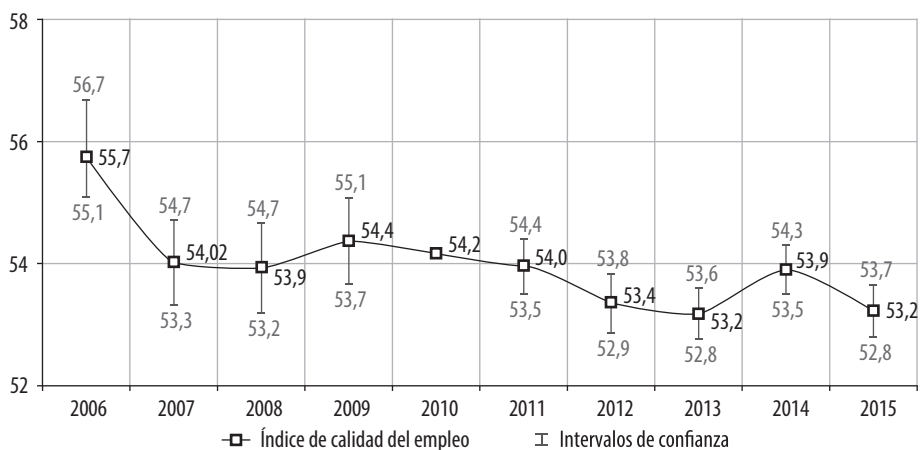
El gráfico 19 presenta el índice de calidad del empleo para los trabajadores independientes del área urbana construido a partir de las dimensiones de suficiencia del ingreso laboral, satisfacción laboral y estabilidad laboral,<sup>27</sup> además de la consideración de la dimensión de seguridad en el trabajo. Al igual que en los casos anteriores, el nivel de calidad para los trabajadores independientes era relativamente bajo, con una diferencia importante en su comportamiento: mientras que en los casos anteriores se apreciaba una mejora entre el 2006 y el 2015, en este caso, la tendencia es la opuesta; es decir, la calidad del empleo entre los independientes urbanos empeoró. Ese comportamiento estuvo influenciado por las variables de suficiencia del ingreso laboral y de las horas trabajadas. Así, si bien se presentaron mejoras en la proporción de trabajadores con ingresos laborales más altos que dos líneas de pobreza y una disminución de los que ganaban entre cero y menos de dos líneas de pobreza, no se evidencian cambios en la proporción de ocupados que no tenían un ingreso laboral (véase la tabla A-11 del anexo 1). De igual modo, hubo un aumento en la proporción de ocupados que trabajaban una jornada de duración normal, pero, simultáneamente, se elevó la proporción de aquellos que trabajaban una

26 Véase el anexo 2.

27 Se recuerda que la dimensión de estabilidad laboral solamente incluye la variable de antigüedad en el lugar de trabajo.

jornada extendida. Ambas circunstancias, apalancadas por su peso en la construcción del índice de calidad del empleo, influyeron en la tendencia negativa advertida (véase la tabla A-13 del anexo 1).

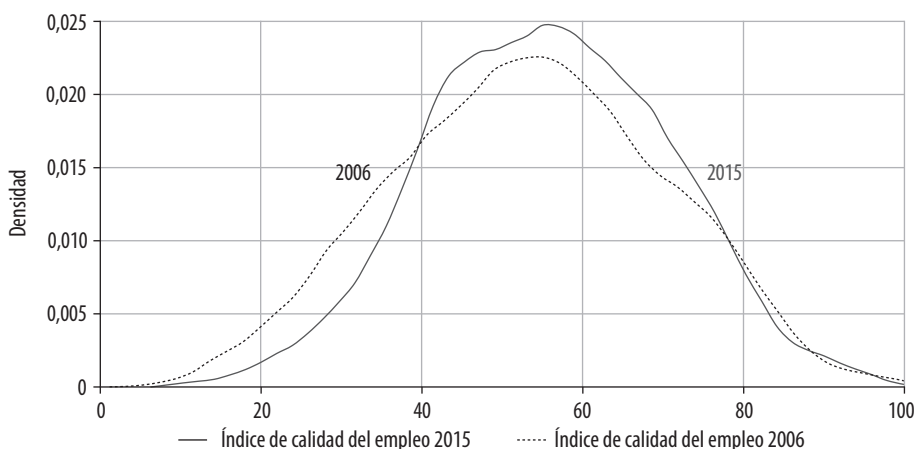
Gráfico 19: Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la tabla A-12 del anexo 1.

Nota: Se consideró a la población ocupada independiente de 15 a 64 años del área urbana de la que se tenía información completa según los requerimientos.

Gráfico 20: Distribución del índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada como independiente de 15 a 64 años del área urbana de la que se tenía información completa según los requerimientos.



Un dato a remarcar tiene que ver con el hecho de que la reducción en el índice de calidad del empleo se concentraba en la parte baja de la distribución, que existía una mejora en los grupos medio y alto, y que no se presentaron cambios en los deciles más altos. Puede observarse cómo la función de la densidad, expuesta en el gráfico 20, se desplaza hacia la derecha, reflejando una mejora.<sup>28</sup>

En cuanto al género, los hombres presentaron, de manera sistemática mayores niveles de calidad del empleo que las mujeres (véase la tabla 10). Si bien la brecha era reducida, esta tendió a incrementarse en el tiempo, pasando del 0,2 al 0,7. Ese comportamiento puede ser explicado, principalmente, a partir de las diferencias a favor de los hombres en la dimensión de suficiencia salarial, que no son compensadas por la ventaja que tienen las mujeres en la extensión de su jornada laboral, a pesar del mayor peso de esa variable (véase la tabla A-14 del anexo 1). De ese modo, el 2015, el 72% de los hombres percibía ingresos laborales por encima de dos líneas de pobreza, mientras que en el caso de las mujeres esa proporción era del 42%. Respecto a la jornada laboral, el 52% de los hombres tenía una jornada extensa y solo el 41% de las mujeres se encontraba en igual situación.

Tabla 10: Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana según género (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

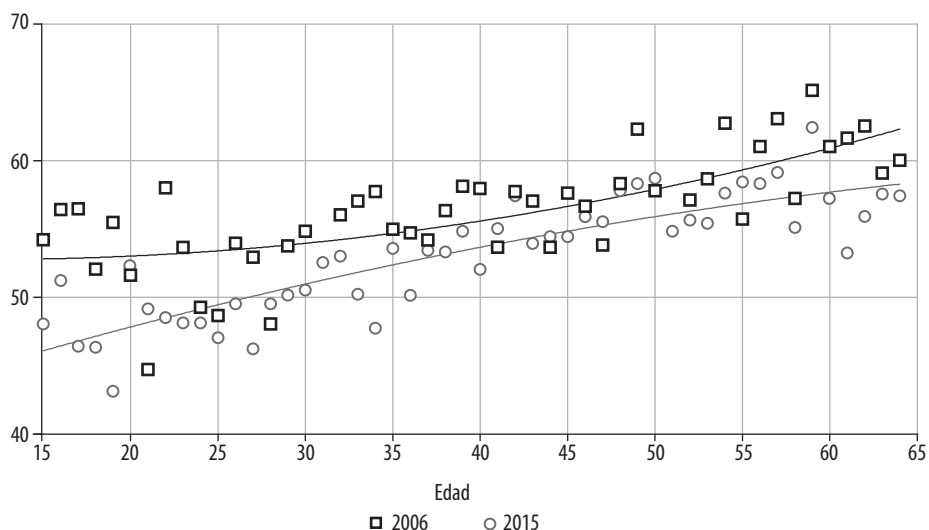
Trabajadores independientes	2006	2015
Total de ocupados	55,7	53,2
Hombres	55,5	53,5
Mujeres	55,9	52,8
Brecha	0,2	0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada como independiente de 15 a 64 años del área urbana con información completa según los requerimientos.

28 Con el objetivo de reconocer la influencia de las variables de mayor peso en el índice de calidad del empleo, en el anexo 2 se presenta un análisis de sensibilidad.

Gráfico 21: Distribución del índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Nota: Se consideró a la población ocupada de 15 a 64 años de las áreas urbanas de la que se tenía información completa según los requerimientos.

Un análisis por grupo de edad permite apreciar una correlación positiva entre la calidad del empleo y la edad, aunque este patrón se sostenga más marcadamente el 2006 que el 2015, tal como es posible apreciar en el gráfico 21. Esto implica que entre los trabajadores independientes urbanos la probabilidad de tener una ocupación de baja calidad disminuye con la edad.

El gráfico 19 también permite ver que en el periodo 2006-2015 el deterioro en la calidad del empleo de los independientes se presentó en todos los grupos de edad, aunque se reconoce que fue más pronunciado entre los menores a 35 años y los mayores a 55 años, y fue relativamente más moderado entre la población de 35 a 50 años.

#### 1.4.4. DATOS A DESTACAR

- Dadas las dimensiones consideradas en este estudio, se evidenció que la calidad del empleo en Bolivia es baja, afirmación que es válida para los tres grupos de población considerados.
- La versión más restringida del índice de calidad del empleo mostró una mejora marginal que se concentró en el centro y en la cola alta de la distribución, sin afectar a aquellos que ocupaban la parte

baja y que fue influenciada, sobre todo, por las mejoras en las horas trabajadas, en el ingreso laboral y en el subempleo visible. Esa mejora favoreció, en promedio, a los ocupados del área urbana, a los asalariados, a los trabajadores formales y a los trabajadores de 30 a 59 años.

- Esa misma versión del índice de calidad del empleo reveló un deterioro en la calidad del empleo de los ocupados del área rural, en especial los más jóvenes y los de mayor edad.
- Los sectores en los que el índice de calidad del empleo tuvo un registro de un mejor desempeño fueron: electricidad, gas y agua, financiero y empresarial, administración pública y servicios sociales. En un punto intermedio se ubicaron los sectores de la minería y de los hidrocarburos, así como el sector de la construcción. Finalmente, con los niveles más bajos, quedaron el comercio, los restaurantes y los hoteles, al igual que el rubro agropecuario, el de transporte y la industria manufacturera.
- En promedio, los trabajadores formales y dependientes presentaron una mejor calidad del empleo que los informales y los independientes. Sin embargo, no todo empleo informal o independiente resultó ser de mala calidad; de hecho, algunos presentaron un índice de calidad del empleo que rondaba los cien puntos.
- El índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados mostró mejoras debido, sobre todo, a la fuerte influencia de la dimensión 'protección social' y, en menor grado, a las mejores condiciones salariales, contractuales y de extensión de la jornada laboral.
- El índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados registraba una clara polarización: un grupo mayoritario de ocupados con un índice de calidad del empleo bajo y un grupo de menor número de personas con buenos niveles de calidad del empleo.
- El índice de calidad del empleo para los obreros y los empleados mejoró para los hombres y para las mujeres tanto en el sector privado como en el sector público.
- A pesar de que la mayor parte de los obreros y de los empleados trabajaba en el sector privado, fue visible que el trabajo público era el que generaba los mejores índices de calidad. El tipo de contrato y la seguridad social resultaron las dimensiones que marcaban esta diferencia.
- El índice de calidad del empleo para los trabajadores independientes urbanos presentó un deterioro influenciado por las variables de suficiencia del ingreso laboral y de horas trabajadas, las cuales se concentraban en los grupos con niveles de calidad del empleo más bajos.

## 1.5. CONCLUSIONES

Entre el 2006 y el 2012, los principales indicadores laborales en Bolivia presentaron una mejora importante. Sin embargo, en los años siguientes, en un contexto de desaceleración de la economía nacional, la generación de empleo disminuyó, el desempleo aumentó –sobre todo entre los jóvenes y las mujeres– y se retrocedió en la cuestión de la formalidad. En dicho último periodo, se evidenció una menor tasa de participación, a pesar de la caída de la ocupación. Ese comportamiento procíclico de la fuerza de trabajo podría ser explicado por el hecho de que los hogares, durante la fase de mejora de los indicadores laborales, habrían desarrollado cierta capacidad de resiliencia, la cual les habría permitido, al menos momentáneamente, no tener que compensar la carencia de nuevos empleos con una mayor participación laboral. Paralelamente, aquello habría contrarrestado temporalmente el aumento del desempleo y/o de la informalidad.

Por otra parte, en promedio, la calidad del empleo se mantuvo en un nivel bajo. Está claro que los beneficios del crecimiento económico ocurrido en el periodo 2006-2013 no permeó más allá de la creación de puestos de trabajo y de la consecuente reducción del desempleo, dado que los niveles de calidad fueron bajos y sus mejoras, reducidas.

A partir de la información considerada, es posible pensar que el costo de la acelerada disminución del desempleo fue una reducida mejora en la calidad del empleo. Es importante que aquellos que se ocupan de tomar decisiones reflexionen al respecto y comprendan que no deben concentrarse solamente en la cantidad, sino también en la calidad. Es decir, importa contar con más puestos de trabajo, al igual que la generación de mejores trabajos.

Adicionalmente, se evidenciaron comportamientos diferenciados según la variable de género. Si bien los resultados y las tendencias difieren en las tres estimaciones realizadas, permiten identificar a las mujeres ocupadas independientes como aquellas que deberían recibir mayor atención del Estado a partir de políticas públicas concretas.

También se identificó a los ocupados jóvenes como el grupo vulnerable en términos de calidad de empleo. Esto plantea la necesidad de continuar impulsando acciones que incentiven a los más jóvenes a terminar sus estudios secundarios y, en la medida de lo posible, a que realicen estudios técnicos o superiores, pues solo así será posible disminuir la probabilidad de iniciar la vida laboral en un empleo de baja calidad.

Asimismo, la heterogeneidad entre los trabajadores independientes e informales en términos de calidad del empleo relevó la necesidad de abandonar la asociación lineal de esas categorías con empleos de baja calidad, y puso en

evidencia la necesidad de contar con un mayor conocimiento de las dinámicas que implican.

Es importante reconocer la polarización en la calidad del empleo de los ocupados como obreros y empleados. Por otra parte, las diferencias en términos de calidad entre el empleo privado y el público llevan a plantear la necesidad de implementar acciones para incentivar en los empleadores privados la internalización de las buenas prácticas laborales del sector público. Entre ellas sobresalen factores como la duración de la jornada laboral y la protección social para la calidad del empleo. Mejorar la situación de los ocupados en esas dos dimensiones podría mejorar de manera importante la calidad del empleo.

Finalmente, es central mencionar las falencias en la información existente. En ese sentido, se sugiere incorporar en las Encuestas de Hogares del INE preguntas específicas que permitan un mejor seguimiento a la calidad del empleo en el país. Además, es prioritario definir flujos de información estables en las boletas de esas encuestas, debido a que se observaron importantes cambios en los últimos años. Tal situación imposibilita contar con un conjunto amplio de dimensiones intrínsecas a la calidad del empleo y limita la comparación de los resultados; por tanto, no permite realizar análisis más profundos y detallados sobre la temática.

## BIBLIOGRAFÍA

Andersen, Lykke

2002 “Migración rural-urbana en Bolivia: ventajas y desventajas”. Documento de trabajo, 12/02, octubre. La Paz: Instituto de Investigaciones Socio-Económicas, Departamento de Economía de la Universidad Católica Boliviana.

Auer, Peter; Janine Berg y Christoph Ernst

2007 “Retos en materia de empleo y respuestas de política en Argentina, Brasil y México”. En: *Revista de la CEPAL*, número 91, abril.

Burchell, Brendan; Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna y Nurjk Agloni

2014 “The Quality of Employment in the Academic Literatures: Definitions, Methodologies and Ongoing Debates”. En: *Cambridge Journal of Economics*, número 38. Inglaterra: Oxford University Press. 459-477.

Cheli, Bruno y Achille Lemmi

1995 “‘Totally’ Fuzzy and Relative Approach to the Multidimensional Analysis of Poverty”. En: *Economic Notes*, volumen 24, número 1. Siena, Italia: Banca Monte dei Paschi di Siena. 115-134.

Comisión Europea

2008 *Employment in Europe 2008*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Farné, Stefano

2003 “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”. En: *Estudios de Economía Laboral en Países Andinos*, número 5. Lima: OIT.

Hackman, Richard y Greg Oldham

1975 “Development of the Job Diagnostic Survey”. En: *Journal of Applied Psychology*, volumen 60, número 2. 159-170.

Hernani-Limarino, Werner; María Villegas y Ernesto Yáñez

2011 *Unemployment in Bolivia: Risks and Labor Market Policies*. Documento de trabajo del Inter-American Development Bank, número IDB-WP-271.

Huneus, Federico; Oscar Landerretche y Esteban Puentes

2012 “Multidimensional Measure of Job Quality Persistence and Heterogeneity in a Developing Country”. Documento de trabajo número 357. Santiago de Chile: Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

Jiménez, Elizabeth

2010 “Estratificación y calidad del empleo en el mercado de trabajo de Bolivia”. En: *Informe de Desarrollo Humano*. La Paz: PNUD.

Karesek, Robert y Töres Theorell

1990 *Healthy Work: Stress, Productivity, and Reconstruction of Working Life*. Nueva York, Estados Unidos: Basic Books.

Lelli, Sara

2001 “Factor Analysis vs. Fuzzy Sets Theory: Assessing the Influence of Different Techniques on Sen’s Functioning Approach”. En: *Public Economics Working Paper Series*, número 121. Lovaina, Bélgica: Center for Economic Studies.

Lemmi, Achille y Gianni Betti (eds.)

2006 *Fuzzy Set Approach to Multidimensional Poverty Measurement*. Nueva York, Estados Unidos: Springer.

Marull, Carmen Rosa

2012 “La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador”. En: Stefano Farné (comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 167-217.

Muriel, Beatriz y Rubén Ferrufino

2012 *Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia*. Fundación Milenio.

Muriel, Beatriz y Horacio Vera

2014 “Trabajos dignos: una dimensión central del desarrollo”. En: *Revista Síntesis*, número 13, septiembre. La Paz: INESAD.

Muriel, Beatriz

2014 “Salario mínimo en Bolivia: ¿quiénes están incluidos y quiénes excluidos?”. En: INESAD (*web*). Disponible en: <http://inesad.edu.bo/dsm1/2014/11/salario-minimo-en-bolivia-quienes-estan-incluidos-y-quienes-excluidos> (fecha de consulta: 16 de agosto de 2018).

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

s. f. “Trabajo decente”. Disponible en: [www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm](http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm) (fecha de consulta: 18 de agosto de 2018).

Ragin, Charles

2005 “From Fuzzy Sets to Crisp Truth Tables”. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/d0d8/22e34a32a216031c232e20eeac8111be8ae2.pdf> (fecha de consulta: 16 de agosto de 2018).

Seashore, Stanley

1974 “Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment”. En: *Social Indicators Research*, volumen 1, número 2, septiembre. 135-169.

Sehnbruch, Kirsten

2004 *From the Quantity to the Quality of Employment: an Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*. Documento de trabajo número 9. Berkeley, California, Estados Unidos: Center for Latin American Studies, University of Berkeley.

Sen, Amartya

1999 *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.

## Anexos

### Anexo 1

Tabla A-1: Principales indicadores de los mercados laborales nacional, urbano y rural (2006-2015)  
(En porcentajes)

Año	Nacional	Área urbana		Área rural				Total	
	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa global de participación
2006	5,5	71,0	75,1	8,0	63,8	69,3	1,4	85,8	87,0
2007	5,6	68,5	72,6	7,9	61,8	67,1	1,5	83,8	85,1
2008	3,1	71,4	73,7	4,4	65,9	68,9	0,6	84,2	84,6
2009	3,5	71,6	74,2	5,0	67,0	70,6	0,8	82,1	82,7
2011	2,8	72,3	74,4	3,8	66,9	69,6	0,9	85,0	85,8
2012	2,5	69,2	70,9	3,2	65,3	67,5	0,8	78,7	79,3
2013	3,1	69,6	71,8	4,1	65,4	68,2	1,0	80,4	81,2
2014	2,5	71,9	73,8	3,6	66,4	68,9	0,4	85,8	86,1
2015	3,8	66,7	69,3	4,5	62,8	65,7	2,4	76,4	78,3

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).



Tabla A-2: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	21,0	18,6	19,7	18,5	18,6	18,6	14,9	16,0	18,3	15,5	
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	38,1	40,0	39,7	35,9	30,8	30,8	31,9	28,0	28,0	26,2	23,5
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces la línea de pobreza	22,4	23,6	25,7	27,3	28,4	28,4	28,3	28,8	28,8	27,8	30,3
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	18,4	17,8	14,9	18,4	22,2	22,2	24,8	27,1	27,1	27,7	30,7
Horas trabajadas en la actividad principal		1	Más de 48 horas	41,0	42,9	42,4	40,8	39,9	39,9	40,2	38,6	37,5	39,4	
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	35,7	34,0	36,2	35,6	38,6	39,0	39,0	39,6	39,6	37,9	40,0
		3	Menor o igual a 31 horas	23,3	21,1	21,4	23,6	21,5	20,8	21,8	24,7	24,7	24,7	20,6
Jornada laboral	Número de empleos	1	Más de un empleo	9,7	10,0	11,3	10,0	9,2	9,2	7,4	8,0	9,7	8,12	
		2	Un único empleo	90,3	90,0	88,7	90,0	90,8	90,8	92,6	92,0	92,0	90,3	91,8
Subempleo por horas		1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más horas y está disponible para hacerlo	7,3	5,3	5,0	5,6	4,0	4,0	3,9	3,8	3,8	3,7	2,3
		2	No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo	92,7	94,7	95,0	94,4	95,6	95,6	96,1	96,2	96,2	96,3	97,7
Estabilidad laboral	Antigüedad en la ocupación principal	Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja		10,4	9,8	10,3	9,9	10,0	10,0	9,7	10,4	9,9	9,28	
Muestra				6.526	6.786	6.542	6.669	14.662	14.662	13.260	15.222	15.829	15.412	
Muestra ponderada				3.916.818	4.002.345	4.259.411	4.398.461	4.486.949	4.486.949	4.364.908	4.517.332	4.692.720	4.525.376	

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-3: Índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)

Unidad de medida	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Media	53,04	52,76	52,95	53,21	53,32	53,58	53,90	53,90	53,75
Mediana	52,92	53,09	53,42	53,73	53,65	54,07	54,51	54,02	54,13

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-4: Ponderadores del índice de calidad del empleo del total de ocupados (2006-2015)

Ponderador (W)	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Ingreso laboral	0,62	0,58	0,59	0,59	0,61	0,56	0,58	0,61	0,57
Horas trabajadas	0,80	0,83	0,82	0,8	0,77	0,77	0,75	0,74	0,75
Subempleo por horas	0,08	0,05	0,05	0,06	0,04	0,04	0,04	0,04	0,02
Número de empleos	0,10	0,11	0,12	0,11	0,10	0,08	0,08	0,10	0,09
Años de antigüedad en la empresa donde trabaja	0,66	0,66	0,66	0,66	0,65	0,65	0,65	0,65	0,64

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-5: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo, según género y lugar de residencia del total de ocupados (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	Hombres		Mujeres		Área urbana		Área rural	
				2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	11,1	8,5	33,3	25,4	6,9	7,7	42,9	31,5
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	36,0	19,7	40,7	29,0	41,8	20,3	32,4	30,1
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces la línea de pobreza	29,1	33,2	14,2	26,1	28,8	36,4	12,6	17,6
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	23,8	38,7	11,7	19,5	22,5	35,5	12,1	20,9
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal	1	Más de 48 horas	44,9	44,9	36,2	31,7	42,1	38,7	39,3	40,9
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	38,9	42,3	31,7	36,8	36,3	42,9	34,8	34,1
		3	Menor o igual a 31 horas	16,2	12,8	32,1	31,5	21,6	18,4	25,9	25,1
Estabilidad laboral	Subempleo por horas	1	Más de un empleo	10,5	9,8	8,7	5,8	7,5	5,1	12,9	14,5
		2	Un único empleo	89,5	90,2	91,3	94,2	92,5	94,9	87,1	85,5
Muestra ponderada	Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja	1	Trabaja menos de 31 horas a la semana o desea trabajar más y está disponible para hacerlo	5,2	1,7	9,9	3,1	8,7	2,1	5,2	2,5
		2	No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo	94,8	98,3	90,1	96,9	91,3	97,9	94,7	97,5
				10,4	9,4	10,3	9,2	6,4	7,0	16,0	14,0
				3.592	9.072	2.934	6.340	4.370	12.004	2.156	3.408
				2.163.144	2.648.818	1.753.674	1.876.558	2.373.895	3.040.615	1.542.923	1.484.761

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Tabla A-6: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo del total de ocupados, según la categoría ocupacional y la condición de formalidad (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	Asalariado		Independiente		Sector formal		Sector informal	
				2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	0,0	1,0	34,4	25,6	0,0	0,8	30,3	22,8
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	34,8	14,6	40,3	29,8	22,2	9,5	43,2	29,7
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces la línea de pobreza	35,5	41,2	14,11	22,6	37,3	38,8	16,29	25,8
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	29,7	43,2	11,21	22,0	40,5	50,9	10,19	21,7
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal	1	Más de 48 horas	39,4	32,4	42,0	44,3	36,4	31,0	42,6	43,5
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	43,5	52,6	30,8	31,2	46,3	54,92	31,5	32,95
		3	Menor o igual a 31 horas	17,2	15,0	27,2	24,5	17,3	14,08	25,88	23,58
	Número de empleos	1	Más de un empleo	8,8	6,3	10,2	9,5	10,4	6,4	9,5	9,1
		2	Un único empleo	91,2	93,7	89,8	90,5	89,6	93,6	90,5	90,9
	Subempleo por horas	1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más y está disponible para hacerlo	7,3	1,7	7,4	2,7	7,3	1,6	7,5	2,6
2		No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo	92,7	98,3	92,6	97,3	92,7	98,4	92,5	97,4	
Estabilidad laboral	Antigüedad en la ocupación principal	Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja	5,1	5,3	13,7	12,1	6,1	5,9	12,4	11,0	
Muestra			2,745	6,815	3,781	8,597	1,979	5,213	4,345	9,956	
Muestra ponderada			1.522.948	1.861.753	2.393.870	2.663.623	1.086.328	1.431.944	2.719.970	3.020.580	

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Tabla A-7: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	0,0	0,0	0,5	1,1	0,1	0,4	0,5	0,9	1,0	
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	32,4	31,8	36,8	29,1	26,3	23,9	19,4	13,1		
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces línea de pobreza	36,5	39,7	41,3	42,7	42,3	40,4	40,2	41,2		
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	31,1	28,5	21,4	27,1	31,2	35,3	39,8	44,7		
Horas trabajadas en la actividad principal		1	Más de 48 horas	39,5	37,2	39,0	36,1	35,0	33,9	31,3	32,1	32,3	
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	44,1	47,6	44,9	44,9	48,4	48,7	50,7	49,1	53,2	
		3	Menor o igual a 31 horas	16,4	15,2	16,1	19,0	16,6	17,4	18,0	18,8	14,5	
Jornata laboral	Número de empleos	1	Más de un empleo	7,5	9,9	10,4	8,7	9,0	6,9	6,2	8,7	6,3	
		2	Un único empleo	92,5	90,1	89,6	91,3	91,0	93,1	93,8	91,3	93,7	
	Subempleo por horas	1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más y está disponible para hacerlo	7,6	4,9	4,6	5,8	4,3	4,1	3,3	3,5	1,6	

Continúa en la siguiente página

Dimensión	Variable	N°	Categoría	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Jornada laboral	Subempleo por horas (cont.)	2	No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo	92,4	95,1	95,4	94,2	95,7	95,9	96,7	96,5	98,4
		1	No firmó contrato	37,8	39,6	44,9	44,1	44,2	43,7	29,1	37,0	19,0
Estabilidad laboral	Relación contractual	2	No firmó contrato pero tiene compromiso por obra/trabajo	15,9	12,6	10,4	11,7	8,9	8,6	15,0	12,1	33,9
		3	Firmó contrato a término	19,8	22,3	23,9	22,4	25,2	27,8	28,8	29,3	27,9
		4	Tiene contrato indefinido	26,5	25,4	20,8	21,8	21,7	19,9	27,2	21,6	19,2
			Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja	5,3	4,8	5,5	5,5	5,6	6,0	6,0	5,6	5,2
Protección social	Afilación a un seguro de largo plazo	1	No afiliado	61,1	64,0	67,5	64,9	58,1	57,2	n. d.*	58,1	57,3
		2	Afilado	38,8	36,0	32,5	35,1	41,9	42,8	n. d.	41,9	42,7
Muestra				2.307	2.647	2.305	2.616	5.675	5.480	6.635	6.346	6.439
Muestra ponderada				1.269.561	1.530.248	1.646.216	1.812.227	1.758.538	1.747.656	1.773.873	1.695.715	1.751.546

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

\* No determinado.

Tabla A-8: Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)

Unidad de medida	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Media	47,5	46,86	45,64	46,77	49,47	49,79	n. a.*	51,16	54,12
Mediana	39,0	37,96	36,1	36,93	41,53	43,45	n. a.	37,96	36,1

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

\* No aplica: La información sobre la afiliación a una AFP de los obreros y de los empleados del año 2013 muestra inconsistencias con la tendencia observada en el resto de los periodos, generando así un fuerte sesgo en el índice de calidad del empleo. Por esa razón, se optó por no considerar el dato.

Tabla A-9: Ponderadores del índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados (2006-2015)

Ponderador (W)	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Ingreso laboral	0,68	0,66	0,39	0,41	0,40	0,40	0,39	0,39	0,37
Horas trabajadas	0,72	0,67	0,71	0,68	0,64	0,63	0,59	0,61	0,57
Subempleo por horas	0,08	0,05	0,05	0,06	0,04	0,04	0,03	0,04	0,02
Número de empleos	0,08	0,10	0,11	0,09	0,09	0,07	0,06	0,09	0,07
Años de antigüedad en la empresa donde trabaja	0,65	0,65	0,65	0,66	0,64	0,64	0,64	0,63	0,63
Relación contractual	0,87	0,89	0,98	0,97	0,95	0,94	0,73	0,84	0,60
Afiliación a una AFP	0,95	1,02	1,12	1,05	0,87	0,85	n. a.	0,87	0,85

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-10: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los obreros y de los empleados, según género, lugar de residencia y tipo de administración (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	Hombre		Mujer		Área urbana		Área rural		Sector público		Sector privado	
				2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	0,0	0,8	0,0	1,3	0,0	1,1	0,0	0,36	0,0	0,3	0,0	1,1
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	27,8	9,4	41,2	20,5	32,8	13,4	24,9	11,6	0,97	4,9	39,5	15,4
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces la línea de pobreza	39,8	40,2	30,1	43,1	36,7	42,8	32,1	32,3	36,47	28,9	36,5	45,0
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	32,4	49,6	28,7	35,1	30,5	42,7	43,0	55,8	52,6	65,9	24,0	38,6
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal	1	Más de 48 horas	45,2	37,4	28,3	22,1	40,0	31,0	29,9	38,9	23,1	21	44,9	35,7
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	44,2	53,4	43,9	52,9	44,2	54,2	43,5	47,8	47,8	50,8	42,9	53,9
		3	Menor o igual a 31 horas	10,5	9,2	27,7	25	15,8	14,8	26,6	13,4	29,1	28,3	12,1	10,4
Jornada laboral	Número de empleos	1	Más de un empleo	7,0	7,6	8,5	3,7	7,3	4,1	11,3	18,0	11,8	8,7	6,1	5,2
		2	Un único empleo	93	92,4	91,5	96,3	92,7	95,9	88,7	82,0	88,2	91,3	93,9	94,8
Jornada laboral	Subempleo por horas	1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más y está disponible para hacerlo	5,0	2,4	12,6	4,8	7,2	3,2	15,8	3,7	14,5	5,0	5,3	2,6

Continúa en la siguiente página



Dimensión	Variable	N°	Categoría	Hombre		Mujer		Área urbana		Área rural		Sector público		Sector privado		
				2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015	
Estabilidad laboral (cont.)	Relación contractual	1	No firmó contrato	37,0	30,3	39,3	27,0	38,1	27,6	51,5	39,6	7,5	4,9	47,9	39,6	
		2	No firmó contrato pero tiene compromiso por obra/trabajo	19,4	18,2	9,2	9,4	16,1	14	15,5	21,9	5,7	3,7	19,3	20,0	
	3	Firmó contrato a término	18,4	27,6	22,5	30,7	19,9	30,7	17,1	15,2	17,9	28,1	20,5	29,0		
	4	Tiene contrato indefinido	25,2	23,9	28,9	32,9	25,9	27,8	15,9	23,2	68,9	63,4	12,3	11,5		
Protección social	Antigüedad ocupación principal	Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja	1	No afiliado	62,6	53,7	58,4	43,9	61,8	47,9	48,7	65,6	17,5	15,2	24,3	34,7
			2	Afiliado	37,4	46,3	41,6	56,1	38,2	52,1	51,3	34,4	82,5	84,8	75,7	65,3
Muestra				1.511	4.204	796	2.235	2.171	5.738	136	701	658	1.543	166	4.811	
Muestra ponderada				837.328	1.161.560	432.233	589.986	1.205.941	1.477.296	63.620	274.250	317.755	396.608	951.806	1.333.455	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

Tabla A-11: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	15,3	12,1	18,5	17,7	17,8	13,5	15,2	15,4	14,7	
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	49,5	53,3	43,1	42,7	33,7	35,4	31,0	28,5	26,3	
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza. y menor a 4 veces línea de pobreza	20,6	20,0	22,0	21,8	26,0	28,0	27,9	27,4	29,7	
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	14,6	14,6	16,4	17,9	22,4	23,2	25,8	28,7	29,2	
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal	1	Más de 48 horas	44,1	49,6	46,7	45,8	45,1	47,7	47,4	45,2	46,8	
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	27,2	26,3	28,1	25,5	29,7	29,5	29,6	29,9	31,4	
		3	Menor o igual a 31 horas	28,7	24,1	25,2	28,7	25,3	22,9	23,0	25,0	21,7	
Jornada laboral	Número de empleos	1	Más de un empleo	8,2	8,2	8,8	9,9	7,1	5,8	5,9	7,1	5,9	
		2	Un único empleo	91,8	91,8	91,2	90,1	92,9	94,2	94,1	92,9	94,1	
		1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más y está disponible para hacerlo	10,9	8,9	7,6	8,1	6,0	5,1	5,4	4,8	2,6	
		2	No desea trabajar más horas o lo desea pero no está disponible para hacerlo	89,1	91,1	92,4	91,9	94,0	94,9	94,6	95,2	97,4	

Continúa en la siguiente página

Dimensión	Variable	N°	Categoría	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Jornada laboral (cont.)	Antigüedad ocupación principal	Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja		7,9	8,8	9,1	9,2	8,9	8,9	9,0	8,6	8,7
		1 Calle	5,7	7,2	5,8	5,6	3,0	3,0	3,0	4,8	5,3	4,5
Seguridad en el trabajo	Lugar de trabajo	2 Domicilio	12,9	9,8	12,7	14,4	8,2	8,3	10,0	10,0	13,2	10,1
		3 Puesto móvil	24,0	24,7	22,8	26,3	27,7	27,7	27,7	28,1	25,4	26,4
		4 Puesto fijo, local o terreno exclusivo	57,3	58,3	58,8	53,7	61,6	61,0	61,0	57,0	56,2	59,1
Muestra				1.997	1.890	1.635	1.745	4.576	4.261	5.269	5.781	5.931
Muestra ponderada				1.062.096	1.057.789	1.258.519	1.216.322	1.352.899	1.341.442	1.397.162	1.494.632	1.469.919

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-12: Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos (2006-2015)

Unidad de medida	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Media	55,74	54,02	53,93	54,37	53,96	53,36	53,18	53,89	53,22
Mediana	55,47	53,65	54,21	54,26	54,26	53,16	53,05	53,78	53,27

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla 13: Pesos e índices agregados por dimensión para trabajadores independientes del área urbana (2006-2015)

Ponderador (W)	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Ingreso laboral	0,5	0,45	0,57	0,56	0,59	0,54	0,57	0,57	0,56
Horas trabajadas	0,87	0,97	0,92	0,90	0,88	0,93	0,92	0,88	0,91
Subempleo por horas	0,11	0,09	0,08	0,08	0,06	0,05	0,06	0,05	0,03
Número de empleos	0,09	0,09	0,09	0,10	0,07	0,06	0,06	0,07	0,06
Años de antigüedad en la empresa donde trabaja	0,65	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,63
Lugar donde trabaja	0,38	0,38	0,37	0,4	0,33	0,33	0,37	0,38	0,35

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

Tabla A-14: Estadísticas descriptivas, variables y categorías consideradas para la aproximación a la calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos según género (2006 y 2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	Variable	N°	Categoría	Hombre		Mujer	
				2006	2015	2006	2015
Suficiencia del ingreso laboral	Ingreso laboral (actividad principal y actividad secundaria)	1	Trabajador no remunerado	10,0	9,8	20,4	20,9
		2	Ingreso mayor a 0 y menor a 2 veces la línea de pobreza	37,0	17,4	61,3	37,3
		3	Ingreso mayor o igual a 2 veces la línea de pobreza y menor a 4 veces línea de pobreza	29,3	34,4	12,4	23,9
		4	Ingreso mayor o igual a 4 veces la línea de pobreza	23,7	38,4	6,0	17,9
Jornada laboral	Horas trabajadas en la actividad principal	1	Más de 48 horas	49,7	51,7	38,9	40,9
		2	Menor o igual a 48 horas o mayor a 31 horas	30,6	34,1	24,0	28,0
		3	Menor o igual a 31 horas	19,7	14,2	37,1	31,1
	Número de empleos	1	Más de un empleo	8,7	6,4	7,6	5,4
		2	Un único empleo	91,3	93,6	92,4	94,6
	Subempleo por horas	1	Trabaja menos de 31 horas a la semana, desea trabajar más y está disponible para hacerlo	7,0	1,7	14,5	3,8
		2	No desea trabajar más horas o si lo desea pero no está disponible para hacerlo	93,0	98,3	85,5	96,2
	Antigüedad en la ocupación principal		Años de antigüedad en la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja	8,6	9,1	7,3	8,2
Seguridad en el trabajo	Lugar de trabajo	1	Calle	4,2	2,1	7,2	7,4
		2	Domicilio	9,6	7,2	16,1	13,6
		3	Puesto móvil	31,2	36,0	17,2	14,6
		4	Puesto fijo, local o terreno exclusivo	55,0	54,7	59,5	64,4
Muestra				986	3.272	1.011	2.659

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006 y 2015).

## Anexo 2

Con el objetivo de reconocer el impacto de cada una de las dimensiones sobre el índice de calidad del empleo, se realizó una estimación escalonada, iniciando con la dimensión de menor peso y concluyendo con aquella de mayor ponderación. Este procedimiento ilustra cómo el hecho de tomar en cuenta un mayor rango de información posibilita un índice de calidad mejor ajustado.

En la tabla A-15, se presentan los resultados para el total de ocupados. Se puede observar que cuando solo se consideran a las variables de subempleo visible y de número de empleos, los niveles de calidad son elevados, superando el 90% en todos los años. Esto evidencia que el subempleo y contar con más de un empleo no es la situación más común en el conjunto de los trabajadores consultados. En ambos casos, se resalta el desempeño positivo del índice de calidad del empleo, pues entre el 2006 y el 2015 se hizo visible una mejora. Por otra parte, cuando se considera la variable reactiva a la antigüedad, la calidad del empleo tiene una marcada caída intraanual. Esto indica que si bien los ocupados no parecen tener problemas en términos de subempleo y por desempeñarse en más de un trabajo, la baja permanencia en un puesto laboral está afectando a una mayor proporción de ocupados. Finalmente, las variables de suficiencia salarial y de extensión de la jornada laboral reducen el índice de calidad del empleo de modo intraanual, pero no así cuando se compara el desempeño durante el periodo 2006-2015. No obstante, su impacto es menor que el de la variable antigüedad.

En cuanto al índice de calidad del empleo para obreros y empleados, se distinguen tres grupos de variables. En el primer grupo, se encuentran el subempleo y el número de empleos como variables correlacionadas con niveles altos de calidad. En el segundo grupo, se ubica a la suficiencia laboral y a las horas trabajadas, variables que por su distribución muestran un fuerte impacto negativo en el nivel del índice. En el tercero están la antigüedad, el tipo y duración del contrato, y la afiliación al seguro de largo plazo, el que si bien tienen un impacto negativo en el nivel de la calidad, es mucho menor que aquel que tienen en el segundo grupo.

Por último, en el caso de los trabajadores independientes urbanos (véase la tabla A-17), el subempleo y el número de empleos tienen una alta correlación con los niveles altos de calidad. Sin embargo, y a diferencia de los otros dos casos, la calidad aumenta cuando se adiciona al cálculo el número de empleos, indicando que la mayoría de los independientes solo se desempeña en una actividad. En un segundo nivel están las variables referidas al lugar de trabajo, a la antigüedad y a la suficiencia salarial, cuya consideración esta correlacionada con menores niveles de calidad. La jornada laboral aparece en una tercera categoría con un fuerte impacto negativo.

Tabla A-15: Índice de calidad del empleo del total de ocupados según la dimensión (2006-2015)

Dimensión	2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014		2015						
	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza					
Subempleo	92,7	92,0	94,7	94,1	95,1	94,5	94,4	93,9	95,0	95,6	96,0	96,1	95,8	96,4	96,2	95,9	96,5	96,3	96,0	96,6	97,7	97,5	98,0
Número de empleos	91,3	90,9	91,6	91,1	90,6	90,1	91,6	91,1	92,1	92,3	92,6	93,8	93,4	94,1	93,4	93,0	93,7	91,9	91,6	92,3	93,1	92,7	93,4
Antigüedad	60,1	59,6	59,6	59,0	59,8	59,3	59,7	59,1	60,2	59,2	58,8	58,6	58,2	59,0	58,7	58,4	59,1	59,4	59,1	59,8	58,4	58,1	58,8
Suficiencia salarial	57,5	57,1	58,0	57,6	58,0	57,6	57,8	57,4	58,3	57,2	57,5	57,9	57,5	58,2	57,6	57,2	57,9	57,3	57,0	57,6	57,6	57,3	57,9
Horas trabajadas	53,0	52,6	52,8	52,4	53,0	52,5	53,2	52,8	53,6	53,3	53,6	53,0	52,6	53,4	52,8	52,4	53,2	53,0	52,5	53,4	53,2	52,8	53,6

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).



Tabla A-16: Índice de calidad del empleo de los obreros y de los empleados según la dimensión (2006-2015)  
(En porcentajes)

Dimensión	2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014		2015										
	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza									
Subempleo	92,4	91,3	93,5	95,1	94,3	95,9	95,4	94,6	96,3	94,2	93,3	95,1	95,8	92,4	91,3	95,9	95,4	96,4	96,7	96,3	97,1	96,5	96,1	97,0	98,4	98,1	98,7
Número de empleos	92,4	91,7	93,2	91,7	90,9	92,5	91,4	90,5	92,3	92,5	91,7	93,2	92,5	91,9	93,0	94,1	93,7	94,6	94,8	94,4	95,2	92,8	92,2	93,3	94,6	94,2	95,1
Suficiencia salarial	58,7	57,3	60,0	59,2	58,0	60,5	74,2	73,5	75,0	73,8	74,5	73,7	74,5	73,8	74,3	73,1	72,5	73,7	73,2	72,6	73,8	73,8	73,2	74,4	73,6	73,0	74,3
Horas trabajadas	54,0	52,9	55,0	55,6	54,7	56,6	60,1	59,1	61,1	62,3	61,6	62,2	61,6	62,3	62,9	62,2	61,6	62,8	63,5	64,0	62,9	63,2	62,7	63,8	64,0	63,4	64,6
Tipo de relación contractual	49,7	48,6	50,7	50,1	49,1	51,1	50,3	49,3	51,3	51,6	51,0	52,3	51,8	51,6	52,3	51,8	51,1	52,5	57,2	56,7	57,8	54,7	54,1	55,3	60,5	60,0	61,1
Antigüedad	50,2	49,2	51,1	50,5	49,6	51,4	50,8	49,9	51,7	51,8	51,3	52,4	52,0	51,8	51,3	52,0	51,4	52,6	56,1	55,5	56,6	54,3	53,7	54,8	58,4	57,9	58,9
Afiliación a un seguro de largo plazo	47,5	46,4	48,6	46,9	45,8	47,9	45,6	44,6	46,7	49,5	48,8	50,2	49,8	49,5	48,8	49,8	49,1	50,5	n.a.*	n.a.	n.a.	51,2	50,5	51,8	54,1	53,5	54,7

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).

\* No aplica.

Tabla A-17: Índice de calidad del empleo de los trabajadores independientes urbanos según dimensión

Dimensión	2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014		2015							
	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza	Índice de calidad del empleo	Intervalo de confianza						
Subempleo	89,1	87,8	91,1	89,8	92,4	91,1	93,7	91,9	90,6	92,9	93,2	94,0	89,1	94,9	94,3	95,6	94,6	94,0	95,2	94,7	95,8	97,4	97,0	97,8
Número de empleos	90,3	89,3	91,4	90,6	92,3	90,8	92,7	90,9	90,0	91,9	93,4	92,9	93,9	94,5	94,0	95,0	94,3	93,9	94,8	93,3	94,3	95,1	94,6	95,5
Lugar de trabajo	76,1	74,9	77,2	74,7	77,1	74,9	77,5	74,8	73,6	76,1	78,5	77,7	79,2	77,8	76,9	78,6	75,4	74,6	76,1	73,8	75,3	75,2	74,4	75,9
Antigüedad	63,6	62,7	64,4	62,6	64,5	62,4	64,3	63,2	62,2	64,1	63,5	62,9	64,1	62,9	62,3	63,6	62,6	62,0	63,2	61,9	63,0	62,2	61,7	62,8
Suficiencia salarial	62,7	62,0	63,4	62,8	64,3	60,4	62,1	61,2	60,4	62,1	60,6	60,0	61,1	61,3	60,8	61,9	60,6	60,1	61,1	60,0	60,9	60,4	59,9	60,9
Horas trabajadas	55,7	55,1	54,0	53,3	54,7	53,2	54,7	54,4	53,7	55,1	54,0	53,5	54,4	53,4	52,9	53,8	53,2	52,8	53,6	53,5	54,3	53,2	52,8	53,7

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2006-2015).



2

Sector gremial en Bolivia:  
características, evolución y actores



## 2

## Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores

Elizabeth Jiménez, Huascar Mantilla y Alejandro Romero

### 2.1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es identificar al sector gremial en Bolivia, evaluar su desempeño en los últimos años y, finalmente, caracterizar su estructura de actores, considerando la posición de cada uno y las relaciones entre sí.

El sector gremial no es parte de la estructura sectorial de la economía boliviana y, por tanto, no está identificado en las categorías laborales de los informes del Instituto Nacional de Estadística (INE), ni en ninguna otra instancia de las estadísticas oficiales. Los estudios sobre el empleo y la economía informal en el país implícitamente caracterizan a los trabajadores gremiales como un sector que agrupa a comerciantes medianos y minoristas que generan sus propios emprendimientos mediante la venta de productos en las calles, en los mercados y en los centros de comercialización, los cuales no tributan al Estado y forman parte del llamado sector informal (Barragán, 2009).

Estudios recientes cuestionan la asociación, casi exclusiva, de esos trabajadores a los circuitos de comercialización y la subestimación de su participación en los procesos productivos (Pereira, Velasco y Mendoza, 2015; Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014). Su capacidad para articularse con mercados distantes —como el de China—, facilitando a la población boliviana la oferta de una amplia variedad de bienes de consumo a precios accesibles, es sin duda una de las características más importantes de su participación en la economía. Adicionalmente, el protagonismo político que en los últimos años adquirieron las federaciones y las confederaciones de trabajadores gremiales muestra, entre otras cosas, su alta capacidad de organización y de movilización colectiva que logra un impacto en la política nacional. Las movilizaciones de ese sector en respuesta a la propuesta de carnetización del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) develaron las contradicciones internas y los conflictos de intereses presentes en las diferentes organizaciones que los representan.

¿Quiénes son los trabajadores gremiales en Bolivia y cuál ha sido su participación en el desempeño de la economía boliviana en la última década?

¿Cómo y hasta qué punto los trabajadores gremiales en Bolivia lograron ir más allá de la venta de mercaderías para entrar en los procesos de transformación productiva? ¿Cómo se organiza este sector y cuál es el propósito de la acción colectiva y del uso de las redes sociales?

Esta investigación responde a esas preguntas identificando a los trabajadores gremiales en la estructura general del empleo y caracterizando sus organizaciones y la manera colectiva por medio de la cual desarrollan sus actividades. Precisamente, el desafío consistió en identificar a ese sector laboral, caracterizarlo, junto con sus estrategias económicas, sus organizaciones y las redes sociales a las que pertenece. Esa tarea fue desarrollada a partir de la información de cobertura nacional provista por las encuestas del Programa Regional para el Mejoramiento de las Encuestas de Hogares y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe (MECOVI). La caracterización de las organizaciones está basada en una serie de entrevistas realizadas a directivos y a líderes de las organizaciones gremiales de las ciudades de La Paz y El Alto.

## 2.2. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL SECTOR DE TRABAJADORES GREMIALES

En Bolivia, la literatura sobre los trabajadores gremiales es escasa y en su mayoría está dispersa. Los estudios sobre el empleo, asimismo, no identifican de modo preciso a un sector gremial como tal. Implícitamente, se caracteriza a los trabajadores gremiales como aquellos que trabajan por cuenta propia, que se encuentran en el sector familiar, que están casi exclusivamente involucrados con el comercio y que son parte fundamental del llamado sector informal, el cual, a su vez, integra a un grupo altamente heterogéneo y diversificado de ocupaciones y de trabajadores (Sainz, 1986).

El despliegue de recursos y de capacidades de organización de los trabajadores gremiales en festividades como la del Señor del Gran Poder, al igual que en movilizaciones y en marchas que paralizan las ciudades más grandes de Bolivia, muestran un sector diverso con un amplio acceso a recursos productivos –incluyendo el capital financiero– y una capacidad de movilización y de incidencia política. Tal caracterización no encaja en la convencional tipificación del sector informal, que lo concibe como un conjunto de trabajadores atrapados en empleos de sobrevivencia y con aspiraciones de acceder, a futuro, a un espacio en el sector formal. En contraste, algunos estudios desarrollados en Bolivia sobre el comercio en vía pública (Pereira, 2009; Pereira y López, 2014; Pereira, Velasco y Mendoza, 2015; Samanamud, 2003) se acercan más a una mejor caracterización del sector de trabajadores gremiales en Bolivia.

Sin duda, el análisis del sector informal y su rol en el desempeño de la economía nacional convergen en la mayoría de los estudios sobre empleo,

desempleo y precarización laboral en Bolivia (Casanovas y Ribera de Pabón, 1988). Desde las teorías del desarrollo y del funcionamiento del mercado de trabajo en países en desarrollo, la forma tradicional de analizar la estructura laboral se realizó por medio de un enfoque dualista que permitió identificar y diferenciar dos sectores: el formal/informal y el moderno/tradicional. El sector moderno formal concentraría a los denominados buenos trabajos, asociados con altos salarios, posibilidades de movilidad ocupacional ascendente y, frecuentemente, protegidos por las normas de regulación laboral vigentes que incluyen la estabilidad laboral y el acceso a la protección social. El empleo en el sector informal, en cambio, reuniría las características opuestas, concentrando los empleos mal remunerados, con altos niveles de rotación ocupacional, no asociados con una escala ocupacional y sin la protección laboral que ampara al sector anterior.

Esa mirada dualista del mercado de trabajo fue muy popularizada en las décadas de 1970 y 1980, dando lugar a una gran variedad de extensiones analíticas y de estudios empíricos orientados a definir la dinámica de cada sector y el proceso de formalización/informalización del mercado laboral (Lewis, 1954; Harris y Todaro, 1970). Desde esa perspectiva, el empleo en el sector informal no es el resultado de preferencias individuales o de un proceso de elección; representa una manera de acumular destrezas, habilidades y experiencia suficientes para lograr la transición al sector formal, donde se hallan mejores oportunidades laborales. Bajo ese punto de vista, los empleos informales –desarrollados fuera de la regulación laboral– son altamente vulnerables y, en la mayoría de los casos, representan empleos de sobrevivencia, razón por la cual los trabajadores están a la espera de mejores oportunidades laborales, las que, sin duda, se encuentran en el sector formal de la economía. En periodos de desaceleración y de recesión económica, el sector informal tiene el rol de absorber la mano de obra desplazada del sector formal y de proveer oportunidades alternativas en términos de generación de ingresos.

Contribuciones relativamente recientes cuestionan la distinción del empleo informal como altamente precario y de sobrevivencia (Maloney, 1999, 2004). Dichos estudios sugieren que, en los países en desarrollo, el mercado de trabajo es más competitivo de lo que tradicionalmente se piensa y que el empleo en el sector informal no es necesariamente precario e inestable, como tampoco exclusivamente transitorio. En suma, el empleo en el sector informal/tradicional sería una opción, en muchos casos, más productiva y rentable que el empleo en el sector formal, en el que la burocracia y la rigidez institucional no permiten que se mejore la productividad mediante la creatividad y la reducción de los costos de transacción. En general, esas ocupaciones corren por cuenta propia y no son elegidas, necesariamente, por sus características laborales –beneficios y estabilidad laboral–, sino, más



bien, porque representan oportunidades que facilitan la optimización de los ingresos y/o ayudan en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, lo que sin duda facilita la generación de ingresos, principalmente en el caso de las mujeres.

El enfoque anterior resalta la presencia de aparentemente exitosos trabajadores por cuenta propia y la creciente incursión de pequeñas y de medianas empresas, como ejemplos de ocupados que escogen mantenerse en el sector informal por voluntad propia. Una buena parte de los trabajadores gremiales en Bolivia podría inscribirse en esa categoría, lo que lleva a concluir que el sector informal representa para esos trabajadores un espacio en el que pueden desarrollar sus emprendimientos.

La literatura económica más actual añade una particularidad al sector informal: las fallas del Estado en la creciente presencia de la informalidad en el empleo. En ese sentido, “el alto nivel de informalidad de América Latina es una manifestación de la desarticulación entre el Estado y los ciudadanos que en parte resulta de la falla del Estado en sus varios roles” (Perry *et al.*, 2007: 217). Partiendo del trabajo de Albert Hirschman (1970), la decisión de optar por la informalidad y, por tanto, salir del sector formal tiene que ver con percepciones generalizadas de un Estado que no solamente limita y desincentiva el desarrollo de los emprendimientos productivos, sino que, además, es incapaz de ofrecer los beneficios asociados con la formalidad, como el acceso a la educación y a la salud, así como la renta de vejez. Dicho enfoque enfatiza los cálculos de costo-beneficio que cada trabajador realiza antes de decidir en qué sector trabajar, si deberá o no registrar su emprendimiento y si pagará impuestos u optará por evadirlos, asumiendo los riesgos (Perry *et al.*, 2007). La falta de confianza en el Estado y en su capacidad de administración explican, ciertamente, la decisión de elegir salir del sector formal y asumir la informalidad.

Desde ese punto de vista, el optar por la informalización podría representar una alternativa rentable que facilita el desarrollo de actividades económicas que están fuera del alcance de un Estado burocrático e ineficiente. En el caso de Bolivia, los altos costos de transacción asociados a la formalización, así como el riesgo y la incertidumbre generados por un desempeño altamente burocrático e ineficiente del servicio de impuestos, desincentivan las posibilidades de formalización. A esto se suman otras características vinculadas a la informalidad, como la flexibilidad del empleo, la posibilidad de desarrollar simultáneamente varias actividades y, fundamentalmente, la independencia de horarios a causa de la ausencia de un patrón o jefe. Por ejemplo, para muchas mujeres, los horarios de trabajo flexibles y la posibilidad de combinar sus tareas de cuidado de la familia y de reproducción con actividades generadoras de ingresos es, sin duda, el factor más apreciado del empleo en este sector (Jiménez y Jiménez, 2014).

En ese contexto, la decisión más racional parece ser el mantenerse fuera de la formalidad.

Es importante notar que el enfoque aplicado se basa en el análisis de individuos que optan por la informalidad pensando en un implícito cálculo de costos y de beneficios personales. En esa aproximación, no hay espacio para el análisis del rol de las redes sociales y de la aparente capacidad amplia de organización y de movilidad colectiva. El rol de tales factores quedaría circunscrito al hecho de que, en determinadas circunstancias, la participación colectiva mejora los beneficios individuales y el incentivo fundamental son los retornos económicos. Es así que toda organización y acción colectiva corresponde a los beneficios individuales que puedan ser obtenidos por sus miembros.

Los estudios de segmentación del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1985) subrayan las grandes imperfecciones de tales mercados y señalan que, en realidad, no existen como tales, debido a que las relaciones de empleo no pueden ser explicadas utilizando los instrumentos teóricos de un mercado competitivo. Siguiendo esa corriente, y desde la Sociología (Granovetter, 1986), se analizó el rol de las redes sociales y su impacto en el acceso a oportunidades laborales. Esa literatura enfatiza en la manera en la que se encuentran oportunidades de trabajo y los mecanismos que los empleadores utilizan para contratar trabajadores. Las redes sociales, en este caso, incluyen a las familias extendidas y a los grupos que representan a diferentes comunidades, desde la comunidad rural hasta los grupos religiosos, de migrantes, de exalumnos, etcétera. Mediante esas redes, se difunde información sobre puestos de trabajo, constituyéndose en los lugares desde donde se priorizan las oportunidades de ciertos grupos sociales.

Algunas investigaciones realizadas en Bolivia remarcan el rol de las redes sociales en el mercado de trabajo (Fernández, 2010, 2013). La particularidad de los empleos que se ofrecen está en que muchos de ellos son de carácter familiar y por cuenta propia, de modo que las redes sociales, en el caso boliviano, son usadas para la organización de oportunidades económicas a escala familiar, de la familia extendida y de las comunidades o de las regiones de origen. En otras palabras, las redes sociales no son utilizadas por trabajadores individuales que acceden a trabajos asalariados gracias al uso de contactos y de conexiones desde ellas. Se emplean para explicar las actividades laborales que se despliegan alrededor del núcleo familiar y que, en general, no involucran relaciones salariales, sino modos de cooperación y gran capacidad de acción colectiva (Fernández, 2013; Pereira, 2009; Pereira y López, 2015). Esto no excluye la presencia de grandes desigualdades internas o de comportamientos oportunistas y conflictos.

Recientes estudios en Bolivia dan cuenta de la flexibilidad y de la creatividad en las estrategias laborales de gran parte de los trabajadores por

cuenta propia, que organizan emprendimientos utilizando mano de obra familiar y haciendo uso de vastas redes sociales, mediante las cuales logran alcanzar mejores oportunidades, además de reducir significativamente los costos para satisfacer tales propósitos (Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014). Sin duda, el empleo en el sector informal, específicamente en el sector gremial, cae dentro de la caracterización de la llamada “economía popular”. Sin embargo, todavía no se cuenta con elaboraciones teóricas que expliquen el posicionamiento de tal perspectiva para analizar el empleo y el desempleo en economías en desarrollo.

¿Cómo y hasta qué punto esas miradas explican la presencia de un sector gremial altamente heterogéneo que mueve altos montos de capital y tiene una alta capacidad de organización y de acción colectiva reflejada en la organización de sus fiestas denominadas “prestes”, en movilizaciones y en marchas que paralizan las grandes ciudades de Bolivia? Las implicaciones de esas nuevas aproximaciones son relevantes y cambian la dirección de las políticas económicas dirigidas a ese sector. En ese sentido, se debe reconsiderar, por ejemplo, el rol del sector informal, como también la supuesta necesidad de formalizar el mercado de trabajo, muy popularizado en los últimos años.

### 2.3. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR GREMIAL EN BOLIVIA

*[...] si escuchas “gremial”, automáticamente te viene [a la mente la figura de los] vendedores, pero en el sector gremial hay gran variedad de trabajadores... Están los vivanderos, las comederas, [las] “cafeteras”...; tenemos artesanos. Por ejemplo, nuestras mañaneras de la Illampu [...]. Ellas son artesanas... Hay también artesanos en la Uyustus.*

Dirigente de la Federación de Trabajadores  
Gremiales del Comercio Minorista de La Paz

*En el día costuramos... y en la noche salimos a vender.*

Vendedor ambulante de la zona Max Paredes

En realidad, ninguna de las teorías utilizadas para analizar al sector informal, en el contexto de economías como la boliviana, parece explicar plenamente la presencia de un sector altamente heterogéneo como el de los trabajadores gremiales. La economía familiar que los caracteriza parece estar fundamentada en la diversificación de los ingresos —resultado del uso de oportunidades concretas que incluyen, cuando es posible, incursionar

en procesos productivos— y en el traspaso cotidiano de las fronteras entre lo formal y lo informal, y lo urbano y lo rural, consiguiendo articularse a sectores y a mercados de economía globalizada, geográficamente distantes.

Los trabajadores gremiales en Bolivia han sido muy bien retratados en las descripciones de la reciente literatura sobre la economía popular en Bolivia (Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014), al igual que en los estudios acerca de los comerciantes en vía pública en la ciudad de La Paz (Pereira y López, 2015; Pereira, Velasco y Mendoza, 2015; Pereira, 2009; Samanamud, 2003). Son parte de un grupo heterogéneo que abarca a mayoristas y a minoristas, y a algunos otros que, además, incursionan en procesos de transformación y de producción, y que se caracterizan por una alta movilidad espacial que les permita articularse a grandes mercados globalizados, sin que esto les implique dejar de lado sus redes locales.

La forma en la que algunos trabajadores gremiales logran articular diferentes espacios productivos a la vez parece reflejar una extensión de antiguas prácticas agrícolas andinas, cuya particularidad era, según la literatura, la complementación de diferentes pisos ecológicos (Murray, 1975). La incursión en los grandes mercados globalizados, como el de China, se lleva a cabo mientras paralelamente se mantienen puestos de venta en las ciudades y fuertes lazos económicos y sociales con poblaciones rurales distantes. Las estrategias implementadas son de naturaleza familiar: el uso de mano de obra familiar y la priorización de las relaciones establecidas a través de las generaciones (Fernández, 2010, 2013).

En la actualidad, la institucionalidad, reflejada en reglas implícitas de organización y de cooperación, propia de la organización de las comunidades rurales, se replica ciertamente en diferentes y distantes contextos económicos. La efectividad del uso de esas reglas de comportamiento institucionalizadas dependerá de muchos factores, incluyendo el grado de confianza y el rol de la organización —asociación o familia extendida— como la instancia que garantiza la repetición del juego colaborativo (Ostrom, 1999). Es decir, no todos los trabajadores gremiales logran articular eficientes estrategias de diversificación y de complementación de ingresos, no todos se benefician del uso de las redes familiares y no todos pueden ser llamados exitosos.

Otra particularidad importante de esos trabajadores es la multiocupación (Fernández, 2013; Pereira, Velasco y Mendoza, 2015); esto es, la participación simultánea en varias esferas productivas y en varias categorías ocupacionales. Más que ser la excepción, la norma parece consistir en una amplia diversificación ocupacional de la mano de obra familiar, optando por oportunidades económicas concretas y utilizando tanto la organización como la acción colectiva, mediante redes sociales basadas fundamentalmente, mas no exclusivamente, en las familias extendidas. Por ejemplo,

es muy común encontrar entre los trabajadores gremiales a profesores y a profesoras que durante el día trabajan en distintos centros educativos y durante la tarde/noche atienden su puesto de venta en alguno de los mercados gremiales de la ciudad de La Paz (Fernández, 2013). También están los profesionales que, a partir de sus redes familiares, logran combinar sus tiempos de trabajo e incursionan en el sector gremial en particulares momentos del año, guiándose por el calendario festivo, patrio y/o religioso, que incluye las celebraciones de Navidad, Carnaval y Todos Santos.

Muchos trabajadores gremiales pasan del sector formal (empleados públicos) al sector informal (mayoristas o minoristas) en el transcurso de una sola jornada laboral. Simultáneamente, traspasan la frontera urbano/rural e incursionan en mercados distantes como el de China, al parecer el más concurrido por los trabajadores gremiales de La Paz.

Otra característica importante de esa multiactividad es que los trabajadores gremiales también se involucran en procesos productivos que están altamente relacionados –aunque no de modo único– con una actividad comercial, por tanto, no puede decirse que están exclusivamente involucrados en el comercio. De ahí que se ve a muchos trabajadores gremiales que, además de contar con un puesto de venta, participan en la producción de algunas de las mercaderías ofrecidas, generalmente prendas de vestir, carteras, mochilas y bolsos, ropa de baño y ropa de cama, entre otros productos. Una parte de dicha producción es comercializada sin ninguna etiqueta o como si hubiese sido fabricada en el exterior; es el caso de la ropa comercializada por el grupo de vendedoras conocidas como las “mañaneras”, que con etiquetas que dicen “Hecho en Chile”, “Hecho en Panamá” o “Hecho en China”, entre otros posibles países, venden productos al por mayor, mostrando la casi institucionalización de una producción cuyo requisito para ser comercializada es no revelar su lugar de procedencia.

Es importante hacer notar que la incursión en la producción ocurre, aparentemente, cuando se presenta la oportunidad de elevar la rentabilidad de su comercialización y, así, incrementar los márgenes de ganancia. Esto significa que incursionar en la producción no es considerado como un fin en sí mismo; se hace cuando brinda mejores oportunidades de comercializar los productos acabados y cuando existen posibilidades concretas para su comercialización. Es el caso de la fabricación de edredones y de ropa de cama con tela traída desde China, usualmente utilizando mano de obra familiar y desplegando la creatividad y la experiencia en costura de sus trabajadores. Esos productos no tienen nada que envidiar a aquellos importados directamente desde China y, además, en el mercado es difícil identificar un producto importado de uno producido por trabajadores bolivianos. Esto sucede con una amplia gama de artículos, como las mochilas, los bolsos y las carteras, entre otros. La naturalidad con la que se los reproducen, uti-

lizando insumos importados –telas plásticas, imitaciones de cuero, cierres y otros–, replicando los diseños originales, revela el grado de adaptación, flexibilidad y destreza de la mano de obra boliviana que incursiona en este tipo de actividad de manufactura.

La incursión en la producción ocurre también en la elaboración de productos para festividades, como las artesanas de artículos para el Carnaval –en su mayoría mujeres–, que salen a vender solo una vez al año. En palabras de la dirigente de la Confederación de Trabajadores Gremiales: “Esta asociación vende en la Illampu, cositas de nailon para Carnaval: banderines, pepinitos, flores... Ellas trabajan todo el año para salir [solo] 20 días a vender...”. Esas personas pertenecen a una asociación de gremiales, pero su participación efectiva como miembros es tan solo durante los 20 días señalados; el resto del tiempo, la mayoría está involucrada en actividades agrícolas que les asegura el acceso a otros ingresos. También se puede citar la venta de prendas bordadas y adornadas que son elaboradas para eventos sociales como las entradas del Señor del Gran Poder y otras festividades del calendario anual de Bolivia.

La creatividad y las destrezas de los trabajadores del sector de la manufactura producida por pequeños y medianos empresarios bolivianos fueron ampliamente descritas en la literatura (Casanovas y Rivera de Pabón, 1988; Poveda, 2003; Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014). La producción que resulta del incremento de los márgenes de ganancia de su venta es una característica tanto de los mayoristas como de los minoristas; es decir, del sector de trabajadores gremiales en general. Asimismo, hay otro grupo de pequeños y de medianos empresarios cuyas actividades están orientadas casi exclusivamente a la producción, cubriendo una escala mayor y usando diferentes estrategias de comercialización. Algunos de esos productores todavía pertenecen a asociaciones gremiales. Sin embargo, la mayoría es parte de asociaciones de pequeños y de medianos productores, ya que desde esa posición se ha beneficiado de las políticas de apoyo a la microempresa impulsadas por el Estado a partir de la década de 1990.

Con certeza, los gremialistas que combinan efectivamente la comercialización con la producción conforman un grupo mucho más grande de pequeños emprendedores que incursionaron en la reproducción y la copia de productos manufacturados, y cuya amplia oferta está integrada a los mercados populares en Bolivia. La particularidad central de los trabajadores gremiales radica en que su participación productiva pasa frecuentemente desapercibida y en que son caracterizados como casi exclusivamente involucrados en la comercialización.

Es importante indicar que para las asociaciones y las federaciones de gremiales la categoría ‘artesanos’ es usada para nombrar a aquellos que incursio-

nan en la producción de artesanías propiamente dicha, como también para denominar a toda la variedad de productos elaborados y manufacturados por sus miembros. En ese sentido, la producción es artesanal cuando es de pequeña escala, intensiva en mano de obra y producida para su comercialización, en general, mas no exclusivamente, en el mercado nacional.

### 2.3.1. ROL ECONÓMICO DEL SECTOR GREMIAL

*[...] el origen [del comercio minorista] es la relocalización, ahí han crecido los gremiales. [En] cualquier cantidad, todos se han venido a las ciudades y ¿de qué tienen que vivir?: del comercio. Cada vez han ido creciendo con la desocupación del país... Si el Gobierno no genera fuentes de trabajo esto va a arder... ¿[a] dónde va a ir la gente a trabajar?... No hay nada y sigue creciendo el comercio minorista.*

Dirigente gremia

1

El rol que es asociado de inmediato con el sector gremial en Bolivia es la generación de empleos y de ingresos en un contexto de desempleo y de precariedad laboral. Sin embargo, su rol económico ha sido y es fundamental para una sociedad como la boliviana y va más allá de solamente la generación de oportunidades precarias de empleo. La dinámica y la flexibilidad de este sector lograron lo que apropiadamente ha sido denominado como “democratización del consumo” (Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014); es decir, la posibilidad de acceder al consumo de una gran variedad de productos a precios relativamente asequibles. En una economía como la de Bolivia, en la que los ingresos se incrementaron, pero no lo suficiente como para poder proveerse de bienes y de servicios de calidad, y en la que la producción nacional se quedó muy atrás de las necesidades y de las expectativas del consumo interno, el sector gremial es el que hace uso de varias estrategias para aprovisionar los mercados locales con bienes de consumo relativamente accesibles para una creciente demanda de consumidores que vieron aumentar sus ingresos y que pueden, de esa manera, ser parte de la globalización del consumo, un consumo de productos de marcas estandarizadas que pueden conseguirse en los grandes mercados.

Las estrategias son variadas. Abarcan desde inversiones colectivas entre miembros de asociaciones que reúnen el capital para importar directamente desde China hasta emprendimientos familiares y/o individuales. La variedad de productos importados es amplia: cotillones para la celebración de cumpleaños, utensilios y enseres de cocina, ropa de cama, electrodomésticos,

computadoras, celulares y muchos otros. De hecho, es el sector que otorga anualmente provisiones a las ferias de Navidad, desde adornos y luces hasta árboles de plástico y otros artículos relacionados con esa fiesta. Se trata de un sector que cada vez nos acerca más al consumo promedio de una sociedad globalizada. En ese contexto, pierde importancia, por ejemplo, que las luces navideñas sean de una calidad cuestionable, ya que por sus precios son tan accesibles, pueden ser reemplazadas cada año.

Es preciso señalar que la baja calidad de los productos tiene dos implicaciones directas en la dinámica de este mercado. Por un lado, y mediante precios accesibles, se garantiza la disponibilidad de productos para amplios sectores de la población boliviana. Por otro, como resultado directo de los bajos niveles de calidad, la vida útil de dichos productos disminuye, asegurando así la continuidad de la demanda a mediano y a largo plazo.

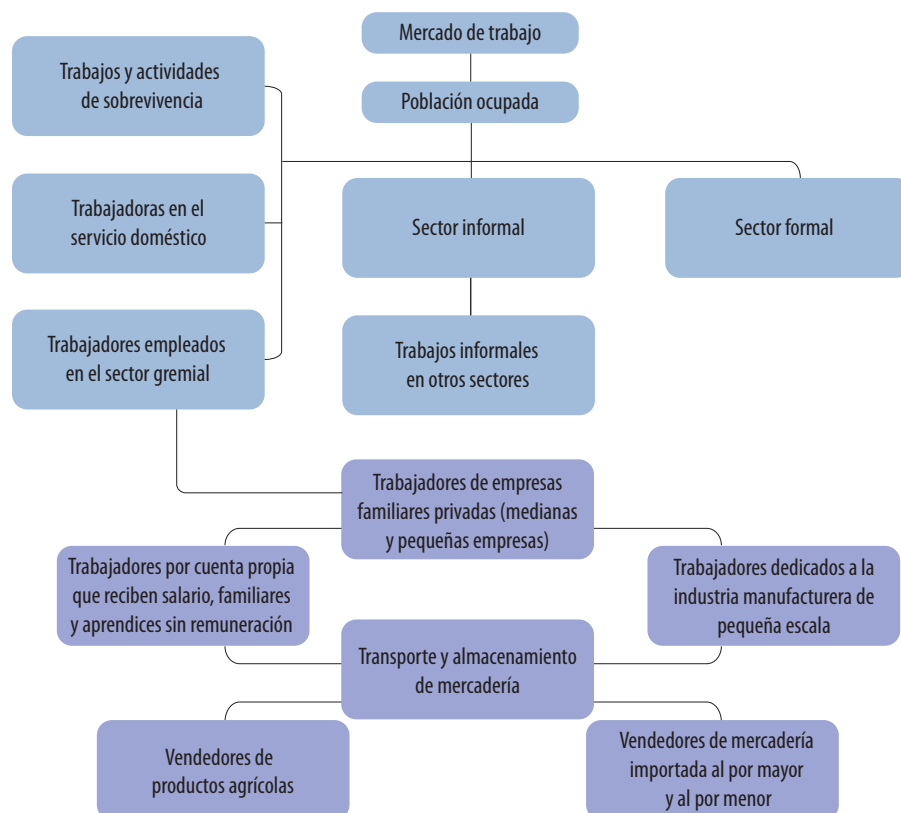
Debe comprenderse que el crecimiento del sector gremial no es solamente el resultado de la falta de oportunidades de empleo; es parte de un proceso de globalización más amplio y de la emergencia de nuevas potencias económicas, como China e India. La producción masiva de bienes de consumo accesibles para los diferentes públicos de consumidores, en términos de preferencias y de calidad, representa una oportunidad comercial que ha sido tomada rápidamente por trabajadores gremiales que se especializaron en la importación de tales productos. Las estrategias utilizadas son varias e incluyen desde la asociación de varios comerciantes que juntan sus capitales y comparten los gastos de transporte de la mercadería hasta otras más creativas, como importar solo los insumos necesarios para la producción de ciertos artículos –tela, por ejemplo– y utilizar mano de obra local para replicar prendas que no son importadas pero que se comercializan como tales.

### 2.3.2. ACERCAMIENTO AL SECTOR GREMIAL EN BOLIVIA DESDE LAS ENCUESTAS DE HOGARES (2005-2015)

Una manera de identificar y de caracterizar al sector gremial en Bolivia es seguir los procedimientos de los estudios de empleo, a partir de categorías y de sectores de ocupación, que utilizan la información generada por las Encuestas de Hogares del INE (véase el esquema1). El procedimiento está limitado por las restricciones usuales de un análisis de largo plazo; es decir, la poca continuidad de algunas preguntas, la falta de consistencia de otras y, en general, la limitada cobertura de esas encuestas, cuya atención esta puesta en la población urbana. A tales restricciones se suman otras que tienen que ver con la definición de un sector altamente heterogéneo y diversificado, en el que la mayoría de los trabajadores tiene más de una ocupación y las fronteras entre lo formal y lo informal, lo rural y lo urbano, y lo nacional y lo internacional no parecen estar claras.



Esquema 1: Aproximación al trabajador gremial desde las categorías ocupacionales



Fuente: Elaboración propia.

El supuesto más frecuente que se usa en la recolección de información sobre la participación de la población en el mercado de trabajo es que existe solo una ocupación principal por cada trabajador (Fernández, 2013). De ese modo, la información acerca de la ocupación secundaria es muy limitada y, en general, subestimada. La manera en la que se plantean las preguntas no permite un espacio para identificar cómo se desarrolla la ocupación, la complementación con otras formas de participación en el mercado de trabajo, el rol de las redes sociales, el uso de contactos y las formas de cooperación y de organización que utilizan los trabajadores para acceder a oportunidades laborales. A pesar de esas limitaciones, las Encuestas MECOVI son la fuente de información más importante y accesible para retratar el mercado de trabajo en Bolivia, y son las que se utilizaron en este estudio para elaborar una aproximación a la identidad del sector gremial boliviano.

Considerando las variables disponibles en tales encuestas, se puede caracterizar al sector gremial de acuerdo con su posición en el mercado de trabajo. El supuesto generalizado es que este sector es parte del sector informal y que hay trabajadores en este último que no forman parte del gremial; específicamente, los empleos informales de sobrevivencia y de los trabajos domésticos, los cuales no son considerados en el sector gremialista, como muestra el esquema anterior.

El trabajador gremial tiene por ocupación principal un empleo por cuenta propia, no asalariado y familiar; en algunos casos, es dueño o socio de algún negocio en particular. Su desempeño laboral se desarrolla en el marco de la familia o del sector microempresarial, haciendo uso, fundamentalmente, de mano de obra familiar, empleando, solo en algunos casos y temporalmente, mano de obra asalariada. Las actividades económicas del trabajador gremial están focalizadas en las ventas al por mayor y al por menor –comercio, en general–, en el transporte y el almacenamiento, y, también, aunque en menor medida, en la participación en procesos de producción, como la industria manufacturera de pequeña escala.

Esos fueron los criterios utilizados para identificar las características del sector gremial en Bolivia en el periodo 2005-2015, con información de las Encuestas de Hogares realizadas por el INE en Bolivia. Los datos utilizados corresponden al ámbito urbano, asumiendo que es en los centros urbanos donde se genera la mayoría de las actividades del sector gremial.

Es importante resaltar que el supuesto de que el sector gremial es parte del sector informal limita el espectro de otros trabajadores que reportan como ocupación principal alguna en el sector formal, como por ejemplo algunos trabajadores del sector público, quienes por las noches y/o durante los fines de semana atienden un puesto de venta o realizan alguna actividad comercial. Sin duda, el sector gremial es mucho más complejo y diverso de lo que muestra el esquema 1. El objetivo de esta aproximación es lograr una caracterización posible, dadas las restricciones y las limitaciones de la información disponible.

### 2.3.3. *PERFIL DEL TRABAJADOR GREMIAL*

De acuerdo con el enfoque utilizado, un trabajador gremial promedio, en 2015, presentaba tres características fundamentales: tenía relativamente altos niveles de capital humano, medidos por el grado de educación alcanzado; trabajaba fundamentalmente por cuenta propia y en el sector familiar; y su actividad económica principal estaba en el comercio, incluso cuando también participaba en la producción manufacturera y en algunas otras actividades productivas, incluyendo la agricultura y el transporte.

Ese año, una particularidad importante del perfil de los trabajadores gremiales era que, al contrario de aquella caracterización del sector como un espacio con mayor participación femenina (Pereira, Velasco y Mendoza, 2015), la actividad gremial parecía haberse convertido en una alternativa de trabajo también para los hombres. Es más, gran parte de los empleados gremiales eran hombres (54%), con relación al 46% de sus pares mujeres. Por tal razón, es posible afirmar que ese sector dejó de ser un espacio de trabajo fundamentalmente femenino, como lo había sido antes.

Entre los años 2005 y 2015, el porcentaje de trabajadores gremiales evidenció un crecimiento, representando cada vez más un mayor número de trabajadores de la población ocupada urbana. Así, el 2005, la fuerza laboral gremial de la población ocupada urbana era del 27%, porcentaje que el 2015 llegó a casi un tercio de la misma (véase la tabla 1).

El aumento de la participación de los trabajadores gremiales en la población ocupada en el periodo de estudio provocó variaciones en su perfil, que el 2015 podía ser retratado a partir de cuatro hechos importantes: por primera vez, el sector dejó de ser un espacio laboral de casi exclusiva participación femenina; se produjo un significativo aumento de los niveles de educación secundaria y superior del capital humano, en comparación con los datos de una década atrás; se dio un mayor número de emprendimientos en el sector familiar y menos en el sector semiempresarial, con un incremento paralelo de la participación de trabajadores por cuenta propia; y la participación en actividades comerciales se elevó, en detrimento de la participación en la producción manufacturera, con una mayor cantidad de trabajadores gremiales abocados al comercio (40%) y, en menor medida, a la manufactura (14%).

Tabla 1: Evolución del perfil del trabajador gremial urbano en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)  
(En porcentajes)

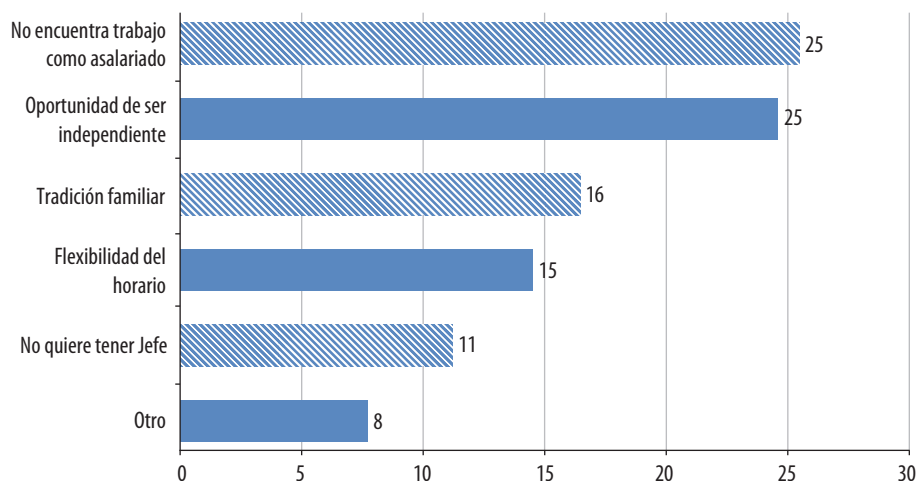
Detalle	2005	2007	2011	2013	2015
Informales: población ocupada total	71	69	70	69	63
Gremiales: población ocupada total	27	28	32	32	31
<b>Sexo</b>					
Hombre	49	51	51	51	54
Mujer	51	49	49	49	46
<b>Idioma materno</b>					
Castellano	71	72	73	-	-
Quechua	15	14	13	-	-
Aymara	14	13	13	-	-
<b>Autoidentificación</b>					
Indígena	54	48	25	27	28
No indígena	46	50	74	73	72
<b>Nivel de instrucción</b>					
Ninguno	5	5	4	3	4
Primaria	44	44	33	23	26
Secundaria	35	35	40	47	50
Superior	15	15	23	21	20
Técnica	0	0	0	5	0
<b>Categoría ocupacional</b>					
Empleado	15	14	14	14	7
Trabajador por cuenta propia	62	63	59	63	76
Patrón, socio o empleado no remunerado	8	9	9	8	3
Trabajador familiar	16	14	18	15	14
<b>Sector de ocupación</b>					
Familiar	77	77	77	78	89
Semiempresarial	23	23	23	22	11
<b>Actividad económica</b>					
Comercio (venta al por mayor y al por menor)	30	31	36	38	40
Industria manufacturera	18	14	13	14	14
Transporte y almacenamiento	17	13	12	13	15
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	8	7	7	6	6
Otras actividades	27	35	32	29	25

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2005, 2007, 2011, 2013 y 2015).

En resumen, el 2015, los trabajadores gremiales alcanzaron mayores niveles de capital humano y trabajaban fundamentalmente en el sector familiar. Una observación a destacar es que el sector gremial parece haberse convertido en un espacio económico rentable, atrayendo a trabajadores, tanto hombres como mujeres, con relativamente altos niveles de capital humano.

¿Cuáles son los factores que determinan el empleo en el sector gremial? Desafortunadamente, la respuesta solo puede ser encontrada en la Encuesta de Hogares de 2016, en la que se incluyó una pregunta específica respecto al tema (véase el gráfico 1). Según esos datos, las dos razones más importantes para trabajar en el sector gremial, con pesos prácticamente iguales, eran la posibilidad de alcanzar la independencia y la imposibilidad de encontrar un empleo asalariado. Debe subrayarse que solo el 25% de esos ocupados reportó que su primera preferencia era un trabajo asalariado, lo que confirma que la mayoría de los trabajadores gremiales elige ese sector por características como la flexibilidad laboral (15%) y la autonomía laboral (11%). Asimismo, también se mencionó la tradición de la familia como un factor importante, lo que confirma el carácter familiar del empleo gremial.

Gráfico 1: Razones del trabajador por las que es ocupado del sector gremial en Bolivia (2006)  
(En porcentajes)



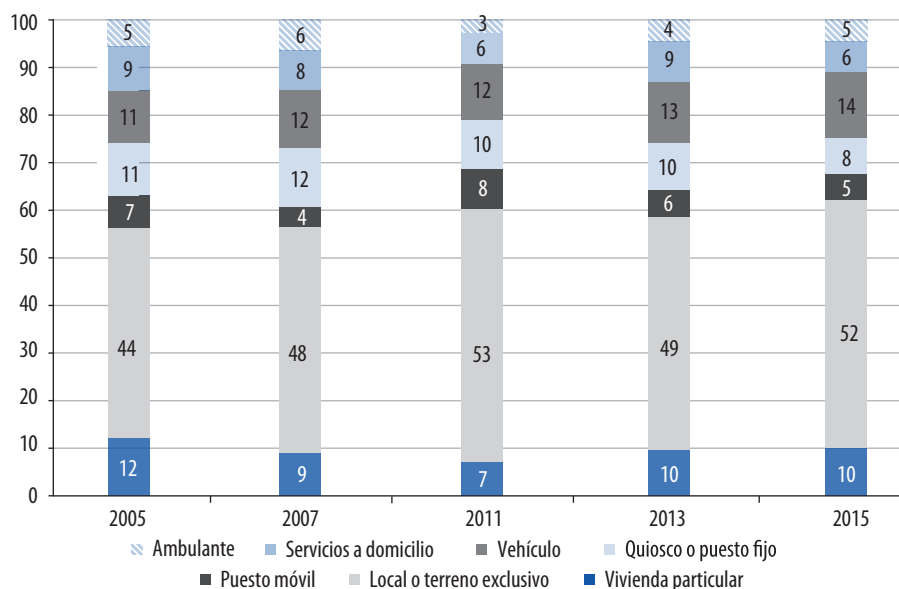
Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2006).

¿Cómo organiza sus actividades comerciales el sector gremial? El gráfico 2 muestra los lugares de comercialización del sector gremial en Bolivia entre el 2005 y el 2015. Se advierten diferentes espacios y modalidades,

que incluyen desde el uso de puestos móviles hasta los servicios a domicilio. La estructura de funcionamiento basada en la consolidación de locales o de terrenos exclusivos es una preponderancia que crece con el tiempo. Dichos espacios deben mantener ciertos principios de localización, entre ellos estar situados cerca de los núcleos de abastecimiento comercial y, principalmente, ser de fácil acceso para los posibles compradores.

Al respecto, aproximadamente el 50% de los trabajadores gremiales desarrollaba sus actividades desde un local o desde un terreno exclusivo, mientras que el 35% lo hacía en un puesto móvil, quiosco o puesto fijo, o desde un vehículo. Otro lugar importante de comercialización para los gremiales resultó ser el de sus viviendas propias, constituidas como núcleos familiares y, a la vez, como una plataforma de comercialización utilizada por al menos el 10% de los empleados de ese sector. Debe notarse que dicha práctica se mantuvo a lo largo de la dinámica del periodo estudiado.

Gráfico 2: Lugares de comercialización del sector gremial en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)  
(En porcentajes)

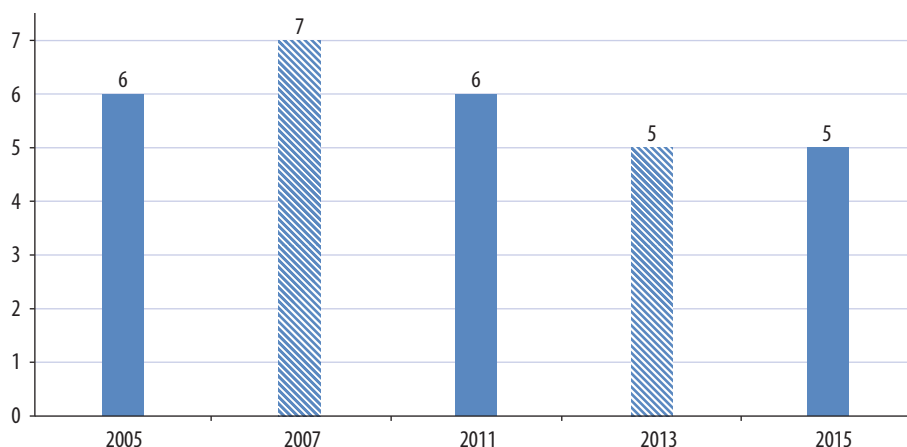


Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2005, 2007, 2011, 2013 y 2015).

### 2.3.4. MULTIOCCUPACIÓN Y PLURIACTIVIDAD

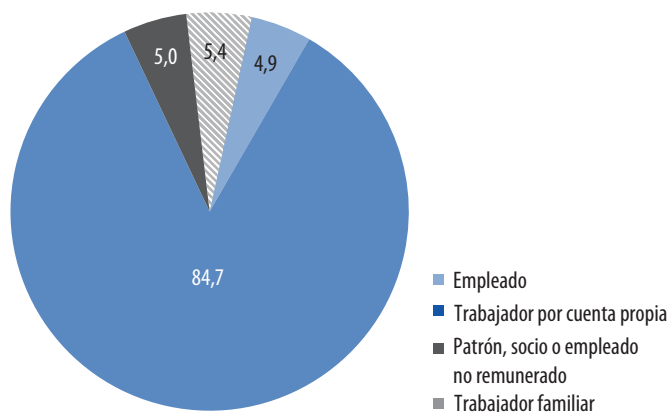
Las temáticas referidas a la multiocupación y a la pluriactividad están en el centro de los debates actuales sobre el empleo. Estudios sobre la diversificación de los ingresos familiares en las poblaciones rurales demuestran que las estrategias de vida son progresivamente amplias e incluyen una intensa participación en las actividades laborales fuera de la agricultura familiar (Haggblade, Hazell y Reardon, 2007). De ahí que la cuestión agraria en economías como la boliviana dejara de ser exclusivamente rural, al mismo tiempo que la migración y el crecimiento de las poblaciones urbanas se convirtieron en parte de los procesos de las transformaciones globales.

Gráfico 3: Gremiales con ocupación secundaria (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2005, 2007, 2011, 2013 y 2015).

Gráfico 4: Gremiales con ocupación secundaria según su clasificación laboral en Bolivia (2015)  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2015).

Desafortunadamente, el diseño y la estructura de las encuestas no consideran la importancia de la multiocupación y, por tanto, se concentran en la caracterización de la ocupación principal, subestimando las otras ocupaciones que podrían tener igual importancia. El gráfico 3 muestra que, en promedio, el 6% de los trabajadores gremiales reportó una segunda ocupación. Ese promedio se mantuvo a lo largo del periodo de análisis.

El bajo porcentaje de gremialistas con una ocupación secundaria podría estar evidenciando lo inadecuado del instrumento usado para recolectar información, que no facilita la identificación de la multiocupación ni de la pluriactividad. La percepción de los dirigentes gremiales entrevistados fue que entre el 20% y el 30% de los gremiales tenían empleos en el sector formal de la economía.

#### 2.3.4.1. Los ingresos

Las estimaciones realizadas en este estudio reflejan que los trabajadores en el sector formal tenían los ingresos individuales y familiares más altos (véase la tabla 2), mientras que el sector gremial ocupaba el segundo lugar, cuyos empleados percibían mayores ingresos que el promedio de los trabajadores en el sector informal y que el promedio de trabajadores en el sector informal no gremial. Esto indica un hecho muy importante: los trabajadores gremiales representan a un grupo del sector informal que no puede ser caracterizado como el del empleo de sobrevivencia.

Como deja ver la siguiente tabla, los ingresos del sector gremial se incrementaron significativamente en los últimos años, con la particularidad



de que los ingresos familiares aumentaron en mayor proporción que los ingresos personales. Las estrategias de vida de los trabajadores gremiales son familiares y, por tanto, un incremento de los ingresos familiares indica, sin duda, una mejora en los niveles de vida alcanzados por ese sector en los últimos años.

Tabla 2: Evolución de los ingresos según sectores en Bolivia (2005, 2007, 2011, 2013 y 2015)  
(En bolivianos)

Detalle	2005	2007	2011	2013	2015
<b>Sector informal</b>					
Ingreso de un hogar promedio	1.098	1.814	3.371	3.837	4.239
Ingreso personal	610	621	1.115	1.952	2.310
<b>Sector informal no gremial</b>					
Ingreso de un hogar promedio	1.597	2.467	4.372	5.430	5.056
Ingreso personal	960	1.286	1.865	2.334	2.614
<b>Sector gremial</b>					
Ingreso de un hogar promedio	2.295	2.459	4.669	5.688	5.899
Ingreso personal	945	865	1.605	2.422	2.859
<b>Sector formal</b>					
Ingreso de un hogar promedio	3.225	4.624	5.707	7.188	7.174
Ingreso personal	2.205	2.231	2.731	3.460	3.615

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuestas de Hogares 2005, 2007, 2011, 2013 y 2015).

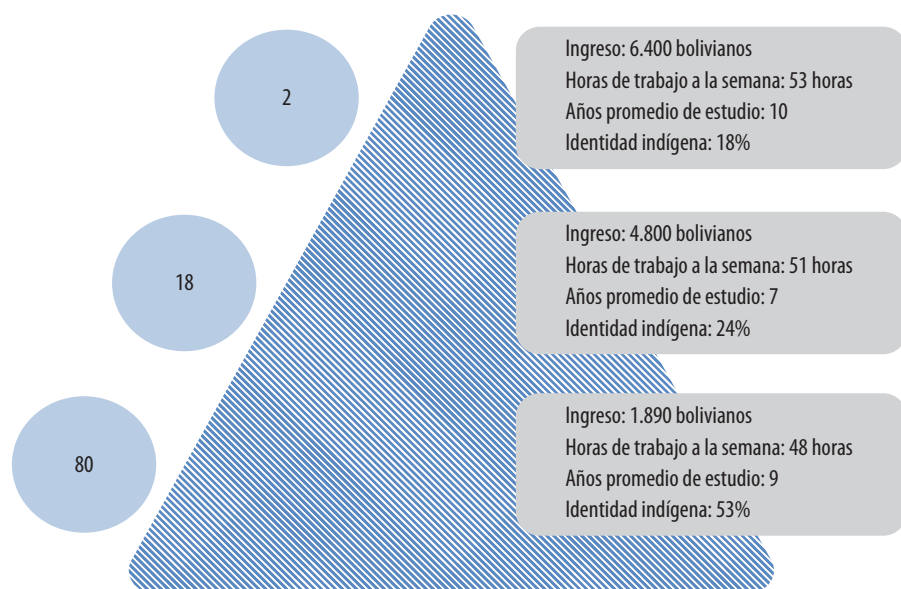
Un análisis comparativo de los niveles de ingresos revela que los trabajadores gremiales en Bolivia siempre lograron mayores ingresos que el promedio de trabajadores informales y de trabajadores informales no gremiales. En los últimos años, la brecha de ingresos registró un incremento. El 2015, el ingreso familiar de un trabajador gremial llegó a ser 40% mayor que el ingreso familiar de un trabajador promedio en el sector informal (véase la tabla 2). Esto confirma la relativamente mejor posición de los trabajadores gremiales respecto al resto de los ocupados en el sector informal.

#### 2.3.4.2. Diferenciación y heterogeneidad en el sector gremial de Bolivia

El sector gremial agrupa a un conjunto heterogéneo de trabajadores con diferentes intereses, recursos y estrategias. Para poder distinguir mejor esa diversidad, se retrató la estratificación interna del sector gremial en las tres principales ciudades de Bolivia (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz). El

esquema 2 presenta lo que podría ser la estructura interna del sector, que muestra la presencia de tres grupos claramente diferenciados de trabajadores gremiales. Dicha estructura es el resultado de un análisis de conglomerados (*clusters*) realizado con el objetivo de reconocer grupos claramente diferenciados pero con características similares entre sí.

Esquema 2: Estratificación de los trabajadores en los sectores gremiales de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, según el ingreso, las horas de trabajo, el nivel de educación y la identidad étnica (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2015).

De acuerdo con el esquema 2, el primer grupo de trabajadores gremiales, ubicado en la parte superior de la pirámide, se caracterizaba por tener mayores ingresos, representando solo al 2% del total de ocupados del sector. El grupo intermedio percibía medianos ingresos y representaba al 18%. Finalmente, en la base se ubicaba el resto de los trabajadores gremiales (80%) que, en comparación con el resto, recibía menores ingresos. Lo cierto es que los gremialistas de mayores ingresos percibían más del doble que aquellos de la base de la pirámide. En realidad, la diferenciación de este sector se da entre la base, de bajos ingresos, y el centro, de medianos ingresos. El restante 2% es una minoría no muy significativa y, probablemente, corresponda a los gremiales que cuentan con altos capitales pero no representan al promedio del sector.

¿Qué representa esa estructura y cuáles son sus implicaciones? La estratificación anterior ofrece características muy importantes de la desigualdad en el sector gremial. Para comenzar, existe un grupo de gremiales relativamente ricos, con elevados niveles de ingresos, pero que representan a una minoría de trabajadores del sector. Además, ese grupo tiene los niveles más altos de capital humano y, en promedio, dedica más horas a esa actividad. El grupo intermedio, que también tiene elevados niveles de ingresos, trabaja menos horas en esa actividad y cuenta con menores niveles de capital humano. El grupo más amplio de gremialistas trabaja menos horas que los dos grupos anteriores, en promedio, y tiene un mayor capital humano que el grupo intermedio.

Tal representación de la heterogeneidad del sector gremial está limitada por varios factores, incluyendo la falta de disponibilidad de datos sobre la multiocupación, que es una de las singularidades más importantes del empleo en este sector. Una interpretación inicial de los datos es que el capital humano como tal no parece jugar un rol predominante en la generación de ingresos; es decir, en el sector gremial, la mayor parte del capital humano no está necesariamente vinculada con mayores ingresos. Otra observación importante es la relacionada con las diferencias en el número de horas promedio trabajadas durante la semana. En teoría, se podría esperar que, a mayor número de horas trabajadas durante la semana, más elevados serán los niveles de ingresos. En el caso del sector gremial, más horas de trabajo corresponden a una mayor dedicación a las actividades gremiales y a la menor necesidad de diversificar los ingresos familiares buscando otras oportunidades laborales. De igual manera, una carga horaria laboral menor podría reflejar las estrategias diversificadas de ingresos, en las que el trabajo en el sector gremial se combina con otros empleos.

La tabla 3 expone la caracterización de los perfiles de los trabajadores gremiales para cada uno de los tres estratos identificados. Realizando una comparación de esos perfiles, se descubrieron tres características importantes. La primera consiste en las significativas diferencias de género: la mayoría del grupo de trabajadores gremiales de bajos ingresos eran mujeres, mientras que los hombres representaban a la mayoría (más de dos tercios) del grupo de gremiales de altos ingresos. La segunda es que el mercado de trabajo es predominantemente familiar: más del 90% de los trabajadores gremiales de bajos y de medianos ingresos estaba en ese sector, a diferencia del grupo de altos ingresos, que parecía estar incursionando en el sector semiempresarial. La tercera, y al contrario de lo que podría esperarse, tiene que ver con la incursión en la producción, que es una característica de los trabajadores gremiales de bajos y de medianos ingresos, quienes además de tener como actividad económica la comercial, también participan en la industria manufacturera. Al respecto, los gremiales de altos ingresos mostraron una tendencia a

concentrar sus actividades en el comercio, diversificando menos sus ingresos, pero probablemente generando mayores retornos de dinero como resultado de la especialización en la comercialización a mayor escala.

Las tendencias observadas en cuanto a la articulación de la producción con la comercialización se confirman a lo largo del presente estudio. Al parecer, cuando los gremiales incursionan en la producción, dicha producción es generalmente de pequeña escala, basada en mano de obra familiar y destinada, principalmente, más no exclusivamente, a una inmediata comercialización en el mercado nacional. Otra particularidad a resaltar es que se incursiona en la producción cuando esta aumenta los márgenes de ganancia de su comercialización.

Una conclusión anticipada de este análisis es que la incursión en la producción no resulta de un proceso que pone énfasis en la producción como fin en sí mismo, sino que, más bien, está altamente vinculada con la comercialización. Es preciso tener en cuenta que es muy probable que sean los propios productores los que tienden a comercializar directamente sus productos.<sup>1</sup>

---

1 Para confirmar esa observación se requiere mayor información y análisis.

Tabla 3: Perfil de los trabajadores del sector gremial en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz (2015)  
(En porcentajes)

Detalle	Bajo	Medio	Alto
<b>Educación</b>			
Ninguno	12	2	0
Primaria	77	15	2
Secundaria	11	58	71
Superior	0	25	27
Edad promedio	48	37	38
<b>Sexo</b>			
Hombre	46	43	65
Mujer	54	57	35
<b>Pertenencia a pueblos indígenas</b>			
Pertenece	53	24	18
No pertenece	47	76	82
<b>Sector del mercado de trabajo</b>			
Familiar	95	90	87
Semiempresarial	5	10	13
<b>Categoría ocupacional</b>			
Empleado	4	8	9
Trabajador por cuenta propia	85	68	78
Patrón socio o empleador sin remuneración	1	2	4
Trabajador familiar	10	22	9
<b>Actividad económica</b>			
Comercio (venta al por mayor y al por menor)	33	31	36
Industria manufacturera	18	15	10
Transporte y almacenamiento	17	16	8
Otras ramas	32	38	46
<b>Departamento</b>			
La Paz	42	41	33
Cochabamba	27	24	24
Santa Cruz	31	35	43

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE (Encuesta de Hogares 2015).

## 2.4. SECTOR GREMIAL EN EL MUNICIPIO DE LA PAZ: ESTADÍSTICAS, ACTORES Y ORGANIZACIONES

La actual Constitución Política del Estado reconoce a los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas y rurales por cuenta propia, y a los gremialistas en general. Asimismo, afirma que gozan de una protección especial regulada mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, la asignación preferente de recursos financieros para incentivar su producción, el acceso al crédito y la asistencia técnica.

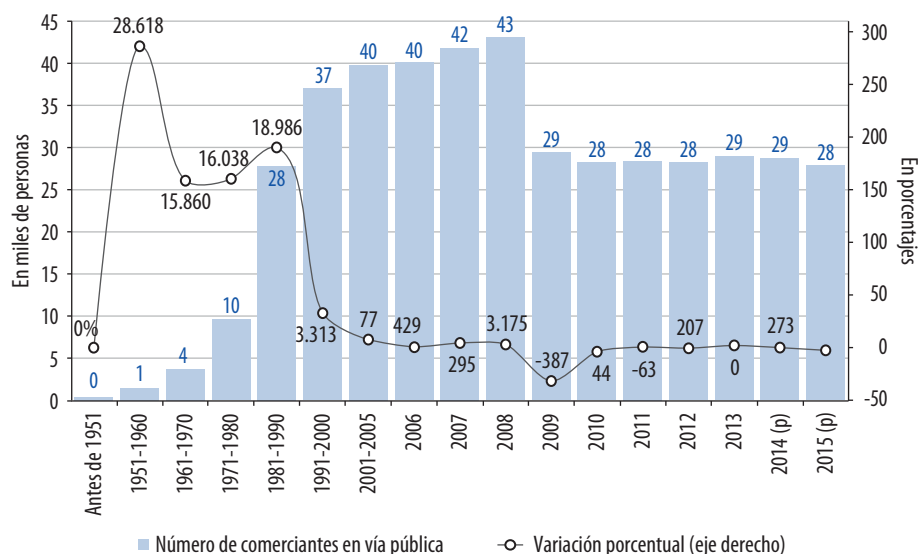
Los trabajadores gremiales en Bolivia se caracterizan por pertenecer a grupos organizados en asociaciones, federaciones y confederaciones, las cuales basan su regulación en normas implícitas y explícitas organizadas en estatutos. Esas organizaciones, desde sus inicios, jugaron un papel importante en la política de Bolivia (Pereira *et al.*, 2009) y, en los últimos años, ganaron mayor protagonismo y representatividad política.

Para tener una mejor comprensión de las complejas relaciones entre esas organizaciones, de los trabajadores a los que representan y de los otros actores sociales con los que se relacionan, incluyendo al Estado, tomamos el caso de los trabajadores gremialistas de la ciudad de La Paz, identificando a los actores con los que se relacionan, las instituciones que regulan su organización interna y las organizaciones que los representan.

### 2.4.1. ESTADÍSTICAS OFICIALES DEL SECTOR GREMIAL EN LA PAZ

Una aproximación al sector gremial puede lograrse mediante las estadísticas oficiales del comercio en vía pública que son recolectadas por los Gobiernos municipales. El municipio de La Paz, por ejemplo, mantiene un registro de comerciantes en vía pública a partir de 1950 (véase el gráfico 5). De acuerdo con esos datos, desde entonces se incrementaron significativamente en número hasta alcanzar su cifra más alta el 2008. Ciertamente, a inicios del 2000, existían 40 mil comerciantes oficialmente registrados en la urbe paceña. En los últimos cinco años del rango tomado para este estudio, ese número no aumentó; es más, desde el 2009 hasta finales del 2015, disminuyó hasta llegar a 30 mil. Esto se debe a una política de reordenamiento y de empadronamiento del comercio en vía pública llevada adelante en el municipio de La Paz en 2009, que redujo el número de trabajadores legalmente registrados bajo las normas del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLPL).

Gráfico 5: Evolución del comercio en vía pública en La Paz (1951-2015)



Fuente: Oficialía Mayor de Promoción Económica, Dirección de Mercados y Comercio en Vía Pública, *Anuario estadístico* (GAMLP, 2015).  
(p) Preliminar.

Las cifras oficiales del GAMLP subestiman el tamaño del sector gremial, puesto que solamente consideran a aquellos comerciantes de la vía pública inscritos en el padrón municipal y que pagan regularmente la patente municipal que los hace ser “formales”. No incluyen a ese otro sector gremial integrado por aquellos vendedores que se organizan para incursionar en el comercio en vía pública en espacios determinados y en horarios específicos, que se autodenominan independientes y que se desempeñan fuera de la normativa municipal.

Por otro lado, las estadísticas oficiales tampoco consideran el hecho de que una licencia/patente no está necesariamente asociada a la participación de una sola persona. Las estrategias son familiares y la organización del trabajo es fundamentalmente familiar, por lo que la patente que garantiza un espacio de trabajo es usada por más de una persona, en diferentes horarios y siguiendo una estrategia de organización que considera las necesidades y las oportunidades familiares de generación de ingresos. En efecto, muchos de los espacios de venta son compartidos; es decir, durante una misma jornada, varios vendedores pueden utilizar el mismo espacio para vender sus productos. Al respecto, un estudio del macrodistrito Max Paredes de la ciudad de La Paz (Pereira, Velasco y Mendoza, 2015) registró la presencia de tres turnos con horarios fijos claramente determinados a lo largo del día, donde tres diferentes grupos de vendedores, de manera coordinada, utilizaban el mismo espacio.

Finalmente, es importante señalar que los registros oficiales de comerciantes en vía pública no incluyen a los vendedores instalados en las galerías y en las tiendas comerciales de los más importantes distritos comerciales de La Paz, y que están muy articuladas al sector gremial. Lo cierto es que el número real de familiares involucrados en la actividad depende de las propias estrategias familiares, que son altamente flexibles y que se adecuan al contexto y a las posibilidades.

El estancamiento en los registros oficiales de gremiales responde a una política del GAMLP destinada a limitar el crecimiento del comercio en vía pública, impidiendo el registro de nuevos trabajadores. No obstante, el propio municipio reconoce que esa medida no limitó el crecimiento informal del sector, es decir, gremiales que no están registrados en sus estadísticas oficiales.

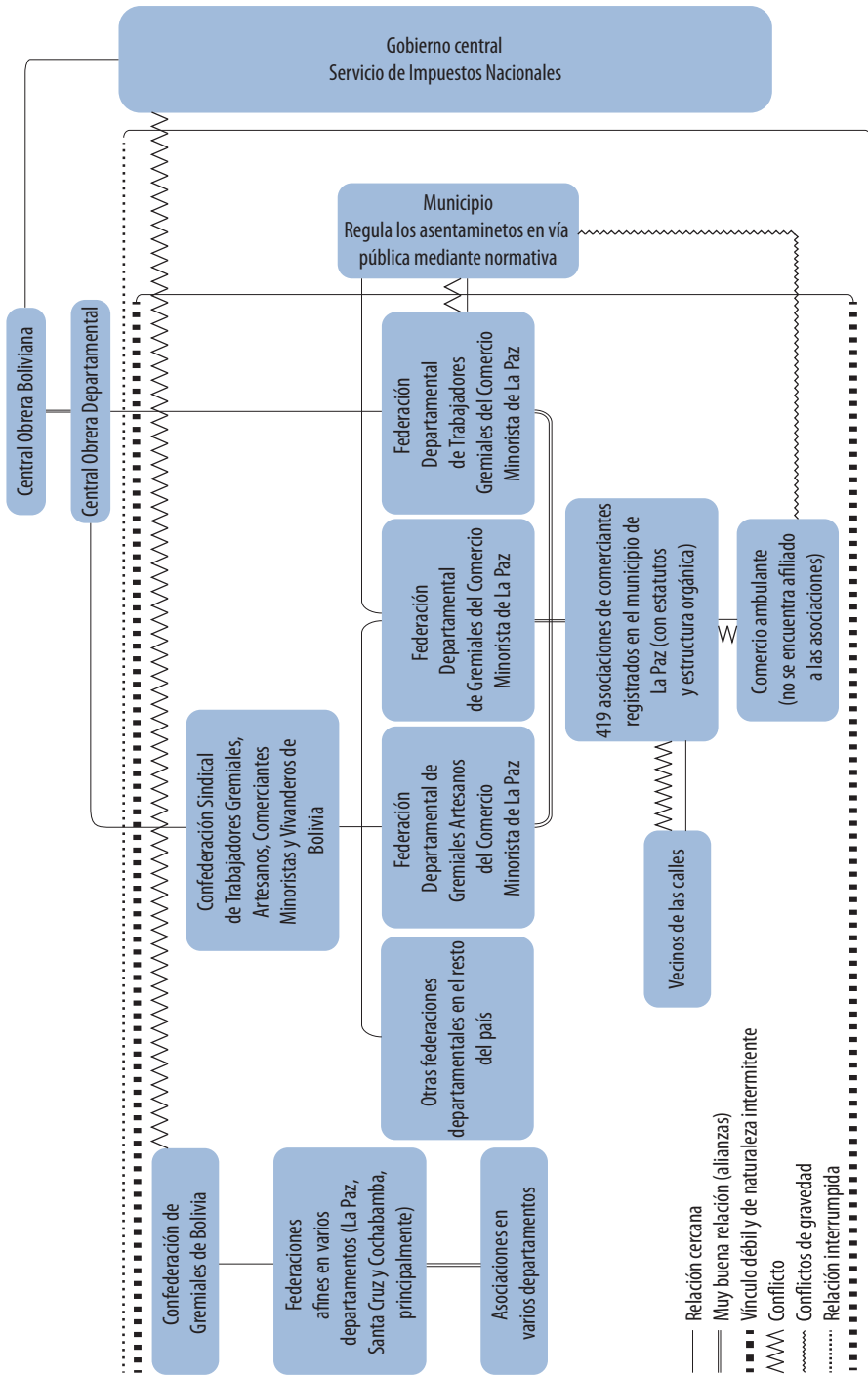
De acuerdo con la información proporcionada por los representantes de las asociaciones y de las federaciones de trabajadores gremiales en la ciudad de La Paz, su número total de empleados varía entre 50 mil y 80 mil. Dicho de otra forma, los gremiales no registrados superan ampliamente el dato de 30 mil oficialmente registrados. Según algunos de los dirigentes del sector, la ciudad que agrupa el mayor número de trabajadores gremiales en Bolivia es El Alto, donde se estima que la cifra alcanza los 90 mil.

#### *2.4.2. ESTRUCTURA DE ACTORES, POSICIONES Y RELACIONES*

El esquema 3 es una representación gráfica de los actores del sector gremial en la ciudad de La Paz. En una primera instancia de organización, están situadas las asociaciones de trabajadores gremiales y las federaciones, que, a su vez, alcanzan un máximo nivel de representatividad en la Confederación de Trabajadores Gremiales, espacio de representación a nivel nacional. Entre los principales actores con los que se relaciona el sector gremial en Bolivia están el GAMLP, el Gobierno central y sus instituciones representativas, las juntas vecinales, los vendedores ambulantes y, finalmente, las asociaciones y las federaciones de otras ciudades capitales de Bolivia.



Esquema 3: Mapa de actores del sector gremial en la ciudad de La Paz



Fuente: Elaboración propia.

Según el esquema anterior, la aparente relación lineal entre las asociaciones, las federaciones y las confederaciones contrasta con la realidad mucho más compleja y dinámica de este sector. Para comenzar, no todos los trabajadores gremiales están organizados en una asociación oficialmente registrada; muchos son independientes y no pertenecen a ninguna asociación; y otros están organizados en asociaciones que no están oficialmente registradas en el Gobierno municipal. Aparte, las tres federaciones representativas del sector en La Paz se encuentran en pugna; cada una sostiene su legitimidad, de cara a la poca representatividad del resto, y compite por reunir el mayor número de asociaciones a las que pueda representar para poder, consecuentemente, confirmar su legitimidad.<sup>2</sup> Algunas asociaciones se mueven entre federaciones, buscando siempre mejores oportunidades para sus asociados; al respecto, emergen nuevas federaciones en función de las necesidades de sus asociados, que luego desaparecen.<sup>3</sup> Bajo ese contexto, queda claro que las dos confederaciones no representan a la totalidad del sector gremial, que es altamente diverso, tiene diferentes intereses y es parte de la dinámica política de Bolivia.

Las relaciones del sector gremial con el Gobierno municipal y con el Gobierno central giran en torno a dos temas fundamentales: la regulación de los espacios de venta en vía pública y las obligaciones tributarias del sector. Los dos han sido y son la parte principal de la agenda de las organizaciones que representan al sector gremial y se ubican en el centro de los continuos conflictos entre ambos actores y de las negociaciones que mantienen sus representantes con las instancias representativas gubernamentales.

#### 2.4.3. ASOCIACIONES DE TRABAJADORES GREMIALES EN EL MUNICIPIO DE LA PAZ

El primer nivel de organización de los trabajadores gremiales en el municipio de La Paz es la asociación. Los registros oficiales revelan la presencia de 419 asociaciones de trabajadores gremiales oficialmente registradas, que cuentan con estructura orgánica, estatutos y personería jurídica aprobada. Considerando las cifras oficiales de trabajadores gremiales registrados por el GAMLP, en promedio, una asociación contaría con aproximadamente 67 miembros. Sin embargo, el número de integrantes por asociación no es fijo; varía de acuerdo con las características del grupo de trabajadores gremiales al que representa. Ciertamente, hay asociaciones más numerosas, como aquellas que representan a los gremiales de las zonas comerciales Uyustus

2 En una entrevista, un dirigente gremial declaró lo siguiente: “[...] ¿con cuánta gente cuentas?: así es como se mueven las federaciones [...]”.

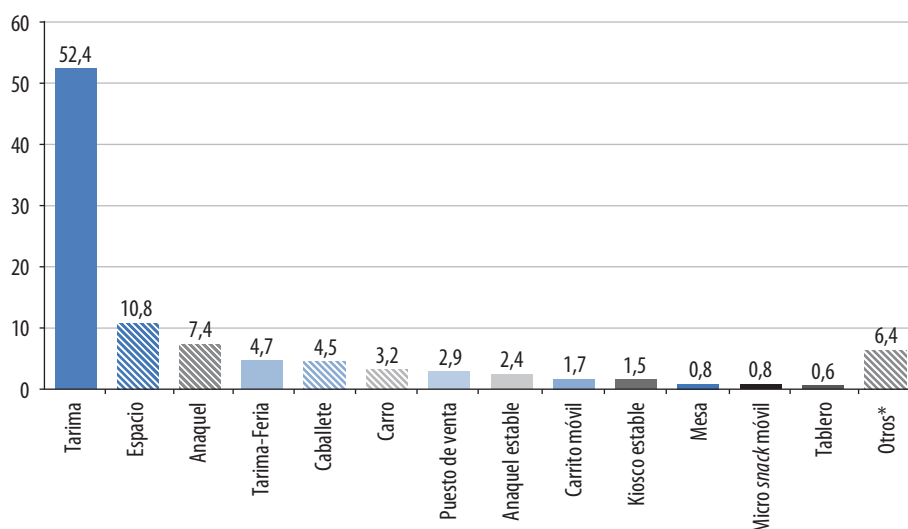
3 Según un estudio, a finales del 2008, había ocho federaciones representativas del sector gremial en la Ciudad de La Paz (Pereira *et al.*, 2009).

Alto y Uyustus Bajo, mientras que otras reúnen grupos de menor número de personas. Al respecto, en una entrevista, un dirigente gremial dijo: “[...] hay asociaciones que tienen mil afiliados, otr[a]s que tienen 100 afiliados, otr[a]s que tienen 200 afiliados”.

Las asociaciones, en su mayoría, están organizadas a nivel de territorio; es decir, según el espacio que utilizan para desempeñar sus actividades comerciales, incluyendo calles, avenidas, mercados y, en general, cualquier espacio donde esos trabajadores puedan establecer un puesto de venta. Otras asociaciones representan a los trabajadores gremiales que se agrupan y se organizan para la venta de productos específicos en determinadas ocasiones, como la de Navidad o la feria de Alasita.

La información recolectada por el GAMLMP evidencia una amplia variedad de formas de acceso y de uso del territorio por parte de los trabajadores gremiales en la ciudad de La Paz (véase el gráfico 6). De acuerdo con esos datos, existen 30 categorías diferentes de puestos de venta que incluyen, entre otros, tarimas, carritos móviles y casetas. Las tarimas son en su mayoría el tipo de puesto de venta más utilizado (más del 50%).

Gráfico 6: Gremiales según el tipo de puesto de venta  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de información del GAMLMP.

\* Anaquel móvil, puesto ambulante, maleta, puesto en plástico, vitrina móvil, estante, canasta, modular, mostrador, caja, caseta estable, micro *snack* estable, sillón de lustrabotas, balde, cajón de lustrabotas y congeladores móviles.

Cada asociación es una instancia de organización sobre un territorio específico. El territorio es el espacio utilizado por los trabajadores gremia-

les para el desarrollo de sus actividades económicas. En general, el acceso y el uso del territorio están regulados mediante una estructura institucional bajo la cual funcionan las diferentes asociaciones de trabajadores gremiales (Barragán, 2009). Para Pereira, Velasco y Mendoza:

Esta apropiación del espacio público tiene las siguientes características: legado familiar, donde el espacio pasa de generación a generación; multiplicidad de dueños, respecto a un mismo espacio, pero con la característica de ser usufructuado por horarios; negociación del espacio: un mismo espacio puede ser alquilado, vendido o cedido (no reglamentado y en contraposición a las normas de la Alcaldía) (2015: 42).

Los nombres de las asociaciones no solamente reflejan el espacio-territorio específico de organización, sino también las características de sus actividades. Algunos denominativos como Artesanas Uyustus Alto, Mañaneras Illampu-Vestuarios, Tumusla-Artesanos o Eguino-Artesanos nombran calles específicas, lo cual ocurre tanto con las asociaciones de vendedores como también con las de artesanos. En ese caso, las asociaciones tienen dos objetivos: regular el acceso y el uso del espacio, y proteger las oportunidades de incursionar en la producción y en la transformación de productos que luego son comercializados.

Garantizar el acceso y el uso del espacio es fundamental. Por ello, las diferentes asociaciones se encargan de que los espacios estén identificados, con reglas claras de propiedad (no necesariamente las legales), de acceso y de uso; la definición de la institucionalidad es, de hecho, específica para cada grupo. Dependiendo de las características de la asociación, el acceso puede ser adquirido por tiempo determinado, en tanto que los derechos pueden ser traspasados y hasta cedidos por tiempos definidos a familiares inmediatos, y a personas ajenas a la familia o vendidos a terceras personas. En algunos casos, los espacios también pueden ser fraccionados para permitir que otros miembros de la familia puedan acceder a oportunidades (*ibid.*). Las asociaciones también regulan la relación con los vendedores ambulantes, que tienen que jugar las reglas de juego de cada territorio para poder acceder y tener la oportunidad de generar ingresos.

Los criterios que rigen la institucionalidad de una asociación, de la manera en que fueron expuestos por algunos dirigentes, incluyen: la solidaridad, la reciprocidad y la ayuda mutua entre todos sus miembros. Desde la perspectiva de un dirigente gremial entrevistado: “[...] el objetivo ideal es el lograr el bienestar de los miembros, asegurando un mínimo de ingresos y velando por los más vulnerables”. Algunas asociaciones asumieron la tarea de regulación del espacio público sobrepasando las atribuciones del mismo Gobierno municipal y estableciendo estructuras de institucionalidad interna no solamente fuera de las formalmente esta-

blecidas, sino también en contraposición con el bienestar de sus miembros. Las regulaciones municipales prohíben la venta o la transferencia monetaria de los puestos de venta. Sin embargo, en la práctica, muchos han sido vendidos, alcanzando elevados precios si estaban situados en lugares considerados como estratégicos. A partir de los datos obtenidos en una entrevista con un trabajador gremial, se estimó, por ejemplo, que un puesto de venta en la zona Uyustus Bajo costaba al momento de realizar este estudio aproximadamente 20 mil dólares.

Por otra parte, los conflictos ocurridos entre las federaciones de gremiales y el Gobierno municipal de La Paz revelaron la presencia de prácticas autoritarias y clientelistas que reflejaban la complejidad del sector y de sus instancias de representación. Los intereses personales y de grupos de poder también estaban presentes y, por tanto, no todas las asociaciones trabajaban para lograr el bien común de sus asociados. Los conflictos, las disputas y los favoritismos eran elementos cotidianos. En términos reales, lograr la gobernanza de este sector es un proceso complejo que depende de muchos factores, incluyendo la representatividad de los líderes, la confianza establecida con sus miembros, la flexibilidad y el cumplimiento de las normas internas, adoptadas de manera que respondan a los intereses comunes, entre otros factores.

La literatura sobre el manejo de recursos naturales muestra que, contrariamente a lo que generalmente se asume (Hardin, 1968), el manejo sostenible de los recursos comunes es posible y puede lograrse bajo ciertas condiciones que respondan a las características del contexto, al rol de las organizaciones y a la efectividad de las instituciones –normas y reglas utilizadas– (Ostrom, 1999). De ese modo, frente a las soluciones impuestas por el Estado, como ente regulador, o por las fuerzas del mercado por medio de la privatización de esos recursos, existe una gama de posibilidades mediante la cual los propios usuarios pueden organizarse, teniendo el objetivo de lograr una sostenibilidad en el acceso y en el uso de los recursos comunes. Es importante notar que alcanzar esa meta depende de varias condiciones que son específicas del contexto; por ende, no hay recetas que puedan aplicarse a todas las circunstancias y a todos los contextos.

La administración del territorio gremial se asemeja al manejo de los recursos comunes, diferenciándose porque, la acción colectiva debe ser organizada respecto al acceso y al uso del territorio específico donde se desarrollan las actividades gremiales: las calles, las avenidas y los mercados. Desde la perspectiva del manejo de los recursos colectivos, el objetivo de una asociación gremial es desarrollar una administración sostenible de un territorio específico, es decir, asegurar a sus miembros las oportunidades de generación de ingresos a lo largo del tiempo. Durante el proceso, la organización tiene que negociar con otras agrupaciones de la misma naturaleza: asociaciones

de vendedores ambulantes, juntas de vecinos e instancias representativas del Estado. Identificar y analizar los factores que determinan la autogobernanza de ese territorio otorgan pautas para reflexionar sobre políticas efectivas de ordenamiento del comercio en vía pública que puedan consensuarse con las organizaciones de base y con el Gobierno municipal.

#### 2.4.4. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES GREMIALES

*[...] En la ciudad hay cinco federaciones creo, entonces cada cual jala por su lado político, otros están con el gobierno, otros con el municipio [...]*

Dirigente gremial

Las federaciones agrupan a un conjunto de asociaciones, encargándose de representar sus intereses ante el Gobierno local y otras instancias de negociación colectiva, como la Central Obrera Departamental y la Central Obrera Boliviana, organizaciones de las que algunas federaciones forman parte. En la ciudad La Paz, existen tres federaciones: la Federación Departamental de Trabajadores Gremiales Artesanos del Comercio Minorista de la ciudad de La Paz, conformada por aproximadamente 140 asociaciones; la Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz, que reúne alrededor de 120 asociaciones; y la Federación de Gremiales Minoristas de La Paz, que integra a 150 asociaciones.

Esas tres federaciones están orgánicamente establecidas, tienen personería jurídica y, en conjunto, aglutinan a las más de 400 asociaciones oficialmente registradas en el municipio de La Paz y a otro número de asociaciones autodenominadas como independientes. Debe notarse que las federaciones no cuentan con un registro del número preciso de asociaciones que dirigen. El anuario estadístico de la gestión 2015 del GAMLP pone de manifiesto que 419 asociaciones tenían registros en el municipio. No obstante, la presencia de asociaciones independientes es también reconocida, de manera que incluso muchas de ellas son parte de las federaciones.

Las mencionadas federaciones afirman su legítima representatividad del sector. Las dos primeras, en medio de relaciones cordiales, se reconocen mutuamente, pero no reconocen a la tercera que, a su vez, tampoco las reconoce. La tercera federación es tildada de “oportunista” y se la asocia reiteradamente con el actual partido político gobernante, el Movimiento Al Socialismo (MAS). Al respecto, una de las líderes de esa federación calificó a las dos primeras como “ilegítimas”, integradas por dirigentes que “se han eternizado, manteniéndose a la cabeza por años [...]”, fuertemente vinculadas con el GAMLP.

Los representantes de las tres federaciones, según se pudo advertir, se acusaban mutuamente de tener afinidades políticas concretas, lo que, desde sus perspectivas, desacreditaba su representatividad con el sector. Ese era el caso de algunos dirigentes que se declaraban abiertamente miembros del partido oficialista (MAS), confirmando su posición política actual. En otros casos, algunos representantes opinaban que el hecho de que familiares de algunos dirigentes acuparan posiciones en la administración pública sugería que se estaba incurriendo en prácticas de clientelismo y de uso de influencias. En otras palabras, se opinaba que los dirigentes afines al Gobierno tomaban ventaja de su posición, asumiendo cargos públicos, mientras que aquellos afines al partido político del Gobierno municipal –actualmente bajo la dirección de la agrupación opositora, Soberanía y Libertad (SOL.bo)– estarían beneficiándose, a su vez, de posiciones administrativas en la estructura municipal.

Esos conflictos demuestran claramente que el sector gremial en Bolivia es parte activa de la dinámica política de Bolivia y que sus representantes asumen un rol que va más allá de la defensa de las estrictas necesidades y de los intereses de su sector. El protagonismo de los gremiales en la vida política del país se dio desde sus inicios (1954), cuando se fundó la primera organización representativa del sector,<sup>4</sup> y permaneció en el tiempo durante las dictaduras militares, la conquista de la democracia y el surgimiento y el protagonismo de los movimientos sociales de los que actualmente forman parte (Pereira, *et al.*, 2009). A lo largo de la historia, el movimiento gremial se fracturó en diversas ocasiones y sus dirigentes tomaron posiciones políticas que los colocaban en el centro del debate político del país. Así, no es de extrañarse que en la actualidad las federaciones estén cooptadas entre las dos fuerzas políticas más representativas de Bolivia: el oficialismo, representado por el MAS y la oposición, de la cual forma parte SOL.bo, agrupación política liderada por la máxima autoridad edil de La Paz.

El tema más reciente de conflicto entre las federaciones fue el proceso de carnetización del sector, medida del Gobierno municipal paceño promovida para sustituir la patente o el documento que otorga el derecho al acceso y al uso de un espacio público por un carné que identifique claramente al usuario y el espacio de venta que se le asigna. El argumento del Gobierno municipal es que ese carné individual mejorará la eficiencia de la regulación del espacio público, identificando fácilmente al trabajador gremial con el espacio que utiliza para desempeñar su actividad comercial. En palabras de un funcionario municipal, el objetivo es “implementar un sistema para que sea más fácil y accesible hacer el reconocimiento de los

---

4 La Federación de Gremiales del Comercio Minoristas de La Paz se funda en 1954 (Pereira *et al.*, 2009).

puestos de venta y [de] los titulares quienes venden”. Hacer efectivos los procesos, sin embargo, no es el único argumento utilizado. Según los funcionarios ediles, la carnetización también permitiría limitar la emergencia de comportamientos oportunistas, entre ellos las posibilidades que parecen tener algunos dirigentes de obtener ganancias económicas regulando el acceso y el uso de los puestos de venta.

La posición de las dos federaciones gremialistas afines al partido político del Gobierno municipal era que la carnetización ratificaba los derechos de acceso y de uso del espacio de venta de los trabajadores gremiales, por lo que restringía el crecimiento ilegal de ese sector, racionamiento por el cual ambas organizaciones apoyaban la disposición. Por el contrario, la federación afín al partido oficialista protagonizó varias protestas en contra de tal política. Su argumento era que otorgar documentos que identificaran claramente a un trabajador gremial con un espacio o puesto de venta implicaba legalizar el gran número de asentamientos informales que estaban fuera de la normativa municipal. De ese modo, según una de las dirigentes principales del sector, el resultado “será el crecimiento de gremiales ilegales”. Los argumentos de ambas partes eran extremos uno respecto al otro, razón por lo que resultaba difícil vislumbrar un acuerdo. De ahí el estancamiento de dicha política.

#### 2.4.5. CONFEDERACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO

Las confederaciones son organizaciones representativas de un sector a nivel nacional. Actualmente, las federaciones del sector gremial están organizadas a nivel departamental y se articulan con las dos grandes confederaciones de trabajadores gremiales, de representación nacional. Una es la Confederación de Gremiales de Bolivia, que representa a los trabajadores gremiales con los niveles más altos de capital que están registrados en el régimen impositivo general (emiten factura). Otra es la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales Artesanos, Comerciantes, Minoristas y Vivanderos de Bolivia, que representa a los pequeños trabajadores gremiales del sector, quienes además se reconocen como artesanos y productores, es decir que participan también en actividades productivas además de la venta al por menor.

El objetivo central de ambas confederaciones, en palabras de un dirigente gremial, es “apoyar a las federaciones afiliadas en temas de regulación tributaria y aduanera”. En realidad, la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales Artesanos, Comerciantes, Minoristas y Vivanderos de Bolivia es la instancia reconocida como representante del sector de los pequeños y de los medianos trabajadores gremiales en Bolivia. La otra confederación, también denominada “de gremiales”, representa a los comerciantes con grandes capitales.



Esas dos confederaciones, de representación nacional, son parte de los movimientos sociales. Cabe notar que su protagonismo en las esferas políticas se incrementó significativamente en los últimos años. La gran diferencia entre ambas puede ser explicada caracterizando a cada una. La primera representa a los gremiales que mueven capitales elevados y se especializan en la venta de aparatos electrónicos y de electrodomésticos –la “línea blanca”–, siendo su principal interés mantenerse en el régimen simplificado, lo cual les permite reducir sus obligaciones tributarias. Uno de los objetivos centrales de esta confederación ha sido lograr una modificación del código tributario en pos de no emitir facturas y, de esa manera, beneficiarse de un tratamiento preferencial inicialmente diseñado para los pequeños y los medianos comerciantes. La segunda confederación representa a la mayoría de los trabajadores gremiales, que son los que trabajan con menores niveles de capital y con intereses que incluyen mantener los derechos de establecer un puesto de venta, limitar las multas y las clausuras por parte del Gobierno municipal, y asegurarse de mantener un trato preferencial respecto a las recaudaciones impositivas.

El poder político de facto ejercido por esas confederaciones es, sin duda, significativo, y su participación e incidencia va más allá de las actividades estrictamente relacionadas al gremio. Es el caso de la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales Artesanos, Comerciantes, Minoristas y Vivanderos de Bolivia, cuyo dirigente se encontraba en la cárcel debido al uso de influencias y su posible participación en procesos de corrupción.

#### 2.4.6. *RELACIONES ENTRE LOS ACTORES GREMIALES: UN ANÁLISIS CON EL MÉTODO MACTOR*

Un método muy utilizado para desarrollar un mapeo de actores es el MACTOR, en el que se utiliza una serie de matrices que asignan valores para identificar y valorar las relaciones de fuerza entre los actores y, finalmente, estudiar sus convergencias y sus divergencias con relación a un cierto número de posturas y de objetivos asociados.

En esta investigación, el análisis MACTOR fue desarrollado para los diez actores del sector gremial identificados en la ciudad de La Paz:

- Gobierno central.
- Gobierno municipal.
- Federación Departamental de Gremiales Artesanos del Comercio Minorista de La Paz.
- Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz.
- Federación Departamental de Trabajadores Gremiales del Comercio Minorista de La Paz.

- Asociaciones de Comerciantes Gremiales.
- Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vivanderos de Bolivia.
- Confederación de Gremiales de Bolivia.
- Comercio ambulante.
- Juntas vecinales de zonas comerciales.

En la tabla 4, se detallan los principales objetivos de cada uno de esos actores, así como los nombres de quienes dirigían las distintas instancias de representación gremial.

Tabla 4: Principales objetivos de cada actor involucrado con el sector gremial

N°	Actor	Objetivos principales
1	Gobierno central	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular las actividades económicas a través del Servicio de Impuestos Nacionales (SIN).</li> <li>- Apoyar y reconoce a los trabajadores de pequeñas unidades productivas, urbanas y rurales, por cuenta propia y a los gremialistas en general.</li> </ul>
2	Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular el ordenamiento y el asentamiento de comerciantes en vía pública.</li> </ul>
3	Federación Departamental de Gremiales Artesanos del Comercio Minorista de La Paz (dirigida por Zenón Yupanqui)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Defender la inamovilidad de los puestos de venta autorizados y una regulación impositiva acorde a sus intereses.</li> </ul>
4	Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz (dirigida por Julio Patiño)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Defender la inamovilidad de los puestos de venta autorizados y garantizar una regulación impositiva acorde a sus intereses.</li> </ul>
5	Federación Departamental de Trabajadores Gremiales del Comercio Minorista de La Paz (dirigida por Mabel Machicado).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Defender los puestos de venta autorizados y una regulación impositiva acorde a sus intereses.</li> <li>- Negociar el acceso a la seguridad social (seguro gremial, hospital gremial y banco gremial).</li> </ul>
6	Asociaciones de comerciantes gremiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la generación de ingresos y el autoempleo de todos los afiliados.</li> </ul>
7	Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vivanderos de Bolivia (dirigida por Braulio Rocha y, de manera temporal, por Rodolfo Mancilla)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar a las federaciones afiliadas en temas de regulación tributaria y aduanera.</li> <li>- Negociar el acceso a la seguridad social (seguro gremial, banco gremial y hospital gremial).</li> </ul>
8	Confederación de Gremiales de Bolivia (dirigida por Francisco Figueroa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Defender los intereses del sector relacionados con una acorde regulación tributaria y con facilidades para la importación aduanera.</li> </ul>
9	Comercio ambulante	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar ingresos y autoempleo.</li> </ul>
10	Juntas vecinales de zonas comerciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en la regulación de asentamientos y las actividades del comercio en vía pública.</li> </ul>

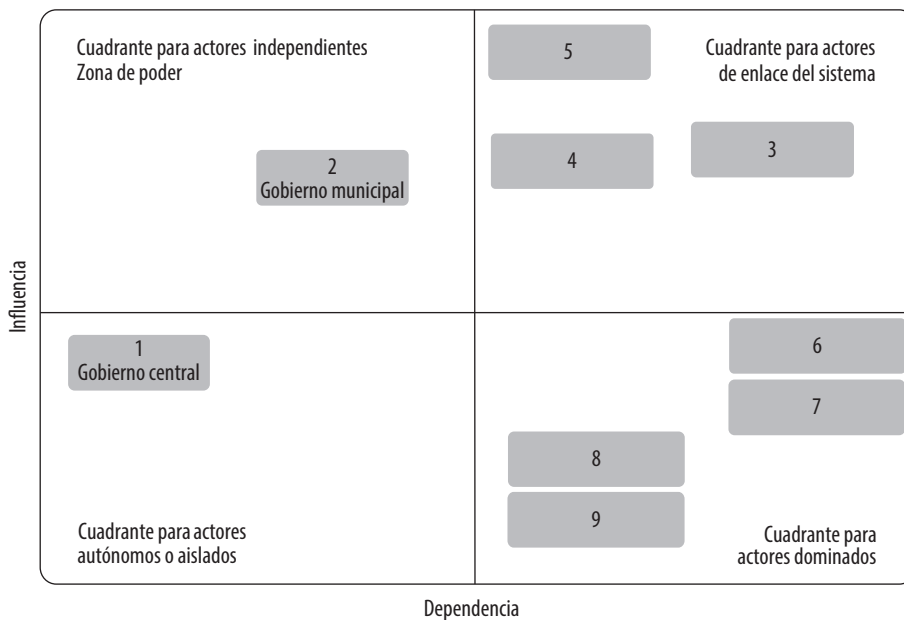
Fuente: Elaboración propia.

El esquema 4 deja ver las relaciones de influencia y de dependencia de los actores respecto al comercio gremial en vía pública, de acuerdo con el método MACTOR. Los resultados incluidos son el producto del desarrollo de matrices identificadas con el método,<sup>5</sup> según las cuales los actores identificados tienen las siguientes características:

5 Véanse las matrices en los anexos.

- Actores de entorno o independientes: actores ubicados en la zona media de la parte izquierda del plano de influencia y de dependencia. Se caracterizan por tener una escasa dependencia del sistema. En este caso, es el Gobierno municipal.
- Actores autónomos o aislados: actores ubicados en la zona inferior izquierda del plano. Se caracterizan por estar muy poco conectados con el sistema y por ser de poca influencia o poco motrices y poco dependientes. No constituyen una parte determinante para el futuro del sistema. En este caso, es el Gobierno central.
- Actores clave o de enlace: aquellos ubicados en la zona superior derecha del plano de influencia y de dependencia. Se caracterizan por ser muy motrices o influyentes y, a la vez, muy dependientes. Perturban el funcionamiento normal del sistema y son, por naturaleza, inestables, porque se desarrollan de forma paralela y correspondiente con los retos del sistema. Necesitan tener retos continuamente para que estos propicien el cambio del sistema a un nivel más óptimo. Son ellos los que mantienen lubricado el sistema. En este caso, son las tres federaciones y las juntas vecinales.
- Actores objetivos o dominados: actores que se ubican en la parte central lado derecho en el plano de influencia y de dependencia. Se caracterizan por ser muy dependientes y medianamente motrices, de ahí su carácter de “objetivos”, puesto que puede ser influidos para que su evolución sea la que se desea. En este caso, son las asociaciones de gremiales y la Confederación de Trabajadores Gremiales Minoristas.

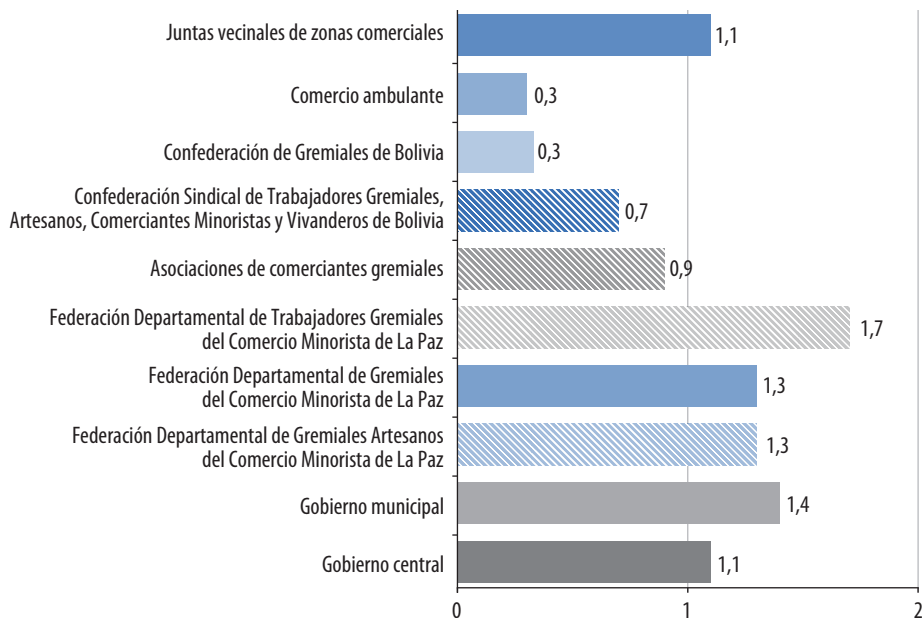
Esquema 4: Plano de influencias y de dependencias de los actores involucrados con el sector gremial



- Fuente: Elaboración propia.
- 3. Federación Departamental de Gremiales Artesanos del Comercio Minorista de La Paz
- 4. Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz
- 5. Federación Departamental de Trabajadores Gremiales del Comercio Minorista de La Paz
- 6. Asociaciones de comerciantes gremiales
- 7. Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vivanderos de Bolivia
- 8. Confederación de Gremiales de Bolivia
- 9. Comercio ambulante

Otra forma de ver las relaciones de influencia de esos actores es mediante un gráfico de histogramas:

Gráfico 7 : Relaciones de fuerza de la matriz de influencias directas e indirectas  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia.

En general, la caracterización de los actores es consistente y concuerda con el análisis desarrollado en la anterior sección. El Estado es el actor dominante, localizado en la zona de poder; los actores clave de enlace, quienes propician el cambio, son las tres federaciones y las juntas de vecinos; los actores objetivo, aquellos sobre los que la dinámica del sistema influye, son las asociaciones, específicamente el nivel básico de la organización gremial.

Sin embargo, en realidad, es importante remarcar que las relaciones y las posiciones de los actores son más complejas de lo que puede ser representado en un análisis de estas características. La movilidad de posición de algunos actores ocurre, como es el caso de algunas asociaciones que, acordes con las circunstancias, se desplazan entre las federaciones que los representan, aprovechando las oportunidades que la posición política de esas puedan brindarles. Las posiciones de los actores y sus interrelaciones no son estáticas, y están sujetas fundamentalmente a la dinámica de la política nacional. La continua dinámica de los actores y el posicionamiento político de los más representativos del sector (federaciones y confederaciones) es una característica fundamental de las relaciones observadas entre los actores de este sector. Esas características no pueden ser retratadas en un análisis estático de los actores,

que se focaliza en la evaluación subjetiva de corto plazo de las relaciones establecidas entre ellos.

## 2.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

*[...] si desapareceríamos los comerciantes... nos extrañarían..., porque ofrecemos nuestra producción a precios accesibles.*

Dirigente de una de las federaciones  
gremiales de la ciudad de La Paz,

*Nosotros somos el sostén del Estado. No pedimos nada,  
movemos el motor, generamos empleo [...]*

Dirigente gremial

El sector gremial creció: logró empoderarse y convertirse en un actor clave de los movimientos sociales actuales, lo que no implica, en ningún caso, que esté exento de problemas. También se observó que las presiones de los comerciantes respecto a su demanda para ocupar espacios en la vía pública se encuentran en el centro de las relaciones entre el sector de trabajadores gremiales y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP). En cifras los dirigentes estiman que el número de trabajadores gremiales en la ciudad de La Paz alcanza está entre 60 mil y 80 mil, de los cuales tan solo 30 mil están oficialmente registrados por el Gobierno edil. Consecuentemente, el resto son considerados gremiales independientes aunque, generalmente, estén organizados en asociaciones.

En otro tema, se evidenció que el incremento de los trabajadores en este sector es atribuible a ciertos factores que son predecibles, principalmente la falta de oportunidades laborales y la necesidad de asegurar ingresos familiares. Ambos son mencionados repetidamente, particularmente por los dirigentes gremiales.

También es importante remarcar que el crecimiento de este sector es el resultado de las oportunidades que brinda fuera de las regulaciones del Estado, utilizando sus propios medios para incursionar en los grandes mercados internacionales, principalmente asiáticos, de donde importa la mayor parte de sus productos, incluyendo las materias primas que luego son transformadas y forman parte de la producción nacional.

Los trabajadores gremiales contemporáneos están cada vez más lejos de caracterizarse como trabajadores de subsistencia. Las estimaciones de este estudio demostraron que en los últimos 15 años sus ingresos se incrementa-

ron, siendo más altos que el promedio de trabajadores del sector informal. La percepción de los trabajadores gremiales como personas dedicadas casi exclusivamente a la venta de productos se ve cuestionada por dichas estimaciones, las cuales indican que, además de haber crecido en tamaño, el sector gremial incursionó en tareas relacionadas con la transformación productiva. Tal afirmación coincide con recientes estudios (Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014) que muestran a los trabajadores gremiales articulándose con mercados geográficamente distantes, en Asia, no únicamente con fines de importación y de comercialización, sino también para incursionar en nuevos procesos de producción y de transformación utilizando tecnologías innovadoras, siempre manteniendo el carácter familiar de estos emprendimientos. Desafortunadamente, la información secundaria existente es insuficiente para explorar el alcance de los emprendimientos del sector en los procesos de transformación productiva.

Ya cerca del año 2020, nos encontramos frente a un sector gremial diferente, que se integra al mercado participando en los procesos de transformación y en la comercialización, con una alta capacidad de movilización y de acción colectiva. En ese contexto, uno de los más importantes desafíos del Estado es incorporar al sector en las recaudaciones impositivas, asegurando su participación en la generación de ingresos de la economía nacional. Las estimaciones de este estudio demuestran que el sector gremial es altamente heterogéneo y que aproximadamente un 20% de los trabajadores gremiales tiene ingresos significativamente mayores al restante 80%. Sin duda, por lo menos el grupo de gremiales de “altos ingresos” puede integrarse al sistema impositivo y ser parte de la población que aporta a la generación de ingresos nacionales. Un Estado que no logre incluir a este importante sector en la recaudación de ingresos fiscales se encontrará con mayores obstáculos para salir de la dependencia de ingresos fiscales provenientes de sectores extractivos; por tanto, se dificultarán la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico.

El desafío es particularmente complejo, considerando que las instancias representativas del sector –como las asociaciones, las federaciones y las confederaciones– sostienen relaciones que se entrelazan con las corrientes políticas presentes en Bolivia, especialmente en torno a la oficialista, representada por el actual Gobierno central (el Movimiento Al Socialismo - MAS), y a la asociada al Gobierno municipal (la agrupación política SOL.bo que es parte de la oposición).

La presencia de más de una federación a nivel departamental y de dos confederaciones de representación nacional refleja la pugna entre esas dos corrientes y lo difícil que es negociar con un sector que ha sido y es parte activa de la dinámica política del país. En ese marco, algunos grupos, como los importadores de electrodomésticos, hacen uso de su poder político de facto



para mantenerse en un régimen impositivo de excepción (régimen simplificado), evadiendo así su participación en las recaudaciones fiscales.

Por otro lado, las medidas de organización del espacio público, como la carnetización propuesta por el GAMLP, dan lugar a prolongados y agotadores conflictos que congestionan y paralizan el centro administrativo de la ciudad de La Paz, con fuertes impactos negativos para toda la población, la cual se ve impedida de desarrollar sus actividades cotidianas. El poco entendimiento entre los impulsores de esa medida –el Gobierno municipal– y los posibles afectados por esta –los trabajadores gremiales– refleja los beneficios y los costos asociados con la carnetización, que no se ejecuta debido a la falta de acuerdo entre las federaciones representantes del sector.

Es difícil, en ese contexto, que los distintos niveles puedan efectivamente dialogar con las instancias encargadas de las políticas públicas, que son el propio Gobierno central y el Gobierno municipal. Esto confirma, nuevamente, la necesidad de pensar en políticas y en programas que se acomoden a las características de gobernanza local ejercida por las asociaciones, con diferentes grados de éxito y tratando de que sean los propios trabajadores gremiales los que busquen soluciones apropiadas para la sostenibilidad de sus actividades a largo plazo.

Se necesita conocer mejor el funcionamiento de las asociaciones –en tanto que se trata de organizaciones que manejan territorios específicos– para poder pensar en políticas efectivas de organización del sector que vayan más allá de la inversión en infraestructura (mercados) y de la relocalización de vendedores. Asimismo, necesita entender mejor los factores que logran un manejo efectivo y sostenible de un determinado territorio (calle y mercado), considerando que el interés de los usuarios (gremialistas) es asegurar la sostenibilidad en el manejo y en el uso del mismo. Sin duda, la gobernanza de un bien común –en este caso, el territorio común– es difícil, pero no imposible de alcanzar. La literatura muestra que la inversión en infraestructura productiva (mercados) es relativamente más fácil de lograr que la inversión en la construcción de la institucionalidad (reglas, normas, ordenanzas, regulaciones, etcétera), orientada a incentivar la autogobernanza y la sostenibilidad de las actividades económicas (Ostrom, 2005). Entre los factores más importantes para lograr la autonomía de gobierno está el rol de la confianza, del liderazgo y del reconocimiento de la instancia de organización por parte de las instancias del Estado –en este caso, las asociaciones–. Las políticas públicas tendrían que estar orientadas a reforzar los factores que determinan la autogobernanza de los territorios y focalizarse en las asociaciones como las instancias de organización.

Los programas de ordenamiento del comercio en vía pública, como los asumidos por el GAMLP, tienen que ir necesariamente más allá de la inversión en infraestructura pública –readecuación de estructuras físicas de

mercados y de plazas— y aportar a la construcción de una institucionalidad local basada, fundamentalmente, en las asociaciones que representan la primera y la más representativa instancia de organización del sector.

La autogobernanza de los territorios gremiales puede ser posible —sin duda es ya practicada con diversos grados de éxito por varias de las asociaciones del departamento de La Paz—, en coordinación con otros actores locales, como las juntas de vecinos y las organizaciones de vendedores callejeros. Sin embargo, poco se sabe de la estructura institucional que facilita esos procesos de gobernanza y de los factores que determinan sus fracasos o sus éxitos. Esto implica reconsiderar varios supuestos asociados con la caracterización del sector gremial, incluyendo el considerarlos solo como vendedores de mercaderías al por mayor y al por menor, subestimando su participación en procesos productivos y de transformación con impactos significativos en la dinámica del mercado interno.

Una posición a reconsiderar es el asumir un comportamiento individualista y poco cooperativo, orientado solo hacia el interés individual de mantener sus derechos al acceso de espacios de venta, sin tener en cuenta el bien común del grupo o de la asociación a la que se pertenece. El último conflicto entre los trabajadores gremiales y el GAML, por la concientización, develó los conflictos internos entre las propias organizaciones y la presencia de comportamientos rentistas de algunos dirigentes, reflejados en prácticas de loteamiento y en el control oportunista de los espacios públicos. No obstante, esos casos no pueden generalizar una opinión sobre el sector. Su diversidad de resultados de gobernanza del espacio público debe conocerse y entenderse mejor para poder plantear efectivas políticas públicas de organización y de reordenamiento del espacio público.

Como se ha podido notar a lo largo de este estudio, el sector gremial en Bolivia es uno de los sectores laborales caracterizado por una amplia capacidad de acción colectiva que se refleja en todos los niveles de organización. Esa capacidad no siempre fue canalizada hacia el bien común y, muchas veces, fue y es cooptada por intereses individuales y por pugnas de poder. El mejor entendimiento de esa capacidad de acción en busca del bien común del grupo podría canalizarse hacia el desarrollo de políticas y de programas de organización del espacio público que respondan efectivamente a sus restricciones, intereses y capacidades de organización. La caracterización del sector como uno que ha sido cooptado por mafias de dirigentes que “lotean el espacio público” oculta una realidad mucho más compleja.

Finalmente, la flexibilidad y la creatividad de muchos de los trabajadores gremiales, tan bien detallada y descrita en *La economía popular en Bolivia: tres miradas* (Tassi, Hinojosa y Canaviri, 2014), no responde a todas las experiencias de los trabajadores gremiales. Ante la existencia de casos exitosos de incursión en mercados internacionales, hay otros, sin duda, no tan

exitosos, donde los trabajadores están a la espera de mejores oportunidades laborales. Lo importante de esa literatura es que “desnuda” el rol económico del sector, mostrando sus incursiones en la producción y en la manufactura, desarrolladas en contextos limitados y con escaso apoyo de las políticas públicas. Siguiendo ese razonamiento, la multiocupación, presente en las estrategias de muchos de los trabajadores gremiales, representa una forma de diversificar ingresos en un contexto de riesgo y de incertidumbre.

¿Qué factores explican el desarrollo de estrategias exitosas y sostenibles de diversificación y de complementación de ingresos a largo plazo? ¿Cómo pueden las políticas públicas incentivar el desarrollo de emprendimientos exitosos articulados a la transformación productiva? En un contexto en el que la economía no ha generado espacios formales para la diversificación productiva y la industrialización, y donde la generación de oportunidades laborales ha sido limitada, la importancia de todas esas estrategias es crucial. Sin embargo, se necesita conocer mejor el grado de generalización de los casos exitosos y caracterizar mejor a aquellos que no entran en tal categoría. Necesitamos, ciertamente, conocer mejor los factores asociados a estrategias exitosas; para ello, se requiere acceder a la información apropiada que ayude a desentrañar la naturaleza y las características de la multiocupación y de la pluriactividad, tan presentes en la participación laboral de una gran mayoría de trabajadores en Bolivia, y de los trabajadores gremiales en particular.

Las encuestas periódicas a hogares, promovidas por instancias gubernamentales –MECOVI e INE–, necesitan adecuarse a un contexto laboral significativamente diferente del que fueron inicialmente pensadas. Si la realidad no puede ser apropiadamente explicada con las herramientas utilizadas, lo urgente es readecuar esas herramientas para generar información que permita entender mejor la realidad. Solo así se podrá dejar de hacer interesantes descripciones de los procesos flexibles y creativos, y se comenzará a construir generalizaciones que puedan servir para la construcción de políticas públicas que efectivamente respondan a la compleja realidad del sector gremial.

## BIBLIOGRAFÍA

Assaad, Ragui

1977 “Kinship Ties, Social Networks, and Segmented Labor Markets: Evidence from the Construction Sector in Egypt”. En: *Journal of Development Economics*, volumen 52, número 1. 1-30.

Barragán, Rossana

2009 “Más allá de lo mestizo, más allá de lo aymara: organización y representaciones de clase y etnicidad en el comercio callejero en la ciudad de

- La Paz”. En: Eduardo Kingman (comp.), *Historia social urbana. Espacios y flujos*. Ecuador: FLACSO / Ministerio de Ecuador.
- Casanovas, Roberto y Silvia Ribera de Pabón  
1988 *Los trabajadores por cuenta propia en La Paz: Funcionamiento de las unidades económicas, situación laboral e ingresos*. La Paz: CEDLA.
- Doeringer, Peter y Michael Piore  
1985 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Londres: M. E. Sharpe.
- Fernández, Miguel  
2013 “Ruralidad relativa y urbanidad aparente”. Manuscrito. La Paz.  
2010 “Del monismo a la diversidad y de la economía institucionalista a la economía política”. Manuscrito. La Paz, Bolivia.
- Granovetter, Mark  
1986 “Labor Mobility, Internal Labor Markets and Job Matching: a Comparison of Sociological and Economic Approaches”. En: Robert Robinson (ed.), *Research in Social Stratification and Mobility*, volumen 23. Greenwich, Inglaterra: JAI Press. 5-39.
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLMP)  
2015 *Anuario estadístico 2015*. La Paz: GAMLMP.
- Haggblade, Steven; Peter Hazell y Thomas Reardon  
2007 *Transforming the Rural Nonfarm Economy. Opportunities and Threats in the Developing World*. Baltimore, Maryland, Estados Unidos / Washington D. C.: The Johns Hopkins University Press. Disponible en: <http://citeserx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.644.299&rep=rep1&type=pdf> (fecha de consulta: 26 de julio de 2018).
- Hardin, Garrett  
1968 “Tragedy of the Commons”. En: *Science*, Journal of the American Association for the Advancement of Science, volumen 162, número 3859. 1243-1248.
- Harris, John y Michael Todaro  
1970 “Migration, Unemployment and Development: a Two-Sector Analysis”. En: *The American Economic Review*, volumen 60, número 1. 126-142.
- Hirschman, Albert  
1970 *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Boston, Massachusetts, Estados Unidos / Londres, Inglaterra: Harvard University Press.

Jiménez, Elizabeth y Wilson Jiménez

2014 “Movilidad ocupacional y desempleo en el área urbana de Bolivia”. En: *Análisis económico*, volumen 18, junio. La Paz: UDAPE.

Lewis, Arthur

1954 “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”. En: *Manchester School of Economic and Social Studies*, volumen 22, mayo. Manchester, Inglaterra: Manchester School. 139-191.

Luna, Héctor

2015 “Trayectorias sociales de jóvenes comerciantes ambulantes en la ciudad de El Alto”. En: *Bulletin de l'Institut Français d' Études Andines*, volumen 44, número 3. 447-462. Disponible en: <https://journals.openedition.org/bifea/7700> (fecha de consulta: 26 de julio de 2018).

Maloney, William

2004 “Informality Revisited”. En: *World Development*, volumen 32, número 7, mayo. Washington D. C.: Banco Mundial. 1159-1178.

1999 “Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets?, Evidence from Sectorial Transitions in Mexico”. En: *The World Bank Economic Review*, volumen 13, número 2, mayo. Oxford University Press. 275-302.

Muriel, Beatriz y Gabriela Olivares

2016 “Informalidad en Bolivia. Red de empleo, ingresos y producción”. Cartilla número 4, diciembre. LaPaz: EMINPRO.

Murray, John

1975 *Formaciones económicas y políticas del mundo andino*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Ostrom, Elinor

2005 *Understanding Institutional Diversity*. Princeton, New Jersey, Estados Unidos: Princeton University Press.

1999 *Governing the Commons: The evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press.

Pereira, René (coord.)

2009 *Para escuchar las voces de la calle: El comercio en vía pública en La Paz*. La Paz: PIEB / GAMLP / FAM.

2008 “Espacio compartido: Espacio urbano y comercio informal en la ciudad de La Paz”. Proyecto de investigación. La Paz: PIEB.

Pereira, René y Daniel López

2015 “Comercio popular en vía pública: una mirada a la Max Paredes desde sus identidades y territorios”. En: *Temas Sociales*, número 36, mayo. La Paz: IDIS / UMSA. 35-53.

Pereira, René; Ana Velasco y René Mendoza

2015 “Comercio popular en vía pública. Estudio en el macrodistrito Max Paredes de La Paz”. Documento de trabajo. La Paz: GAMLP / PIEB.

Perry, Guillermo; William Maloney, Omar Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew Mason y Jaime Saavedra

2007 *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, D. C.: Banco Mundial.

Pérez, César

2004 *Técnicas de análisis multivariante de datos*. Madrid: Pearson Educación S. A.

Poveda, Pablo

2003 *Trabajo, informalidad y acumulación: formas de producción y transferencia de la industria manufacturera Boliviana*. Documento número 30. La Paz: CEDLA.

Sainz, Leticia (coord.)

1986 *El sector informal en Bolivia*. La Paz: CEDLA / FLACSO / ILDIS.

Samanamud, Jiovanny

2003 “La configuración de redes sociales en la dinámica de la precariedad económica y laboral”. En: *Tinkazos*, número 14. La Paz: PIEB. 81-101.

Tassi, Nico; Alfonso Hinojosa y Richard Canaviri

2014 *La economía popular en Bolivia: tres miradas*. La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, Centro de Investigaciones Sociales (CIS).



## Anexos

### Anexo 1 Lista de entrevistados

Tabla A-1: Entrevistas y cargos

Nº	Nombre y apellido	Cargo o función
1	Julio Patiño	- Secretario ejecutivo de la Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz
2	Rodolfo Mancilla	- Secretario ejecutivo de la Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas, Vivanderos de Bolivia - Secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas, de la ciudad de El Alto
3	Zenón Yupanqui	- Secretario ejecutivo de la Federación Departamental de Gremiales, Artesanos del Comercio Minorista de La Paz
4	Santiago Ticona	- Secretario general de la Federación de Trabajadores Gremiales de El Alto
5	Samuel Guerra Navajas	- Coordinador de actividades económicas en vía pública en los macrodistritos del municipios de La Paz
6	Mabel Machicado	- Secretaria honoraria de la Federación Departamental de Trabajadores Gremiales del Comercio Minorista de La Paz - Concejala por el Municipio de La Paz

Fuente: Elaboración propia.



## Anexo 2 Análisis MACTOR

Para determinar las influencias directas entre los actores involucrados con el comercio gremial en vía pública, se introdujeron los siguientes datos:

Tabla A-2: Matriz de influencias directas

Detalle	1. Gobierno central	2. Gobierno municipal	3. FDGACMLP	4. FDGCMLP	5. FDTGCMLP	6. ACG	7. CSTGACMVB	8. CGB	9. Comercio ambulante	10. Juntas vecinales
1. Gobierno central	0	0	2	2	2	0	2	4	0	0
2. Gobierno municipal	0	0	2	2	2	2	1	1	4	2
3. FDGACMLP	2	2	0	0	4	2	3	3	2	2
4. FDGCMLP	2	2	0	0	4	2	3	3	2	2
5. FDTGCMLP	2	2	4	4	0	2	3	3	2	2
6. ACG	0	0	2	2	2	0	2	0	2	2
7. CSTGACMVB	1	1	2	2	0	2	0	4	0	1
8. CGB	1	1	0	0	0	2	4	0	0	0
9. Comercio ambulante	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1
10. Juntas vecinales	0	2	2	2	2	2	0	0	4	0

Fuente: Elaboración propia.

3. Federación Departamental de Gremiales, Artesanos del Comercio Minorista de La Paz.

4. Federación Departamental de Gremiales del Comercio Minorista de La Paz.

5. Federación Departamental de Trabajadores Gremiales del Comercio Minorista de La Paz.

6. Asociación de Comerciantes Gremiales.

7. Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vivanderos de Bolivia.

8. Confederación de Gremiales de Bolivia.

Nota: Las influencias se puntuaron de 0 a 4 teniendo en cuenta la importancia del efecto sobre el actor. De esta forma: 0 = Sin influencia (el actor Ai no tiene ninguna influencia sobre el actor). 1 = Procesos (el actor Ai puede cuestionar, de manera limitada, durante algún tiempo o en algún caso concreto, la operativa del actor Aj). 2 = Proyectos (el actor Ai puede cuestionar los proyectos del actor Aj). 3 = Misión (el actor Ai puede cuestionar las misiones del actor Aj). 4 = Existencia (el actor Ai puede cuestionar la existencia del actor Aj)

Tabla A-3: Matriz ponderada

Cálculos a partir de la matriz de influencias directas											
Matriz de influencias directas											
Detalle	1. Gobierno central	2. Gobierno municipal	3. FDGACMLP	4. FDGCMLP	5. FDTGCMLP	6. ACG	7. CSTGACMVB	8. CGB	9. Comercio ambulante	10. Juntas vecinales	Influencias indirectas
1. Gobierno central	8	8	6	6	6	10	12	12	6	7	73
2. Gobierno municipal	8	10	10	10	11	13	10	8	14	12	96
3. FDGACMLP	6	8	15	15	13	13	14	12	10	10	101
4. FDGCMLP	6	8	15	15	13	13	14	12	10	10	101
5. FDTGCMLP	8	10	15	15	17	15	17	15	12	12	119
6. ACG	7	9	9	9	9	11	8	8	10	10	79
7. CSTGACMVB	6	7	7	7	9	10	12	10	8	8	72
8. CGB	2	2	6	6	4	5	8	6	3	4	40
9. Comercio ambulante	3	4	4	4	5	5	4	3	5	5	37
10. Juntas vecinales	6	8	9	9	11	11	9	7	14	11	84
Influencias directas	52	64	81	81	81	95	96	87	87	78	802

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los valores representan las influencias directas e indirectas de los actores entre sí: cuanto más importante es la cifra, mayor es la influencia de un actor sobre otro.

Tabla A-4: Obtención del balance neto de influencias

Balance neto de influencias											
Detalle	1. Gobierno central	2. Gobierno municipal	3. FDGACMLP	4. FDGCMLP	5. FDTGCMLP	6. ACG	7. CSTGACMVB	8. CGB	9. Comercio ambulante	10. Juntas vecinales	Suma
1. Gobierno central		0	0	0	-2	3	6	10	3	1	21
2. Gobierno municipal	0		2	2	1	4	3	6	10	4	32
3. FDGACMLP	0	-2		0	-2	4	7	6	6	1	20
4. FDGCMLP	0	-2	0		-2	4	7	6	6	1	20
5. FDTGCMLP	2	-1	2	2		6	8	11	7	1	38
6. ACG	-3	-4	-4	-4	-6		-2	3	5	-1	-16
7. CSTGACMVB	-6	-3	-7	-7	-8	2		2	4	-1	-24
8. CGB	-10	-6	-6	-6	-11	-3	-2		0	-3	-47
9. Comercio ambulante	-3	-10	-6	-6	-7	-5	-4	0		-9	-50
10. Juntas vecinales	-1	-4	-1	-1	-1	1	1	3	9		6

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los valores son enteros relativos: el signo (+) indica que el actor ejerce más influencia y el signo (-) indica que el actor ejerce menos influencia.

## Anexo 3

### Identificación de conglomerados en el sector gremial

El análisis de conglomerados es una técnica estadística multivariante de clasificación automática de datos que, a partir de una tabla de casos-variables, trata de situar todos los casos en grupos homogéneos (conglomerados o *clusters*), no conocidos de antemano pero sugeridos por la propia esencia de los datos, de manera que los individuos que puedan ser considerados como similares sean asignados a un mismo *cluster*, mientras que los individuos diferentes (disimilares) se sitúen en *clusters* distintos (Pérez, 2004).

Esta práctica de conglomerados o *clusters* clasifica una muestra de observaciones en un número pequeño de grupos, de modo que las observaciones pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí y muy disimilares del resto. El razonamiento consiste en que existen grupos homogéneos con relación a un conjunto determinado de variables y heterogéneos entre sí respecto a ese mismo conjunto de variables.

Las variables utilizadas para agrupar a los trabajadores gremiales fueron construidas a partir de las Encuestas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE), tomando en cuenta las variables de nivel de ingresos, horas de trabajo y años de estudio.

Para el presente estudio, se recurrió a la creación de grupos basados en similitud de casos, utilizando la distancia entre individuos y estimando las similitudes entre los individuos (u objetos) mediante la correlación (distancia o asociación) de las distintas variables (métricas o no métricas) de las que se disponía. Seguidamente, se procedió a la aplicación de la técnica de *clusters* jerárquicos, dada la necesidad de clasificar los datos en grupos con una estructura arborescente de dependencia, de acuerdo con diferentes niveles de jerarquía.

Para la identificación de las distancias entre los diferentes conglomerados, se utilizó el método del centroide o enlace centroide (*centroidmethod*), que considera como distancia entre dos grupos la existente entre sus centros de gravedad, definidos por las medias aritméticas de las variables de los individuos que componen los conglomerados. Se eligió este método debido a que presenta niveles más robustos ante la presencia de casos atípicos.

Finalmente, se procedió a la identificación y a la interpretación de los resultados según la teoría económica y social.



## Sobre los autores

ERNESTO YÁÑEZ AGUILAR es economista titulado por la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” y máster en Economía por la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina). Trabajó en varias instituciones estatales y en diversos organismos internacionales, entre ellos el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Ejerce la docencia universitaria. Tiene amplia trayectoria de investigación en temas sobre pobreza, desigualdad y economía laboral en Bolivia, entre cuyos trabajos se destacan aquellos relativos al desempleo, los bonos estatales, la educación, los impuestos y el gasto social.

ELIZABETH JIMÉNEZ ZAMORA es economista, doctorada en Desarrollo económico. Tiene una maestría en Economía internacional por la Universidad de Notre Dame (Indiana, Estados Unidos). Es coordinadora de la maestría en Desarrollo económico y docente e investigadora en el Posgrado en Ciencias del Desarrollo-Universidad Mayor de San Andrés (CIDES-UMSA). Se desempeña también como coordinadora e investigadora principal en Bolivia del proyecto “Feminización y transformaciones rurales en el Altiplano Sud de Bolivia”, cuyos objetivos están vinculados a la producción de quinua, al empleo, al manejo de la tierra y a la sostenibilidad del medioambiente. Publicó investigaciones sobre empleo, estrategias de vida y economías campesinas, cambio climático y adaptación. Entre sus últimos libros se destacan *Cambio climático y adaptación en el Altiplano boliviano* (2013), *Can Lithium Energize Sustainable Development in Bolivia? Institutional and Policy Challenges* (2014), *De la tragedia de los comunes y la maldición de los recursos: La economía de los “recursos naturales”* (2015) y *¿Qué sabemos sobre ingresos rurales en Bolivia?* (2016).

HUASCAR FIDEL MANTILLA GUTIÉRREZ es economista titulado por la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. Tiene una maestría en Desarrollo económico por el CIDES-UMSA. Es postulante a la maestría en Modela-

je matemático de la carrera de Matemáticas de la UMSA. Realizó diversos cursos de especialización y diplomados en Economía cuantitativa (Escuela Militar de Ingeniería - EMI) y en Educación superior (Universidad Mayor de San Simón - UMSS). Fue docente invitado del taller de investigación social “Métodos y Técnicas de la Investigación Cuantitativa”, realizado el 2014 en el CIDES-UMSA. Sus trabajos de investigación y sus artículos sobre el movimiento económico y las redes sociales en las fiestas populares del municipio de La Paz fueron publicados en los diarios *La Razón* y *El Cambio*. También desarrolló investigaciones enmarcadas en las estrategias de vida campesinas ante el cambio climático en los municipios de Ancoraimes y Umala, del departamento de La Paz. Fue parte del equipo de elaboración del *Anuario Estadístico del Municipio de La Paz (2015-2016)*.

ALEJANDRO LIMBERT ROMERO MERLO es agrónomo titulado por la UMSA, con una maestría en Desarrollo rural sostenible por el CIDES-UMSA, donde actualmente cursa el doctorado en Ciencias del desarrollo. Trabajó con instituciones académicas del Estado, analizando información cualitativa y cuantitativa sobre las estrategias de vida (los capitales y las prácticas), tema que lo impulsó hacia la profundización de conocimientos en el manejo de aplicaciones estadísticas. También desarrolló investigaciones para programas del Ministerio de Medio Ambiente y Agua. Actualmente colabora con el proyecto “Feminización, transformación agraria y empleo rural”, desde el cual se busca comprender las estrategias de adaptación que desarrollan las poblaciones del Altiplano Sur en contextos de auge y de caída de los precios de la quinua.







Este libro se terminó de imprimir  
en diciembre de 2018, en los  
talleres de Editora Presencia  
en La Paz (Bolivia).





*Análisis del empleo en Bolivia. Calidad, sector gremial y actores* compila dos investigaciones: "Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015)", de Ernesto Yáñez; y "Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores", de Elizabeth Jiménez, Huascar Mantilla y Alejandro Romero. Ambos estudios realizan un examen de las temáticas más importantes y relevantes de la economía laboral de Bolivia, como la evolución de la calidad del empleo y las características del sector gremial.

El primer estudio contiene un análisis de la calidad del empleo en Bolivia a partir de la consideración de dimensiones y de variables que tienen en cuenta, principalmente, la inherente multidimensionalidad del término y la perspectiva del trabajador sobre su ocupación y su desempeño. Dicho trabajo se desarrolló a la par de la construcción específica de un índice de calidad del empleo, cuyo objetivo fue integrar una diversidad de factores relacionados con el ámbito laboral, en pos de facilitar una mejor comprensión de la temática investigada. El segundo estudio presenta el desarrollo del sector gremial en Bolivia, pensando específicamente en su estructura de actores, la posición de cada uno y las relaciones existentes entre ellos. Su contenido propone una aproximación al tema bajo un enfoque centrado en los cambios y en las propuestas productivas planteadas por los gremialistas en la última década, retomando las diferentes facetas que caracterizaron al complejo sistema del sector gremial en el país, así como la variedad de opiniones que los actores tienen sobre los aciertos y los desaciertos de ese desarrollo sectorial.



Vicepresidencia del Estado  
Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional  
**BOLIVIA**



**OXFAM**



Al servicio  
de las personas  
y las naciones

ISBN: 978-99974-77-49-1



9 17 89997 14 7 7491