



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

INFORME DEFENSORIAL

RESULTADOS DE LA
VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA
EMPRESA SINOHYDRO
CORPORATION LIMITED
SUCURSAL BOLIVIA



www.defensoria.gob.bo



@DPBoliviaOf



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

**INFORME DEFENSORIAL RESULTADOS DE LA
VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA EMPRESA
SINOHYDRO CORPORATION LIMITED SUCURSAL BOLIVIA**

ABRIL - 2021

Informe Densorial:

RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA EMPRESA SINOHYDRO CORPORATION LIMITED SUCURSAL BOLIVIA

Elaborado por:

ADJUNTORÍA PARA LA DEFENSA Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Edición y corrección de estilo:

Adjuntoría de Promoción y Difusión de los Derechos Humanos.

Impresión:

Defensoría del Pueblo

Producción:

Defensoría del Pueblo.

Oficina Central: Calle Colombia N° 440 – Zona San Pedro.

Central (2) 2113600 – 2112600

Casilla 791

2021

Se permite la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre que no sea alterada y se asignen los créditos correspondientes.

Esta publicación es de distribución gratuita.



Resolución Defensorial N° DP/ADCDH/01/2021
La Paz, 30 de abril de 2021

VISTOS:

El "Informe Defensorial Resultados de la Verificación Defensorial a la Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia", emitido en el marco de la intervención realizada al Proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", ubicado en la carretera "El Sillar", entre Cochabamba y Santa Cruz, elaborado por la Adjuntoría de Defensa y Cumplimiento de los Derechos Humanos en coordinación con la Delegación Departamental de Cochabamba, la información recolectada, los resultados obtenidos y el análisis realizado.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 218, párrafo I de la Constitución Política del Estado establece a la Defensoría del Pueblo como la institución encargada de velar por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales.

Que, el Artículo 222, numeral 3 de la Constitución Política del Estado establece como una atribución de la Defensoría del Pueblo: *"Investigar, de oficio o a solicitud de parte, los actos u omisiones que impliquen violación de los derechos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales, e instar al Ministerio Público al inicio de las acciones legales que correspondan"*.

Que, por su parte, el numeral 5 del citado artículo, faculta a la Defensoría del Pueblo a formular recomendaciones, recordatorios de deberes legales y sugerencias para la inmediata adopción de correctivos y medidas a todos los órganos e instituciones del Estado y emitir censura pública por actos o comportamientos contrarios a dichas formulaciones.

Que, el párrafo I del Artículo 24 de la Ley 870 "Ley del Defensor del Pueblo" de 13 de diciembre de 2016, establece que concluida la Investigación y comprobadas las vulneraciones de derechos, la Defensoría del Pueblo podrá emitir Resoluciones fundamentadas que contengan según sea el caso, recomendaciones, recordatorios, sugerencias o correctivos y censura pública. El párrafo III, establece que, emitida la Resolución, esta será puesta a conocimiento de la autoridad o servidor público.

CONSIDERANDO

Que, mediante la Resolución de la Asamblea Legislativa Plurinacional R.A.L.P. N° 001/2019-2020 de 30 de enero de 2019, la Asamblea Legislativa Plurinacional, conforme el Artículo 12 de la Ley N° 870 del Defensor del Pueblo, designó a la Delegada Adjunta para la Defensa y Cumplimiento de los Derechos Humanos como Defensora del Pueblo a.i. a partir del día siguiente de la emisión de la mencionada Resolución.

Imprime
anverso
y reverso



POR TANTO:

La Defensora del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley N° 870 de 13 de diciembre de 2016.

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el "Informe Defensorial Resultados de la Verificación Defensorial a la Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia"

SEGUNDO: Notificar a las autoridades correspondientes determinaciones defensoriales señaladas en el informe, para su correspondiente pronunciamiento en el plazo de treinta días.

Regístrese y Archívese.



Abg. Nadia Alejandra Cruz Tarifa
DEFENSORA DEL PUEBLO a.i.

ÍNDICE

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	11
II.	ANTECEDENTES	13
III.	NORMATIVA APLICABLE	17
3.1.	NORMATIVA INTERNACIONAL.....	19
3.2.	NORMATIVA NACIONAL	20
IV.	RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN	31
4.1.	VERIFICACIÓN DEFENSORIAL CAMPAMENTO GRUPO 1	33
4.2.	ENTREVISTAS REALIZADAS	36
4.3.	REVISIÓN DE LOS CONTRATOS QUE SUSCRIBE LA EMPRESA SINOHYDRO	36
V.	ANÁLISIS DEFENSORIAL	41
5.1.	RESPECTO A LA SUBCONTRATACIÓN Y TERCERIZACIÓN DEL TRABAJO	43
5.2.	RESPECTO A LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES	45
5.3.	RESPECTO A LA ASISTENCIA MÉDICA Y SEGURIDAD SOCIAL.....	49
5.4.	RESPECTO A LAS CONDICIONES DE ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES	52
VI.	CONCLUSIONES	55
VII.	DETERMINACIONES DEFENSORIALES	59

1



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN

INFORME DEFENSORIAL RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DEFENSORIAL A LA EMPRESA SINOHYDRO CORPORATION LIMITED SUCURSAL BOLIVIA

I. INTRODUCCIÓN

La crisis del coronavirus que se atraviesa a nivel mundial ha afectado profundamente el mercado laboral. Los trabajadores, en especial los que viven en situación de pobreza o con bajos salarios, dependen de sus ingresos económicos laborales para su subsistencia, lo que les obliga a aceptar formas de contratación laboral inequitativas, con altos riesgos para su salud y vida, bajo la premisa de preservar su fuente de ingreso, como medio de sustento de su familia y de su vida.

En este escenario, el empleador tiene el poder de definir los aspectos de la relación laboral con sus trabajadores, lo que le da la potestad de permitir, incluso, acuerdos que implican la renuncia de derechos laborales, al margen de la normativa legal y a sabiendas de las autoridades de Estado, llamadas a proteger y garantizar el trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias.

Uno de estos acuerdos laborales es el trabajo subcontratado o tercerizado, forma de contratación utilizada por empresas privadas que se caracteriza por la contratación de otra empresa o empresario, que se denomina "contratista", para que preste el servicio requerido. A su vez, este "contratista" contrata a un número determinado de empleados, que quedan a sus órdenes para realizar el servicio de mantenimiento en la empresa principal. Los trabajadores "subcontratados o terceristas", en su generalidad, no disfrutan de las condiciones laborales que rigen para los trabajadores de la empresa principal.

Las empresas en Bolivia, generalmente dedicadas al rubro de la construcción, estilan contratar trabajadores para realizar sus actividades normales, a través de otras empresas. Aprovechando esa situación, pagan menores salarios y tampoco cubren indemnizaciones por despidos, ni ofrecen condiciones laborales adecuadas.

Ante las denuncias presentadas en la Defensoría del Pueblo, sobre la existencia de trabajo "subcontratado o tercerizado" en la ejecución del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu" de la Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia, el presente Informe Defensorial tiene el propósito de reflejar las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores "subcontratados o terceristas"; debido al incumplimiento de las obligaciones sociolaborales y medidas de bioseguridad en este proyecto; además de demostrar la necesidad apremiante de intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como instancia de protección de los derechos de los trabajadores.

2



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

SEGUNDA PARTE
ANTECEDENTES



Trabajadores de la Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia

II. ANTECEDENTES

La Defensoría del Pueblo, en el marco de sus atribuciones constitucionales, realiza de forma permanente acciones para precautelar los derechos laborales. Así, en las gestiones 2016 y 2017, tras verificar las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas “Harzone Industry Corporation” y “Railway Construction Corporation (International) Limited (Sucursal Bolivia)” ha evidenciado la vulneración de derechos a la asistencia médica, alimentación, seguridad social; así como la contravención al pago de un salario justo. Al respecto, se han emitido recomendaciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como las de realizar inspecciones laborales y técnicas periódicas a los campamentos, a fin de que las referidas empresas cumplan con todas las precauciones necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, para que ajusten las condiciones físicas, cumplan con el deber de afiliar a los trabajadores dependientes y doten de equipos de protección como ropa e implementos de trabajo, entre otros aspectos.

En la gestión 2016, se realizaron verificaciones defensoriales a los campamentos zafreros de la caña de azúcar en el municipio de Bermejo. Entre los hallazgos, se evidenció que aún persisten figuras como las “cuartas” y los “changueritos”, las cuales se utilizan para pagar menos de lo debido. Pese a las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no se mejoran las condiciones laborales. Otro de los problemas identificados, son las dificultades de algunos patrones para el pago de salarios a los trabajadores. Además, se constató que las determinaciones del Ministerio no son cumplidas por la Federación de Cañeros. Como resultado de la intervención defensorial se emitió el “Informe Defensorial sobre la Verificación a la Zafra de la Caña de Azúcar en el Municipio de Bermejo–Tarija 2016”, que fue aprobado mediante la Resolución Defensorial N° DP/RD/ADCDH/1/2017. Éste recomienda al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social verificar periódicamente las condiciones de trabajo en los campamentos zafreros del municipio de Bermejo con el objeto de eliminar formas de explotación laboral comúnmente denominadas “cuartas”, “changueros”, trabajo infantil y otras análogas; así como realizar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales entre los trabajadores zafreros y la Federación de

Cañeros. Además, hacer cumplir las disposiciones laborales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los zafreros y sus familias; y garantizar la atención de manera inmediata y eficaz de toda denuncia por falta de pago de salarios o similar a los trabajadores zafreros o al personal contratado.

En 2019, la Defensoría del Pueblo ha realizado una investigación en las nueve jefaturas departamentales y 16 jefaturas regionales del trabajo, con lo que alcanzó al 96% del total de esas oficinas. Ella develó, entre los hallazgos más importantes, que no existe un adecuado manejo de libros o cuadernos de registro manual, ni que disponen de medios tecnológicos que faciliten la labor de los Inspectores del Trabajo; incluso, que no existe personal suficiente ni horarios diferenciados para la atención al público. Reveló que tampoco cuentan con procedimientos de conciliación y normativa de regulación, que carecen de planes de capacitación sostenibles en favor de los Inspectores del Trabajo, y que es necesario reforzar los equipos de las jefaturas departamentales y regionales. Estos resultados fueron presentados en el Informe Defensorial "Inspectorías de Trabajo no Garantizan Cumplimiento de Derechos Laborales", aprobado mediante la Resolución Defensorial N° DP/ADCDH/04/2020 de 2 de junio de 2020.

En la presente gestión, el 9 de febrero, se conoció la denuncia de los trabajadores de la Empresa "Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia", proyecto "Hidroeléctrica Ivirizu" Grupo I (Provincia Carrasco – Cochabamba), respecto a la vulneración de derechos laborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas". Ante esta situación, se realizó una intervención defensorial, que ha permitido evidenciar hallazgos importantes sobre la vulneración de derechos laborales y de seguridad social.

La Empresa "Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia" (Sinohydro Bolivia), filial de la estatal China de construcción Sinohydro Corporation, con sede en la ciudad de La Paz, opera en Bolivia desde 2013, donde participa en proyectos de infraestructura vial y de energía. Está en la construcción de la carretera Ichilo-Ivirgarzama, de 63 km, en la provincia de Cochabamba; en la carretera Padilla-El Salto, de 49km, entre las provincias de Tomina y Hernando Siles en el departamento de Chuquisaca; y en la carretera El Sillar, entre Cochabamba y Santa Cruz.

En infraestructura energética, Sinohydro Bolivia se dedica a la construcción del proyecto hidroeléctrico San José, que incluye una represa de regulación, dos centrales de 55 megavatios (MW) y 69 MW, respectivamente, túneles para abastecimiento de agua e infraestructura adicional¹.

En 2017, la Empresa Sinohydro Corporation Limited de China se adjudicó la licitación de la construcción de la represa del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu" (Grupo 1), que se emplazó en la provincia Carrasco del departamento de Cochabamba con 90 metros de altura. Su edificación fue licitada con un precio referencial de 190 millones de dólares estadounidenses.

El proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu" consta de cinco grupos y será desarrollado en cuatro años, con una inversión de más de 549 millones de dólares y aportará 279,9 MW al Sistema Interconectado Nacional (SIN); contará con dos centrales hidroeléctricas, una denominada "Sehucas", que producirá 188,62 MW con tres turbinas "Pelton", y otra que se llamará "Juntas", que generará 64 MW con dos turbinas "Francis".

Las dos estructuras recibirán agua del río "Ivirizu" en una represa de 90 metros de altura y transmitirá la energía eléctrica por medio de una línea de alta tensión de 230 kilovoltios, de 69 kilómetros, a una Subestación Eléctrica, ubicada en el municipio de Mizque. (Fuente: Los Tiempos, Bolivia).

3



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

TERCERA PARTE
NORMATIVA
APLICABLE

III. NORMATIVA APLICABLE

3.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

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 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:

- i) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - a) 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

2 Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

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

3.2. NORMATIVA NACIONAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 9

Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la Ley:

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 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 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 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 que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

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, 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 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, 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 tiene su sede en Bolivia y que gocen de inmunidades y privilegios diplomáticos y
- d) Las que ejecuten trabajos remunerados en moneda extranjera hasta la cuantía que señale el Reglamento.

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 éstos 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.

- LEY N° 545 DEL 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 deberán 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 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 6 m² por cada trabajadora o trabajador;
- b) Las estructuras de pisos, paredes y techos deben estar contruidos 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.

- DECRETO SUPREMO N° 521, 26 DE MAYO DE 2010

Artículo 1 (OBJETO)

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral.

Artículo 2 (INFRACCIONES DE LEYES SOCIALES)

Son consideradas Infracciones de Leyes Sociales, además de las establecidas en la normativa vigente, las siguientes:

- Todo acto que mediante figuras contractuales no laborales encubra relaciones en las que concurren las características de una relación laboral.
- Reclutar y proporcionar fuerza de trabajo, sea manual, intelectual o mixta, con o sin fines de lucro mediante las figuras de subcontratación, tercerización, enganche y externalización o cualquier forma que no cumpla con la normativa sociolaboral.

Artículo 3 (CONTRATACIÓN EN ACTIVIDADES NO PROPIAS DEL GIRO DEL ESTABLECIMIENTO LABORAL)

Toda empresa que requiera contratar a otra, en actividades que no sean propias ni permanentes al giro del establecimiento laboral, deberá incluir obligatoriamente en el contrato, una cláusula que establezca que la empresa contratada dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales respecto a sus trabajadoras y sus trabajadores.

Artículo 4 (RELACIÓN LABORAL EN CASO DE SIMULACIÓN)

Cuando se constituya una relación que simule una modalidad no laboral, pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de trabajo, ésta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos.

Artículo 5 (CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES)

En caso de constatarse la tercerización, subcontratación, externalización, enganche u otras en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral, las trabajadoras y los trabajadores, las

extrabajadoras y extrabajadores en forma personal o mediante su representación sindical, podrán acudir ante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para exigir el cumplimiento de sus derechos sociolaborales.

Los empleadores que ocupen trabajadoras o trabajadores a través de otras empresas, en actividades propias y permanentes al giro del establecimiento laboral, son responsables de todas las obligaciones sociolaborales, así como de los aportes a la Seguridad Social.

Las empresas e instituciones que cedan fraudulentamente en todo o parte sus establecimientos, que estén habilitados a su nombre, a terceristas, subcontratistas, externalizadores, enganchadores y otros, son responsables del cumplimiento de obligaciones sociolaborales.

Artículo 6 (SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO)

En caso de incumplimiento de las disposiciones del presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social procederá con las sanciones por Infracción de Leyes Sociales y dispondrá la restitución de los derechos vulnerados a favor de las trabajadoras y los trabajadores.

- PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD FRENTE AL COVID-19 PARA LOS LUGARES O CENTROS DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y procedimientos de bioseguridad y salud en el marco de la prevención del contagio del COVID-19 para el sector de la CONSTRUCCIÓN.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento está dirigido a todas las industrias del sector público y privado dedicadas a la construcción, en el ámbito nación, departamental y municipal de acuerdo a competencias y corresponsabilidades.

4. ALCANCE

El presente Protocolo de Bioseguridad incluye recomendaciones y lineamientos básicos a considerarse durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19. Las distintas empresas o establecimientos laborales deberán aplicar este protocolo en cada una de sus obras de construcción, las recomendaciones recogidas en el presente documento, las cuales serán de aplicación a sus trabajadores, subcontratas y a todas aquellas empresas que accedan a la obra. Todo ello, sin perjuicio de que, en caso de ser necesario, se individualicen y adapten a la realidad de la obra concreta, dado que algunas medidas dependen fundamentalmente de las características de los espacios de trabajo, de la planificación de tareas que tengan en ese momento o de los medios con que cuenta el centro. Esta individualización y adaptación a la obra concreta podrá formalizarse por la empresa o establecimiento laboral, mediante un protocolo de actuación o mediante anexo que modifique, complete y perfeccione las condiciones adecuadas de trabajo de su empresa y a su vez el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Las empresas deberán garantizar la protección de todo el personal. Se intentará minimizar al máximo las conglomeraciones y favorecer el trabajo individualizado, siempre que las medidas de seguridad y salud lo permitan, estableciendo turnos escalonados de trabajo para reducir el número de trabajadores en las instalaciones, así como la implantación de la jornada continuada evitando la concentración en los vestuarios y aseos, comedores o de los tiempos de comida a pie de obra.

- El ingreso a la obra, así como a las distintas oficinas, deberán contemplar pediluvios y termómetros digitales en la que cada trabajador deberá registrar su nombre, Cédula de Identidad, empresa. Se debe incluir el control de las visitas (personas que accedan puntualmente: proveedores, dirección facultativa, propiedad, comerciales, etc.). Cada empresa designará un responsable diario (generalmente ocupada por el guardia de seguridad) que gestionará su propio registro, debiendo permanecer en la obra a disposición de las/los trabajadores. Esta información se pondrá a disposición del personal técnico a cargo en especial para el responsable de seguridad y/o salud, como medio de prevención correspondiente en caso de contagio. Cada empresa será responsable del cumplimiento de la normativa en materia de datos de carácter personal que resulte de aplicación a los registros citados.
- Instalación de paneles informativos en varios puntos de la obra con las recomendaciones básicas de prevención del contagio frente al coronavirus. A su vez, la empresa informará al personal sobre el contenido del protocolo de actuación o anexo al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), y les hará entrega del mismo, dentro de la formación obligatoria sobre seguridad y salud que deben recibir.
- Disposición de una zona dotada de agua, jabón para el lavado de manos y/o solución hidroalcohólica para su desinfección (siempre que pueda disponerse de la misma). Dispondrán de contenedores para los desechos, que estarán, también disponibles, como refuerzo en determinadas zonas de la obra para evitar desplazamientos largos hasta los servicios higiénicos.
- Incremento de la frecuencia de limpieza y desinfección de las instalaciones de oficinas, aseos, vestuarios, salas de reunión y todas aquellas en las que las y los trabajadores no vayan ataviados con los preceptivos guantes, como mínimo una vez al día. La limpieza se debe realizar especialmente sobre las manijas de puertas, ventanas, perillas de sanitarios, interruptores de luz, barandas (pasamanos), mesas, escritorios, mouse, teléfonos, impresoras, lapiceros de uso común, marcadores biométricos, sillas, mesones, mamparas acrílicas, etc. Se debe realizar la limpieza también sobre las herramientas de trabajo manuales, medios de obra, materiales y andamios que sean de uso compartido. Tras el cambio de usuario, la limpieza se realizará también sobre las herramientas de trabajo manuales, que sean de uso compartido.
- Reorganización en la medida de lo posible del acceso escalonado de trabajadores a la obra.
- Cuando se tenga conocimiento de que en la empresa o establecimiento laboral un trabajador que convive o ha convivido con una persona que ha resultado positivo por el coronavirus o que estuviere aislada preventivamente, desarrolla síntomas respiratorios propios de esta enfermedad (tos, sensación de falta de aire, etc.) o tiene fiebre, se procederá a su aislamiento y aviso a los teléfonos de emergencia sanitarias, designados por el SEDES, aplicándose rigurosamente las recomendaciones y requerimientos de las Autoridad Sanitaria y el servicio de prevención de la empresa.
- Las empresas dispondrán de un termómetro sin contacto homologado que permita medir la temperatura a distancia a disposición de los trabajadores, resguardada por el personal técnico o responsable de Seguridad y/o salud.
- Las tareas debieran organizarse de forma que los suministros de material y/o apoyo sean puntuales y en lo posible en franjas horarias que permitan mantener las distancias de seguridad, advertidas por la Organización Mundial de la Salud.

Para ello, el constructor revisará, y en su caso, reorganizará la planificación de trabajos previstos para identificar las tareas en las que, por su propia naturaleza, no permitan al personal mantener las distancias de seguridad. En éstas, se utilizarán los EPP necesarios para evitar el contagio, debiendo contenerse en el Plan de Contingencias de la empresa o establecimiento laboral o anexo al PSST.

En este sentido, y en la medida de lo posible se recomienda la adopción de medidas como el

- teletrabajo y las videoconferencias, entre otras, para aquellos trabajos en los que existiera la posibilidad, como en el caso de reuniones.

Se deberá disponer de planificación de los turnos de comida que eviten aglomeraciones. Se

- informará a las y los trabajadores de la prohibición de compartir enseres y utensilios para comer o beber, entre otros.

Las empresas, de ser posible, establecerán jornadas de trabajo continuadas con el objeto de reducir el tiempo de exposición del personal en la obra de construcción.

4



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

CUARTA PARTE

RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN

IV. RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN

4.1. VERIFICACIÓN DEFENSORIAL CAMPAMENTO GRUPO 1

El 12 de febrero de 2021, se procedió a realizar una verificación defensorial en el campamento del Grupo 1 "Construcción de la Presa "Sehuenas" y Viales de Acceso, Suministro, Montaje y Puesta en Marcha de los Equipos Hidromecánicos e Instalaciones de la Presa del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", ubicado en la carretera "El Sillar", entre Cochabamba y Santa Cruz, a cargo de la Empresa "Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia", donde se evidenciaron las condiciones laborales y de bioseguridad de los campamentos de los trabajadores de este proyecto. Se advirtieron los siguientes hallazgos:

TRABAJADORES DE LA EMPRESA SINOHYDRO CORPORATION LIMITED SUCURSAL BOLIVIA

La empresa "Sinohydro" cuenta con aproximadamente 279 trabajadores, 220 bolivianos y 59 de nacionalidad China; asimismo, 271 son varones y ocho mujeres, quienes ocupan los cargos de traductoras y personal administrativo.

-CONDICIONES LABORALES Y DE BIOSEGURIDAD

El campamento cuenta con oficinas administrativas, cocina, almacén de alimentos, dormitorios, baños de uso común, los cuales son desinfectados dos veces al día.

Entre las condiciones laborales verificadas, se constató que los trabajadores cuentan con la dotación de equipos, implementos y materiales de trabajo, los cuales son cubiertos por la empresa dos veces al año y son desinfectados de forma manual. Igualmente, los vehículos son fumigados. Además, al ingreso de la obra existe una cámara de desinfección, donde también los trabajadores limpian sus zapatos.

En cuanto a la ropa de trabajo que se les proporciona, cuentan con botines de seguridad, camisa y pantalón, chaqueta de abrigo, botas de agua, guantes de trabajo y cascos industriales; los cuales son dotados periódicamente. Los trabajadores no cumplen con el distanciamiento social, debido a que la naturaleza del trabajo amerita operatividad e interrelación física.

Los equipos de protección personal para la prevención del COVID-19, consistente en barbijos, mascarillas, guantes y gorros desechables tanto para los trabajadores y el personal encargado de la preparación de alimentos, son dotados por la empresa de forma mensual.

La empresa realiza los gastos de la alimentación para todos los trabajadores contratados, que incluyen desayuno, almuerzo (sopa y segundo) y cena. Estos alimentos son servidos en utensilios dotados por la empresa y entregados a los trabajadores por la persona encargada de la cocina, quien cumple con las medidas de bioseguridad, es decir, con el uso de barbijo, guantes, gorro, mandiles y otros. Pese a existir un comedor de uso común, los trabajadores recogen sus alimentos y los consumen en sus habitaciones, manteniendo el distanciamiento respectivo.

Existe dotación permanente de agua para la limpieza de la cocina y baños. Cuentan con lavamanos suficientes, jabón líquido y desinfectantes para uso constante.

Con relación a las condiciones de los dormitorios, la empresa procedió a dotar de elementos básicos para el descanso (catres, colchones, frazadas y otros). Cada habitación mide aproximadamente 4x5 metros y es ocupada entre cinco y seis trabajadores. Estos ambientes son desinfectados una vez al día. Existen letreros informativos para la prevención del COVID-19, los cuales se encuentran expuestos en lugares visibles del campamento.

- ASISTENCIA MÉDICA

El campamento del Grupo 1, a cargo de la Empresa "Sinohydro", cuenta con un consultorio médico y otro odontológico, implementados por la Caja de Salud de las Corporaciones Regionales de Desarrollo (CORDES), que atienden en tres horarios, de 8.00 a 12.00, 16.00 a 18.00 y 19.00 a 21.00. Cada consultorio tiene un botiquín de primeros auxilios, con medicamentos esenciales y equipo de atención médica básica. Asimismo, disponen de una ambulancia para casos de emergencia.

Para la atención médica de trabajadores sospechosos de COVID-19, el médico autoriza el traslado de emergencia a la ciudad de Cochabamba, a fin de que se cumpla con el protocolo de pruebas y atención adecuada. Si resulta positivo, se le proporciona siete días de baja, luego se le realiza un nuevo control. En caso continuar siendo positivo, se amplía la baja por otros siete días, para luego efectuar una nuevo control clínico y radiológico. En cuanto a la toma de pruebas rápidas, la empresa no dispone de estas ni gestiona su aplicación.

- CONTRATOS LABORALES Y SALARIOS

La empresa "Sinohydro" ha suscrito contratos laborales con sus 279 trabajadores, en los que se establecen las condiciones de trabajo, derechos, obligaciones, prohibiciones, tiempo de trabajo, horarios, remuneración, entre otras condiciones laborales; los cuales se encuentran visados por la Jefatura Departamental del Trabajo de Cochabamba.

Respecto al salario y descuentos, en la verificación se evidenció que el 70% de los trabajadores perciben el salario mínimo nacional, sin embargo, a fin de mejorar sus condiciones salariales, los trabajadores ocupan dos horas extras por día. El único descuento que se les realiza es el pago de aportes a las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP's).

En la verificación, se tuvo acceso a un "Contrato de Trabajo por Obra Determinada", suscrita por la Empresa Sinohydro y un trabajador "soldador", en el cual se observó en la cláusula séptima que el monto que se pagará al trabajador asciende a Bs 2.800.- (Dos mil ochocientos 00/100 bolivianos), del cual se descuentan los impuestos, cotizaciones y demás cargas establecidas por ley. Los salarios se cancelan conforme calendario de pago y mes vencido.

TRABAJADORES "SUBCONTRATADOS O TERCERISTAS"

La empresa "Sinohydro" cuenta con seis empresas "contratistas", que tienen a su cargo entre 15 y 25 personas en calidad de "subcontratadas o terceristas" en diferentes funciones. En total son 120 trabajadores, que prestan servicios en construcción (albañiles), mecánica y la señalización de caminos para la circulación del transporte pesado hacia la represa, bajo esa modalidad.

- CONDICIONES LABORALES Y DE BIOSEGURIDAD

La verificación defensorial constató que los trabajadores “subcontratados o terceristas” se encuentran en campamentos a la ladera de los ríos “Ivirizu y Cristal Mayu”, donde se construye la represa “Hidroeléctrica Irvizu”. Cuentan con la dotación de botas, guantes y ponchos para agua, los cuales son provistos dos veces a la semana y que son cubiertos por los empleadores.

Los campamentos donde prestan servicios los trabajadores “subcontratados o terceristas” carecen de cámaras de desinfección y la fumigación no es permanente. Asimismo, los instrumentos de trabajo que se les dota como ser: palas, picotas, mezcladoras de cemento y otras, son insuficientes y de uso común, y tampoco son desinfectados. En las labores cotidianas no guardan el distanciamiento social.

Respecto a los medios de higiene personal, sólo existe un lavamanos o pileta por campamento con suficiente agua; sin embargo, no cuentan con jabón, desinfectantes o alcohol en gel.

Las empresas subcontratadas cubren los gastos de alimentación de sus trabajadores, que incluyen desayuno, almuerzo (sopa o segundo) y cena, pero éstas son insuficientes para el esfuerzo que realizan. El desayuno, almuerzo y cena son ingeridos por los trabajadores en sus dormitorios, o donde ellos consideren adecuado, toda vez que no cuentan con un comedor.

Las cocinas se encuentran en ambientes pequeños improvisados y no son adecuadas para la preparación de alimentos. En el momento de la verificación, los utensilios y enseres se encontraban limpios y ordenados. El personal que prepara los alimentos sólo cuenta con barbijos y no utiliza guantes, mandiles ni gorras desechables.

En cuanto a las viviendas, éstas no disponen de cámara de desinfección. En los dormitorios que miden 4x5, aproximadamente, descansan un promedio de 6 a 10 personas. Asimismo, los ambientes son precarios y están en malas condiciones físicas, algunas con paredes de barro. Respecto al mobiliario, no disponen de catres para dormir, sólo tienen payasas que se encuentran en el piso, lado a lado.

Como equipos de protección personal, se les dota de barbijos de forma mensual. Por otro lado, se observó que en ninguno de los espacios de trabajo y vivienda se implementaron letreros informativos para la prevención del COVID-19.

- ASISTENCIA MÉDICA Y SEGURO DE SALUD

Los trabajadores “subcontratados o terceristas” no cuentan con asistencia médica ni medicamentos básicos para la atención de accidentes de trabajo y casos COVID-19, tampoco tienen un servicio ni personal de salud (médico o enfermera) en el lugar de trabajo. En caso de accidentes, los gastos de atención son cubiertos con sus propios recursos y, si el seguro de la Caja CORDES de la Empresa Sinohydro les presta servicios médicos, éstos deben ser cancelados por el trabajador. Igualmente, carecen de botiquín de primeros auxilios y medicamentos esenciales para casos de emergencias.

En cuanto a la afiliación de un Ente Gestor de Salud, los trabajadores “subcontratados o terceristas” no cuentan con ningún tipo de seguro a corto plazo.

Con relación a las medidas de detección de casos positivos del COVID-19, no se les aplica ninguna prueba rápida; empero, antes de ingresar a trabajar, les exigen presentar su certificado que acredite la negatividad al virus. Tampoco cuentan con protocolos de atención de casos sospechosos de la enfermedad.

- CONTRATOS LABORALES Y SALARIOS

Los trabajadores “subcontratados o terceristas” de ambas empresas subcontratadas no tienen contrato de trabajo y su relación laboral está sujeta a condiciones verbales establecidas por esas compañías.

La forma de pago es pactada verbalmente entre las empresas y los trabajadores “subcontratados o terceristas”. Se cancela por día Bs 87 (Ochenta y siete 00/100 bolivianos) en horario diurno y Bs 100 (Cien 00/100 bolivianos) por trabajos nocturnos; montos que no sufren descuentos, toda vez que no se realizan aportes a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) ni al seguro social a corto plazo. Tampoco se les cancela horas extraordinarias por el trabajo realizado fuera de horario.

4.2. ENTREVISTAS REALIZADAS

El 12 de febrero de 2021, se conversó con el Dr. Róger Flores, Asesor Legal, y el señor Xiaogsen Wang, responsable legal de la Empresa Sinohydro, quienes reconocieron que, a través de los contratos que suscriben con los “contratistas”, permiten la “subcontratación y tercerización”. Asimismo, no informaron sobre las acciones que realizan para la supervisión y fiscalización para el respeto y cumplimiento de la normativa sociolaboral y de bioseguridad de los trabajadores “subcontratados o terceristas”.

A su vez, el Abg. Ernesto Alvarado, Inspector del Trabajo, y el Ing. Rodrigo Patzi, Técnico de Seguridad Industrial, ambos de la Jefatura Departamental del Trabajo de Cochabamba, quienes se encontraban presentes a tiempo de realizar la verificación defensorial, señalaron que realizarán seguimiento a las observaciones identificadas sobre la señalética, falta de extintores y alarmas contra fuego, ausencia de iluminación en el taller mecánico de la Empresa “Sinohydro Limited Corporation Sucursal Bolivia”; empero, no emitieron ningún criterio ni observación respecto a las condiciones sociolaborales de los trabajadores “subcontratados o terceristas”.

4.3. REVISIÓN DE LOS CONTRATOS QUE SUSCRIBE LA EMPRESA SINOHYDRO

La Empresa “Sinohydro Limited Corporation Sucursal Bolivia” suscribe contratos “tipo” con los “contratistas”, los cuales tienen naturaleza civil. Se realizó la revisión del siguiente documento:

CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN PARA SISTEMA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES Y TANQUE DE 1000 m³ EN CHANCADORA GRANDE

NÚMERO DE CONTRATO: IVIRIZU-I-GCFB-92

LA CLÁUSULA PRIMERA está referida a las partes que intervienen en el contrato: por un lado la Empresa Sinohydro Corporation Limited–Sucursal Bolivia, identificada con la Matrícula de Comercio N° 00287954, y Número de Identificación Tributaria (NIT) N° 269830023, señala domicilio en la ciudad de La Paz-Bolivia, calle 10, N° 7812, Edificio EMPORIUM, piso 7, oficina 703-703, zona Calacoto, y a su representante legal Sr. WANG PENGHUI, dominado para efectos del contrato el Contratante; y por el otro, el “contratista”.

LA CLÁUSULA SEGUNDA reconoce que el proyecto está ubicado en la comunidad del Monte Puncu en el departamento de Cochabamba, Bolivia.

LA CLÁUSULA TERCERA determina el alcance y contenido del trabajo, consistente en el proceso de fabricación de acero y su instalación, además de la instalación de la losa inferior, plataforma de apoyo, viga

de anillo, columna de soporte, viga losa superior y muros de sistema de tratamiento de aguas residuales y el tanque de 1000 m³ en chancadora grande, que incluye la carga y la descarga, el transporte y el transbordo en la obra, el amarre, el ajuste fino, la desoxidación, la protección de acero refuerzo fabricado, y todos los trabajos para concluir el amarre de acero de refuerzo; así como el amarre y desamarre de encofrados y andamios, el vaciado y curado del hormigón. Estas tareas no son limitativas.

LA CLÁUSULA CUARTA determina que el plazo será de 60 días, el cual se computará desde el 10 de septiembre de 2020 al 9 noviembre de 2020; y las multas, que ascienden a Bs 2.000 (Dos mil 00/100 bolivianos) por cada día calendario de retraso. Además, estipula que si el contratista no puede completar la tarea programada durante dos semanas consecutivas, el Contratante tiene derecho de cerrar el contrato definitivamente.

LA CLÁUSULA QUINTA determina el precio unitario del contrato y sus contenidos, es decir el monto a cancelar, la obligatoriedad de la factura; y además establece que el monto del pago incluye, entre otros, mano de obra, gastos directos e indirectos, utilidad, impuestos, herramientas menores, transporte de trabajadores, hospedaje, alimentación, horas extras, trabajo nocturno, administración y gestión en la obra, equipos de protección personal, materiales de bioseguridad, aportes a las AFPs, Caja CORDES, beneficios, seguro contra accidentes personales, tratamiento de defectos, curado, reparación y transporte de máquinas y herramientas, entre otros exigidos por la ley boliviana”.

Asimismo, se establece el precio unitario de los siguientes Ítems:

“ACERO DE REFUERZO: El proceso de fabricación de acero de refuerzo según el plano para obtener la aceptación, carga y descarga de acero (manual), transporte de acero a corta distancia, armado de acero, eliminación de óxido (si necesita), acciones necesarias para la instalación de acero, plataforma de construcción, aprobación etc.

VACIADO DE HORMIGÓN DE MUROS: El precio unitario incluye el transporte de encofrados y tubos de acero, la instalación y reforzamiento de encofrados, la limpieza y aprobación del hormigón, el vaciado, la vibración, el enlucimiento de hormigón, el desamarre de encofrados y el curado de hormigón, la limpieza después del desamarre de encofrados y su devolución.

VACIADO DE HORMIGÓN DE MUROS: El precio unitario incluye el transporte de encofrados y tubos de acero, la instalación de andamios, el amarre y reforzamiento de encofrados, la limpieza y aprobación del hormigón, el vaciado, la vibración, el enlucimiento de hormigón, el desamarre de encofrados y andamios, y el curado del hormigón, la limpieza después del desamarre de encofrados y su devolución.

VACIADO DE HORMIGÓN DE PLATAFORMA DE APOYO Y VIGA DE ANILLO: El precio unitario incluye el transporte de encofrados y tubos de acero, la instalación de andamios, el amarre y reforzamiento de encofrados, la limpieza y aprobación de hormigón, el vaciado, la vibración, el enlucimiento de hormigón, el desamarre de encofrados y andamios, y el curado de hormigón, la limpieza después del desamarre de encofrados y su devolución.

VACIADO DE HORMIGÓN DE COLUMNAS, VIGA Y LOSA SUPERIOR: El precio unitario incluye el transporte de encofrados y tubos de acero, la instalación de andamios, el amarre y reforzamiento de encofrados, la limpieza y aprobación de hormigón, el vaciado, la vibración, el enlucimiento de hormigón, el desamarre de encofrados y andamios y el curado de hormigón, la limpieza después del desamarre de encofrados y su devolución”.

LA CLÁUSULA SEXTA prevé la responsabilidad de las partes y establece:

- (1) Supervisar la calidad y los aspectos de seguridad del trabajo realizado por el "contratista". Se deja establecido que se tendrá el derecho de pedir al "contratista" que suspenda y/o rehaga el trabajo, realizado en caso de que éste incumpla con las buenas prácticas constructivas.
- (2) Se encargará del transporte de acero fabricado, encofrados y tubos de acero (Contratista carga y descarga el acero).
- (3) Ofrecer punto de control y plano.
- (4) Supervisar el cumplimiento de equipos de protección personal del "contratista", sino cumple los requisitos, no se permite empezar a trabajar.
- (5) Si el trabajo del grupo del "contratista" no puede cumplir con el progreso de construcción del Contratante, el Contratante puede mandarlo a trabajar en otra área, el Contratante realizará la asistencia y cancelación de acuerdo con las horas de trabajo efectivas, cada hora Bs 20 (incluidas las horas extrahorarias, feriados, el turno de noche, el sábado y el domingo).

"RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA"

- (1) Se encarga de organizar y administrar el personal para llevar a cabo la construcción de acuerdo con el plazo especificado por el Contratante. Al principio, los trabajadores que ingresan no deben ser menos de 15, y depende de la necesidad de la obra para que aumenta el personal. Si trabaja en las dos partes en paralelo, los trabajadores que trabajan en cada tramo no deben ser menos de 10. El Contratante tiene el derecho de exigir al "contratista" aumentar trabajadores de acuerdo con los requisitos del Contratante. Asimismo, tiene el derecho de reducir la cantidad de trabajo del presente contrato, y si no se puede cumplir con el avance del cronograma establecido durante dos semanas consecutivas puede rescindir el contrato.
- (2) Se encargará, fabricar, armar e instalar acero de refuerzo. Si la calidad de la construcción no cumple con los requisitos exigidos por el Contratante, el "contratista" tendrá que modificar a satisfacción del Contratante. Se encargará del transporte de los encofrados y tubos de acero, la instalación de andamios, el amarre y fijación de encofrados, la limpieza y aprobación de hormigón, el vaciado, la vibración, el enlucimiento de hormigón, el desamarre de encofrados y andamios, y el curado de hormigón, la limpieza después del desamarre de encofrados y su devolución.
- (3) Se encargará de la fabricación de acero de refuerzo, carga y descarga de los aceros procedidos, transportar dichos aceros a la obra, se encargará del resguardo de los materiales y máquinas recibidos por parte del Contratante.
- (4) Se encargará del pago de salarios, AFPs, Caja CORDES e impuestos relacionados, seguros contraaccidentes, hospedaje, transporte, alimentación, horas extras, etc., todos los gastos establecidos por ley a sus obreros-trabajadores dependientes.
- (5) Se encargará de dotar a sus obreros-trabajadores dependientes de guantes, zapatos especiales de lluvia, ropa especial de lluvia, entre otros, máscaras antipolvo, mascarillas protectoras, así como el equipo de protección personal y bioseguridad, y uniformes de trabajo que reúnan las exigencias determinadas por la Supervisión. Antes de movilizarse a la obra, deben presentar el resultado de prueba PCR.

(6) Recibirá la capacitación sobre seguridad industrial, y tiene que comprar el seguro contra accidentes para sus trabajadores, enviar una copia del mismo al Contratante, si no lo realiza, se prohíbe el inicio de trabajo. En caso de ocurrir algún accidente por negligencia o culpa del Contratista, éste resarcirá daños y perjuicios al Contratante, eximiéndolo de toda responsabilidad.

(7) Los responsables del "contratista" no pueden salir de la obra en días de trabajo. Sólo en caso necesario, tiene que solicitar al Contratante y tramitar el permiso y designar un representante, el mismo que deberá tener comunicación fluida y constante con el Contratante. El "contratista" asumirá la responsabilidad total de las acciones realizadas por parte de su personal, dicho representante asistirá a reuniones convocadas por el Contratante.

(8) Los trabajadores del "contratista" deben obedecer las normas del sistema de gestión de campo del Contratante, debiendo trabajar con seguridad y de forma civilizada y entregar la planilla de personal y equipo, fotocopia de cédula de identidad, póliza, factura y comprobante de seguro contra accidentes, póliza, certificación, factura y comprobante de caja CORDES, pago a AFP's, etc.

(9) Prohibirse y prohibir a todo el personal, destruir ambientes naturales, pescar, comercializar pieles y cueros de animales silvestres u otras actividades similares sancionadas por ley. El "contratista" debe tomar las medidas de protección más adecuadas para evitar el daño a la vegetación y de objetos permanentes del lugar. En caso de que dichos elementos resulten dañados por negligencia del "contratista", deberá reemplazar los mismos con la aprobación del Contratante y a su vez asumirá todos los gastos que esto ocasione.

(10) La emisión de la factura de ley, antes de cada solicitud de cancelación.

(11) El personal dependiente del "contratista" deberá cumplir con los requisitos de avance del mes anterior, cada primero de mes como uno de los requisitos de pago mensual.

(12) Deberá hacer la entrega del informe de avance del mes anterior, cada primero de mes como uno de los requisitos de pago mensual, cuyo formato será entregado al "contratista".

(13) El "contratista" tiene que devolver los materiales restantes al Contratante después del cumplimiento de construcciones, caso contrario el Contratante podrá descontar bajo el precio de tres veces de compra.

(14) En la construcción del período de lluvia, el "contratista" se encargará de la antisepsia y resguardo de los aceros doblados. Después de la construcción, el "contratista" es responsable de limpiar el lugar de construcción.

LA CLAUSULA SÉPTIMA determina la forma de pago y garantía, estableciendo que el "contratista" para recibir el pago tiene que adjuntar planilla de cancelación de sus trabajadores, aprobado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social (con firma que acredite que han recibido el salario en fotocopia); comprobante de impuestos, certificaciones, pólizas, facturas, comprobantes de los pagos efectuados a la Caja CORDES, AFP's.

LA CLÁUSULA OCTAVA establece las condiciones en las que se procede a la devolución de garantías.

LA CLÁUSULA NOVENA dispone que los trabajos realizados tienen una garantía de seis meses. Si ocurriera que existen problemas de calidad y/o seguridad en los mismos, el “contratista” se encarga de repararlos sin ningún costo para el Contratante.

LA CLÁUSULA DÉCIMA determina la responsabilidad del “contratista” por los materiales, elaboración y construcción de los productos requeridos por el Contratante.

LA CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA está destinada al procedimiento a seguir en caso de incumplimiento del contrato, resolución y resarcimiento de daños emergentes, y las pérdidas ocasionadas, según normativa interna del Contratante.

LA CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA establece que la naturaleza del contrato es de carácter civil, y no implica ningún tipo de relación laboral con el “contratista”, y exime al Contratante de cualquier responsabilidad derivada de disposiciones legales y ordenamiento en materia laboral-trabajo y seguridad social, relativas a sus obreros-trabajadores dependientes.

LA CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA prevé que los casos fortuitos y fuerza mayor serán tomados en cuenta por lo relativo en el Código Civil Boliviano.

LA CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA alienta a los “contratistas” a cumplir el trabajo bajo oferta de ser recontratado o en su caso ser cambiado por otra subempresa. A su vez, alega no tener relación alguna con los trabajadores de las subempresas, en los siguientes términos: “Los conflictos que ocurran durante la construcción entre el ‘contratista’ y sus trabajadores, obreros, dependientes, no tiene relación con el Contratante, por lo que el ‘contratista’ tiene la obligación de resolver por sí mismo los problemas con su personal”.

LA CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA establece los compromisos en el caso del Contratante de pagar puntualmente y el “contratista” a construir según los requisitos de avance y calidad y seguridad exigida por el contratante, de acuerdo con las especificaciones técnica del contratante, en caso de incumplimiento el Contratante se exime de cancelar al “contratista”. Entre otros compromisos, el “contratista” declara conocer que el precio unitario ya incluye todos los gastos de pérdidas causadas por lluvia, paros, bloqueos o construcciones anormales, y no puede pedir al Contratante a pagar otro tipo de costos; asumir la responsabilidad por la pérdida o despilfarro de materiales dotados por el Contratante; a no contratar a menores de edad y a obedecer las instrucciones del Contratante y el personal en el sitio, y la implementación de las tareas de construcción en el sitio según lo planificado por el Contratante; entre otras responsabilidades.

LA CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA establece la normativa a la que se sujeta el contrato suscrito con el contratista, determinando su tratamiento controversial y la vigencia del contrato, así como la solución de controversias.

LA CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA determina el valor del documento suscrito, y establece su carácter público con el reconocimiento de firmas y rúbricas.

LA CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA establece la conformidad de las partes, quienes firman al pie del documento, haciendo constar la fecha de suscripción.

QUINTA PARTE

**ANÁLISIS
DEFENSORIAL**

5



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

V. ANÁLISIS DEFENSORIAL

5.1. RESPECTO A LA SUBCONTRATACIÓN Y TERCERIZACIÓN DEL TRABAJO

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el numeral 1 del artículo 6, reconoce 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 que el Estado tomará las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

La Constitución Política del Estado, en el parágrafo II del artículo 48, menciona que 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.

El Decreto Supremo N° 521, de 26 de mayo de 2010, establece en forma textual: "artículo 1 (Objeto). El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral". Asimismo, el artículo 2 prescribe que son infracciones sociales, además de las establecidas en la normativa vigente: "Todo acto que mediante figuras contractuales no laborales encubra relaciones en las que concurren las características de una relación laboral" y el "reclutar y proporcionar fuerza de trabajo, sea manual, intelectual o mixta, con o sin fines de lucro mediante las figuras de subcontratación, tercerización, enganche y externalización o cualquier forma que no cumpla con la normativa sociolaboral". A su vez, el artículo 4 de la misma norma legal, referente a la relación laboral en caso de simulación, dispone que: "Cuando se constituya una relación que simule una modalidad no laboral, pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de laboral, ésta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos".

Por su parte, el Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, en su artículo 2 sobre la relación laboral, dispone: "De conformidad al artículo Primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador; b) La prestación de trabajo por cuenta ajena y c) La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones".

La Resolución Ministerial N° 446/2009, de 8 de Julio de 2009, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el artículo 1° establece: "Se prohíben las prácticas empresariales que tengan por finalidad evadir el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, a través de las modalidades de subcontratación u otras".

El Decreto Supremo N° 521, de 26 de mayo de 2010, impide de forma taxativa, el régimen de subcontratación o tercerización en cualquiera de sus modalidades laborales, por ser contrarias a los intereses directos del trabajador.

En el presente caso, la empresa "Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia", que lleva a cabo el proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu"-Grupo 1, tiene establecida relaciones laborales con seis empresas "contratistas", que, a su vez, cada una de ellas subcontrataron entre 15 y 25 trabajadores en diferentes funciones, un total de 120 trabajadores "terceristas", quienes prestan servicios en trabajos de construcción (albañiles) y mecánica, así como ayudantes para la señalización en el camino hacia la represa para la circulación del transporte pesado.

De acuerdo con la revisión de los contratos suscritos por la Empresa "Sinohydro" con las empresas "contratistas", se puede evidenciar la determinación de "subcontratación" o "tercerización", según los siguientes hallazgos:

- Las empresas "contratistas" tienen a su cargo las mismas actividades que debe desarrollar la Empresa "Sinohydro", conforme se evidencia en el contrato "tipo" en las cláusulas tercera y quinta, que reconocen la ejecución de trabajos como la instalación de losas, construcción de plataforma de apoyo, viga de anillo, columna de soporte, muros de sistema de tratamiento de aguas residuales, vaciado de hormigones de muros y otros; tareas propias y permanentes para las cuales fue contratada la empresa principal, responsable de la construcción de la presa, túneles, vías de acceso y equipamiento electromecánico. Así, se constata una tercerización del desarrollo laboral.
- Organización y administración del personal para llevar a cabo la construcción de acuerdo con el plazo especificado por el Contratante principal. Asimismo, conforme la cláusula sexta del contrato "tipo" la organización y administración se encuentra a cargo de la Empresa "Sinohydro", que impone incluso la cantidad de trabajadores que deben ser, por lo menos, 15 al inicio de la obra, y si el "contratista" presta servicios en dos tramos, por lo menos, debe contar con 10 obreros. Incluso, la Empresa "Sinohydro" puede reducir la cantidad de trabajo, si el avance no cumple con el cronograma pactado.
- En su cláusula sexta, referente a la RESPONSABILIDAD DE LAS PARTES, acuerdan de forma textual:

"6.1 RESPONSABILIDAD DEL CONTRATANTE

(5) Si el trabajo del grupo de contratista no puede cumplir con el progreso de construcción del Contratante, el Contratante lo manda a trabajar en otra área, el Contratante realiza la asistencia y cancela de acuerdo con las horas de trabajo efectivas, cada hora Bs 20 (incluidas las horas extrahorarias, feriados, el turno de noche, el sábado y el domingo)".

Estos preceptos contractuales expresan la intencionalidad de la empresa "Sinohydro" para la subocupación laboral de los trabajadores "subcontratados o terceristas", que deben realizar labores distintas a las de la empresa principal; sin embargo, desarrollan, en algunos casos, las mismas actividades de los trabajadores contratados por la Empresa Sinohydro. Es más, la empresa puede reducir personal y disponer su reubicación de lugar de trabajo e incluso les cancela de acuerdo con las horas de trabajo efectivo. Estos aspectos develan que los trabajadores "subcontratados o terceristas" se encuentran subordinados y dependen de la Empresa Sinohydro, configurándose así una relación laboral con todos los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, conforme lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 28699.

Por tanto, la empresa "Sinohydro" contraviene lo establecido en el Decreto Supremo N° 521, respecto a las responsabilidades que deben ser efectuadas por las empresas "contratistas" con quienes suscribió contratos laborales, utiliza figuras contractuales que encubren relaciones en las que concurren las características de una relación laboral, a través del reclutamiento de fuerza de trabajo subcontratado, lo que determina la simulación de actividades laborales, previstos en los artículos 1, 2 y 4 del citado Decreto Supremo.

Asimismo, al momento de ser consultado el Asesor Legal de la empresa "Sinohydro", con referencia a la existencia de trabajadores "subcontratados o terceristas" que desempeñan actividades dentro del campamento Grupo 1, el profesional no pudo sustentar las observaciones, reconociendo su existencia.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión, a través del personal de la Jefatura Departamental de Cochabamba en la visita al campamento, pese haber advertido la existencia del trabajo subcontratado y tercerizado como formas de evasión o encubrimiento de relaciones en las que concurren las características de una relación laboral, no asumió acciones para que se investigue y determine sanciones por el incumplimiento a la obligaciones sociolaborales de la Empresa Sinohydro, considerando más aún que estas prácticas empresariales están prohibidas, conforme el Decreto Supremo N° 521 y lo establecido en el artículo 1 de la Resolución Ministerial No. 446/2009, de 8 de Julio de 2009, emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.



Trabajadores "subcontratados o terceristas" de la Empresa Sinohydro.

Por todo lo expuesto, se colige que el Estado, al margen de la normativa que prohíbe cualquier forma de evasión a la normativa laboral, permite que la Empresa "Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia", en el marco de la ejecución del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu"-Grupo 1, aplique la subcontratación o tercerización, en desmedro de los derechos sociolaborales de 120 trabajadores, con lo que propicia la inestabilidad laboral y la renuncia indirecta de sus derechos y contraviene lo proclamado en el artículo 48 de la Constitución Política del Estado y el numeral 1 del artículo 6, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

5.2. RESPECTO A LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, establece que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorio, que le aseguren una remuneración que proporcione un salario de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; así como, el reconocimiento de la seguridad y la higiene en el trabajo. De igual manera, el artículo 9 y 12 de la misma norma, disponen que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social y se comprometen al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

La norma constitucional en el numeral 5 del artículo 9 establece como uno de los fines y funciones esenciales del Estado garantizar el acceso a las personas a la educación, salud y al trabajo. Asimismo, el artículo 46 reconoce que toda persona tiene derecho 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, así como una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, por lo que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

El artículo 67 de la Ley General del Trabajo determina que el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y mortalidad de sus trabajadores, y que debe tomar medidas para evitar las enfermedades profesionales y para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo.

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar establece, en el artículo 6 entre las obligaciones de los empleadores, la de cumplir las leyes y reglamentos relativos a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar, y reconoce que su observancia constituye parte indivisible en su actividad empresarial², así como la de controlar que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse reúnan las especificaciones mínimas de seguridad³, y además de instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios y otros siniestros⁴, proveer a los trabajadores equipos protectores de 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.

La Ley N° 545, de 14 de julio de 2014, ratifica el Convenio N° 167 “Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción”, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en la 75ava. reunión de la Conferencia General, la cual establece en el artículo 13 que 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, deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse donde sea necesario medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo; y además, deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

A su vez, el citado Convenio N° 167 en los numerales 1 y 2 del artículo 30 determina que 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. Igualmente, el empleador deberá otorgar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.

En el contexto de la pandemia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Resolución N° 1/2020 “Pandemia y Derechos Humanos en las Américas”, adoptada, el 10 de abril de 2020, ha recomendado en el numeral 5 de la parte resolutoria proteger los derechos humanos y, particularmente, los Derechos Económicos Sociales y Culturales de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias, debiendo tomar medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales.

En la presente la verificación defensorial al campamento del Grupo 1 del proyecto “Construcción de la Presa “Sehuencas” y Viales de Acceso, Suministro, Montaje y Puesta en Marcha de los Equipos Hidromecánicos e Instalaciones de la Presa del proyecto Hidroeléctrico Ivirizu” de la Empresa Sinohydro, se constató respecto a las condiciones laborales de los trabajadores “subcontratados o terceristas” que prestan servicios en el campamento ubicado a la ladera de los ríos “Ivirizu y Cristal Mayu” que éstos no disponen de cámaras de desinfección y que en ellos tampoco se realiza la fumigación de forma permanente para evitar el

² numeral 1 en el artículo 6 Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

³ numeral 5 en el artículo 6 *Ibíd.*

⁴ numeral 7 en el artículo 6 *Ibíd.*

contagio del COVID-19. Sin embargo, es distinta la condición laboral de los trabajadores contratados por la Empresa "Sinohydro", quienes gozan de medidas de bioseguridad permanentes, aspecto que develan condiciones desiguales para cumplir medidas de prevención de la propagación del virus, con lo que se aparta de las recomendaciones establecidas en la Resolución N° 1/2020, adoptado por la CIDH, referente a "Pandemia y Derechos Humanos en las Américas".

De igual manera, es evidente la falta de protección general a los trabajadores "subcontratados o terceristas", ya que no se contempla la utilización de pediluvios y termómetros digitales al ingreso a la obra; tampoco la instalación de paneles informativos con recomendaciones básicas de prevención del contagio frente al coronavirus, ni el incremento de la frecuencia de limpieza y desinfección de las instalaciones ni el establecimiento de jornadas de trabajo continuadas con el objeto de reducir el tiempo de exposición del personal en la obra de construcción; aspectos que contravienen el Protocolo de Bioseguridad Frente al Covid-19 para los Lugares o Centros de Trabajo del Sector de la Construcción emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el artículo 13 del Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción.

En cuanto a la dotación de instrumentos de trabajo (palas, picotas, mezcladoras de cemento y otras), éstos son insuficientes y, peor aún, son de uso común, sin que se proceda a su desinfección para ser reutilizados. Lo que denota un total descuido e incumplimiento de las obligaciones del empleador de dotar y controlar máquinas, equipos y herramientas que reúnan especificaciones mínimas de seguridad, y tampoco cumple con las previsiones establecidas en el artículo 6 de de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

La entrega de maquinarias, herramientas e instrumentos de trabajo debe realizarse previa desinfección con alcohol de 70% o con algún otro desinfectante, pues estos instrumentos son manipulados por varios trabajadores. El uso de guantes se constituye en una obligación. Estos aspectos fueron recomendados en el Protocolo de Prevención de la COVID-19 para el reinicio de obras, publicado por la Cámara Boliviana de la Construcción; pero, de igual forma, son incumplidos por parte de los empleadores en la Empresa Sinohydro.

La dotación de ropa de trabajo y equipos de protección personal es insuficiente, debido a que sólo se les otorga botas, ponchos, guantes



Ropa de trabajo y condiciones sociolaborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas"

y barbijos, pero carecen de overoles de trabajo, gorras, máscaras faciales y desinfectantes de manos; e incluso si incumplen con el plazo acordado en el contrato se procede al cobro de la indumentaria de trabajo entregada, equipos personales que deberían ser proporcionados por el empleador. Además, éstos deberían estar acorde con los riesgos provenientes de la naturaleza de las actividades laborales que realizan; situación que incumple la empresa "contratista", apartándose de lo previsto en el numeral 14 del artículo 6 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

Por otro lado, la Ley N° 545 de 14 de julio de 2014, que ratifica el Convenio sobre Seguridad y Salud en la construcción de 1988, establece que en todas las actividades de construcción deberán adoptarse 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. Sin embargo, las condiciones laborales que otorga la empresa a los trabajadores "subcontratados o terceristas" no reúnen las medidas mínimas de bioseguridad, los trabajadores no cumplen con el distanciamiento social, ni tienen los equipos de protección personal necesarios. Así la compañía deja en desprotección y expone a este grupo de trabajadores a riesgos de contagio masivo del virus.



Ropa de trabajo y condiciones sociolaborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas"

Por último, se ha constatado que ninguno de los trabajadores "subcontratados o terceristas" cuenta con contratos de trabajo, con lo que se les niega el vínculo legal que dispone las obligaciones del empleador, las funciones del trabajador y la exigibilidad de las condiciones laborales, pese a que la Ley General del Trabajo regula que el contrato de trabajo puede realizarse verbalmente o por escrito y su existencia puede acreditarse por todos los medios legales de prueba. La ausencia de la suscripción de este documento genera inseguridad en la garantía de las condiciones laborales, pues el salario, el tiempo y horario de trabajo fluctúan a discreción del empleador. Se ha evidenciado que los pagos oscilan entre Bs 87 (Ochenta y siete 00/100 bolivianos) en horario diurno y Bs 100 (Cien 00/100 bolivianos) en trabajo nocturno; y que muchos no trabajan todo el mes sino a requerimiento del empleador. Tampoco reciben un pago económico por horas extras, lo que demuestra la inestabilidad laboral y desconocimiento de la jornada laboral; aspectos que quebrantan los principios de protección y estabilidad laboral, proclamados en el numeral 2 del artículo 48 de la Constitución Política del Estado.

En cuanto a las acciones asumidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, pese a encontrarse presente la Jefatura Departamental del Trabajo de Cochabamba en la verificación defensorial, ésta no realizó ninguna supervisión sobre el cumplimiento de las normas sociolaborales, omisión que va en desmedro del derecho al trabajo digno con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, garantizado y protegido por el artículo 48 de la norma constitucional; con lo que demostró una falta de ejercicio de las atribuciones de esta Cartera de Estado, previstas en los incisos a) y s) del artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, referentes a las medidas de protección y garantía del trabajo digno, así como de la vigilancia al cumplimiento de la legislación nacional y convenios internacionales en materia laboral.

5.3. RESPECTO A LA ASISTENCIA MÉDICA Y SEGURIDAD SOCIAL

La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales⁵ reconocen el derecho de toda persona al trabajo digno y a la seguridad social e higiene en el trabajo. Siguiendo esta línea normativa internacional, 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 satisfactorias⁶, derechos que se encuentran refrendados por la normativa especial en materia laboral, que reconoce la obligatoriedad de su cumplimiento para todas las personas naturales o jurídicas radicadas en el país.

La Ley General de Trabajo, norma especial en materia laboral, establece que el “patrono” tiene la obligación a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores, y que debe asumir medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales⁷. A su vez, el artículo 73 de la misma ley ha previsto que las empresas que tengan más de 80 trabajadores tienen la obligación de mantener un servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia.

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar establece la obligación de la empresa de mantener en el propio centro de trabajo uno o más puestos de primeros auxilios (puestos de salud), dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados⁸. 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, que establece que todo trabajador debe contar con un seguro médico⁹. Así también, instituye que las empresas, atendiendo la naturaleza y características de la actividad y el número de trabajadores expuestos, deben constituir en sus centros de trabajo servicios preventivos de medicina del trabajo y departamentos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

Al respecto, la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, ratificada por Bolivia mediante Ley N° 545 del 14 de julio de 2014, prevé como una obligación del empleador garantizar los medios adecuados y de personal apropiado para prestar los primeros auxilios, en caso de accidentes o repentina enfermedad, con la finalidad de dispensar la asistencia médica necesaria¹⁰.

⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales artículos 7,9.

⁶ Constitución Política del Estado, artículo 46.

⁷ Ley General de Trabajo, artículo 67.

⁸ Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar artículo 6, Núm. 30 y artículo 39.

⁹ Código de Seguridad Social, artículo 6

¹⁰ Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, artículo 31.

El Código de Seguridad Social tiene por objeto proteger a los trabajadores y sus familiares en las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte, estableciendo la obligatoriedad de su aplicación para todas las personas nacionales o extranjeras de carácter público o privado radicadas en el país¹¹, a través de las Cajas de Seguro de Salud, las que están encargadas de otorgar el Seguro Social Obligatorio y Asignaciones Familiares para todos los trabajadores.

Siguiendo esta línea, el Decreto Supremo N° 2936, Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción ha previsto que las y los “contratistas”, para la aplicación efectiva de la seguridad y resguardo de la salud en el trabajo, están obligados a afiliar a los trabajadores bajo su dependencia al seguro social obligatorio a corto plazo¹². Con ese fin, el Decreto Ley N° 13214 de 24 de diciembre de 1975, que aprueba las Reformas en el Sistema de Seguridad Social, ha determinado la obligación del empleador de informar al Ente Gestor en el plazo máximo de cinco días de iniciada la labor¹³. En ese sentido, el Decreto Supremo N° 521, de 26 de mayo de 2010, establece que “el contratante” necesariamente debe suscribir en el contrato con “el contratista” las cláusulas que determinen la obligatoriedad de cumplir las exigencias sociolaborales de sus trabajadores subcontratados¹⁴.

El Protocolo de Bioseguridad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social¹⁵ incluye recomendaciones y lineamientos básicos de prevención del COVID-19, que deben ser considerados por las empresas para su aplicación a los trabajadores de todas las empresas de construcción.

Al respecto, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos “CIDH”, el 10 de abril de 2020, ha recomendado a los gobiernos de los Estados miembros proteger los derechos humanos, y particularmente los DESCAs (Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales) de los trabajadores en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias; asegurar las medidas que velen por sus ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales; proteger de los riesgos de contagio del virus, y, en general, dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical, la negociación colectiva, pensiones y demás derechos sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical¹⁶.

En el caso concreto, se tiene que la Empresa “Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia”, radica legalmente en el país para la ejecución del proyecto de construcción de la Represa “Sehuenca”, cuenta con 279 trabajadores contratados, quienes gozan de un consultorio médico y otro dental de la Caja CORDES, a su vez disponen de un botiquín de primeros auxilios con medicamentos indispensables, equipo de atención médica básica, y una ambulancia a su disposición para el traslado de los trabajadores en casos de emergencia.

Respecto a la seguridad social, los trabajadores de la Empresa Sinohydro se encuentran afiliados a la Caja CORDES, con las prestaciones sociales y laborales otorgadas por ley en virtud a los contratos laborales que suscriben directamente con la empresa.

Para la atención médica de casos sospechosos de COVID-19, el médico autoriza el traslado de emergencia del paciente a la ciudad de Cochabamba, en aplicación del protocolo de pruebas y atención adecuada de la empresa.

¹¹ Código de Seguridad Social, artículos 3 y 6, y Reglamento del Código de Seguridad Social, artículo 1,7,9,10,11.

¹² Decreto Supremo N° 2936, Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción artículo 6

¹³ Decreto Ley N° 13214 de 24 de diciembre de 1975, Reformas en el Sistema de Seguridad Social artículo 4.

¹⁴ Decreto Supremo N° 521, 26 de mayo de 2010 artículo 3.

¹⁵ Protocolo De Bioseguridad Frente al Covid-19 para los Lugares o Centros de Trabajo del Sector de la Construcción del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social de 13 de enero de 2021.

¹⁶ Resolución 1/2020 de 10.04.2020 de la CIDH numeral 5.

Sin embargo, la Empresa "Sinohydro" realizó la contratación de seis empresas "contratistas", que tienen alrededor de 120 trabajadores en una situación laboral completamente desigual; toda vez que carecen de un servicio de asistencia médica o de un médico que les preste atención en salud, razón por la cual se ven obligados a cubrir con sus propios peculios la atención médica, pues cancelan al galeno del Seguro de la Caja CORDES de la Empresa Sinohydro el monto de la atención. Estos aspectos demuestran que, pese a la cantidad de trabajadores "subcontrados o terceristas", la empresa niega la garantía de mantener estos servicios de forma permanente y gratuita, y así obstaculiza la protección de la salud y la atención de accidentes y/o enfermedades que puedan presentar los trabajadores en el desempeño laboral, y contraviene las obligaciones previstas en los artículos 46 y 48 de la Constitución y 73 de la Ley General del Trabajo.

Es más, los trabajadores "subcontrados o terceristas" no gozan ni de un servicio básico de salud, siendo que carecen de atención de primeros auxilios y tampoco cuentan con una botica que les permita el acceso a medicamentos imprescindibles, destinados a la atención de emergencias o urgencias que se presenten en el campamento, lo que vulnera los artículos 67 y 93 de la Ley General del Trabajo y el numeral 30 del artículo 6 y artículo 38 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

De la misma forma, los trabajadores "subcontrados o terceristas" no han sido afiliados a un Ente Gestor de Salud, por lo que no cuentan con un Seguro Social Obligatorio a corto plazo, que les garantice el acceso a las prestaciones sociales en caso de enfermedad, accidente de trabajo u otras reguladas por el Código de Seguridad Social y su Reglamento. Lo que es peor, la obligatoriedad de su cumplimiento no es fiscalizada por la Empresa Sinohydro, pese a que los contratos que suscribe con las empresas "contratistas" prevén esta obligación, infringiendo de esta manera lo previsto en el artículo 45 de la Constitución Política del Estado, el artículo 67 de la Ley General de Trabajo, el artículo 6 del Código de Seguridad Social, los artículos 7, 9 y 11 del Reglamento del Código de Seguridad Social, el artículo 4 del Decreto Ley N° 13214 de Reformas en el Sistema de Seguridad Social, el artículo 31 de la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, homologada por Ley N° 545 y el inciso p) del artículo 6 y artículo 8 del Decreto Supremo N° 2936, Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción.

Esta situación descrita se agrava ante la pandemia del COVID-19, porque no se ha aplicado ninguna de las medidas de bioseguridad que ha recomendado la CIDH en la Resolución 1/2020 de 10 de abril de 2020, toda vez que los efectos de este virus son multiplicadores, lo que expone en mayor riesgo a la salud, integridad e incluso la vida de los trabajadores "subcontrados o terceristas", pues además no se aplican las pruebas rápidas de detección de la enfermedad durante el ejercicio de labores y contrariamente se les exige presentar un certificado que acredite la negatividad al virus antes de ingresar al campamento.

Asimismo, no cuentan con protocolos de atención de casos sospechosos de esta enfermedad, tampoco con medicamentos imprescindibles en caso de evidenciarse síntomas de un posible contagio, con lo que se vulnera el numeral 7 del Protocolo de Bioseguridad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de 13 de enero de 2021, el cual describe los lineamientos y procedimientos de bioseguridad y salud en el marco de la prevención del contagio del COVID-19 para el sector de la construcción.

De esta forma, la "Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia" y las empresas "contratistas" vulneran los derechos de los trabajadores a la atención médica gratuita, a la prestación de primeros auxilios, a la filiación y al Seguro Social Obligatorio, que garantizan la aplicación de estos derechos en beneficio de los trabajadores "subcontrados o terceristas", contraviniendo lo establecido en la Declaración Universal

de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, la Constitución Política del Estado y demás normativa vigente, y pueden ser pasibles a sanciones previstas por ley.

En este contexto, se evidencia que el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social no ha realizado ningún tipo de Inspecciones Laborales y Técnicas conforme lo prevé el Reglamento de Inspecciones, aprobado por la Resolución Ministerial N° 346/87, lo que hubiese puesto en evidencia las pésimas condiciones de salud, higiene, seguridad, bienestar y protección contra el COVID-19 en las que se encuentran los trabajadores “subcontratados o terceristas” de los campamentos de la Empresa Sinohydro, con lo que ha infringido lo previsto en los artículos 25 y 26 de la Ley General de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar, y el Protocolo de Bioseguridad Frente al COVID-19 Para los Lugares o Centros de Trabajo del Sector de la Construcción.

5.4. RESPECTO A LAS CONDICIONES DE ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, concordante con el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias. Siguiendo esta posición, la Constitución Política del Estado establece que el Estado debe garantizar a todas las personas el libre y eficaz ejercicio de los derechos humanos¹⁷, así como una alimentación sana, adecuada y suficiente¹⁸, y a un hábitat o vivienda adecuada¹⁹. Respecto al derecho al trabajo, prevé que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, y que es responsabilidad del Estado proteger este derecho²⁰.

A su vez, la Ley General de Trabajo establece que el “patrono” tiene la obligación a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud de sus trabajadores, asumiendo medidas para la vivienda, comedor y alimentación en favor de los trabajadores²¹, extensible a los trabajadores radicados en campamentos, en los cuales los empleadores están obligados a proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores, mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros, dormitorios o vivienda y comedores apropiados para la ingesta de alimentos²².

Es menester señalar que, debido a la existencia de la pandemia del COVID-19, la CIDH ha determinado que los Estados miembros de la OEA deben garantizar la incorporación de las medidas recomendadas para frenarla, de manera prioritaria en los derechos humanos a la alimentación, salud, integridad personal y vida de los trabajadores; así como velar por una distribución y acceso equitativos a los bienes e instalaciones, exigir y vigilar que las empresas respeten los derechos humanos; adopten procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y rindan cuentas ante posibles abusos e impactos negativos sobre éstos²³.

¹⁷ Constitución Política del Estado parágrafo II del artículo 14.

¹⁸ Constitución Política del Estado parágrafo II del artículo 16

¹⁹ Constitución Política del Estado parágrafo I del artículo 19.

²⁰ Constitución Política del Estado numeral 1 del parágrafo I del artículo 46.

²¹ Ley General del Trabajo, artículos 75 y 76 y Decreto Supremo N° 2936, artículos 10 inciso d) y artículo 16.

²² Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, artículo 6, numeral 16 del Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción artículos 16 y 19.

²³ Resolución 1/2020 de 10.04.2020 de la CIDH, numerales 4, 5, 8, 9 y 19. “Pandemia y Derechos Humanos”.

En el presente caso, se ha evidenciado que los trabajadores directamente contratados por la empresa "Sinohydro" gozan de condiciones adecuadas de trabajo; sin embargo, la situación de los trabajadores "subcontratados o terceristas" son diametralmente opuestas. En las habitaciones que miden 4 x 5 m² descansan entre 6 y 10 trabajadores; además éstas son precarias e improvisadas, no tienen catres, ni muebles, y tan sólo disponen de dos payasas. Estas condiciones generan desigualdad entre los trabajadores directamente contratados por la Empresa Sinohydro y los "subcontratados o terceristas". Peor aún, las habitaciones no son desinfectadas y la limpieza está librada a la voluntad del trabajador, situación que se agrava ante el riesgo de contagios de la pandemia y otras enfermedades infecciosas que se incrementan en espacios cerrados, hacinados e insalubres, como se evidenció en la presente verificación defensorial, aspectos que contravienen al artículo 19 del Decreto Supremo N° 2936, Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción.

A su vez, los campamentos de trabajadores "subcontratados o terceristas" no cuentan con un ambiente de comedor adecuado para el consumo de los alimentos; por lo que el trabajador se encuentra forzado a recoger sus alimentos de la cocina para consumirlos en su propia habitación, donde no guardan ningún tipo de distanciamiento social por la ausencia de muebles adecuados para ese fin, o los consumen en cualquier otro lugar, provocando una posible contaminación de los alimentos y perjuicio a su salud, con lo que se incumple lo previsto en los artículos 10 y 16 del Decreto Supremo N° 2936.

Por otro lado, reciben una mala, poca e insuficiente alimentación, que se proporciona a los trabajadores "subcontratados o terceristas", lo que genera un desarrollo laboral descompensado que afecta en gran medida en el desempeño físico de sus funciones. Ante la pandemia del COVID-19, debería fortalecerse con alimentos reconstituyentes conforme lo recomendado por la CIDH, que reconoció que los trabajadores deben tener condiciones de acceso a alimentos nutritivos, pues se encuentran en mayor probabilidad de riesgo de contagio de la pandemia. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación "FAO" señaló que el derecho a una alimentación adecuada comprende los aspectos cuantitativos, cualitativos y de aceptabilidad cultural, y que los Estados tienen la obligación de respetar, proteger, promover, facilitar y materializar el derecho a la alimentación en condiciones de dignidad²⁴; aspectos que incumplen las empresas "contratistas".

La Ley de la Revolución Productiva Comunitaria Agropecuaria, entre sus principios, establece que la alimentación adecuada comprende el acceso permanente a una "alimentación saludable y suficiente para la población". En ese marco, se ha previsto que los alimentos no son una mercancía, sino un derecho humano que influye en las dimensiones social, cultural, económica y política de la vida de las personas y las comunidades, y que reduce la desnutrición en el ciclo de vida de las personas; aspectos que no han sido ni siquiera considerados por las empresas "contratistas" en el proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu" de la Empresa Sinohydro. Se observó la carencia de una alimentación adecuada en los campamentos de los trabajadores "subcontratados o terceristas", situación que atenta con lo establecido en el artículo 16 de la Constitución Política del Estado; el numeral 7 del artículo 6, numeral 13 del artículo 12 de la Ley N° 144 de 26 de junio de 2011; y el Eje Estratégico 2 del Decreto Supremo N° 2167 de 30 de octubre de 2014.

Por otro lado, existe omisión por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, toda vez que no ha realizado inspecciones a los ambientes y dormitorios de los campamentos de los trabajadores "subcontratados o terceristas"; tampoco ha verificado el tipo de alimentación que reciben, incumpliendo el numeral 2 del artículo 2 del Reglamento de Inspecciones de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N°346/87 de 26 de noviembre de 1987.

²⁴ FAO El Derecho humano a la alimentación - www.fao.org/righttofood.



Dormitorios de los trabajadores directamente contratados por la Empresa Sinohydro” vs. dormitorios de los trabajadores “subcontratados o terceristas



6



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

SEXTA PARTE

CONCLUSIONES

VI. CONCLUSIONES

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión, a través de la Jefatura Departamental de Cochabamba, al haber omitido acciones destinadas a supervisar, vigilar y evitar la tercerización del trabajo de la Empresa Sinohydro, permite y encubre formas de evasión de obligaciones sociolaborales de los trabajadores “subcontratados o terceristas” con quienes, la mencionada empresa, mantiene relaciones laborales de dependencia y subordinación, quebrantando lo establecido en el Decreto Supremo N° 521.

Los trabajadores “subcontratados o terceristas” no cuentan con las condiciones mínimas sociolaborales y de bioseguridad, toda vez que sus equipos de trabajo, así como la ropa y equipos de protección personal, son insuficientes. Además, no cuentan con medidas de prevención del COVID-19, en evidente desigualdad con los trabajadores que son contratados directamente por la Empresa Sinohydro.

La Jefatura Departamental del Trabajo de la ciudad de Cochabamba del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social no ha garantizado el cumplimiento de los derechos laborales a:

- La asistencia médica de los trabajadores “subcontratados o terceristas” que desempeñan funciones en el proyecto “Construcción de la Presa “Sehuencas” y Viales de Acceso, Suministro, Montaje y Puesta en Marcha de los Equipos Hidromecánicos e Instalaciones de la Presa del proyecto Hidroeléctrico Ivirizu”, a cargo de la Empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia, pues no se ha pronunciado sobre la carencia de atención médica gratuita, asistencia de primeros auxilios básicos y/o un botiquín equipado con medicamentos esenciales.
- La afiliación a un Seguro Social a Corto Plazo, que brinde la cobertura de atención a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades, en desmedro de este grupo de trabajadores “subcontratados o terceristas”, más aún ha propiciado su desprotección en atenciones sanitarias ante la pandemia del COVID-19. Se advierte la necesidad de afiliación a un Ente Gestor de Seguro Social de Corto Plazo.
- Las condiciones adecuadas de habitabilidad, toda vez que las viviendas que ocupan los trabajadores “subcontratados o terceristas” son precarias e insalubres y hacinadas, donde no se observan las medidas de bioseguridad para evitar contagios de COVID-19.
- La provisión de la alimentación adecuada para los trabajadores “subcontratados o terceristas”, considerando que se les dota alimentos no substanciosos, en cantidades insuficientes que no guardan proporción al desgaste físico que realizan, dejándolos en mayor vulnerabilidad frente al COVID-19.

7



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

SEPTIMA PARTE

DETERMINACIONES DEFENSORIALES

VII. DETERMINACIONES DEFENSORIALES

RECORDATORIO DE DEBERES LEGALES

AL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL:

El deber legal que tienen las Jefaturas Departamentales del Trabajo de cumplir con la ejecución de las inspecciones laborales y técnicas legalmente encomendadas a estas oficinas, en resguardo y protección del trabajo digno en todas sus formas, en cumplimiento de lo establecido en el numeral 1, parágrafo I del artículo 46 de la Constitución Política del Estado; numerales 1, 2, 4, 6, 8 del artículo 26 de la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, y el numeral 2 del artículo 2 del Reglamento de Inspecciones de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial 346/87 de 26 de noviembre de 1987, incisos a) y m) del artículo 86 y siguientes del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009.

RECOMENDACIONES DEFENSORIALES

AL MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL:

Instruir a la Jefatura Departamental del Trabajo de Cochabamba que ejecute inspecciones de manera inmediata para promover y fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto Hidroeléctrico Ivirizu", a cargo de la empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia, de conformidad a lo previsto en el numeral 11 del Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 685/14 del 10 de octubre de 2014, y el Reglamento de Inspecciones de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial 346/87 de 26 de noviembre de 1987.

Iniciar acciones disciplinarias, a fin de determinar responsabilidades de los Inspectores del Trabajo de la Jefatura Departamental de Cochabamba, que no asumieron medidas legales para proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", de conformidad con el artículo 42 del Reglamento de Inspecciones de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial 346/87 de 26 de noviembre de 1987.

Conminar a la empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia, que incorpore a los trabajadores "subcontratados o terceristas" en sus planillas de trabajo, tomando en cuenta que realizan actividades propias y permanentes de la empresa, a fin de reconocer las obligaciones sociolaborales, incluido el salario, aguinaldo y otros, así como los aportes a la Seguridad Social de forma retroactiva, en cumplimiento de los artículos 48 y 123 de la Constitución Política del Estado, artículo 4 de la Ley General del Trabajo y los Parágrafos II y III del Artículo 5 del Decreto Supremo N° 521.

Investigar y emitir la sanción correspondiente a la empresa Sinohydro Corporation Limited Sucursal Bolivia, que ocupa a trabajadoras o trabajadores en calidad de "subcontratados o terceristas", como forma de evasión de obligaciones sociolaborales, en el proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", en cumplimiento de los artículos 1, 5 y 6 del Decreto Supremo N° 521, artículo 5 de la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar y los artículos, 160, 161, 162 del Código de Seguridad Social.

Emitir sanciones por la omisión de la obligación de inscribir en el plazo máximo de cinco días hábiles en la Entidad Gestora, respectiva, a los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", en el marco de lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ley N° 13214 de Reformas en el Sistema de Seguridad Social y artículos 9 y 10 del Reglamento del Código de Seguridad Social, aprobado mediante Decreto Supremo 5315 y en cumplimiento de los artículos 5 y 6 del Decreto Supremo N° 521, de 26 de mayo de 2010.

Adoptar acciones administrativas y judiciales que precautelen los derechos y obligaciones sociolaborales de los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", a efectos de:

- a) Implementar de manera inmediata un servicio permanente de asistencia médica, primeros auxilios y botica, sin recargo ni descuento alguno al trabajador, que beneficie a los trabajadores "subcontratados o terceristas", en cumplimiento del artículo 73 de la Ley General del Trabajo; numeral 30 del artículo 6 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar; parágrafo III del artículo 5 del Decreto Supremo N° 521; y el artículo 31 de la Convención N° 167 de la OIT sobre Seguridad y Salud en la Construcción, ratificado por la Ley N° 545.
- b) Afiliar a la totalidad de los trabajadores al Seguro Social Obligatorio, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 45 de la Constitución Política del Estado, artículos 67 de la Ley General de Trabajo, artículo 6 del Código de Seguridad Social, los artículos 9 y 10 del Reglamento del Código de Seguridad Social, Decreto Ley N° 13214 de Reformas en el Sistema de Seguridad Social, el artículo 31 de la Convención 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, homologada por Ley N° 545, inciso p) del artículo 6 del Decreto Supremo N° 2936, "Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción" y parágrafo III del artículo 5 del Decreto Supremo N° 521.
- c) Proveer de alimentación nutritiva y suficiente a los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto Hidroeléctrico "Ivirizu", conforme lo recomendado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el numeral 5 de la Resolución 01/2020, "Pandemia y Derechos Humanos en las Américas".
- d) Mejorar las condiciones físicas de las viviendas de los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto Hidroeléctrico "Ivirizu", a través de la dotación de catres, colchones y mobiliario necesario, que garanticen condiciones dignas y salubres de habitabilidad, en cumplimiento al inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N° 2936, Reglamento de la Ley N° 545 de Seguridad en la Construcción.
- e) Dotar de ropa, implementos y equipos de trabajo de forma oportuna, suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo con medidas de bioseguridad contra el COVID-19, en cumplimiento del artículo 30 del Convenio 167 sobre Seguridad y salud en la Construcción, aprobado por la Ley N° 545, el numeral 14 del Artículo 6 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y lo establecido en la Resolución N° 1/2020 y el "Protocolo de Bioseguridad frente al COVID-19 para los Lugares Centros de Trabajo del Sector de la Construcción".
- f) Ofrecer trato igualitario en cuanto al salario y pago de horas extras a los trabajadores "subcontratados o terceristas" del proyecto "Hidroeléctrico Ivirizu", en cumplimiento a lo previsto en el numeral 1, parágrafo I del artículo 46 de la Constitución Política del Estado y los artículos 52 y 55 de la Ley General del Trabajo.

g) Regularizar la suscripción de contratos laborales de los trabajadores “subcontratados o terceristas”, a fin de garantizar y dar cumplimiento a las obligaciones sociolaborales de los derechos y obligaciones, en aplicación del artículo 6 de la Ley General del Trabajo.

h) Adoptar de manera urgente todas las medidas de bioseguridad, dotando de equipos de protección personal (EPP) a los trabajadores “subcontratados o terceristas”, implementando cámaras de desinfección en los lugares de trabajo y las viviendas donde descansan, realizando la desinfección de áreas comunes y equipos e instrumentos de trabajo de uso común; y procediendo a la información a través de afiches y letreros sobre la prevención de la pandemia, en aplicación del Protocolo de Bioseguridad frente al COVID-19 para los Lugares o Centros de Trabajo del Sector de la Construcción, aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

DELEGACIONES DEFENSORIALES DEPARTAMENTALES Y COORDINACIONES REGIONALES

LA PAZ

Calle Capitán Ravelo N° 2329
Edificio Excelsior Piso 5
Telf.: (2) 2113588

ORURO

Calle Soria Galvarro N° 5212 entre Tupiza y León
Telf.: (2) 5112471 - 5112927

COCHABAMBA

Calle 16 de Julio N° 680 (Plazuela Constitución)
Telf./Fax: (4) 4140745 - 4140751

SANTA CRUZ

Calle Andrés Ibañez N° 241
Telf./Fax: (3) 3338808 - 3111695

BENI

Calle Félix Pinto N° 68 entre Suárez y 18 de Noviembre
Telf.: (3) 4652200 - 4652401

PANDO

Calle Cochabamba N° 86, detrás del templo
de Nuestra Señora del Pilar
Telf.:/Fax: (3) 842 3888 - 71112900

TARIJA

Calle Ingavi N° 789 Esq. Ramón Rojas, El Molino
Telf./Fax: (4) 6112441 - 6116444

YACUIBA

Calle Juan XXIII S/N entre Martín Barroso y Cornelio Ríos
Telf.: (4) 682 7166 * Fax: (4) 6822142

DESAGUADERO

Av. La Paz Esq. Calle Ballivián
S/N (Ex local Suipacha)

EL ALTO

Av. Juan Pablo II N° 75 (Altura Cruz Papal)
Telf.: (2) 2112572 - 211 2573 * Fax: (2) 2119808

CARANAVI

Calle Tocopilla S/N Edif. COSAPAC Piso 1
Telf./Fax: (2) 8243934

LLALLAGUA

Calle Oruro N° 33 entre Bolívar y Cochabamba
Telf./Fax: (2) 5821538

CHAPARE

Calle Hans Grether N° 10
Telf./Fax: (4) 4136334

PUERTO SUÁREZ

Av. 6 de Agosto N° 29 entre La Paz y Santa Cruz
Telf. 67290016

RIBERALTA

Av. Plácido Méndez, Plácido Molina, Gabriel René Moreno y
Cosme Gutierrez Manzano 59, Zona A, Distrito 1
Telf.:/Fax: 73993148

SUCRE

Calle J.J. Pérez N° 602 Esq. Trinidad
Telf./Fax: (4) 6916115 - 6918054

POTOSÍ

Av. Serrudo N° 143 Esq. Arce, Edificio Renovación (interior)
Telf./Fax: (2) 6120805 - 6124744

MONTEAGUDO

Barrio Paraiso, Avenida Costanera S/N.
Telf. (4) 6473352

LA PAZ

Oficina Central: Calle Colombia

N° 440 Zona San Pedro Central (2) 2113600 2112600 * Casilla 791

