



**INFORME DEFENSORIAL RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN
DEFENSORIAL A LA EMPRESA “RAILWAY CONSTRUCTION CORPORATION
(INTERNATIONAL) LIMITED (SUCURSAL BOLIVIA)”**
(Construcción de la carretera Rurrenabaque - Riberalta)

INDICE

- I. INTRODUCCIÓN*
- II. ANTECEDENTES*
- III. NORMATIVA APLICABLE*
- IV. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN*
- V. CONCLUSIONES*
- VI. RECORDATORIO Y RECOMENDACIONES*

**INFORME DEFENSORIAL “RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN
DEFENSORIAL A LA EMPRESA “RAILWAY CONSTRUCTION CORPORATION
(INTERNATIONAL) LIMITED (SUCURSAL BOLIVIA)”
(Construcción de la carretera Rurrenabaque - Riberalta)**

I. INTRODUCCIÓN

Al norte de Bolivia, en el departamento del Beni, se encuentran ubicados los municipios de Rurrenabaque y Riberalta, en las Provincias Ballivián y Vaca Diez, respectivamente.

Rurrenabaque está situado a 355 km de la ciudad de Trinidad y a 450 km de La Paz. Es uno de los centros turísticos más importantes del país, es la puerta de ingreso al [Parque Nacional Madidi](#), y la carretera Rurrenabaque – Riberalta, además, es una ruta de importancia para el comercio nacional e internacional por la frontera hacia el Brasil.

Las obras de construcción de la carretera Rurrenabaque – Riberalta, comenzaron el 7 de mayo de 2016, a cargo de la Empresa “**Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**”, bajo la modalidad de llave en mano. La contratista debe ejecutar la ruta en cuatro tramos: I Rurrenabaque – Santa Rosa; II Santa Rosa – Australia; III Australia – El Chorro y IV El Chorro – Riberalta, en una longitud total de 508,07 km; la carretera tendrá un ancho de plataforma de 7,30 metros de dos carriles, 3,65 metros de ida y vuelta, con carpeta asfáltica modificada con polímeros de 5 centímetros de espesor.¹

A más de un año del inicio de las obras, se han conocido públicamente, una serie de denuncias contra la Empresa “**Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**”, por la vulneración de derechos laborales de los trabajadores bolivianos, referidas a la falta de servicios de salud y seguro médico; falta de dotación de vestimenta laboral; incumplimiento de pago de horas extras entre otros, hechos que generaron conflictos entre trabajadores y los directivos de la empresa.

¹ <http://www.abc.gob.bo/inician-construccion-de-la-carretera-rurrenabaque-riberalta> visita el 16.10.17



Como consecuencia de estos conflictos, el 19.09.17, los obreros bolivianos, bloquearon la carretera que une a Riberalta con el resto del país, en protesta por los atropellos de los que son objeto por parte de los funcionarios extranjeros.²

Ante esta situación, se realizó una intervención defensorial, que ha permitido hallazgos importantes sobre la vulneración de derechos laborales y de seguridad social, los mismos que fueron sistematizados en el presente informe.

II. ANTECEDENTES

La Empresa “**Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**”, legalmente establecida en el Estado Plurinacional de Bolivia, con domicilio en la ciudad de La Paz, ha sido contratada por la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC) para la ejecución del proyecto: Diseño Final y Construcción de la Carretera Rurrenabaque – Riberalta, tramo donde se han instalado diferentes campamentos que albergan a trabajadores bolivianos y chinos. La nueva carretera debería ser inaugurada en 2019.

Durante esta gestión, se han hecho públicas denuncias contra la citada empresa, por la vulneración de derechos laborales y de la seguridad industrial. El 15.06.17, los obreros reclamaron *que desarrollan sus tareas (...) sin ropa de trabajo y con precarias herramientas*.³

Las denuncias persistieron porque la empresa continuaría con las transgresiones de la normativa laboral, lo que ha derivado en bloqueos de caminos y un paro indefinido por parte de los trabajadores⁴.

El 20.09.17, a nombre de los trabajadores, uno de sus dirigentes, presentó ante la Coordinación Regional de Riberalta de la Defensoría del Pueblo, las siguientes denuncias:

“En calidad de Obreros realizamos una denuncia, el 14.07.2017 en el campamento Medio Monto. A horas 11:00 se suscito la primera intervención con bloqueo y paro de actividades de los obreros de la Empresa Railway,

2

http://www.erbol.com.bo/noticia/regional/19092017/instalan_bloqueo_cansados_de_abusos_de_empresa_china visita el 16.10.17.

³ <http://www.amaliapandocabildeo.com/2017/06/china-railway-trabajadores-denuncian.html> visita el 16.10.17

⁴ <http://noticiasfides.com/nacional/sociedad/trabajadores-de-empresa-china-railway-ingresaron-a-paro-indefinido-denuncian-malostratos-y-vulneracion-de-derechos-laborales-381933> publicada el 21.09.2017 consultada el 17.10.17.

http://www.erbol.com.bo/noticia/regional/19092017/instalan_bloqueo_cansados_de_abusos_de_empresa_china publicado el 22.09.2017, consultado el 17.09.17



que ascienden alrededor de 250 trabajadores, los cuales sufrimos diferentes abusos y atropellos a los derechos laborales, en esa oportunidad solicitamos nivelación de sueldos, porque son muy bajos, máximo un personal experto gana 3.500.- y el que menos gana es 2.000.- y con descuentos saca Bs. 1.500.-

En cuanto a las condiciones de salud, recién se está regularizando el tema del seguro de la caja de caminos, del 100% apenas un 1% está asegurado, tampoco cuentan con una ambulancia o botiquín, les dicen que cuentan con un médico en el campamento Triángulo, pero cuando se enferman los despachan a su casa a descansar y vuelven cuando se sanan ... envés que la Empresa los lleve a cualquier centro de salud, nos mandan para que nos curemos con nuestro propio dinero y nos descuentan los días no trabajados.

A raíz de la mala higiene sufrimos enfermedades como dolor de estómago, cabeza o algún accidente. Sobre la alimentación, se realizó una solicitud para el adjudicatario de los alimentos, depende de la nutrición y alimentación el rendimiento del trabajador, pero poco o nada se hizo y no tenemos una buena alimentación, no hay productos como carnes y otros, tampoco un comedor adecuado y se come donde se puede, en la intemperie al sol y cerca a la carretera con polvo.

En los tramos de Triángulo a Riberalta existen 6 campamentos, en las cuales hay diferentes trabajadores chinos y bolivianos, si bien la ley señala que deben existir 15% de trabajadores extranjeros, deben haber 150 ciudadanos chinos y somos un total de 250 trabajadores, prácticamente más del porcentaje establecido por ley, lo que genera que se les quite la fuente laboral.

Para el manejo de maquinaria, nos piden todos los documentos, pero cuando son ciudadanos chinos no les piden nada, se les entrega las máquinas. Las destrozan y manejan mal pero nadie dice nada.

Se solicitó a las instancias pertinentes, tránsito, migración, jefatura del trabajo para que corroboren sus documentos, pero en el operativo los chinos se fueron al monte y solo las autoridades exigieron documentos a los trabajadores bolivianos, pero nadie controló si los trabajadores chinos están legalmente en Bolivia incluso si tienen licencias para manejar equipos. A ellos (trabajadores bolivianos) la Empresa les pide carnet de identidad, certificado de antecedentes policiales de tránsito, licencia de conducir y hasta título de terreno, siendo que otras empresas no exigen tantos requisitos.



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

En cuanto a los contratos laborales no tenemos contratos, hay trabajadores 6, 7 u 8 meses que no tienen contrato como corresponde por ley, algunos tienen sus contratos, del 100% un 5% debe contar con contrato.

En Recursos Humanos de la Empresa, nos dicen que no nos preocupemos, si bien no hay contrato firmado, son válidos los contratos verbales, sin embargo si quisiéramos hacer un reclamo no contamos con un documento que establezca las cláusulas donde se encuentren nuestras obligaciones y responsabilidades...

En varias ocasiones hubieron incidentes, como ser la agresión física de un obrero chino hacia un boliviano, en otra oportunidad un extranjero rompió el símbolo nacional que es la bandera boliviana, nosotros nos paramos y realizamos la denuncia, pero ni la policía ni el Ministerio de Trabajo hicieron caso, se comprometieron a reportarlo y el Ministerio de Trabajo se conformó con la respuesta de la Empresa que dijo: ya está en China; sin embargo, continúa en la obra y sigue trabajando, no hacen caso a nuestros reclamos.

Para reclamar sobre la seguridad industrial conformaron dos comités mixtos dentro la Empresa. Lo único que se les dota es la ropa de trabajo, una camisa, pantalón y las botas, no hay por ejemplo barbijos o gafas que requieren como trabajamos en el cemento y tierra, no hay ninguna seguridad y cuando exigimos siempre dicen están comprando, pero no llega.

Por otra parte, no hay mantenimiento de las maquinarias, y debería realizarse el mismo.

En el tema de la asistencia, en las planillas, nos hacen firmar en blanco y anotan las horas que les da la gana, no nos pagan como corresponde las horas extras, si bien llevamos nuestro registro personal de horas trabajadas y días trabajados no concuerdan con lo que nos pagan y cuando sobrepasamos las 100 horas de trabajo, arguyendo que la Empresa no puede pagar más del tope que es 100 horas de las cuales nos cancelan 100 y las demás horas se regalan a la Empresa.

Finalmente, el secretario ejecutivo denunció, que: La Jefatura Regional del Trabajo de Riberalta tiene conocimiento de todo esto pero no hace nada, prácticamente se piensa que las autoridades han sido compradas”.

III. NORMATIVA APLICABLE

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

- **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.



Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
 - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 12

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

NORMATIVA NACIONAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 9

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, salud y al trabajo.

Artículo 46

I. Toda persona tiene derecho:



1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro medio análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48

- I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora o del trabajador.
- IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

- LEY GENERAL DE TRABAJO

Artículo 1

La presente Ley determinará con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que determinen.

Artículo 4

Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario.

Artículo 5

El contrato de trabajo es individual o colectivo, según se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empelado u obrero; o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Artículo 6

El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes, siempre que haya sido legalmente constituido y, a falta de estipulaciones expresas, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Artículo 9



Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno. Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el inspector del trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo, salvo estipulación en contrario.

Artículo 10

Cuando el trabajo se verifique a un lugar que diste más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá mediante resoluciones especiales, imponer a los patrones la obligación del traslado.

Artículo 46

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de ésta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada para mujeres y menores de 18 años, no se excederá de 40 horas semanales diurnos.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo, En éstos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Artículo 53

Los periodos de tiempo para el pago de salarios, no podrán exceder de quince días, para obreros, y de un mes para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena (...).

Artículo 67

El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y mortalidad de sus trabajadores. A este fin tomarán medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

Artículo 79

Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por lo accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo la dependencia del contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

Artículo 93

En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario (...).

Artículo 97

Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

- LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

Artículo 1 (OBJETO)

- 1) Garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene, seguridad y bienestar en el trabajo;
- 2) Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores;
- 3) Proteger a las personas y al medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.

Artículo 6 (OBLIGACIÓN DE EMPLEADORES)

Son obligaciones de empleadores:

1. Cumplir las Leyes y Reglamentos relativos a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en su actividad empresarial;
2. Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo; tendiendo a eliminar todo género de compensaciones sustitutivas del riesgo como ser: bonos de insalubridad, sobrealimentaciones y descansos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas;
3. Constituir las edificaciones con estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas;



4. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las estructuras físicas, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
5. Controlar que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse, reúnan las especificaciones mínimas de seguridad;
6. Usar la mejor técnica disponible en la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias, así como en otro tipo de instalaciones;
7. Instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios y otros siniestros;
8. Instalar los equipos necesarios para asegurar la renovación del aire, la eliminación de gases, vapores y demás contaminantes producidos, con objeto de proporcionar al trabajador y a la población circundante, un ambiente saludable;
9. Proveer a los trabajadores, equipos protectores de la respiración, cuando existan contaminantes atmosféricos en los ambientes de trabajo y cuando la ventilación u otros medios de control sean impracticables. Dichos equipos deben proporcionar protección contra el contaminante específico y ser de un tipo aprobado por organismos competentes;
10. Proporcionar iluminación adecuada para la ejecución de todo trabajo en condiciones de seguridad;
11. Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores y la población circundante;
12. Instalar y proporcionar medios de protección adecuados, contra todo tipo de radiaciones;
13. Adoptar medidas de precaución necesarias durante el desarrollo de trabajos especiales para evitar los riesgos resultantes de las presiones atmosféricas anormales;
14. Proveer y mantener ropa y/o equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las sustancias peligrosas, de la lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caldos de materiales y otros;
15. Procurar que todo equipo eléctrico o instalación que genere, conduzca o consuma corriente eléctrica, esté instalado, operado, conservado y provisto con todos los dispositivos de seguridad necesarios;
16. Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros;
17. Evitar en los centros de trabajo la acumulación de desechos y residuos que constituyen un riesgo para la salud, efectuando limpieza y desinfección en forma permanente;
18. Almacenar, depositar y manipular las sustancias peligrosas con el equipo y las condiciones de seguridad necesarias;
19. Utilizar con fines preventivos los medios de señalización, de acuerdo a normas establecidas;



20. Establecer y mantener Departamentos de Higiene y Seguridad Ocupacional, así como servicios médicos de empresa y postas sanitarias cuando fuese necesario, conforme a lo establecido en el Título IV, Capítulos I y II;
21. Establecer y mantener los Comités Mixtos de Seguridad e Higiene, de acuerdo a los preceptuado en el Título III, Capítulo VII;
22. Prevenir, comunicar, informar e instruir a sus trabajadores sobre todos los riesgos conocidos en su centro laboral y sobre las medidas de prevención que deben aplicarse;
23. Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad;
24. Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo;
25. Denunciar ante la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y a la Caja de Seguridad Social correspondiente, los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido por el Artículo 85 de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y Artículo 30 del Código de Seguridad Social;
26. Llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en su industria;
27. Analizar e investigar los accidentes de trabajo con el objeto de evitar su repetición;
28. Conocer, señalar e informar sobre la composición de las sustancias que se utilizan y producen en el proceso industrial y de los riesgos que ellas conllevan;
29. Archivar y mantener los certificados médicos preocupacionales, así como las fichas clínicas del personal a su cargo;
30. Mantener en el propio Centro de Trabajo uno o más puestos de Primeros Auxilios, dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados. Esta obligación es independiente de la relación que pudiere tener la empresa con las atenciones médicas y de otra índole que ofrecen los sistemas de seguridad social. Los puestos de primeros auxilios en las empresas alejadas de los centros urbanos, deberán brindar también atención de emergencia a los familiares de los trabajadores.

Artículo 25 (ORGANISMOS DE INSPECCIÓN)

La Dirección de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar será la encargada de garantizar el cumplimiento de las normas de la presente Ley, contando para este objeto con el cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo.

Artículo 26 (PERSONAL ESPECIALIZADO)



Ese cuerpo de Inspectores cumplirá dentro de la materia y bajo supervisión de la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, las siguientes funciones:

- 1) Verificar el cumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y otras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo;
- 4) Realizar las inspecciones con la participación de representantes patronales y laborales;
- 7) Elevar informe o denuncia ante el Director General sobre el resultado de la inspección, específicamente, razón social, ubicación de la empresa, personero legal de la misma, riesgos establecidos, normas infringidas, conclusiones, recomendaciones y demás circunstancias pertinentes.

Artículo 38 (CONSTITUCIÓN DE SERVICIOS)

Las empresas atendiendo a los índices de accidentalidad y morbimortalidad ocupacional, la naturaleza y características de la actividad y el número de trabajadores expuestos, constituirán en sus centros de trabajo servicios preventivos de medicina del trabajo y Departamento de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

- CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 6

El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica, mediante designación, contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, sean éstas de carácter privada o público, expresos o presuntos.

Artículo 10

No están sujetas al Código de Seguridad Social las siguientes personas:

- a) Las que ejecuten trabajos ocasionales extraños a la actividad ordinaria del empleador, siempre que su duración no excede de quince días;
- b) Las personas afiliadas a una institución oficial extranjera para fines de los seguros de invalidez, vejez y muerte;
- c) Las personas extranjeras empleadas por las agencias diplomáticas, consulares e internacionales que tienen su sede en Bolivia y que gozan de inmunidades y privilegios diplomáticos; y
- d) Las que ejecuten trabajos remunerados en moneda extranjera hasta la cuantía que señale el Reglamento.

Artículo 27

Los riesgos profesionales comprenden los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Se entiende:

- a) Por accidente del trabajo, toda lesión orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo, y que determine disminución o pérdidas de la capacidad de trabajo y de garantía o muerte del asegurado.

Artículo 28

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el asegurado tiene derecho:

- a) A la necesaria asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado.

Artículo 231

Todas las empresas industriales, comerciales, bancarias, de servicios públicos, Ministerios, Direcciones Generales, Universidades, entidades autónomas y semiautónomas, autárquicas y semi autárquicas, sin ninguna excepción, están obligadas a inscribirse (...) y recabar el "Número Patronal".

- **Reglamento del Código de Seguridad Social, 30 de septiembre de 1959**

Artículo 1

La Seguridad Social tiene por objeto proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar incluida la vivienda de interés social.

Artículo 7

El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras de ambos sexos, que trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica mediante designación, contrato de trabajo o contrato de aprendizaje, sean estos colectivos o individuales, de carácter privado o público, expresos o presuntos.

Artículo 10

Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que tienen contratistas, subcontratistas u otros intermediarios que empleen trabajadores incluidos al



campo de aplicación del Código, están solidariamente obligados a la afiliación de estos trabajadores, así como al pago de las cotizaciones patronales y laborales para los mismos.

Artículo 11

Las empresas que ejecuten trabajos temporales, o eventuales están incluidas en el campo de aplicación del Código.

La suspensión temporal de la explotación de una empresa u otra institución de cualquier naturaleza, no corta su vínculo legal con la Caja.

Artículo 403

Condición de empleador implica la obligación de inscribirse en el registro de la correspondiente Caja para obtener el Número Patronal.

- **Decreto Ley N° 13214 de 24 de Diciembre de 1975 elevado a rango de Ley por Ley 006 de 1 de mayo de 2010**

Artículo 2

Todo empleador está obligado a registrarse en la Entidad Gestora (...).

Artículo 3

Asimismo, el empleador está obligado a comunicar a la Entidad Gestora, las variaciones relativas al cambio de nombre o razón social; suspensión temporal o definitiva de actividades; nuevo domicilio legal o de centro de trabajo o de actividad económica (...).

Artículo 4

El empleador entregará los Avisos de Afiliación y de Novedades en la Oficina Regional respectiva, en el plazo máximo de cinco días contados a partir de la iniciación de las actividades o de producidas las variaciones.

Artículo 6

Todos los empleadores están obligados a inscribir a sus trabajadores en la Entidad Gestora respectiva, en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la iniciación de la relación laboral, incluyendo el período de prueba (...).

- **Reglamento Único de Afiliación y Prestaciones del Sistema de Seguridad Social de Corto Plazo**

Artículo 6

El empleador con o sin dependientes, está obligado a afiliarse en el respectivo Ente Gestor de salud del sistema, (...) previo cumplimiento de requisitos en mérito a disposiciones legales vigentes.



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- **LEY 545 DE 14 DE JULIO DE 2014 QUE RATIFICA EL CONVENIO 167 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA OIT**

Artículo 30

Ropas y Equipos de Protección Personal

1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.
2. El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.
3. Las ropas y equipos de protección personal deberán ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.
4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.

Artículo 31

Primeros Auxilios

El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria.

- **DECRETO SUPREMO N° 2936, REGLAMENTO DE LA LEY N° 545 DE SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN**

Artículo 6 (OBLIGACIONES)

Las contratistas y los contratistas para la aplicación efectiva de la seguridad y resguardo de la salud en el trabajo deberán:

p) Afiliar a las trabajadoras y los trabajadores bajo su dependencia al Seguro Social Obligatorio de Corto y Largo Plazo.

Artículo 16 (COMEDORES)



I. La o el contratista deberá proveer ambientes adecuados y acordes al número de personal y a la disposición geográfica y espacio de la obra, destinados a comedores, los que se mantendrán en condiciones de higiene que garanticen la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

II. En caso de los campamentos, deberán implementar comedores con estructuras adecuadas, iluminación, ventilación y equipamiento apropiados e higiénicamente mantenidos para la ingesta de alimentos de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 17 (SERVICIOS HIGIÉNICOS)

a) Las trabajadoras y los trabajadores de la construcción deberán disponer, de manera diferenciada, de inodoros, urinarios, duchas y lavamanos desde el inicio de las labores, construidos en forma provisional, acorde a lo establecido en la normativa vigente;

b) En lugares en los que no exista alcantarillado se implementarán pozos sépticos, letrinas u otro sistema que no genere impactos al medioambiente;

c) Se deberá mantener de forma higiénica y realizar un mantenimiento periódico de toda la infraestructura y equipamiento de los servicios higiénicos;

d) Los baños no podrán ser instalados contiguos al comedor. La distancia máxima entre los baños y la faena será de 75 metros.

Artículo 18 (VESTUARIO)

Los ambientes destinados a vestuarios deberán ser individuales y estar dotados de bancas y armarios individuales, separados para varones y mujeres, de acuerdo a normativa vigente.

ARTÍCULO 19 (CAMPAMENTOS)

Los campamentos deben construirse en terrenos estables, lejos de zonas de riesgo y en observancia de lo previsto por la normativa vigente, debiendo observar los siguientes requisitos:

a) Los dormitorios deben adecuar mínimamente 6m² por cada trabajadora o trabajador;

b) Las estructuras de pisos, paredes y techos deben estar construidos con materiales que permitan una fácil limpieza y desinfección, en zonas endémicas las ventanas de los campamentos deberán tener malla milimétrica y cada cama deberá contar con un mosquitero personal;

c) En las instalaciones se mantendrán personas destinadas a la limpieza de los campamentos y sus alrededores;

d) Se realizará fumigación, control de plagas y desinfección periódica del lugar;

e) Los servicios que se proporcionen para la evacuación de las aguas negras y desechos sólidos, se deben sujetar a los códigos y normas de sanidad y reglamento ambiental vigente.

IV. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN

a) CAMPAMENTO PROVISIONAL TUMICHUCUA

El campamento p Provisional “Tumichucua o Ingenio” se encuentra a 20 km de la ciudad de Riberalta en la carretera a Santa Rosa - Comunidad Tumichucua en el tramo carretero “El Choro – Riberalta”; en el lugar se albergan a 50 trabajadores aproximadamente, de los cuales 38 son bolivianos y 12 de nacionalidad china.

El 21 y 27 de septiembre del año en curso, se procedió a realizar la verificación defensorial, evidenciándose las condiciones laborales en las cuales desarrollan sus actividades, tanto ciudadanos bolivianos como chinos, logrando obtener los siguientes hallazgos:

Asistencia Médica y Alimentación

En el campamento no existen servicios de salud, no cuentan con una posta sanitaria, ni médicos o enfermeras que presten atención en casos de emergencia. Se observó la existencia de un botiquín con medicamentos de primeros auxilios.

De acuerdo a las versiones de los trabajadores bolivianos, algunos no se encuentran asegurados en la Caja de Salud de Caminos, esto porque la mayoría no cuenta con contrato laboral.

En cuanto a la alimentación, se les proporciona tres comidas al día, de acuerdo al menú de la jornada; éste es diferenciado para bolivianos y chinos; al respecto, los trabajadores exigen que se mejore la alimentación y que sea supervisada por una o un nutricionista.

Existen dos ambientes para cocina, uno para los chinos y otro para bolivianos, en ambos existe falta de higiene en la manipulación de los alimentos; así como en los utensilios y enseres de cocina; las personas que preparan la comida no portan los gorros ni delantal respectivo. Los alimentos son almacenados en un estante metálico. Las carnes de pollo y de res son congeladas en un refrigerador, para evitar que se deterioren.

Existen también dos ambientes destinados para comedores, uno para bolivianos y otro para los ciudadanos chinos. En el comedor donde consumen los alimentos los trabajadores bolivianos, el ambiente es abierto, sin puertas y ventanas, no existe protección para el ingreso del polvo de la carretera, lo que genera un ambiente carente de higiene;, las sillas y mesas son rústicas y sucias.



En cambio, los ciudadanos chinos, cuentan con un ambiente cómodo, cerrado, con puertas, ventanas y aire acondicionado, las sillas y mesas metálicas se encuentran en buenas condiciones y debidamente aseadas.

Protección al Personal

La dotación de vestimenta que realizó la empresa, consiste en un pantalón, una camisa, un par de botines con punta de acero y un casco; sin embargo, esta dotación no se otorgó a todos los trabajadores, siendo que sólo los más antiguos tienen la referida ropa de trabajo.

Por las características del trabajo que desarrollan, especialmente los ayudantes, se les otorga también “barbijos” para protegerse de la inhalación del polvo; no obstante, no cuentan con gafas de protección y tampoco se les provee de ponchillos y botas de goma para trabajos en lluvia.

Existe diferencia de color en la ropa de trabajo de los trabajadores bolivianos y chinos. Los primeros utilizan el color azul, mientras que los segundos, el color plomo.

Sobre lo anotado, el Jefe de Recursos Humanos de Railway, señaló que cada tres (3) meses les dotan ropa e implementos de trabajo y cuando llueve paralizan trabajos.

Servicio de Transporte

La distancia que recorren los trabajadores desde su campamento hasta el lugar de trabajo (carretera), es de aproximadamente de 2 a 3 km, a veces son trasladados en volquetas de la empresa, pero generalmente se trasladan en sus propias moviidades, asumiendo ellos el costo del combustible ya que la empresa no les proporciona transporte, por tal situación los trabajadores reclaman que se les habilite el transporte respectivo.

Existe el compromiso de la empresa de adecuar unos camiones y ponerles asientos para que el personal sea transportado desde el campamento hasta el lugar de trabajo.

Contratos de Trabajo y Salarios

En su mayoría, los trabajadores bolivianos no cuentan con contratos de trabajo, en aquellos casos que se firmó la relación laboral, estos fueron por un plazo fijo de seis (6) meses y no se les entregó la copia del documento; además, no se realizó el visado con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Según información de un trabajador boliviano, hace cinco (5) meses que trabaja en la Empresa y no tiene contrato, tampoco tiene seguro médico, pero le realizan el descuento de aporte a la AFP.

Por otro lado, existen reclamos por parte de los trabajadores bolivianos, por los bajos sueldos que perciben, ya que oscilan entre Bs. 2.000,00 (dos mil 00/100 bolivianos) a Bs. 3.000,00 (tres mil 00/100 bolivianos) dependiendo del cargo, por lo que exigen nivelación de salarios con relación al pago que efectúan otras empresas; además señalan que no se les paga horas extras.

En cuanto a los bonos de producción, no reciben ninguno, sólo su sueldo con el respectivo descuento para la AFP.

Según información del Inspector de la Jefatura Regional del Trabajo de Riberalta, Juan Avellaneda, los trabajadores bolivianos y la empresa llegaron a un acuerdo de aumentar Bs. 450,00 (cuatrocientos cincuenta 00/100 bolivianos) al haber básico de todos los trabajadores.

Al respecto, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la empresa, David Lazarte, aclaró que desde el mes de julio de 2017, Railway cancela a sus trabajadores un bono de asistencia de Bs. 450,00 (cuatrocientos cincuenta 00/100 bolivianos), pago que se condiciona al cumplimiento del trabajo de 25 (veinticinco) días laborables ininterrumpidos o 48 horas semanales continuas, como incentivo para los trabajadores que asisten regularmente a su fuente laboral.

Días y Horario de Trabajo

El señor Zheng, traductor del campamento, indicó que existen dos (2) modalidades de trabajo:

- De 25 (veinticinco) a 5 (cinco) días, es decir, 25 días trabajados y 5 días de descanso; los horarios de trabajo son consensuados entre los trabajadores, la empresa y la Jefatura Regional del Trabajo de Riberalta.
- El otro horario abarca de lunes a sábado, por la mañana desde 07:00 am a 12:00 pm, y por la tarde, de 13:00 pm a 18:00 pm; por día trabajado 10 (diez) horas diarias de lunes a sábado. En caso de exceder los horarios de trabajo se cancelan horas extras.

Condiciones Físicas del Campamento

El campamento Provisional Tumichucua cuenta con 12 dormitorios para bolivianos y ciudadanos chinos; en cada dormitorio existe aire acondicionado, tres catreras con sus respectivos colchones para cada cama; no se realiza la dotación de sábanas y almohadas, las mismas son provistas por cada trabajador. No tienen



casilleros individuales ni de uso común, para el guardado de ropa y otras pertenencias.

La empresa les provee agua de botellón, luz eléctrica y servicio sanitario, los cuales se encontraban en buen estado y limpios; no obstante, no cuentan con lavamanos y papel higiénico.

Comunicación

Cuentan con un traductor en el campamento. El idioma que utilizan para comunicarse con los bolivianos es el español y mandarín para los chinos.

b) CAMPAMENTO CENTRAL TRIÁNGULO

En este campamento se encuentra la central administrativa de los cinco campamentos instalados por la Empresa “**Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**”, se encuentra ubicado en la carretera a Santa Rosa, Comunidad Triángulo, a 80 km de la ciudad de Riberalta.

En el lugar se acogen 70 trabajadores, de los cuales 50 son bolivianos y 20 chinos, el campamento se encuentra instalado sobre el área de trabajo.

Asistencia Médica y Alimentación

Se pudo constatar que este campamento cuenta con un consultorio médico que es atendido por dos médicos, uno para bolivianos y el otro para ciudadanos chinos; existe una enfermería donde hay tres camillas. El consultorio está equipado con un stock de medicamentos. Los trabajadores de este campamento señalaron que no cuenta con seguro médico.

En cuanto a la alimentación, se realiza la dotación de tres servicios al día: desayuno, almuerzo y cena, el menú es diferenciado para bolivianos y chinos.

Existen dos cocinas, de la misma forma, diferenciadas para ciudadanos bolivianos y chinos; en ambos casos se observó la falta de aseo en la manipulación y preparación de alimentos.

El comedor cuenta con dos ambientes, uno para bolivianos y otra para los chinos; el ambiente destinado a los bolivianos se encuentra cerrado con mallas milimétricas y no responde a la estructura de comedor; el de los ciudadanos chinos se encuentra equipado con mesas y sillas metálicas, aire acondicionado y en buenas condiciones.

Protección al Personal

La ropa de trabajo provista consiste en un pantalón, una camisa, un par de botines y un casco, sin embargo, esta dotación se realizó a los trabajadores más antiguos, los nuevos carecen de la dotación respectiva.

A fin de protegerse de la inhalación de polvo que se genera por las características del trabajo, se les ha dotado de hociqueras (tipo barbijo); pero no se les ha dotado de gafas de protección, tampoco se les ha otorgado ponchillos y botas de goma para temporadas de lluvia.

El personal de la empresa señaló que cada tres meses les entregan ropa e implementos de trabajo y, en época de lluvias, paralizan trabajos.

Servicio de Transporte

La empresa no cuenta con transporte para el traslado de los trabajadores, ellos deben erogar sus propios ingresos para cubrir los costos respectivos. En alguna oportunidad la empresa habilita camiones para trasportarlos hasta sus fuentes laborales. La mayoría de los trabajadores se queda a dormir en este campamento, ya que la distancia es bastante larga para que puedan retornar a la ciudad de Riberalta, distante a 80 km.

Railway se habría comprometido ante la Jefatura Regional del Trabajo de Riberalta, a adecuar dos de sus camiones para el traslado de sus trabajadores e indicado, que estarían llegando más vehículos para fin de año.

Contratos de Trabajo y Salarios

Los trabajadores, en su generalidad, no cuentan con un contrato de trabajo; en los casos en que se evidenció su existencia, éstos son por un tiempo fijo de seis (6) meses. Al respecto, los obreros señalaron que muchos ya están cinco (5) meses o más, y no suscribieron ningún documento, y que además, se les descuenta el aporte a la AFP y tienen seguro médico.

En la administración de la empresa se evidenció que existen varios contratos a la espera del visado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

En cuanto a los salarios, los trabajadores hicieron conocer su disconformidad, ya que, dependiendo del cargo, perciben un sueldo de entre Bs. 2.000,00 (dos mil 00/100 bolivianos) a Bs. 3.775,00 (tres mil setecientos setenta y cinco 00/100 bolivianos), de los cuales se les descuenta los aportes a la AFP; asimismo, manifestaron que no reciben ningún otro bono y que existe un acuerdo para el incremento al haber básico de Bs.450,00 (cuatrocientos cincuenta 00/100 bolivianos).



Días y Horario de Trabajo

Los días de trabajo son de lunes a sábado, en horario discontinuo; por la mañana es de 07:00 am a 12:00 pm y por la tarde, de 14:00 a 18:00 pm, si sobrepasan del horario normal se cuenta como horas extras.

Condiciones Físicas del Campamento

En el campamento existen 45 dormitorios, tanto para los bolivianos como para los chinos. Estos espacios tienen aire acondicionado, cada uno cuenta con tres catreras, con sus respectivos colchones para cada cama; en cuanto a las sábanas se constató que no se realiza la dotación de sábanas y almohadas, teniendo el trabajador que traer sus propios implementos, tampoco cuentan con roperos o casilleros individuales no comunes para el guardado de ropa.

Con relación a los servicios básicos, cuentan con agua, luz y el servicio de baños. Durante la verificación se constató que los baños se encontraban en buenas condiciones higiénicas, tanto el de varones como para damas; aunque no cuentan con los lavamanos respectivos.

Comunicación

La empresa tiene un total de nueve traductores que están distribuidos en los diferentes campamentos. En el campamento Central Triángulo existen tres traductores chinos, quienes se comunican en idioma español y mandarín.

V. CONCLUSIONES

1. RESPECTO A LA ASISTENCIA MÉDICA, ALIMENTACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

La Constitución Política del Estado Plurinacional garantiza el derecho al acceso al trabajo digno con seguridad industrial, higiene y **salud ocupacional**, sin discriminación y en condiciones equitativas y satisfactorias, derechos que se encuentran refrendados por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y demás normativa especial en materia laboral, reconociendo la obligatoriedad de su cumplimiento para todas las personas naturales o jurídicas estantes y habitantes de nuestro país.

En relación a la obligación del empleador, la Ley General de Trabajo, norma especial que determina con carácter general los derechos y obligaciones



emergentes del trabajo, establece que el “patrono” tiene la obligación a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger **la vida, salud y mortalidad** de sus trabajadores, asumiendo medidas para **evitar los accidentes y enfermedades** profesionales (Artículo 67 L.G.T.). Agrega la ley citada, en el Artículo 79, que toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros y aprendices que ocupen, las indemnizaciones previstas en casos de accidentes o enfermedades profesionales ocurridas en razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador.

Asimismo, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, establece en el numeral 30 del Artículo 6, la obligación de la Empresa, **de mantener en el propio Centro de Trabajo uno o más puestos de Primeros Auxilios, dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados**. Esta obligación es independiente de la relación que pudiere tener la empresa con las atenciones médicas y de otra índole que ofrecen los sistemas de seguridad social; así también, el Artículo 38 instituye que las empresas atendiendo la naturaleza y características de la actividad y el número de trabajadores expuestos, constituyan en sus centros de trabajo servicios preventivos de medicina del trabajo y departamento de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

Al respecto, la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, ratificada por Bolivia mediante Ley 545 del 14 de Julio de 2014, reconoce que el empleador debe garantizar los medios adecuados y de personal con formación apropiada **para prestar los primeros auxilios**, para que en caso de accidentes o repentina enfermedad se pueda dispensar la asistencia médica necesaria (Artículo 31).

En virtud a la normativa descrita y de la información recopilada en la verificación defensorial efectuada por la Defensoría del Pueblo, se colige que la Empresa **“Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)”** no asumió medidas para dotar asistencia médica a los trabajadores que prestan servicios en el campamento Provisional Tumichucua; ya que no cuentan con el acceso a servicios de salud necesarios, ya sea a través de una posta sanitaria o a través del respectivo seguro de salud.

Asimismo, no cuentan con los servicios de primeros auxilios con los elementos y personal necesarios al interior del campamento, para la inmediata atención de emergencias o urgencias que se presenten; existe carencia de personal en salud: médicos o enfermeras, y solamente existe un botiquín con medicamentos de primeros auxilios, lo que deja en desatención los riesgos de enfermedad y accidentes que pudieran producirse en el desarrollo de las actividades laborales, y negando la protección al derecho a la salud de los trabajadores bolivianos.



Por otro lado, la citada Convención, establece que en todas las actividades de construcción deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; asimismo, el Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción, puntualiza en el marco de las obligaciones del contratista, que los ambientes destinados a comedores deberán mantenerse en condiciones de higiene que garanticen la salud de las y los trabajadores, con estructura adecuada, iluminación, ventilación y equipamiento apropiado e higiénicamente mantenidos para la ingesta de alimentos.

Normativa que la Empresa **“Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)”** no ha considerado, ya que en los ambientes de la cocina destinado a los trabajadores **bolivianos** de los campamentos Provisional Tumichuca y Central Triángulo, se evidenció la ausencia de aseo en la manipulación de los alimentos y en los utensilios y enseres de cocina; igualmente, las personas que preparan los alimentos no portan los gorros ni delantal respectivo.

Asimismo, en el comedor donde almuerzan ciudadanos bolivianos de ambos campamentos, los ambientes son abiertos, sin puertas ni ventanas, no existe protección para evitar el ingreso del polvo de la carretera, lo que genera la carencia de higiene; las sillas y mesas son rústicas y sucias; condiciones que no responden a una estructura adecuada y apropiada para la ingesta de alimentos, convirtiéndose en un riesgo que atenta contra la salud de los trabajadores bolivianos.

Esta situación que se agrava, toda vez que la empresa no adoptó las medidas efectivas para mejorar dichas condiciones; más al contrario, ésta ha generado situaciones de desigualdad entre trabajadores bolivianos y chinos, siendo que las condiciones del comedor que se brindan a estos últimos, reflejan ambientes aislados del polvo, con apropiada estructura y buena ventilación, además de contar con muebles adecuados (sillas y mesas metálicas) y en general, en buenas e higiénicas condiciones.

En cuanto al Seguro Social Obligatorio, el Código de Seguridad Social y su Reglamento constituyen normas que tienden a proteger la salud del capital humano del país; a través del Seguro Social Obligatorio se protege a los asegurados en contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.

En tanto dichas normas son de carácter obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, que trabajan en nuestro territorio y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica y, conforme el Artículo 11 del Reglamento del Código de Seguridad Social, las empresas que ejecuten trabajos temporales o eventuales, también están incluidas en el campo de aplicación de la



Seguridad Social concordante con el inciso p) del Artículo 6 del Reglamento de la Ley 545 de Seguridad en la Construcción. Por tanto, es deber de la **“Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)”** afiliar a sus trabajadores dependientes; no obstante, en la verificación defensorial se advirtió que se incumplió dicha obligación, vulnerando el derecho de los trabajadores del acceso al Seguro Social Obligatorio.

Por todo lo expuesto, se evidencia que la Empresa **“Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)”** no ha adoptado todas las precauciones adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores bolivianos, ha incumplido y contravenido las normas nacionales de protección al trabajador, la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción y demás normativa boliviana vigente, pudiendo ser pasible a sanciones previstas por ley.

2. RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL PERSONAL Y EL SERVICIO DE TRANSPORTE.

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar regula las obligaciones del empleador relativas a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en la actividad empresarial; el deber de los empleadores a proveer a los trabajadores de equipos protectores de la respiración, cuando existan contaminantes atmosféricos en los ambientes de trabajo; así como proveer y mantener ropa y/o equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las sustancias peligrosas, de la lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caldos de materiales y otros (Artículo 6).

Asimismo, la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción establece que cuando no se pueda garantizar una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener sin costo a los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos (numeral 1 del Artículo 30).

Al respecto, en la verificación defensorial efectuada a los campamentos Provisional Tumichucua y Central Triángulo de la Empresa **Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**, se observó que la ropa de trabajo provista por ésta, consiste en un pantalón, una camisa, un par de botines y un casco; sin embargo, esta dotación se realizó a los trabajadores más antiguos, mientras que los trabajadores nuevos carecen de la dotación respectiva.

Asimismo, tampoco se les provee de gafas de protección, ponchillos ni botas de goma, implementos que son necesarios por las características del trabajo y las



contingencias del tiempo; situación que fue corroborada por el encargado de Recursos Humanos de la empresa, bajo argumento de que los trabajos se paralizan en tiempo de lluvia.

Conductas con las cuales la Empresa **Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**, incumplió el deber de proveer a los trabajadores de equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las inclemencias del tiempo: lluvia, humedad, frío y calor; asimismo, infringió la obligación de dotar y mantener ropa de trabajo necesaria para el desempeño de labores, en desmedro de la garantía de protección contra riesgos emergentes del trabajo.

En relación a la obligación del traslado de los trabajadores a la fuente laboral, el Artículo 9 de la Ley General del Trabajo, prevé que el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno; no obstante, en la verificación defensorial efectuada por la Defensoría del Pueblo en el campamento Provisional Tumichucua, se advirtió que los trabajadores bolivianos deben recorrer desde su campamento hasta el lugar de trabajo (en la carretera), una distancia aproximada de 2 a 3 km diarios; a veces son trasladados en volquetas de la empresa, pero, generalmente, se trasladan en sus propias movilidades, asumiendo ellos el costo del combustible.

De la misma manera, los trabajadores bolivianos del campamento Central Triángulo tampoco cuentan con el transporte respectivo y ellos erogan sus propios ingresos para cubrir los costos de traslado; incluso, cuando están de descanso no salen del campamento, ya que la distancia es bastante larga para que puedan retornar a la ciudad de Riberalta distante a 80 km.

Al respecto, se conoció que la empresa habría comprometido ante la Jefatura Regional del Trabajo de Riberalta que adecuaría dos camiones para el traslado de sus trabajadores y les estaría llegando más vehículos para fin de año.

De lo expuesto, se tiene que la Empresa **Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)** no asumió la obligación de sufragar los gastos de viaje y, al haber simplemente comprometido la adecuación de camiones para el transporte de obreros bolivianos, compromiso que constituye una expectativa y no una acción concreta de acatamiento de la obligación, ha vulnerado los derechos de los trabajadores bolivianos de los campamentos Provisional Tumichucua y Central Triángulo.

3. RESPECTO A LOS CONTRATOS LABORALES, HORARIOS DE TRABAJO Y PAGO OPORTUNO DE SALARIOS

Toda persona tiene derecho a una fuente laboral en condiciones equitativas y satisfactorias, derecho reconocido por la Constitución Política del Estado Boliviano

y normativa nacional; asimismo, es deber del Estado proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

El contrato de trabajo es el vínculo legal que une al empleador con el trabajador y dispone las obligaciones y funciones del trabajador y el empleador; su cumplimiento es obligatorio para ambas partes. La Ley General del Trabajo regula que el contrato de trabajo verbalmente o por escrito y su existencia, pueda acreditarse por todos los medios legales de prueba.

De la información obtenida en la verificación defensorial, se evidenció que la mayoría los trabajadores bolivianos de los campamentos Provisional Tumichucua y Central Triángulo, no cuentan con contratos de trabajo escritos; sin embargo, por la naturaleza de la labor que desarrollan en los campamentos, es necesario que cuenten con contratos escritos que contengan obligaciones para las partes y garanticen las condiciones laborales, especialmente en temas de seguridad industrial.

Asimismo, se ha advertido que existen reclamos por parte de los trabajadores bolivianos, por los bajos sueldos que perciben, ya que oscilarían entre Bs. 2.000,00 (dos mil 00/100 bolivianos) a Bs. 3.775,00 (tres mil 00/100 bolivianos), dependiendo del cargo, por lo que exigen nivelación de salarios con relación al pago que efectúan otras empresas; sumado a esto, denuncian que no se les paga horas extras ni bonos de producción. Estos escenarios advierten la inobservancia, por parte de la empresa, de lo previsto en la Constitución Política del Estado con relación a las condiciones equitativas y satisfactorias y el derecho a un salario justo.

En cuanto a los días y horarios de trabajo, la Ley General del Trabajo en el Artículo 46 establece que la jornada laboral no excederá las ocho horas por día y de 48 por semana; no obstante, en la verificación defensorial se ha advertido que en el campamento Provisional Tumichucua, por versión del traductor chino de la empresa, existen dos modalidades, una es la de 25 (veinte cinco) días trabajados y 5 (cinco) días de descanso; los horarios de trabajo son consensuados. La otra modalidad corresponde de lunes a sábado, por la mañana de 07:00 am a 12:00 pm y por la tarde, de 13:00 a 18:00 pm; por día trabajado 10 (diez) horas diarias de lunes a sábado. Esta modalidad también es aplicada en el Campamento Triángulo.

De lo expuesto, se tiene que la Empresa **Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**, al haber dispuesto horarios de 10 horas diarias y 60 horas semanales, ha excedido evidentemente la jornada laboral del trabajador boliviano y siendo que las horas extras se cancelan hasta un máximo de 100 horas al mes, no se cubriría las acumuladas por mes de cada



trabajador. Por consiguiente, la empresa desconoce la normativa sobre la jornada laboral y pago de horas extraordinarias.

VI. RECORDATORIO Y RECOMENDACIONES

La Defensoría del Pueblo, en el marco del Artículo 222, numeral 5 de la CPE y del Artículo 24, párrafo I, de la Ley 870 del Defensor del Pueblo, como resultado de las verificaciones defensoriales efectuadas a los campamentos Provisional de Tumichucua y Central Triángulo de la **Empresa Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)**, en las que ha evidenciado la vulneración de derechos de los trabajadores bolivianos reconocidos en la normativa laboral enunciada, realiza los siguientes recordatorios y recomendaciones:

RECORDATORIO DE DEBERES LEGALES

Recordar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en calidad de ente rector, que en mérito a los Artículos 46 y 48 de la Constitución Política del Estado y los incisos a) del Artículo 89 e incisos a) y m) del Artículo 87 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de Febrero de 2009, sobre la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, **el deber legal** de cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales nacionales; así como los convenios internacionales en materia laboral, además de garantizar su observancia y respeto, en el marco del trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio.

RECOMENDACIONES

Al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social para que en cumplimiento del Artículo 86, incisos a), p) y s) del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, sobre la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, concordante con la Ley Marco de Autonomías y Descentralización (Andrés Ibáñez) N° 31 de 19 de julio de 2010, adopte las siguientes acciones respecto a la Empresa Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia):

- Exigir cumpla con la obligación de adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores, implementando de manera inmediata servicios de primeros auxilios en el

campamento Provisional Tumichucua, con implementos necesarios para la inmediata atención en casos de enfermedad y accidentes de trabajo.

- Instruir se asuma medidas inmediatas para mejorar y ajustar las condiciones físicas de los ambientes del comedor de los trabajadores bolivianos de los campamentos Provisional Tumichucua y Central Triángulo; debiéndose entre otras acciones, dotar de sillas y mesas apropiadas para su uso; y de igual manera se recomienda que se mejoren las condiciones higiénicas de la cocina, enseres y utensilios de ambos campamentos; todo esto con el fin de garantizar la ingesta segura de alimentos.
- En cuanto al Seguro Social Obligatorio a corto plazo, se recomienda instruir y conminar a cumplir de manera inmediata con el deber de afiliarse a sus trabajadores dependientes, considerando que existen trabajadores que hace seis meses no cuentan con el Seguro de Salud respectivo.
- Con relación a la provisión de los equipos de protección como ropa y otros implementos de trabajo, instruir la dotación de los mismos, de forma oportuna, suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo desempeñado en la construcción de las carreteras.
- En cumplimiento al Artículo 9 de la Ley General del Trabajo, instruir y conminar a sufragar los gastos razonables de viaje y retorno de los trabajadores tanto del campamento Provisional Tumichucua como de Central Triángulo, independientemente de la habilitación de los “camiones de la Empresa”; asimismo, se conmine al reembolso inmediato de los gastos invertidos por el trabajador en los traslados que realizaron a sus fuentes laborales.
- Respecto a los contratos laborales, instruir el regularizar la suscripción de los mismos respecto a la totalidad de los trabajadores; a fin de garantizar sus derechos y obligaciones, así como la seguridad industrial.
- Exigir se ajuste la jornada laboral en el marco del Artículo 46 de la Ley General del Trabajo; y en caso de exceder el horario de trabajo, se supervise el pago oportuno e íntegro del total de horas extras acumuladas por el trabajador.
- Realizar inspecciones laborales y técnicas periódicas a las construcciones en los tramos carreteros Rurrenabaque–Santa Rosa, Santa Rosa–Australia, Australia–El Choro y El Choro–Riberalta, donde realiza trabajos la empresa y existen diferentes campamentos donde se albergan trabajadores bolivianos.



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- Realizar el seguimiento de las medidas asumidas por la empresa, para la restitución de los derechos de los trabajadores dependientes de dicha empresa.
- Realizar toda otra actividad de fiscalización y supervisión a la empresa, en el marco de las competencias atribuidas al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social; y en caso de evidenciar incumplimiento de la normativa laboral, se dispongan las acciones de intervención inmediata.