



**DEFENSORÍA DEL PUEBLO**  
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

**INFORME DEFENSORIAL “RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA  
EMPRESA HARZONE INDUSTRY CORPORATION”**

**(Construcción de la Carretera Porvenir – Puerto Rico)**

***INDICE***

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

**INFORME DEFENSORIAL “RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA  
EMPRESA HARZONE INDUSTRY CORPORATION”**

**(Construcción de la Carretera Porvenir – Puerto Rico)**

**I. INTRODUCCIÓN**

En el departamento de Pando, Provincias de Nicolás Suárez y Manuripi, se encuentran las comunidades de Porvenir y Puerto Rico.

El municipio de Puerto Rico se encuentra a 170 kilómetros al noroeste de Pando y forma parte de la provincia Manuripi, cuenta con 49 comunidades, a las que se accede por tierra y en algunos casos por río, tiene un clima tropical y está cubierto por la selva de la Amazonía.

Con el objetivo de reconstruir el camino entre Puerto Rico y Porvenir, el 14 de mayo de 2016, el presidente Evo Morales participó en la firma del contrato entre la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC) y la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** representada por Rui Qiao Wang, para la construcción del tramo carretero Porvenir - Puerto Rico del Departamento de Pando.

La obra vial de 133,25 kilómetros de longitud demanda al Estado Boliviano una inversión de 155,6 millones de dólares.<sup>1</sup>

El contrato establece la ejecución de la obra por parte de la empresa adjudicataria en un lapso de 2 años, a partir de la orden de proceder.

En tal sentido, se iniciaron trabajos en el mes de septiembre de la presente gestión; y el 28 de octubre de los corrientes se recepcionó denuncias contra la Empresa Harzore Industry Corporation, por la vulneración de derechos humanos de los trabajadores, referentes a la falta de dotación de vestimenta laboral, implementos de trabajo, ausencia de atención médica y seguro médico; en consecuencia se realizó la verificación defensorial en el lugar, con el objetivo de investigar los hechos denunciados.

La intervención defensorial ha permitido evidenciar hallazgos sobre la vulneración de derechos laborales y de seguridad social; los mismos que fueron sistematizados en el presente informe defensorial.

**II. NORMATIVA APLICABLE**

**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 estables, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

---

<sup>1</sup> Periódico del Estado Plurinacional de Bolivia “Cambio” noticia del 14/05/2016, página web <http://www.cambio.bo/> fecha de visita el 07/12/2016.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro medio análogo de explotación que obligue a un 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 tiene privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

#### **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;

## **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 empleado 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 costumbre de la localidad.

**Artículo 9.-** Si se contrata al trabajador para servicios en el 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 en lugar que diste más de dos Kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

**Artículo 53.-** Los periodos de tiempo para el pago de salarios, no podrán exceder de quince días, para obreros y un mes podrán exceder de quince días, para obreros y un mes para empleados y domésticos.

**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, tomará 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 o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

**Artículo 79.-** Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros y aprendices que ocupen, 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 dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explicación 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 las víctimas, hospitalización 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;

### **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, sobre alimentaciones 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 Art. 85° de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario y Art. 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, personería 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 pública, 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 semiautárquicas, 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 No. 13214 del 24 de Diciembre de 1975**

**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.

Reglamento de 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.

### **III. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN**

#### **A) TRAMO 1 A (PROVENIR NUEVO BELÉN)**

El 22 de Noviembre de 2016, se visitaron los trabajos de construcción de la Empresa Harzone Industry Corporation; este tramo cuenta con aproximadamente 25 trabajadores, el centro de trabajo se encuentra ubicado en una propiedad privada llamada "Vista Alegre" del señor Jesús Reis Melena, lugar donde almuerzan los trabajadores y se encuentran construyendo el campamento, donde futuramente vivirán.

#### **Asistencia médica**

Hasta la fecha de la verificación no registraron accidentes laborales, ni los trabajadores padecieron enfermedades de trabajo; sin embargo, no cuentan con un seguro de salud, pese a que les pidieron documentación para su afiliación, a la fecha no los aseguraron.

En el lugar de trabajo no existe una posta de salud o personal médico que pueda atender alguna contingencia médica que se presente, tampoco tienen un botiquín accesible al trabajador, ni seguro social obligatorio por riesgos profesionales.

#### **Protección al personal**

La vestimenta de trabajo proporcionada por la empresa consiste en un pantalón, una camisa, un par de botines y un casco; no todos los trabajadores cuentan con ropa de trabajo, sólo los más antiguos. La gente de la empresa señaló que cada seis meses les dotan de ropa e implementos de trabajo.

Por las características de la labor que realizan, especialmente los ayudantes, requieren de la dotación de bociqueras (tipo barbijo) para protegerse de la inhalación del polvo al que se encuentran expuestos permanentemente y tampoco cuentan con gafas de protección. No les dotaron de ponchillos ni botas de goma, argumentando que cuando llueve paralizan el trabajo.

Existe control por parte de los inspectores sobre la indumentaria de trabajo, bajo la advertencia de ser pasibles a descuentos si no asisten a su fuente laboral con el uniforme de trabajo.

El requerimiento de los trabajadores es de por lo menos dos mudadas de ropa, toda vez que por las características del clima caliente y el trabajo en carretera no es posible usarlo todos los días sin lavarlo.

#### **Servicio de transporte**

Cuentan con un minibús contratado por la Empresa, que traslada diariamente a los ayudantes y operadores de Porvenir-Vista Alegre-Porvenir, cuya salida es a las 07:15 y retorno a las 17:00.

Los operadores de volqueta se van todos los días en las volquetas que ellos mismos manejan, dejando el motorizado en Porvenir. La distancia de Porvenir a Vista Alegre es de 17 Km.

Los funcionarios que viven en Cobija, pagan su pasaje o deben ver la forma de trasladarse diariamente hasta Porvenir para salir con el resto del grupo hacia Vista Alegre.

#### **Contratos de trabajo**

Los trabajadores de mayor antigüedad (3 meses) cuentan con contrato de trabajo, cuya vigencia es hasta diciembre de 2016, hay cuatro trabajadores nuevos que no cuentan con contrato de trabajo, pero sí les pagan.

Los trabajadores cuentan con una copia de su contrato de trabajo, sin embargo, no se encuentra visado por el Ministerio de Trabajo.

Existe disconformidad por los sueldos que perciben, ya que serían los más bajos en relación a otras empresas constructoras que operan en el Departamento Pando, un chofer de

volqueta gana Bs. 3.000 y un operador gana Bs 4.500 y toda vez que el tramo donde se encuentran trabajando está a 10 Km. de la frontera con el Brasil, no se les reconoce el bono de frontera.

### **Días y horario de trabajo**

La jornada laboral es de ocho horas diarias por cinco días a la semana, de lunes a viernes de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00, cuando trabajan horas extras les avisan con anticipación, situación que se encontraría contemplada en el Contrato de Trabajo.

La empresa les entrega a los trabajadores un estipendio diario de Bs. 30 para su alimentación, comprando a Bs 15,00 su almuerzo en el centro del trabajo. No les otorgan refrigerio.

Cuando algún trabajador pide permiso para ausentarse de su fuente laboral, cualquiera sea el motivo, les descuentan medio día de haber.

### **B) TRAMO 1 B (VILLA EL CARMEN-PUERTO RICO)**

Los súbditos extranjeros que se encuentran a cargo del campamento y de los trabajos del tramo llegaron al lugar hace unos 20 días, antes eran otras personas las responsables de manejar al personal y a la empresa.

Los trabajos de construcción de la carretera iniciaron en el mes de septiembre con unas 12 personas, este tramo cuenta actualmente con 20 trabajadores, número que se incrementará a medida que avancen las obras.

El campamento del trabajo se encuentra ubicado en Villa El Carmen donde almuerzan los trabajadores a través de una proveedora de alimentos o en su defecto los trasladan para almorzar a la localidad de Puerto Rico.

### **Asistencia Médica**

Hasta el momento se presentó un caso por enfermedad de chikungunia; sin embargo, la empresa no cubrió los gastos de medicamentos; y un accidente laboral de un trabajador al que se le cayó un palo en la pierna, en el que la empresa tampoco adoptó ninguna acción al respecto.

La empresa no cuenta con un médico o personal de salud, la comunidad cuenta con una posta de salud, pero según los trabajadores carece de medicamentos.

Los funcionarios conocen de la existencia de botiquines en el depósito del centro de trabajo, pero no tienen acceso a ellos.

No cuentan con Seguro Social Obligatorio por riesgos profesionales.

### **Protección al personal**

Se dotó a todo el personal de un casco, un chaleco y un par de botines. El día de la verificación se les proporcionó overoles, pero no a todos. Cuentan con botas de lluvia, no con ponchillos.

Les exigen el uso diario de la vestimenta de trabajo y solamente les dieron una mudada de ropa, no les informaron cada cuanto tiempo se les proporcionará la ropa como tampoco si es adquirida por la Empresa o será descontada de su salario.

### **Servicio de transporte**

La Empresa asume los gastos de transporte y trasladan al personal en camionetas o en volquetas, salen diariamente de Puerto Rico a las 07:15 y retornan a las 18:00. La distancia de Puerto Rico al centro de trabajo es de 18 Km.

## **Contratos de trabajo**

La mayoría de los trabajadores no cuentan con contrato de trabajo, a la fecha se encuentran con un mes de sueldo atrasado; el pago no es puntual, no hay una fecha exacta para efectuarlo. Las personas que firmaron contrato, no tienen copia del mismo.

Existe disconformidad por los sueldos que perciben, ya que serían los más bajos en relación a otras empresas constructoras que operan en el Departamento Pando, un ayudante gana Bs 1.800, un operador de volqueta gana Bs 3.000,00 operador de excavadora gana Bs 4.000 y un operador de moto niveladora gana Bs 5.000,00.

La empresa les informó que en tanto no firmen contrato no contarán con beneficios sociales y que cuando la empresa cuente con abogado se les cancelará.

## **Días y horario de trabajo**

La jornada laboral es de ocho horas diarias por cinco días a la semana, de lunes a viernes de 08:00 a 12:00 y de 14:00 a 18:00. La Empresa les propuso trabajar horas extras que les serán reconocidas en el horario de 08:00 a 12:00 y de 13:00 a 19:00.

## **IV. CONCLUSIONES**

### **1. RESPECTO A LA ASISTENCIA MÉDICA 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 encuentra refrendados por la Declaración Universal de Derechos Humanos y 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, en su 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.

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 Harzone Industry Corporation Ltda. representada por Rui Qiao Wang** no asumió ninguna medida para dotar asistencia médica a los 37 trabajadores que prestan servicios en la construcciones de los tramos carreteros Porvenir – Nuevo Belén y Villa el Carmen - Puerto Rico; toda vez que, no cuentan en los centros de trabajo con los servicios de salud, ni botica para primeros auxilios con implementos necesarios, para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados.

Situación que se agrava, por la conducta que asumió la Empresa de no cubrir los gastos de enfermedad de uno de los trabajadores que padeció Chikungunia; así también, no erogó egresos económicos, por el accidente laboral de otro de los obreros, a quien se le habría

caído un palo en una de las piernas; omisiones que contravienen la obligación del empleador de pagar las indemnizaciones previstas por ley, en casos de accidentes de trabajo.

Consecuentemente, se concluye que la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** incumplió la obligación de adoptar todas las medidas de precaución necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, obreros y demás personal que presta servicios en la construcción de las mencionadas carreteras, siendo responsabilidad de la Empresa contingencias ulteriores, si subsistieran las omisiones citadas.

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 que protege a los asegurados en contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.

Siendo que 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 Art. 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; es deber de la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** afiliar a sus trabajadores dependientes; no obstante, en la verificación defensorial se advirtió que se incumplió dicha obligación, vulnerando el derecho de los trabajadores al acceso al Seguro Social Obligatorio.

## **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 relativos a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en la actividad empresarial; en tal sentido, el Art. 6 establece que la obligación de los empleadores a proveer a los trabajadores, 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.

Al respecto, en la verificación defensorial efectuada la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda** se advirtió que por las características del trabajo, los obreros ayudantes requieren de la dotación de bociqueras (tipo barbijo) y gafas de protección; así como ponchillos y botas de goma para la lluvia; equipos y ropa que no fueron dotados por la Empresa, desatenciones que vulneran la norma citada y no garantizan las condiciones de seguridad laboral, entorpeciendo el desarrollo adecuado del trabajo de los obreros.

En relación, a la obligación del traslado 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, los trabajadores que viven en Cobija informaron que erogan de sus propios ingresos para trasladarse diariamente hasta Provenir, para salir con el resto del grupo hacia Vista Alegre; situación que contraviene la normativa citada, incurriendo la Empresa en omisiones de sus obligaciones referidas al traslado del trabajador.

## **3. RESPECTO A LOS CONTRATOS LABORALES 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 puede acreditarse por todos los medios legales de prueba.

De la información proporcionada en la verificación defensorial; se tiene que los trabajadores del Tramo Porvenir - Nuevo Belén cuentan con contratos de trabajo a excepción de 4 obreros que ingresaron recientemente; sin embargo, en el Tramo Villa El Carmen - Puerto Rico la situación es contraria; toda vez que la mayoría de los trabajadores no cuentan con contratos de trabajo, consecuentemente la Empresa no estaría garantizando, a través de un documento legal, el vínculo que tiene con los obreros del lugar, lo que genera incertidumbre en el trabajador en la asignación de funciones y el derecho a beneficios sociales que establece la ley.

Asimismo, se ha observado que existe demora en el pago sueldos y salarios; e insatisfacción del trabajador por el monto del salario percibido; debido a que es menor con relación al pago de obreros que trabajan en otras Empresas que operan en la ciudad de Pando; escenarios que 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.

#### **V. RECOMENDACIONES**

Considerando que la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** representada por Rui Qiao Wang ha vulnerado derechos de los trabajadores reconocidos por la normativa enunciada, la Defensoría del Pueblo en el marco del Artículo 222, numeral 5 de la CPE y del Artículo 30, parágrafo III, de la Ley 1818; como resultado de las verificaciones defensoriales, emite las siguientes 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 Ibañez) N° 31 de 19 de julio de 2010 adopten las siguientes acciones:

- Exigir a la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** representada por Rui Qiao Wang, cumpla con la obligación de adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores, implementando de manera inmediata los servicios de atención médica y la botica de Primeros Auxilios con implementos necesarios para la inmediata atención en casos de enfermedad y accidentes de trabajo.
- Instruir al Representante de la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** disponer de recursos económicos inmediatos para cubrir gastos de emergencias relacionados a enfermedades y accidentes laborales de los trabajadores. Asimismo, se recomienda que se inste a la parte patronal a la restitución de los gastos erogados por los obreros uno que enfermó de Chikungunia y el otro que sufrió un accidente laboral, ambos trabajadores del tramo carretero Porvenir – Nuevo Belén.
- En cuanto al Seguro Social Obligatorio a corto plazo, se recomienda que se instruya y conmine al Empleador a cumplir con el deber de afiliarse de forma inmediata a sus trabajadores dependientes, considerando que desde el mes septiembre (inicio de trabajo) y hasta la fecha, los 45 trabajadores no cuenta con el Seguro de Salud correspondiente.
- Con relación a la provisión de los equipos, protectores de respiración; así como ropa y otros implementos de trabajo; se exhorte al Representante de la Empresa, la dotación de los mismos, de forma oportuna, suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo desempeñado en la construcción de las carreteras (Porvenir – Nueva Belén; Villa El Carmen – Puerto Rico).
- En cumplimiento al Artículo 9 de la Ley General del Trabajo, se instruya y conmine a la parte patronal a sufragar los gastos razonables de viaje y retorno de aquellos trabajadores que deben erogar recursos económicos para su traslado diario a su fuente laboral, en particular del tramo carretero Cobija – Porvenir.

- Respecto a los contratos laborales y pago oportuno de salarios, se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Empleo y Previsión Social instruya se regularice la firma de los contratos de la totalidad de los trabajadores; a fin de garantizar la seguridad laboral de los obreros, así como los derechos y obligaciones de las partes; a su vez, se comine al pago oportuno de salarios y en casos de dilaciones se impongan las sanciones y multas previstas por ley.
- Realizar inspecciones laborales y técnicas periódicas a las Empresas que funcionan en Bolivia, así como a la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** en las construcciones de la carretera Tramos: Porvenir –Nueva Belén y Villa El Carmen– Puerto Rico; para garantizar el cumplimiento de normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno.
- Realizar el seguimiento de las medidas asumidas por la **Empresa Harzone Industry Corporation Ltda.** 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 cuestión, 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.

