

Desigualdades en el empleo y en las condiciones laborales de las mujeres: un estudio comparativo entre España y Bolivia

Inequalities in Women's employment and working conditions: a comparative study between Spain and Bolivia

Miriam Camacho Villarroel³³

Centro de Estudios de Población - Universidad Mayor de San Simón - Cochabamba,
Bolivia

Resumen

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha sido uno de los cambios más importantes en las últimas décadas, con consecuencias económicas, sociales, políticas y demográficas significativas. Sin embargo, esta integración ha ocurrido en condiciones de desigualdad, discriminación y una subvaloración de su trabajo. En el artículo se compara las condiciones laborales, en España y Bolivia (países cuyos contextos económicos y sociales son diferentes), con el objetivo de identificar similitudes y diferencias en dichas desigualdades, buscando responder las siguientes interrogantes: ¿Existen diferencias en la forma de inserción laboral y condiciones laborales de las mujeres en España y Bolivia? El análisis se basa en un enfoque cuantitativo, descriptivo y exploratorio, utilizando el análisis factorial de correspondencias múltiples y análisis de clasificación. Se emplean datos de la Encuesta de Hogares de Bolivia (EH2022) y la Encuesta de Población Activa de España (EPA2022), lo que permite un análisis en el empleo femenino en el contexto post-Covid. Entre los principales hallazgos, se destaca que la participación femenina en el empleo es menor que la masculina en ambos países, aunque la brecha es mayor en Bolivia. Además, las condiciones laborales de las mujeres bolivianas son considerablemente más precarias que las de sus contrapartes españolas. Esta diferencia se explica, en parte, por la estructura del mercado laboral en Bolivia, donde una gran mayoría de los trabajadores son no asalariados (alrededor del 66%), en contraste con España, donde este grupo representa sólo cerca del 10%.

110

Palabras clave:

EMPLEO FEMENINO; INSERCIÓN LABORAL; EMPLEO DECENTE;
CALIDAD DE EMPLEO

³³ mro.camacho@umss.edu, miriamcamachov@gmail.com

Abstract

The massive incorporation of women into the labor market has been one of the most important changes in recent decades, with significant economic, social, political, and demographic consequences. However, this integration has occurred in conditions of inequality, discrimination and an undervaluation of their work. The massive incorporation of women into the labor market has been one of the most significant changes in recent decades, with significant economic, social, political, and demographic consequences. However, this integration has occurred under conditions of inequality, discrimination, and an undervaluation of their labor. This article compares working conditions in Spain and Bolivia (countries with distinct economic and social contexts) with the aim of identifying similarities and differences in these inequalities, seeking to answer the following questions: Are there differences in the labor market integration and working conditions of women in Spain and Bolivia? The analysis is based on a quantitative, descriptive and exploratory approach, using multiple correspondence factor analysis and classification analysis. Data from the Bolivian Household Survey (EH2022) and the Spanish Labour Force Survey (EPA2022) are used, which allows an analysis of female employment in the post-Covid context. Among the main findings, it is highlighted that female participation in employment is lower than that of men in both countries, although the gap is greater in Bolivia. In addition, the working conditions of Bolivian women are considerably more precarious than those of their Spanish counterparts. This difference is partly explained by the structure of the labour market in Bolivia, where a large majority of workers are non-salaried (around 66%), in contrast to Spain, where this group represents only about 10%.

111

Keywords:

WOMEN'S EMPLOYMENT; LABOUR INSERTION; DECENT EMPLOYMENT; QUALITY OF EMPLOYMENT

Fecha de recepción: 3 de julio de 2025

Fecha de aprobación: 3 de noviembre de 2025

Desigualdades en el empleo y en las condiciones laborales de las mujeres: un estudio comparativo entre España y Bolivia

1. Introducción

Las transformaciones sociales, económicas y culturales acontecidas sobre todo en las últimas décadas del milenio pasado han determinado cambios significativos en las características y condiciones en el mercado de trabajo; en este contexto, uno de los más importantes ha sido la masiva incorporación de la mujer al ámbito laboral, sin embargo, esta creciente participación de la mujer se ha producido en condiciones desiguales y hasta de discriminación. De hecho, el mercado laboral global se caracteriza por la persistencia de desigualdades de género, que afectan a las mujeres en términos de empleo, salarios y condiciones laborales, en general. Es por ello que, con el propósito de reducir la brecha en las condiciones laborales de las mujeres, este tema ha sido objeto de varios acuerdos y convenios internacionales, puesto que de lograrlo tendría un fuerte impacto en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en general. En este sentido, ya en el año 1994, uno de los objetivos fundamentales del Programa de Acción Mundial adoptado en El Cairo, propone lograr el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los seres humanos, en particular de las mujeres (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2014. ya que ellas son más vulnerables a la pobreza; si las mujeres tuvieran las mismas oportunidades que los hombres para acceder al trabajo remunerado y no fueran objeto de discriminación salarial, su aporte al ingreso familiar contribuiría a reducir significativamente los niveles de pobreza (OIT, 2024.). Con este mismo propósito se puede mencionar, entre los objetivos de desarrollo del milenio, el Objetivo 3 que establece “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer” (Naciones Unidas, 2015, p. 5), puesto que ello, permitiría alcanzar los demás objetivos, como el de la erradicación de la pobreza extrema y el hambre

112

(Objetivo 1), del que, a su vez, depende que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de su vida, en particular, en el acceso a la educación y sobre todo al trabajo y a las remuneraciones justas.

Es importante mencionar que, el contexto que hace a la problemática tiene que ver con los acontecimientos y las dinámicas que ocurren y se desarrollan geográficamente en distintos espacios y áreas. Es así que, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado y las condiciones en que se produce y se desarrollan, no son las mismas en cada uno de los países en el mundo, es por ello, que el objetivo de esta investigación es analizar y comparar las desigualdades en el empleo y en las condiciones laborales de las mujeres en España y Bolivia, que son países con realidades y características sociales y económicas diferentes. En esta perspectiva, por una parte, partiendo del conocimiento de la situación laboral de las mujeres en cada país, se busca comprender las desigualdades al interior de cada país, y por otra, las diferencias y similitudes en estas desigualdades entre ambos. Es decir, analizar estas desigualdades, comparando ambos países para identificar patrones comunes y divergentes, identificando en lo posible los factores que determinan estas desigualdades.

En este marco, en el presente documento se busca responder a las siguientes interrogantes: ¿Existen diferencias en el nivel de participación de las mujeres en las actividades económicas en España y Bolivia? ¿Cuáles son las principales diferencias en la forma de inserción laboral de las mujeres en España y Bolivia? En relación a estas preguntas, para orientar el análisis comparativo, se plantea como hipótesis de trabajo que, a pesar de los avances importantes en la inserción laboral de las mujeres, persisten diferencias significativas tanto en el nivel de participación, como en la forma de inserción y condiciones laborales, en comparación a los varones. Asimismo, existen diferencias entre España y Bolivia, como resultado de factores económicos, normativos propios de cada país e inclusive factores de tipo cultural, los que determinan desigualdades en el acceso y calidad del empleo femenino en ambos contextos.

El documento se ha estructurado de la siguiente manera: después de esta introducción, en el punto 2, se presentan la metodología y las consideraciones teórico metodológicas, seguido de la presentación de un marco contextual de ambos países (punto 3) a partir de indicadores clásicos de participación en actividades económicas y la estructura del empleo (ocupación, ramas de actividad y categoría ocupacional); el punto 4, trata las diferencias en las condiciones laborales, tomando en consideración las dimensiones y variables del concepto de *trabajo decente* (ingresos laborales, seguridad laboral, organización del trabajo y protección socio-laboral), para finalmente derivar algunas conclusiones.

2. Metodología y consideraciones teórico metodológicas

La presente investigación se basa en una revisión bibliográfica que permite caracterizar de manera comparativa la situación del empleo en Bolivia y España.

La metodología de la investigación es de tipo cuantitativa de carácter descriptiva, con aplicación de métodos estadísticos multivariados (análisis factorial de correspondencias múltiples y análisis de clasificación), utilizando las variables de empleo acordes a la definición de empleo decente, de la Encuesta de Hogares del año 2022 (EH2022), en el caso de Bolivia, y la Encuesta de Población Activa (EPA) de España, también del año 2022. Asimismo, la información de estas encuestas, permiten relacionar las características del empleo con las características sociales y demográficas, en particular, permiten obtener los indicadores de empleo básicos y caracterizar la forma en que hombres y mujeres se insertan en las actividades económicas, posibilitando un análisis comparativo de las características y especificidades del empleo femenino.

Para la selección de las dimensiones y variables para el análisis comparativo del empleo y condiciones laborales de las mujeres en España y Bolivia es necesario adoptar un

marco teórico de referencia, así como también las definiciones de las variables a utilizar.

2.1 Participación de la mujer en actividades económicas

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo ha sido objeto de múltiples enfoques teóricos y estudios para identificar las condiciones desiguales en las que se incorporan y los factores (sociales, económicos y culturales) que explican las diferencias de acceso al trabajo, su permanencia y en las condiciones laborales (Gontero y Vezza, 2023). Entre los factores estructurales se pueden mencionar nivel educativo, las normas culturales, la normativa pública sobre el tema laboral y la disponibilidad de servicios de cuidado y otras medidas de apoyo y protección a la mujer trabajadora.

El aumento del nivel educativo de las mujeres es uno de los factores más importantes en la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y en el mejoramiento de las condiciones laborales, por cuanto, no solo cambia la actitud de la mujer, sino también de la sociedad, hacia el trabajo fuera del hogar y sobre su rol en la familia (Busso y Fonseca, 2015).

Por su parte, Fachal, Passone Vece y Salvia (2024) afirman que las desigualdades de género en el trabajo responden a modelos de desarrollo dependientes y excluyentes, que determinan las limitaciones estructurales que enfrentan las mujeres en la inserción laboral en países como Bolivia.

Aunque el incremento en el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido significativo, sin embargo, persisten las brechas de género, especialmente, en actividades remuneradas y en las condiciones laborales (Soliz, E., & Tordoya, A., 2021). Es así que, se evidencian diferencias en el tipo de empleo al que acceden y los sectores en los que se incorporan. Al respecto, Maubrigades Buzzalino (2020) manifiesta que existe segregación ocupacional en América Latina, puesto que las mujeres tienden a ocupar puestos en sectores menos valorados y con menor

remuneración, y en ramas de actividad como la agricultura y los servicios.

2.2 *El trabajo decente*

Para evaluar las condiciones laborales a partir de la calidad del empleo, es necesario adoptar una definición que permita identificar las características que determinan un empleo de *calidad*. La preocupación por medir la calidad del empleo se puede situar en la década de los años 60, a partir del concepto de calidad de vida (Yañez, 2018) El concepto de calidad del empleo tiene su origen en el concepto de *trabajo decente* propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerando como tal,

aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afecten a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 1999)

116

Existen distintos criterios para catalogar un *empleo de calidad*, lo cual depende especialmente de la selección de los factores que determinarían dicha calidad, pero a su vez estos factores pueden no ser los mismos en distintos momentos en el tiempo, ni tampoco en distintos contextos; así un *empleo de calidad*, no necesariamente es el mismo en dos países, especialmente si tienen distintos grados de desarrollo. Es decir, se trata de un concepto dinámico, además de multidimensional, cuya medición no puede reducirse a una variable única (Salazar Aramayo, 2021y Yañez, 2018).

Sería deseable la construcción de un índice multidimensional, para la evaluación del impacto en la calidad del empleo, lo que requiere un análisis más profundo

de la temática, que escapa del alcance del presente documento, razón por la cual el análisis inicial se realizará en términos de las dimensiones o factores de manera individual.

Con este propósito, se seleccionaron algunos criterios resultantes del debate teórico sobre la calidad del empleo, cuyas dimensiones y sus correspondientes indicadores se presentan a continuación³⁴:

- Ingresos laborales
- Estabilidad laboral (tipo de contrato y tipo de remuneración o ingreso)
- Organización del trabajo (total horas trabajadas -en la ocupación principal y en la secundaria)
- Protección socio-laboral (disponibilidad de seguro de salud, derecho aguinaldo, vacaciones y a beneficios sociales)

Aspectos que a su vez son concordantes con la definición del *trabajo decente* de la OIT (que también se utilizan para la medición de la precariedad laboral) y con sus cuatro objetivos estratégicos -pleno empleo, derechos laborales, protección social y diálogo social- (OIT).

2.2 Definiciones y medidas del nivel de actividad económica

Los estudios del empleo, en general se basan en la distinción entre la población que se encuentra apta o en edad de trabajar -o que podría desarrollar alguna actividad económica (PET)- y aquella que por su edad no debería trabajar (PENT). Al respecto es importante aclarar que, en el caso de Bolivia, en los estudios del empleo se considera como PET a la población de 10 años o más, puesto que no se considera un límite de edad en el que las personas concluirían o no estarían en condiciones de desarrollar actividades económicas ya que por las características de las actividades predominantes (actividades por cuenta propia, comercio y actividades agrícolas entre otras) los adultos trabajan hasta que físicamente puedan hacerlo (Camacho, 2007). En cambio,

³⁴ En base a la tabla presentada por Salazar Aramayo, 2021, P.9, ajustando a las variables incluidas en ambas encuestas (EH2022 de Bolivia y EPA2022 de España).

en el caso de España, se considera como PET, a las personas de 16 años o más, por lo que, con fines comparativos, en el presente trabajo se tendrá que compatibilizar las edades mínimas.³⁵

La PET está constituida por la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente No Activa (PENA); la primera está constituida por las personas que suministran la mano de obra o están dispuestas a suministrar su trabajo para la producción de bienes y servicios con o sin remuneración: operacionalmente, forman parte de la PEA las personas que, durante el periodo de referencia (semana anterior) al censo o encuesta, tenían un empleo (población ocupada-PO) y aquellas que no contaban con un empleo, pero se encontraban buscando activamente un trabajo (desocupados-PD o en paro en España), ya sea porque perdieron su empleo (cesantes) o porque buscaban trabajo por primera vez (denominados aspirantes). La PENA está constituida por aquellas personas que por diversas razones no desarrollan actividades económicas (personas que solamente estudian, o que se dedican exclusivamente a actividades en el hogar o los jubilados que no tienen un empleo)³⁶. Es importante aclarar que las definiciones presentadas son las adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resultantes de las conferencias internacionales de estadísticas del trabajo (CISET), y por tanto son las mismas para España y Bolivia.

118

2.3 *Dimensiones y variables*

Con el objetivo de evaluar el nivel participación en actividades económicas y la forma de inserción laboral de las mujeres, las dimensiones y variables seleccionada (que se encuentran tanto en la base de datos de la Encuesta de Hogares 2022 de Bolivia y en la Encuesta de Población Activa 2022 de España) se presentan en la Tabla 1.

³⁵ Por lo que la población en edad de no trabajar (PENT), estará constituida por las personas de 15 años o menos.

³⁶ Para mayor aclaración de los términos empleados, consultar Camacho (2007).

Tabla 1: dimensiones y variables sociodemográficas y de la participación de la población en actividades económicas

DIMENSIÓN	VARIABLE	BOLIVIA		ESPAÑA	
		PREGUNTA O ETIQUETA	VARIABLE	ETIQUETA	
1. Condición de actividad	Condición de actividad	CONDAC T	Condición de Actividad Ocupación Principal	AOI	Clasificación de los entrevistados por relación con la actividad económica según criterios OIT
2. Estructura del empleo	Estructura ocupacional		Grupo Ocupacional ocupación principal	OCUP	Ocupación principal
	Estructura por rama de actividad	caeb_op	Clasificación de Actividad Económica Ocupación principal	ACT	Actividad principal
	Estructura por categoría ocupacional	s04b_12	En esta ocupación (principal) usted trabaja como:	SITU	¿Cuál es su situación profesional (actividad principal)?
3. Socio-democrática	Sexo	SEXO	¿Es hombre o mujer?	SEXO1	SEXO
	Edad	GRUEDA D	Grupo de edad	EDAD1	EDAD, AÑOS CUMPLIDOS
	Educación	EDUC	Nivel de educación	NFORMA	Nivel de estudios

Fuente: elaboración propia.

Tomando en cuenta que, las diferencias en el nivel de participación masculina y femenina en el mercado laboral reflejan la complejidad de los factores que determinan las especificidades de dicha participación, como estrategia metodológica, la investigación debe considerar dos ejes temáticos; el primero referido a los factores que tienen que ver con la demanda del trabajo, en particular de las mujeres,

y el segundo a aquellos que afectan la participación desde el lado la oferta de mano de obra (Camacho, 2007). Sin embargo, por las dificultades de cuantificación de los factores que actúan desde la demanda a partir de datos de las unidades demandantes de trabajadores, en el presente estudio se hace una aproximación sobre la base de la información proporcionada por la población ocupada en relación a las características de los establecimientos en los que desarrollan su trabajo.

Las dimensiones y variables seleccionados desde la perspectiva del trabajo decente y también compatibilizado con las utilizadas en el trabajo de López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021), se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2: dimensiones y variables del empleo decente

DIMENSIÓN	BOLIVIA		ESPAÑA		
	VARIABLE	MODALIDAD ES	VARIABLE		
1. Ingresos laborales	Ingreso	DECIL	Decil ingreso laboral (Bs/Mes)	DSP	Decil del salario principal de la persona (D1..D10)
		INGRE C (*)	Hasta 2122,00 2122,01 a 4244,00 4244,01 a 6366,00 6366,01 a 8468,00 Más de 8468,01	No existe en la base de datos de España	
2. Estabilidad laboral (Tipo de contrato y tipo de remuneración o ingreso)	Tipo de contrato	No existe	No existe en la base de datos de Bolivia	DUCON1	Indefinido o temporal
	Tipo de jornada laboral	TIPOJO R	Tipo de jornada laboral Parcial, Completa	PARCO1	Tipo de jornada laboral Parcial, Completa
	Antigüedad	ANTIG UE	Antigüedad (Años)	ANTIGU E	Tiempo en años en la empresa(Recod)
3. Organización del trabajo (Total horas trabajadas)	Jornada laboral	HORAS	Horas a la semana 1 a 19 Hrs. 20 - 39 Hrs.	HORASH 1	Horas semanales habituales dedicadas al

120

			40 - 59 Hrs. 60 y más Hrs.		trabajo principal (Idem.)
4. Protección socio-laboral	Aguinaldo	AGUI	SI, NO		No existe
	Seguro de salud	SEGSA L	SI, NO		No existe
	Afiliación AFP	AFP	SI, NO		No existe

(*) Recodificación para Bolivia en términos del salario mínimo nacional del año 2022 (2122Bs.).

Fuente: elaboración propia.

3. Desarrollo

Es claro que existe diferencia significativa la cantidad de habitantes en los países en estudio (España casi cuadriplica la población de Bolivia), sin embargo, no existe diferencia en la estructura por sexo, puesto que, en ambos casos, el 49% son hombres y el 51% mujeres. De acuerdo a la información de la EH2022, la población de Bolivia era de 12070477 habitantes, de los cuales 5.936.993 eran hombres y 6133484 mujeres y de acuerdo a la EPA2022, la población española alcanzaba a 47018105 personas (23019825 hombres y 23998279 mujeres). Sin embargo, existen diferencias en la composición por edad, puesto que Bolivia aún continúa con una alta proporción de menores (0 a 14 años) y baja proporción de adultos mayores³⁷, en tanto que, España más de la cuarta parte de su población es adulta mayor, con una baja proporción de menores (Tabla 3); situación que incide en las características de la población que se inserta en el mercado laboral.

121

Tabla 3: Bolivia y España: Población por grupo de edad, 2022

Grupo de edad (Años)	BOLIVIA		ESPAÑA	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje

³⁷ Bolivia se encuentra en un incipiente proceso de envejecimiento de su población, en tanto que España ya tiene la estructura de una población envejecida (baja proporción de menores y elevada proporción de adultos mayores).

Total	12070478	100,0	47018105	100,0
0 - 14	3448386	28,6	6569092	14,0
15 - 59	7151144	59,2	28049340	59,7
60 y más	1470948	12,2	12399673	26,4

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

En lo que se refiere a la problemática del empleo, es importante mencionar que, en el mercado laboral en el año 2022, aún persistían los efectos de la pandemia y de las medidas³⁸ asumidas por los países para enfrentar la emergencia sanitaria del COVID-19, porque este acontecimiento modificó las condiciones laborales, en particular, en el caso de las mujeres (Camacho, 2023, Salido 2021 y PNUD-OIT, 2025). A grandes rasgos, entre las consecuencias de la pandemia se pueden mencionar: el incremento del desempleo, la destrucción de fuentes de trabajo, la agudización de las desigualdades en las posibilidades de generación de ingresos para el sostenimiento de la familia, agudización de las desigualdades de género (sobrecarga del trabajo productivo y reproductivo en el caso de las mujeres), lo que a su vez generó desigualdades en la disponibilidad de recursos para enfrentar la pandemia y reducir la mortalidad; situación que se tradujo en el incremento de la pobreza. En el caso de Bolivia, es necesario mencionar que, el impacto no se debió exclusivamente a la crisis sanitaria sino también a la desaceleración económica ya iniciada en 2015 y a los efectos de los problemas sociales y políticos que enfrentó el país durante el mes de noviembre de 2019 que también afectaron el empleo y las condiciones laborales³⁹.

Consistente con las diferencias en la estructura por edad, la proporción de población en edad de trabajar (PET) española es proporcionalmente mayor a la de Bolivia (Tabla

122

³⁸ A nivel mundial, las medidas asumidas fueron muy similares en todos los países (cuarentena rígida y cierre de fronteras para evitar los contagios masivos, entre otras).

³⁹ Acontecimientos que derivaron en la renuncia del entonces Presidente de Bolivia, Evo Morales Ayma.

4), en cambio, en términos relativos la población económicamente activa (PEA) es mayor en este último, sin embargo, se observa que, en común, la proporción de mujeres activas en ambos países es menor en comparación a los hombres; aunque la brecha es mayor para Bolivia (debido en parte a problemas de declaración de la actividad principal ya que muchas de ellas consideran como actividad principal las labores de casa aun cuando realicen paralelamente actividades que les genere ingresos).

Tabla 4: Bolivia y España: Población total por condición de actividad según sexo, 2022

Edad	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
BOLIVIA						
Total	12.070.477	100,0	5.936.993	100,0	6.133.484	100,0
Menores (0-15)	3.676.364	30,5	1.909.192	32,2	1.767.172	30,5
PET	8.394.113	69,5	4.027.801	67,8	4.366.312	69,5
PEA	5.804.991	69,2	3.247.692	80,6	2.557.299	58,6
PEI	2.589.124	31,8	780.110	19,4	1.809.014	41,4
ESPAÑA						
Total	47.018.105	100,0	23.019.826	100,0	23.998.279	100,0
Menores (0-15)	7.093.012	15,1	3.633.422	15,8	3.459.590	14,4
PET	39.925.093	84,9	19.386.404	84,2	20.538.689	85,6
PEA	23.415.160	58,6	12.357.752	63,7	11.057.408	54,3
PEI	16.509.933	41,4	7.028.652	36,3	9.481.281	46,7

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

123

3.1 Nivel de participación en actividades económicas

En términos de los indicadores clásicos de participación en actividades económicas (Tabla 5), por una parte, en ambos países el nivel de participación de las mujeres

es menor a los varones, y por otra, la tasa de participación (TA) de los hombres en Bolivia es mayor a sus similares de España; situación que puede atribuirse a la diferencia en la estructura por edades, pero también a que el ingreso al mercado laboral se produce a menor edad y la conclusión a edades más tempranas en comparación a Bolivia (Gráfica 1 más adelante) y también a las particularidades del mercado laboral boliviano, que se caracteriza por una elevada proporción de trabajadores por cuenta propia.

Tabla 5: Bolivia y España: Indicadores de actividad económica según sexo, 2022

PAÍS	BOLIVIA			ESPAÑA		
	INDICADORES	Total	Hombr es	Mujer es	Tota l	Hombr es
Tasa de global de actividad (1)	48,1	69,2	41,7	49, 8	53,7	46,1
Tasa de actividad (2)	69,2	80,6	58,6	58, 6	63,7	53,8
Tasa global de empleo (3)	45,3	52,2	38,6	51, 1	47,6	39,3
Tasa de empleo (4)	94,2	95,4	92,5	87, 1	88,7	85,2
Tasa de paro (5)	5,8	4,6	7,5	12, 9	11,3	14,8

(1) TGA=100*PEA/Pob.total

(2) TA=100*PEA/PET

(3)

TGE=100*Ocupados/Pob.tota
l

(4) TE=100*Ocupados/PEA

(5)

TEP=TD=100*Desocupados/
PEA

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

El análisis de las tasas de empleo o de ocupación pone en evidencia que las brechas por género no son significativas en ambos países, pero llama la atención, que las tasas de España son menores en comparación a las de Bolivia, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Esta situación puede atribuirse, por una parte, a que la mayor parte de los trabajadores españoles se acogen a la jubilación, y por tanto, dejan de trabajar, pero también a que cuentan con seguro de

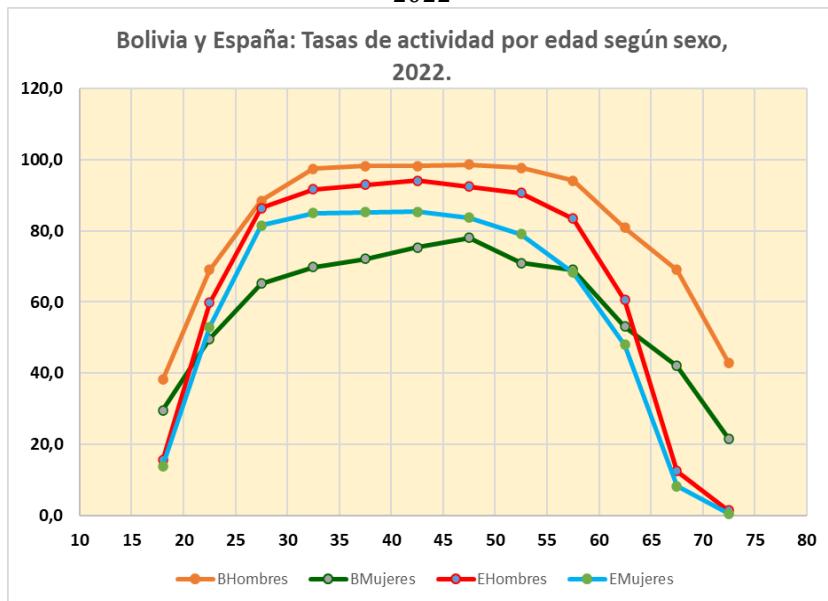
desempleo; es por esto último que las tasas de paro o desempleo son más altas en España. Menores tasas de paro en Bolivia, no deben considerarse como una mejor situación laboral, en realidad tiene que ver con las características del mercado laboral del país, en el que una elevada proporción de población se encuentra en actividades autogeneradas, independientes e incluso casuales, en su mayoría en el sector no asalariado –por lo general, en el comercio al por menor, así como también a que, debido al deterioro de la situación económica, las personas que buscan trabajo se insertan en cualquier actividad que les permita obtener ingresos (aunque no utilicen totalmente sus capacidades, perciban bajas remuneraciones o con extensos horarios de trabajo lo que implica un deterioro en la calidad del empleo); el seguro de desempleo, es un beneficio inexistente en Bolivia.

El comportamiento de las tasas de participación por edad⁴⁰, pone en evidencia, por una parte, que la inserción laboral de la población boliviana es más temprana que la española, y que la conclusión o salida del mercado laboral es más tardía (las tasas de actividad de las personas de 16 a 19 años y de 65 y más son mayores en el caso de Bolivia), y por otra, prácticamente las tasas de participación femenina son menores a las de los hombres en todos los grupos de edad, así como también, las tasas de participación de los hombres bolivianos son mayores a sus similares españoles, en cambio, las tasas de participación femeninas para Bolivia son menores a las de España, con excepción en las edades extremas (18-19, 65 y más años).

125

⁴⁰ Tasa de actividad por edad es el cociente entre la población activa de un grupo de edad y la población de ese mismo grupo de edad, expresada en porcentaje.

Gráfico 1: Bolivia y España: Tasas de actividad por edad según sexo, 2022



Fuente: Elaboración propia con base a la información de la EH2022. INE, Bolivia y de la EPA2022. INE, España.

126

En lo que se refiere a la menor participación de las mujeres en las actividades económicas, ello se debe a que sus posibilidades de inserción laboral son efectivamente menores, debido a factores que limitan de manera particular sus oportunidades laborales por su condición de ser mujer, tales como el estado civil, el número y edad de los hijos, que a su vez tienen que ver con el rol que se les asigna socialmente, y relacionado con esto, la actitud y prejuicios, de la sociedad frente al trabajo femenino y a la contratación de mujeres (que tienen relación con su ciclo de vida y la edad), así como también en muchos casos, la situación de empleo e ingresos de la pareja; factores que aún son determinantes entre las mujeres bolivianas y que tienen mayor impacto en las posibilidades entre ellas en comparación a las españolas. Precisamente por esto último, las tasas de actividad de las mujeres bolivianas son más bajas en las edades en que se casan y aumentan después de los 40 años. De hecho, el efecto de la edad en la incorporación al mercado de trabajo tiene particular connotación en el caso de la mujer (especialmente

entre las bolivianas), puesto que no solo tiene que ver con la edad en que toda persona se encuentra apta para trabajar, sino más bien con las etapas de su vida reproductiva, tales como la edad de contraer matrimonio o unión conyugal, las obligaciones que se derivan de este acontecimiento y las que adquiere con la maternidad; que son hechos en su vida que también provocan la discontinuidad en la trayectoria laboral femenina a través del tiempo (y que desalientan en muchos casos la contratación de mujeres).

Es importante hacer notar que, los indicadores utilizados para la evaluación de la participación en actividades económicas tienden a subestimar específicamente la participación femenina, debido a los criterios y definiciones adoptadas en la consideración de las actividades económicas, y a problemas de declaración, debidos a la interpretación que tiene cada persona entrevistada de la *actividad principal*.

3.2 Estructura del empleo⁴¹

En lo que se refiere la estructura ocupacional⁴², en términos generales, se observa que, en el caso de Bolivia, la población ocupada se concentra básicamente en tres grupos de ocupación (Tabla 6): trabajadores de servicio y vendedores, trabajadores en agricultura, pecuaria, pesca y otros y trabajadores de la construcción, industria manufacturera y otros; grupos que concentran alrededor del 62% de los trabajadores.

127

⁴¹ Para el análisis de las diferencias en la estructura del empleo por ocupaciones, ramas de actividad y sectores se considerará solamente la ocupación principal.

⁴² Se entiende por ocupación, el tipo de trabajo específico desarrollado por las personas. Con fines comparativos entre ambos países se clasifica a la población ocupada (que durante la semana anterior a la encuesta tenía un trabajo) en 10 grandes grupos de ocupación de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de ocupaciones (CIUO).

Tabla 6: Bolivia y España: Población ocupada (%) por grupo ocupacional (ocupación principal) según sexo, 2022

PAÍS	BOLIVIA			ESPAÑA		
	Tot	Hombr e s	Mujer e s	Tot	Hombr e s	Mujer e s
Categoría ocupacional						
Total	100	100,0	100,0	100	100,0	100,0
Ocupaciones militares	0,1	0,2	0,0	0,5	0,9	0,1
Directivos Adm. Pública y Empresas	2,3	2,5	2,1	4,2	5,1	3,2
Profesionales científicos e intelectuales	9,9	8,3	12,0	18,	14,8	23,8
Técnicos de Nivel Medio	6,0	7,1	4,6	11,	13,3	9,8
Empleados de oficina	3,1	2,1	4,3	10,	6,0	15,8
Trabajadores de Servicio y Vendedores	22,	11,3	36,3	21,	15,6	27,1
Trabajadores en Agricultura, Pecuaria, Pesca y otros	23,	24,6	21,2	2,3	3,4	1,0
Trabajadores de la Construcción, Indus. Manufacturera y Otros	16,	22,5	9,1	10,	18,5	1,6
Operadores de Instalaciones y Maquinarias	9,3	16,0	0,6	7,8	12,4	2,4
Ocupaciones elementales	7,3	5,4	9,8	12,	9,9	15,2

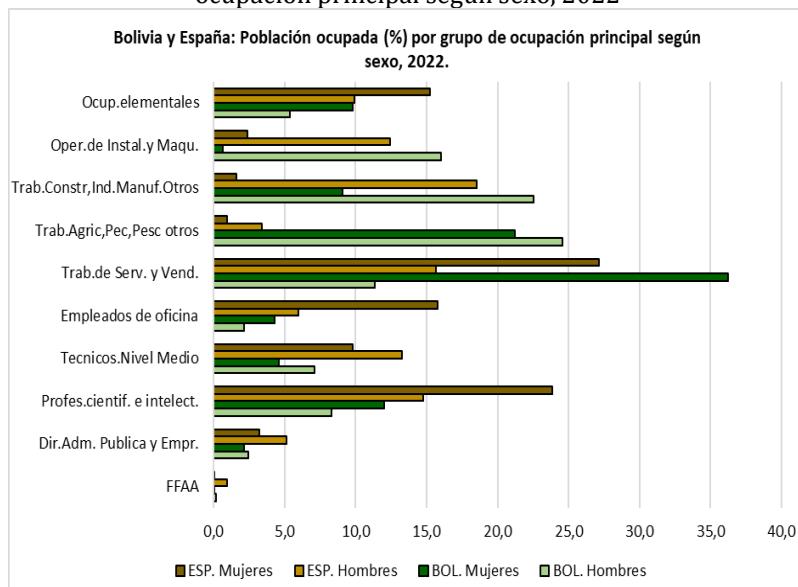
Fuente: EH2022. INE, Bolivia y
EPA2022. INE, España.

En cambio, en España, los grupos ocupacionales, directivos de la administración pública y empresas, profesionales científicos e intelectuales, técnicos de nivel medio y empleados de oficina, constituyen el 61%, que son ocupaciones que requieren cierto nivel educativo. Al igual que en el caso de Bolivia, una de las ocupaciones desarrolladas

por alrededor de una quinta parte de los ocupados es el de trabajadores de servicios y vendedores, además de ser la actividad de mayor importancia para las mujeres.

La estructura ocupacional en ambos países muestra cierta división del trabajo por género (Gráfico 2), notándose que las mujeres se dedican a aquellas actividades socialmente consideradas *femeninas* o que requieren menor nivel de instrucción, es así que el grupo de trabajadores de servicios y vendedores (más de una tercera parte de las mujeres en Bolivia desarrollan este tipo de ocupaciones); situación similar se presenta en el caso de España, donde en el grupo de empleados de oficina, en términos relativos, la proporción de mujeres es mayor en comparación a los varones; grupo que incluye a secretarias, administradoras, contadoras y otras similares. En el caso del grupo de ocupaciones de profesionales e intelectuales, en que la proporción de mano de obra femenina es mayor a la de los varones, este resultado se debe a que este grupo incluye a las maestras, que es considerada una ocupación femenina.

Gráfico 2: Bolivia y España: Población ocupada (%) por grupo de ocupación principal según sexo, 2022



Fuente: Elaboración propia con base a la información de la EH2022. INE, Bolivia y de la EPA2022. INE, España.

También se puede notar una mayor proporción de mujeres en el grupo de trabajadores no calificados, en el que se incluyen principalmente a personas que desarrollan actividades de cuidado. Asimismo, una mayor proporción de hombres desarrollan actividades que requerirían, por una parte, mayor “esfuerzo físico”, tales como las actividades agrícolas, la construcción y operadores de maquinaria.

Finalmente, aunque en ambos países, es baja la proporción de personas que trabajan en cargos de dirección o en actividades de toma de decisión, sin embargo, entre los varones esta proporción es mayor en comparación a las mujeres con esta misma categoría ocupacional.

Acorde con la estructura ocupacional, más de la mitad de los trabajadores bolivianos se concentran en cuatro ramas de actividad económica⁴³, en orden de importancia (Tabla 7), en la agricultura, ganadería, caza, pesca y explotación de minas (sector primario de la economía-25%), venta por mayor y menor y reparación de automotores (19%), la industria manufacturera (10.5%) y la construcción (8%), en cambio en España, el sector primario, no es importante en la generación de empleos (5%), pero sí lo es la rama de venta por mayor y menor (16.1%); y a diferencia de Bolivia, las ramas de servicios profesionales (12.2%), de educación y servicios de salud y asistencia social (18.1%) son importantes como generadores de empleo.

⁴³ Se clasifica por rama de actividad al establecimiento en el que las personas trabajan, de acuerdo a los principales bienes o servicios que produce dicho establecimiento o unidad económica.

Tabla 7: Bolivia y España: Población ocupada (%) por rama de actividad según sexo, 2022

PAÍS	BOLIVIA			ESPAÑA		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, Ganadería, Caza, Pesca y Silvicultura, Expl. Minas	25,5	28,1	21,9	4,5	6,6	2,4
Industria Manufacturera	10,5	11,2	9,7	3,4	4,3	2,4
Suministro de electr., gas, vapor y aire acondicionado	0,2	0,4	0,1	0,6	0,7	0,5
Suministro de agua, evac. de aguas res. gestión de desechos	0,2	0,3	0,1	0,9	1,4	0,3
Construcción	7,9	13,4	0,7	7,5	12,9	1,7
Venta por mayor y menor, reparación de automotores	19,0	13,1	26,7	16,1	16,0	16,2
Transporte y Almacenamiento	7,6	12,6	1,0	8,7	7,9	9,6
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	6,7	2,6	12,0	5,0	7,7	2,0
Informaciones y Comunicaciones	0,9	1,3	0,4	4,8	6,5	2,9
Intermed. Financiera y Seguros	0,9	0,8	1,1	2,6	2,5	2,7
Actividades inmobiliarias	0,2	0,3	0,2	0,8	0,7	0,8
Servicios Profesionales y Técnicos, Administ. y de apoyo	4,5	4,6	4,5	12,2	11,3	13,0
Adm. Pública, Defensa y Seg. Social	2,8	3,4	2,1	7,1	7,6	6,7
Servicios de Educación	4,5	3,0	6,4	8,0	5,0	11,2
Serv. de Salud y Asistencia Social	3,2	1,9	5,1	10,1	4,1	16,6
Otras actividades de servicios	5,3	3,2	8,1	7,8	4,9	10,9

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

131

La división del trabajo por género también se manifiesta en los sectores en los que las mujeres desarrollan sus ocupaciones; en efecto, ellas se insertan en el comercio, en los servicios de salud y asistencia social y otros servicios (que incluye el servicio a los hogares). En tanto que los hombres en Bolivia se insertan principalmente en el sector primario, y en ambos países, la construcción también genera fuentes de empleo para ellos.

En lo que se refiere a la posición o estatus de los trabajadores (Tabla 8), una primera diferencia es que, mientras que más del 80% de los trabajadores españoles son asalariados, por tanto, tienen estabilidad laboral, y en general, acceden a beneficios laborales, en cambio, entre los trabajadores bolivianos, solamente una tercera parte se encuentra en condiciones similares; lo que implica, que la mayor parte de ellos, no tienen seguridad laboral ni tienen derecho a beneficios sociolaborales (como se mostrará más adelante).

Tabla 8: Bolivia y España: Población ocupada (%) por categoría según sexo, 2022

Bolivia y España: Población ocupada (%) por categoría ocupacional según sexo, 2022.

PAÍS	BOLIVIA			ESPAÑA		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Obrero(a)/Empleado(a) (1)	34,0	36,5	30,7	84,1	80,7	88,0
Patrón, socio/a o empleador/a (2)	4,7	6,1	2,8	5,2	6,7	3,5
Trabajador/a independiente	45,3	49,4	40,0	10,1	12,1	7,9
Miembro de una cooperativa	0,3	0,6	0,0	0,2	0,2	0,1
Trabajador/a familiar sin remuneración (3)	13,6	7,3	21,8	0,3	0,3	0,4
Otra situación (4)	2,1	0,1	4,7	0,1	0,1	0,1

(1) Para España, asalariados del sector público o privado
 (2) Para Bolivia, empleadores con o sin remuneración
 (3) Para Bolivia se incluye a los aprendices sin remuneración
 (4) Para Bolivia son las empleadas del hogar

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

Otra característica del mercado laboral en casi todos los países del mundo, es que las mujeres tienen menores posibilidades a cargos de dirección (Tabla 8), que es una evidencia de que, a pesar del aumento del nivel educativo de las mujeres, sin embargo, ellas se insertan en el mercado laboral en condiciones de discriminación; en efecto, la proporción de mujeres en este tipo de cargos es menor en ambos países.

En Bolivia, las mujeres realizan principalmente actividades como trabajadoras independientes (cuenta propia) y como trabajadoras familiares no remuneradas (61,8% en ambas categorías ocupacionales), situación que, en parte se debe, a que ellas se insertan en el mercado laboral, sin abandonar totalmente los roles asignados tradicionalmente en la sociedad (labores de casa, cuidado de los hijos y la familia, entre otras), por lo que generan su propios empleos (generalmente emprendimientos en el comercio al por menor), en lo posible de tiempo parcial, por tanto menores ingresos laborales. De hecho, el trabajo a tiempo parcial, al parecer es una estrategia de la participación laboral femenina de acceso al mercado laboral, manteniendo así una doble carga de trabajo (doméstico y extra doméstico). La situación es diferente en España, ya que el 88% de las mujeres son asalariadas, y, por tanto, la cantidad de ellas en

las otras categorías ocupacionales es escasa (8% como trabajadoras independientes).

3.3 Diferencias en las condiciones laborales y calidad del empleo

El análisis de las desigualdades en las condiciones en las que se insertan las mujeres en el mercado laboral, se realizará en términos de las dimensiones y variables que caracterizan el trabajo decente: El ingreso laboral, estabilidad laboral (tipo de contrato, antigüedad), organización del trabajo (total horas trabajadas) y la protección socio-laboral (disponibilidad de seguro de salud, derecho aguinaldo y afiliación a AFP- Gestora pública), que fueron mencionadas en los aspectos teórico metodológicos.

3.3.1 Ingresos laborales

133

En el presente acápite se presentará el análisis de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en Bolivia, debido a que la base de datos de la EPA2022 de España no cuenta con el dato del ingreso de cada trabajador, sino el decil de ingreso (y tampoco se especifica los límites de cada uno de estos). Para el análisis inicial, en el caso de Bolivia se recodificó el ingreso laboral de los trabajadores en términos del monto del salario mínimo nacional, fijado para el año 2022 que era de 2122Bs. mensuales (equivalente a 265.25€). De acuerdo a esta información (a pesar de la distorsión que puede estar introduciendo la diferencia en el tiempo de dedicación), los ingresos laborales percibidos por las mujeres son significativamente menores a los hombres (Tabla 9), es así que más de la mitad de las mujeres perciben por su trabajo el equivalente a un salario mínimo o menos.

Tabla 9: Bolivia: Población ocupada por nivel de ingreso laboral (ocupación principal) según sexo, 2022

Bolivia: Población ocupada por nivel de ingreso laboral (ocupación principal) según sexo, 2022. (1)

Ingreso laboral mensual		BOLIVIA					
En Bs/mes	En Euros/mes (2)	Total	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Total		4713414	100,0	2868053	100,0	1845361	100,0
Menos de 2122,00	Menos de 265,25	1899951	40,3	962043	33,5	937908	50,8
2122,01 a 4244,00	265,26 a 530,50	1829089	38,8	1248541	43,5	580548	31,5
4244,01 a 6366,00	530,51 a 795,75	591898	12,6	391341	13,6	200557	10,9
6366,01 a 8468,00	795,76 a 1061,00	230763	4,9	153847	5,4	76916	4,2
Más de 8468,01	Más de 1061,00	161713	3,4	112281	3,9	49432	2,7

(1) No incluye personas que no especificaron ingreso laboral u ocupación

(2) Tipo de cambio 8,00 Bs. por Euro.

Fuente: EH2022. INE, Bolivia.

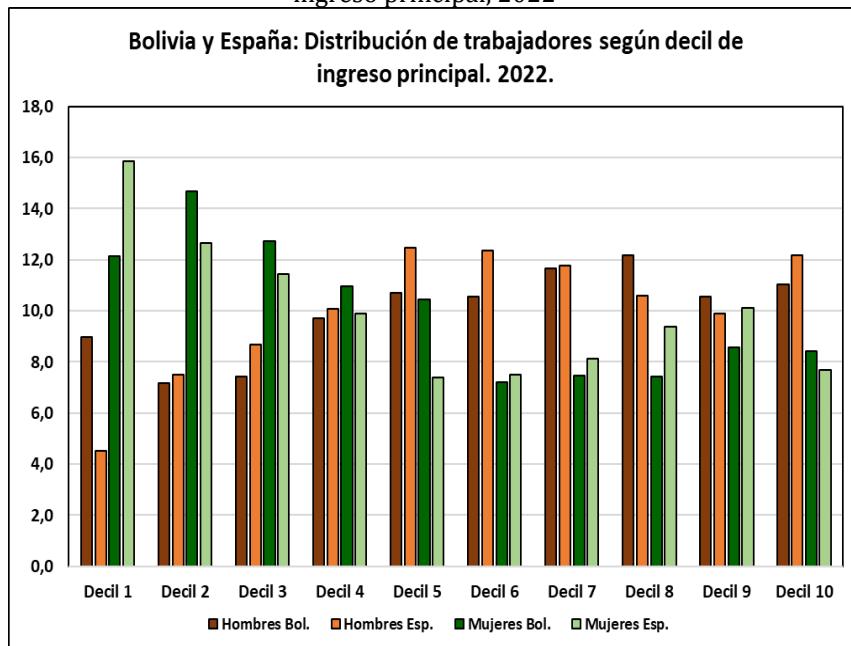
La situación de los hombres tampoco es de las mejores, ya que una tercera parte de ellos se encuentra en la misma situación, y un 43% perciben entre uno y dos salarios mínimos (entre 265.25 y 530.25€), que no es suficiente en muchos casos para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Si se compara con el salario mínimo de España (1000€ por mes), se puede notar que, en el caso de Bolivia, solamente un 3% tendrían ingresos laborales mayores a este monto.

Otra evidencia de las desigualdades en la retribución al trabajo entre hombres y mujeres es que, en ambos países, la proporción de mujeres en los primeros deciles de ingreso es mayor que entre los hombres, y por el otro lado, en los deciles de mayores ingresos se presenta la situación contraria (Gráfico 3)⁴⁴.

134

⁴⁴ Debe notarse, que en el análisis en términos del ingreso solo se considera a los trabajadores asalariados (Obrero/empleado, Empleador/a socio que recibe salario y Empleada/o del hogar), a los trabajadores independientes (profesionales independientes y pequeños comerciantes e inclusive a los vendedores ambulantes con diferencias importantes en las condiciones de trabajo sobre todo en Bolivia) que no reciben un sueldo sino ingresos por su trabajo. No se incluye a los trabajadores familiares y aprendices sin remuneración quienes no reciben ningún tipo de remuneración y en la mayoría de los casos no acceden a condiciones laborales mínimas.

Gráfico 3: Bolivia y España: Distribución de trabajadores según decil de ingreso principal, 2022



Fuente: Elaboración propia con base a la EH2022, INE, Bolivia y EPA2022, INE, España.

Como puede notarse, el porcentaje de trabajadoras en los tres primeros deciles es de 39.5% y 40.0% para Bolivia y España respectivamente, en cambio, estos porcentajes entre los hombres son 53.6% y 20.7%. En el otro extremo, mientras que los porcentajes de mujeres con altos ingresos laborales (deciles 8 a 10) son de 24.4% en Bolivia y 27.2% en España, en cambio, en este mismo nivel de ingreso se encuentran el 33.9% y 32.7% de los hombres en Bolivia y España, respectivamente.

La situación presentada, en relación a los ingresos laborales, permite concluir que, tanto en Bolivia como España, las mujeres desarrollan su trabajo en condiciones más desventajosas que sus similares varones, y además, es una evidencia de la precariedad de los trabajos desarrollados por los trabajadores bolivianos, y que una elevada proporción de mujeres desarrollan sus actividades en condiciones más

desfavorables aún, en especial si se compara con sus similares de España.

3.3.2 Estabilidad laboral

Un trabajador con un empleo en jornada completa, en general, implica estabilidad laboral en comparación a los que solo tienen trabajo en jornada parcial. Precisamente, una diferencia que resalta del Tabla 10, es que, a nivel global, la mayor parte de los trabajadores españoles desarrollan su trabajo en jornada completa (86.2%), en tanto que en Bolivia el porcentaje con jornada completa es menor (63.7%). Cabe aclarar que, existen diferencias en lo que se considera jornada completa, entre los asalariados en Bolivia implica 40 horas a la semana (8 horas diarias) en España son 37.5 horas⁴⁵(sin embargo, como se verá más adelante es característico del trabajador boliviano extensas jornadas laborales).

Tabla 10: Bolivia y España: Población ocupada por tipo de jornada laboral según sexo, 2022

136

Bolivia y España: Población ocupada por tipo de jornada laboral según sexo, 2022.

Tipo de jornada laboral	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
BOLIVIA						
Total	5.582.600	100,0	3.184.737	100,0	2.397.863	100,0
Parcial	2.024.460	36,3	893.619	28,1	1.130.841	47,2
Completa	3.558.140	63,7	2.291.118	71,9	1.267.022	52,8
ESPAÑA						
Total	20.390.583	100,0	10.965.175	100,0	9.425.408	100,0
Parcial	2814465	13,8	690276	6,3	2124189	22,5
Completa	17576118	86,2	10274899	93,7	7301219	77,5

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

⁴⁵ El número límite de horas para considerar jornada completa se determina de acuerdo con las realidades nacionales en función de las horas habitualmente trabajadas por las personas ocupadas o determinadas por la legislación nacional o convenios con los trabajadores.

Si bien se observa similitud entre ambos países, en el hecho de que la proporción de mujeres, con jornada completa es menor, existe una mayor brecha en el caso de Bolivia.

De la misma manera, una mayor antigüedad en el cargo o en la ocupación desarrollada por los trabajadores, también implica mayor estabilidad laboral. Como puede notarse (Tabla 11), la proporción de trabajadores que tienen una antigüedad de más de 10 años es mayor en España que en Bolivia, sin embargo, la proporción de trabajadores con 4 a 10 años de antigüedad en Bolivia es mayor; situación que puede atribuirse, por una parte, a que se trata de trabajadores más jóvenes (mayor proporción de jóvenes), y por otra, a que la mayor parte de los trabajadores bolivianos son independientes, que generan su propio empleo, pero que son, en su mayoría, emprendimientos con alta fragilidad ante los cambios en la situación económica, por lo que terminan cerrándose.

137

Tabla 11: Bolivia y España: Población total por antigüedad en la ocupación principal según sexo

Bolivia y España: Población total por Antigüedad en la ocupación principal según sexo, 2022.

Antigüedad	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
BOLIVIA						
Total	5.085.528	100,0	2.926.265	100,0	2.159.263	100,0
Menos de un año	682.866	13,4	358.074	12,2	324.792	15,0
2 a 3 años	950.848	18,7	517.993	17,7	432.855	20,0
4 a 10 años	1.757.548	34,6	1.039.917	35,5	717.631	33,2
11 a 20 años	940.479	18,5	558.452	19,1	382.027	17,7
Más de 20 años	753.787	14,8	451.829	15,4	301.958	14,0
ESPAÑA						
Total	18.596.762	100,0	10.062.889	100,0	8533873	100,0
Menos de un año	3511600	18,9	1809059	18,0	1702541	20,0
2 a 3 años	2304542	12,4	1199439	11,9	1105103	12,9
4 a 10 años	4652954	25,0	2578976	25,6	2073978	24,3
11 a 20 años	4283943	23,0	2176730	21,6	2107213	24,7
Más de 20 años	3843723	20,7	2298685	22,8	1545038	18,1

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

En el caso de Bolivia, la proporción de trabajadoras con 4 años o más de antigüedad es menor en comparación a los varones, que puede atribuirse, como se mencionó

anteriormente, a las discontinuidades en las actividades económicas debidas a las responsabilidades que ellas asumen al contraer matrimonio o unión conyugal, por lo que una vez que los hijos son mayores, ellas pueden retornar a desarrollar trabajos fuera del hogar; en cambio, en el caso de España, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Respecto de la organización del trabajo, en términos del número de horas trabajadas a la semana, de acuerdo a las fuentes de información de las dos encuestas, el tiempo de dedicación al trabajo de los bolivianos es mayor al de los españoles, puesto que, los primeros trabajan 43 horas a la semana, con un máximo de 121 horas, lo que implica jornadas laborales de más de 8 horas diarias y/o más de 5 días a la semana; situación que es consistente con el hecho de que más de la mitad de los trabajadores en Bolivia son trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares sin remuneración y que en su mayoría se desempeñan en el comercio y en las actividades agropecuarias (con extensas jornadas laborales). En cambio, el tiempo promedio de trabajo de los españoles es de 37 horas (37,5 horas establecidas por la normativa del país) con un máximo de 100 horas (entre los trabajadores del comercio y otros).

138

Tabla 12: Bolivia y España: Población ocupada por horas a la semana en la ocupación principal según sexo, 2022

Bolivia y España: Población ocupada por horas a la semana en la ocupación principal según sexo, 2022.

Horas por semana	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
BOLIVIA						
Total	5.396.964	100,0	3.079.992	100,0	2.316.972	100,0
1 a 19 Hrs.	515.253	9,5	202.519	6,6	312.734	13,5
20 - 39 Hrs.	1.359.817	25,2	606.487	19,7	753.330	32,5
40 - 59 Hrs.	2.409.424	44,6	1.539.883	50,0	869.541	37,5
60 y más Hrs.	1.112.470	20,6	731.103	23,7	381.367	16,5
ESPAÑA						
Total	20.386.443	100,0	10.963.937	100,0	9.422.506	100,0
1 a 19 Hrs.	929165	4,6	218721	2,0	710.444	7,5
20 - 39 Hrs.	6285699	30,8	2184148	19,9	4.101.551	43,5
40 - 59 Hrs.	11951313	58,6	7752760	70,7	4.198.553	44,6
60 y más Hrs.	1220266	6,0	808308	7,4	411.958	4,4

Fuente: EH2022. INE, Bolivia y EPA2022. INE, España.

Esto mismo se deduce, cuando puede notarse que, en Bolivia la proporción de trabajadores con 60 horas y más a la semana es mayor entre los bolivianos (20.6%) que entre los españoles (6.0%), tanto entre los hombres como entre las mujeres (Tabla 12). Es importante, notar que, en ambos países, la proporción de mujeres que trabajan menos de 40 horas es mayor que entre los hombres (y la proporción de mujeres que trabajan menos de 20 horas es mayor en Bolivia); situación que está relacionado con el rol asignado a las mujeres en la sociedad, y que su inserción en el mercado laboral, no las libera de las labores del hogar. Esto último, tiene mayor relevancia en la sociedad boliviana, porque no existe seguimiento al cumplimiento de la normativa de protección de la mujer trabajadora, en lo que se refiere a la maternidad y cuidado de los hijos, por ejemplo. Lo aquí descrito da cuenta, no solo de condiciones laborales más desfavorables para las mujeres, sino también, condiciones laborales más precarias en el caso de las trabajadoras bolivianas.

139

3.2.3 Protección socio-laboral

Contar con un seguro de salud para protección del trabajador y sus dependientes, así como el derecho a aguinaldo y a la afiliación a una Administradora de Pensiones (ahora a la Gestora Pública), entre otros, son derechos laborales que determinan la calidad del empleo. Las encuestas de hogares en Bolivia incluyen preguntas sobre estos temas que, permiten evaluar la calidad del empleo de los trabajadores. En España, en cambio, no se incluyen preguntas al respecto, puesto que, según **España (2021)**, el *Real Decreto-ley 32/2021* establece medidas urgentes para la reforma laboral, para asegurar condiciones de trabajo justas y seguras (en lo que se refiere a la jornada laboral, monto de salario, derecho a vacaciones y tipo de contrato, entre otros) (Wolters Kluwer, 2024), beneficios laborales tales como: Derecho a la Seguridad Social y prestaciones sociales (seguro médico, prestaciones por desempleo, y ayudas o bajas por maternidad o paternidad).

En el caso de Bolivia, como se mencionó anteriormente, si bien existe normativa en el tema laboral, sin embargo, no se efectúa el seguimiento al cumplimiento de las mismas, y además de tener alcance limitado, puesto que como se mencionó la mayor parte de los trabajadores desarrollan trabajo independiente o en el sector informal (e inclusive aunque sean asalariados no el empleador no aplica la normativa vigente); según información de la OIT, el 84.5% de los trabajadores en Bolivia están ocupados en el sector informal, 82.7% entre los hombres y 86,5% de las mujeres⁴⁶.

Por lo anteriormente mencionado, el análisis que se presenta solo corresponde a Bolivia. Respecto del derecho a la salud, el 62,5% de los trabajadores puede acceder al Sistema Único de Salud (SUS), que en realidad es un seguro de cobertura a toda la población y no como un beneficio del trabajador y su familia (Tabla 13). Este seguro de salud es de reciente implementación, regido por la Ley 1152, promulgada en febrero de 2019 con el fin de garantizar la atención en salud gratuita en Bolivia y entró en plena vigencia en marzo del mismo año. Dado que antes del año 2019 no existía el SUS, se crearon las Cajas de Salud con aportes de los trabajadores, y que actualmente se sostienen con el aporte patronal, por tanto, menos de un 20% de los trabajadores contaba con este derecho (en realidad solo los trabajadores asalariados).

140

⁴⁶ ILOSTAT, OIT: <https://ilo.stat.ilo.org/es/data/country-profiles/>

Tabla 13**Bolivia: Población ocupada por disponibilidad de beneficios sociolaborales según sexo, 2022.**

Beneficios sociolaborales	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Disponibilidad de Seguro de Salud	5.466.096	100,0	3.099.319	100,0	2.366.777	100,0
SUS gratuito	3.418.596	62,5	1.885.462	60,8	1.533.134	64,8
Cajas de salud (Caja CNSS, CBPriv. y Est., COSSMIL, SSU)	937.526	17,2	498.025	16,1	439.501	18,6
Seguros de Salud del GAM, GAD	19.903	0,4	11.597	0,4	8.306	0,4
Seguros privados	32.290	0,6	18.423	0,6	13.867	0,6
Ninguno	1.057.781	19,4	685.812	22,1	371.969	15,7
Derecho a aguinaldo	5.466.096	100,0	3.099.319	100,0	2.366.777	100,0
Si	4.372.220	80,0	2.448.598	79,0	1.923.622	81,3
No	1.093.876	20,0	650.721	21,0	443.155	18,7
Afiliación a AFP	5.466.096	100,0	3.099.319	100,0	2.366.777	100,0
Si	1.172.329	21,4	698.334	22,5	473.995	20,0
No	4.293.767	78,6	2.400.985	77,5	1.892.782	80,0

Fuente: EH2022. INE, Bolivia.

141

Peor aún es la situación respecto de la afiliación a las AFP, porque una muy baja proporción de los asalariados estaría efectuando aportes (a través de sus fuentes de empleo) para recibir la renta de jubilación (21,4%).

La situación presentada en relación a estos tres derechos que, debería corresponder como trabajadores, da cuenta de la precariedad laboral de los empleos de gran parte de los trabajadores bolivianos, a diferencia de los trabajadores españoles, que acceden por su trabajo a estos beneficios laborales.

3.3 Tipología de los trabajadores en Bolivia y España

El análisis estadístico univariado presentado anteriormente, permitió el conocimiento de las realidades de los trabajadores de España y Bolivia, así como también las diferencias en las condiciones laborales, sin embargo, el tema del empleo es un fenómeno multidimensional, y existe interacción entre las dimensiones y factores considerados. Es por ello, que se aplicó inicialmente el análisis exploratorio del AFCM y el análisis de clasificación para construir tipologías

para los trabajadores de Bolivia y España. Debe mencionarse que, los trabajadores de las FFAA, tanto para España como para Bolivia, fueron excluidos del análisis por ser grupos muy pequeños en ambos países.

De la evaluación técnica y la aplicación del análisis de clasificación sobre tres factores⁴⁷, se conformaron 5 grupos de trabajadores para Bolivia y España, cuyas características se describen más adelante.

3.3.1 Descripción de los grupos de trabajadores bolivianos

El Grupo 1, es el más numeroso, puesto que incluye al 32% de los trabajadores en su mayoría varones (66%) y son trabajadores por cuenta propia, con actividades en el comercio al por mayor y menor, con más de 40 horas de trabajo a la semana (consistente con el trabajo de comercio por cuenta propia), no tienen contrato. El nivel de ingreso está entre los deciles 2 y 9, puesto que entre los trabajadores por cuenta propia se incluyen también a los profesionales independientes, además que en este grupo se incluyeron a los patrones o empleadores, porque comparten características similares en los que se refiere a los beneficios laborales, no están afiliados a las AFP y tampoco reciben aguinaldo, no tienen seguro de salud por su trabajo.

El Grupo 2, incorpora el 17% de trabajadores asalariados (83%), constituido principalmente por trabajadores con altos niveles educativos que trabajan como científicos, profesionales e intelectuales, como directores en la administración pública y privada o como técnicos de nivel medio o como empleados de oficina, desarrollan estas actividades, en el sector educación, en la administración pública, defensa y seguridad social y, en los servicios de salud y asistencia social, además en los servicios profesionales y técnicos de apoyo. Trabaja en jornada completa (87%), e inclusive con jornadas laborales de más de 40 horas a la

142

⁴⁷ Sin entrar, en los detalles técnico-estadísticos para la conformación de las tipologías de los trabajadores se retuvieron 3 ejes factoriales que acumulan, en el caso de Bolivia, el 79.45% de la inercia, el cuarto eje incrementa un 7.8% más, en el caso de España, la inercia retenida es de 88.15% y el cuarto 3.22% adicional.

semana y perciben altos remuneraciones por su trabajo (más de 435 euros -deciles 8 a 9). En este caso se trataría de trabajadores con empleos formales o del sector formal de la economía y, por tanto, acceden a beneficios como seguro de salud, derecho a vacaciones y jubilación. Es importante mencionar que, en este grupo, se encuentran tanto hombres como mujeres (que como se mostró anteriormente, ellas se insertan en ocupaciones consideradas femeninas, como empleadas de oficina, maestras, entre otras ocupaciones).

El Grupo 3, constituye el 23% de los trabajadores está conformado por la otra parte de trabajadores asalariados (78%), incluye tanto hombres como mujeres, quienes deberían gozar de los beneficios laborales, sin embargo, la mayoría de ellos (80%) no están afiliados a las AFP, no tienen seguro de salud (67%). Tienen edades entre 16 a 39 años, con poca antigüedad (3 años o menos). Trabajan en las ramas de actividad de la industria manufacturera servicios técnicos y de apoyo, en los grupos ocupacionales de industria manufacturera y construcción, como empleados de oficina que trabajan tiempo completo, por lo que en su mayoría tienen nivel educativo de secundaria o más. Son trabajadores niveles de ingreso laboral desde el decil 4 al decil 8.

El Grupo 4, concentra el 15% de trabajadores, en su mayoría varones (64%), casi en su totalidad trabajadores por cuenta propia (93%) con más de 10 años de antigüedad, que trabajan en la agricultura, silvicultura y pesca, en jornadas parciales, por tanto, no requieren altos niveles educativos (sin instrucción o algún curso de primaria -68%), y tienen bajo nivel de ingresos laborales (menos de un salario mínimo -D1 a D3). Por ser trabajadores por cuenta propia, no tienen acceso a beneficios laborales, no perciben aguinaldo, no están afiliados a las AFP (por tanto, no tienen acceso a la jubilación, aunque, en Bolivia las rentas por jubilación son muy bajas) y para la atención en salud, solo cuentan con el SUS. Es necesario mencionar, que estas son las condiciones en las que se desarrolla la actividad agrícola en Bolivia, puesto que se trata en su mayoría de una actividad que utiliza mano de obra familiar, con tiempo de dedicación parcial y con jornadas de menos de 40 horas a la semana, trabajadores de 55 o más

años de edad puesto que en área rural, por lo general, solo quedan los adultos mayores. Como puede concluirse es un grupo con trabajos precarios.

El Grupo 5, incluye al 13% de los trabajadores, es un grupo particular que está constituido principalmente por mujeres (71%) que trabajan como familiares no remuneradas (97% en el grupo), como trabajadoras de los servicios y vendedoras, y también trabajadoras no calificadas, que trabajan en jornada parcial, menos de 40 horas a la semana, y no gozan de los beneficios laborales, tales como, no están afiliados a la AFP, cuentan con un seguro de salud como trabajadoras y para la atención en salud acceden al Sistema Único de Salud (SUS), en algunos casos acceden a un aguinaldo. Son muy jóvenes (16-24 años) con nivel educativo de secundaria o menos.

3.3.2 Descripción de los grupos de trabajadores españoles

144

Entre las características utilizadas para la clasificación de los trabajadores de España, a diferencia del análisis para Bolivia, no se incluyeron aquellas que corresponden a los beneficios y derechos a los que accederían los trabajadores por su trabajo (aguinaldo, atención en salud, permisos especiales, jubilación entre otros que determinan la calidad del empleo), puesto que en este país el 84% son asalariados y de acuerdo a la normativa vigente, todos ellos tienen acceso a estos, en cambio en Bolivia, dos terceras partes son trabajadores por cuenta propia (independientes). Por esta misma razón la EPA no incluye preguntas para recoger esta información.

Se agruparon a los trabajadores españoles en cinco grupos cuyas características más relevantes se describen a continuación:

El Grupo 1, que concentra 16.6% de los trabajadores, es un grupo particular, porque está conformado por trabajadores por cuenta propia y patrones o empleadores (65% y 34% respectivamente), en su mayoría varones, por tanto, no perciben un salario (la EPA no registra el ingreso laboral de este grupo de trabajadores), en consecuencia, no

tienen contrato, trabajan en jornada completa, aunque no tienen un horario rígido de trabajo, e inclusive tienen jornadas laborales de más de 40 horas. Se desempeñan en el sector de comercio, agricultura, la construcción y servicios de apoyo profesional, tienen cargos de dirección. Con más de 40 años de edad.

El Grupo 2, compuesto en su mayoría por mujeres y concentra el 21.7% de los trabajadores, son asalariadas del sector público, principalmente en jornada completa con contrato indefinido, por tanto, tienen estabilidad laboral. Desarrollan actividades de los grupos ocupacionales que incluyen a profesionales, científicas e intelectuales, así como empleadas de oficina, en las ramas de servicios profesionales y técnicos de apoyo, en la administración pública, defensa y seguridad social, además del sector educación (que incluye a las maestras y secretarías que son considerados empleos femeninos), que son ocupaciones que en su mayoría requieren altos niveles educativos, pero también son bien remunerados (se encuentran en los deciles 7 a 10 de salarios) y con antigüedad de 11 años o más. Por tanto, este grupo, tienen empleo de calidad.

El Grupo 3, constituye el 32.3% de los trabajadores, está compuesto casi en su totalidad por asalariados del sector privado, que gozan de estabilidad laboral ya que trabajan en jornada completa y tienen contrato indefinido, aunque variedad de niveles salariales (desde el decil 4 al decil 10). Es un grupo en el que el 81% son varones, que trabajan como operadores de maquinaria, en construcción y en la industria manufacturera y también como técnicos de nivel medio (consideradas ocupaciones masculinas), y consistente con ello, desarrollan estos empleos en los sectores de la industria manufacturera, electricidad, gas y agua y de la construcción.

El grupo 4, representa el 19.8% de los trabajadores. Está constituido en su mayoría por mujeres (69.7%), que casi en su totalidad trabajan como asalariadas del sector privado, pero en ocupaciones que no requieren altos niveles educativos, como trabajadoras no calificadas (trabajadoras de limpieza, empleadas de los hogares y otras similares), trabajadoras de servicios y vendedoras, así como empleadas

de oficina, y aunque en su mayoría tienen estabilidad laboral, puesto que trabajan en jornada completa con contratos indefinidos, sin embargo, tienen bajos niveles salariales (en los deciles 2 a 5). Son trabajadoras relativamente jóvenes (16 a 39 años), con nivel educativo de secundaria o menos.

Finalmente, el grupo 5 que incluye solamente el 9.6% de los trabajadores, comparte las características de incorporación laboral que el grupo 4, puesto que la mayoría son mujeres que trabajan como asalariadas en el sector privado (y tienen estabilidad laboral), sin embargo, son empleos más precarios, debido a que trabajan en jornada parcial y con contratos temporales, por tanto, con bajos niveles de ingreso (decil 1 y 2).

En síntesis, la identificación de grupos de trabajadores ha permitido constatar que, en ambos países, las condiciones de inserción laboral de las mujeres son diferentes a los trabajadores varones, las mujeres forman parte de los grupos con empleos de menor calidad en términos de estabilidad laboral, jornadas laborales y sobre todo menores remuneraciones por su trabajo. Se insertan en su mayoría en ocupaciones de menor prestigio (trabajadoras no calificadas), empleadas de servicio y otras similares); solamente en el sector público (más evidente en el caso de España), ellas disfrutan de mejores condiciones laborales, pero la situación es más desfavorable en el caso de las trabajadoras bolivianas.

146

4. Conclusiones

La masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral puede considerarse como uno de los acontecimientos más significativos en el mundo, sobre todo por las consecuencias económicas, sociales, políticas e incluso demográficas; entre los cuales uno de las más importantes ha sido la reducción de la pobreza. A pesar de ello, la evidencia presentada, muestra que, tanto en Bolivia como en España, la inserción en el mundo del trabajo se ha producido en condiciones de desigualdad con los varones, e inclusive en condiciones de discriminación y de subvaloración del trabajo de ellas.

La característica común a ambos países es que el grado de participación de las mujeres en actividades económicas es menor a los varones; aunque es necesario resaltar que las diferencias son mayores en el caso de las trabajadoras bolivianas en comparación a sus similares españolas. De la comparación del nivel de participación de las mujeres de ambos países se destaca, por una parte, que la inserción de la mujeres bolivianas es más temprana y la salida a mayor edad (mayores tasas de actividad entre las más jóvenes y entre las adultas mayores) y, por otra, que factores como la edad al matrimonio, número y edad de los hijos y otros factores similares, siguen teniendo importancia en Bolivia (que en general reducen) en sus posibilidades de inserción laboral, añadiendo como otro de los factores que limitan la participación en actividades económicas, la asignación de roles tradicionales a las mujeres, por lo que muchas de ellas acceden a empleos que constituyen una extensión del trabajo en el hogar.

Una diferencia importante entre los países en estudio, es que, en España, más del 80 por ciento de los trabajadores son asalariados, en cambio en Bolivia, cerca de una tercera parte trabaja como asalariado (casi dos terceras partes son trabajadores por cuenta propia o familiares no remunerados, y en el sector informal); situación que determina el nivel y condiciones de inserción laboral de las mujeres. Si bien en ambos países se evidencia cierta división del trabajo por género, esta división es más notoria en el caso de Bolivia, encasillando a las mujeres en aquellas ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas (comerciantes, maestras, servicio doméstico, empleadas de oficina, entre otras) y que se traducen en condiciones de trabajo diferentes para ellas. De manera similar, la distribución por ramas de actividad, pone en evidencia que, las mujeres en Bolivia, se concentran principalmente en tres ramas de actividad, la agricultura y ganadería, el comercio al por menor y mayor y en las actividades de alojamiento y elaboración de comida, en tanto que en España, hay mayor diversificación por ramas de actividad, pero se destaca una alta proporción de ellas en la rama de la construcción; actividad tradicionalmente

147

masculina, pero que en los últimos años se incorporan las mujeres sobre todo en el trabajo de obra fina y pintado.

La significativa incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sin embargo, no ha eliminado la discriminación por razones de género, ni las condiciones laborales diferenciadas para las mujeres, puesto que, muchas mujeres, se insertan en ocupaciones menos prestigiosas, y/o con remuneraciones inferiores en comparación a los hombres; aunque podría argumentarse que, esta situación, en parte, se debe a que ellas trabajan menos horas. En relación a esto último, como se mencionó, para las mujeres no trabajar en jornada completa, es también una estrategia que le permite insertarse en el mercado laboral sin abandonar sus labores en el hogar y para la familia (sobre todo en Bolivia). Por esto mismo, se ven en la necesidad de aceptar condiciones laborales más precarias: trabajos sin contrato, a tiempo parcial y/o por encargo en el propio hogar, y que generalmente son trabajos que no están sujetos a ningún tipo de regulación, además de generar bajos ingresos.

Precisamente, el análisis presentado sobre las condiciones laborales, en particular en el caso de los trabajadores en Bolivia, ha puesto en evidencia las condiciones de vulnerabilidad social y económica en la que se encuentran los trabajadores y más aún, las mujeres; con bajos ingresos por el trabajo, con extensas jornadas de trabajo, sin derecho a beneficios laborales, como el aguinaldo, acceso a servicios de salud de calidad y afiliación a las administradoras de fondos de pensiones, por lo que no garantizan ingresos para la vejez (renta de jubilación).

Es claro que la situación no es similar entre los trabajadores en Bolivia, como se pudo evidenciar con la conformación de los grupos de trabajadores, que van desde situaciones de mayor precariedad a situaciones que muestran mejores condiciones laborales, sin embargo, no se igualan a las de los trabajadores españoles, cuyos derechos están regidos por la normativa laboral. En Bolivia, el alcance de la normativa laboral que beneficia a los trabajadores es reducido, por cuanto, solo una tercera parte de estos son asalariados, pero aún entre estos últimos, no todos gozan de

beneficios por su trabajo (Grupo3); de hecho, esta es una diferencia importante en los mercados laborales de España y Bolivia, por lo que serían urgentes, medidas para garantizar el cumplimiento de la normativa de protección laboral, especialmente, en el caso del trabajo de las mujeres, y de esta manera, mejorar la calidad del empleo.

En síntesis, si bien existen similitudes en ambos países en lo que se refiere a las desigualdades en la inserción laboral de las mujeres, y, a pesar de los avances en la normativa y políticas públicas para garantizar los derechos humanos, en particular, los derechos y equidad laborales, sin embargo, aún persiste la discriminación laboral por razones de género, más evidente en el caso de Bolivia, que indudablemente está relacionado con las diferencias en el nivel de desarrollo de ambos países.

5. Referencias

149

- Busso, M., & Romero Fonseca, D. (2015). *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations* (Documento de Trabajo N.º 187). Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas187.pdf
- Camacho, M.; Zambrana, F. (20234). Efecto de la pandemia del COVID-19 en el mercado laboral en el Área Metropolitana de Cochabamba. En *Violencias sociales en tiempos de (post)pandemia en una región metropolitana de Bolivia: el caso de Cochabamba*. Pp. 45-78 Cochabamba: CESU, CEP, IIHCE, FCJYP, Ciudadanía, Fundación pro-Habitat, AUF, ASDI.
- Camacho, M. (2022) Impacto de la pandemia del covid-19 en el empleo en Bolivia. Boletín No. 11. Observatorio de Población y Desarrollo (Digital) UMSA, UMSS.
- Camacho, M. (2007). *Población y Actividad Económica en el Departamento de Cochabamba*. Centro de Estudios de Población. Universidad Mayor de San Simón. Cochabamba, Bolivia: Centro de Estudios de Población, UMSS.
- España. (2021, 28 de diciembre). *Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el*

- empleo y la transformación del mercado de trabajo* (BOE núm. 313, de 30 de diciembre).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- Fachal, M. N., Passone Vece, V. M., & Salvia, A. (2024). *Mercado de trabajo y género: un análisis sobre las desigualdades laborales a la luz del estructuralismo latinoamericano (Argentina, 2017-2022)*. Universidad Nacional del Comahue; Pilquén; 27(2); 44-70.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2014). *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo: El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994* (Edición 20 aniversario). Naciones Unidas.
- Gontero, S., & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento>
- Maubrigades Buzzalino, S. (2020). Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de América Latina durante el siglo XX. *América Latina en la Historia Económica*, 27(3), 1-24. <https://doi.org/10.18232/20073496.1046>
- Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015*. Nueva York: Naciones Unidas.
https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report_Spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Panorama laboral en América Latina y el Caribe: cerrar la brecha de género*. <https://www.ilo.org/es/publications/serie-panorama-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-2024-cerrar-la-brecha-0>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999, 3 de mayo). *Memoria del Director General. Trabajo decente. Informe 87 I*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
[https://www.ilo.org/es/publications/memoria-del-director-general-trabajo-decente-informe-87-i-\[ilo.org\]](https://www.ilo.org/es/publications/memoria-del-director-general-trabajo-decente-informe-87-i-[ilo.org])
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19. Notas de política, mayo 2020. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2023). *Revista Internacional del Trabajo*, 142(1). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
Recuperado de
<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/142-1sumario.pdf>
- PNUD-OIT (2025) Barreras persistentes para la participación laboral de las mujeres en Chile. Santiago de Chile: PNUD-OIT.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). Measuring labour market segmentation. *Social indicators research*, 154(3), 857-892.
- Salazar Aramayo (2021). El índice de calidad del empleo en Bolivia y sus componentes. *Revista INVESTIGACIÓN & DESARROLLO*, 21(2).

- Salido, O. (2021) Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. En Revista Panorama Social, Número 33. Primer semestre. FUNCAS.
- Soliz, E., & Tordoya, A. (2021). *¿Más participación femenina en el mercado laboral boliviano?* Instituto de Investigaciones Socioeconómicas (IISEC-UCB).
- https://iisec.ucb.edu.bo/assets_iisec/publicacion/3_02082021_HSS_SOLIZ_TORDOYA1.pdf
- Wolters Kluwer TAA España. (2024, 13 de marzo). *Reforma laboral 2022: los puntos clave*. Wolters Kluwer.
<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2022>
- Yañez, E. (2018). Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015). En R. Pereira Maldonado (Coord.), *Análisis del empleo en Bolivia: calidad, sector gremial y actores* (pp. 27-78). La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional.

6. Fuentes

- Instituto Nacional de Estadística. (2024, 19 de abril). *Encuesta de Hogares 2022 (EH 2022) [Base de datos]. Recuperado de <https://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/106>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, 26 de enero). *Encuesta de Población Activa 2022: Microdatos trimestrales [Data set]*. Datos-gob.es.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595