

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS**



TESIS DE GRADO

**“LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE LA
CONSTRUCCIÓN COMO EFECTO DE LAS POLÍTICAS
ECONÓMICAS”**

(Tesis para optar el grado licenciatura en derecho)

POSTULANTE: *LINA KELA FRANCO IBAÑEZ*
TUTOR: *Dr. IVÁN CAMPERO VILLALBA*

*La Paz – Bolivia
2010*

DEDICATORIA

A mi esposo David Portugal a quien amo y agradezco por su infinito apoyo y comprensión brindada en todo momento.

A mi hija Julia Elena, que es mi fuente de inspiración, amor y cariño; para que en un futuro éste trabajo le sirva de incentivo y ejemplo.

A mis padres porque me permitieron ser una mujer de bien.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios quien habita en mi corazón y guía mis pasos en todo momento.

Y un sincero agradecimiento al Dr. Iván Campero por su valiosa colaboración en la elaboración de este trabajo como mi asesor, y mi profundo aprecio por su calidad humana, que Dios lo proteja en su caminar.

RESUMEN ABSTRACT

En el transcurso de los últimos años, se ha evidenciado con preocupación, un masivo incremento de accidentes laborales, principalmente en el área de la construcción, debido a que la mayoría de estos trabajadores provienen del sector rural y áreas marginales, consecuentemente no cuentan con el aprendizaje formal y carecen de los conocimientos esenciales de lo “que deben hacer y cómo hacerlo”, tanto en sus labores cotidianas, como en el desconocimiento de sus derechos laborales. Pero, fundamentalmente como consecuencia de la aplicación de la Política Económica, a través del D.S. 21060, cuyo principal propósito era lograr la estabilidad económica del país. Sin embargo, inmediatamente y en el corto tiempo, las repercusiones de este modelo se reflejaron desfavorablemente en los diferentes estratos sociales del país, y muy particularmente en la clase obrero-asalariada, que sufre sus efectos, como consecuencia del decreto que deja en libertad de acción a los empleadores para el despido de trabajadores, resultando contraria a sus derechos e intereses, inclusive violando mucho de los artículos dispuestos en la anterior Constitución Política del Estado que establecía derechos y beneficios en favor de los trabajadores, y, aún más, con la nueva Constitución que implementa el carácter social del trabajo, razón para que se pueda construir una nueva estructura normativa laboral en concordancia con esta nueva Constitución y sus respectivos decretos. Además, las políticas sociales y económicas deberían tender a la estabilidad y seguridad de los trabajadores de la construcción, siendo el Estado el principal estamento de la tutela y protección del trabajador; ya que por ser víctima de una contingencia laboral el trabajador es susceptible de despido al ser improductivo, o desempeñar su labor con menor eficiencia.

“LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN COMO EFECTO DE LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS”

Portada
Dedicatoria
Agradecimientos
Resumen Abstract

ÍNDICE

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	1
2. PROBLEMATIZACIÓN	3
3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS	4
3.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA	4
3.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL	4
3.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL	4
4. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS	4
5. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS	5
5.1 OBJETIVO GENERAL	5
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
6. MARCO TEÓRICO	6
7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	8
7.1 VARIABLES	8
7.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:	8
7.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE:	8
8. MÉTODOS QUE FUERON UTILIZADOS EN LA TESIS	8
8.1 MÉTODOS GENERALES	8
8.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS	9
9. TÉCNICAS QUE FUERON UTILIZADAS EN LA TESIS	10

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA DE LA TESIS

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO	12
1.1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO	12
1.1.2 HISTORIA DEL TRABAJO	13
1.2 REFERENCIA HISTÓRICA DEL DESARROLLO DE LAS FORMAS DE TRABAJO	15
1.2.1 EN EL INCARIO	15
1.2.2 EN LA COLONIA	16

1.2.3 DURANTE LA REPÚBLICA	17
1.3 RESEÑA HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES EN BOLIVIA	18
1.4 REFERENCIA HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA	20
1.5 RESEÑA HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA	22
1.6 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA VIDA POLÍTICA NACIONAL ...	26
1.6.1 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL RETORNO A LA DEMOCRACIA	28
1.6.2 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DESPUÉS DE 25 AÑOS DE VIDA DEMOCRÁTICA	29
1.7 REFERENCIAS HISTÓRICAS DE ACCIDENTES	31
1.7.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS LEGALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO	33
1.8 LOS RIESGOS CONSECUENCIA DEL TRABAJO	36
1.9 HISTORIA DE LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL	38
a) Primera Generación de Normas (1919-1944)	39
b) Segunda Generación de Normas (1944-1952)	40
c) Tercera Generación de Normas (1952-2000)	41

CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

2.1 MARCO CONCEPTUAL	42
2.1.1 CONCEPTO DE ESTADO	42
2.1.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	42
2.1.3 CONCEPTO DE ACCIDENTE	44
2.1.4 CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	44
2.1.5 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN	46
2.1.6 DEFINICIÓN DE RIESGO	46
2.1.7. DEFINICIÓN DE RIESGO LABORAL	46
2.1.8 DEFINICIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	47
2.1.9 VISIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	47
2.1.10 DEFINICIÓN DE SEGURO SOCIAL	48
2.1.11 DEFINICIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL	49
2.2 MARCO TEÓRICO	50
2.2.1 EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA	50
2.2.2 LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN	52
2.2.3 SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE OBRAS	53
2.2.4 EL RIESGO LABORAL EN BOLIVIA	55
2.2.5. PAUTAS DE CÓMO OCURREN LOS ACCIDENTES DE CONSTRUCCIÓN	57
2.2.6 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS	58
2.2.7 LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD	59
2.2.8 LA PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN, IMPERATIVOS PARA LA SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN	62
2.2.8.1 PLANIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS DE LA CONSTRUCCIÓN ...	62
2.2.8.2 COORDINACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	64
2.2.9 CONSECUENCIA DEL MODELO ECONÓMICO NEOLIBERAL EN BOLIVIA ..	66

2.2.10 EL NUEVO ESTADO PLURINACIONAL Y EL DERECHO LABORAL	69
2.3 BASES DOCTRINALES QUE FUNDAMENTAN LA PROTECCIÓN RESPECTO A ACCIDENTES DE TRABAJO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.	73
2.3.1 LA TEORÍA DE LA CULPA Y LA FUERZA MAYOR	74
2.3.2 LA TEORÍA DE LA INVERSIÓN DE LA PRUEBA	75
2.3.3 LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL	76
2.3.4 LA TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL	77
2.3.5 LA TEORÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	78
2.3.6. TEORÍA DE LA CORRESPONSABILIDAD	79

**CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO**

3.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL (C.P.E) Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES	82
3.2 LEYES QUE LEGISLAN SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN BOLIVIA	84
3.2.1 LEY DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 1896	84
3.2.2 DECRETO LEY DE 1939 (PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO)	84
3.2.3 LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU DECRETO REGLAMENTARIO	85
3.2.4 LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR	86
3.2.5 LEY GENERAL DEL TRABAJO: LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	89
3.2.6 EL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL	92
3.2.7 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	95
3.3 DECRETOS SUPREMOS	103
3.3.1 DECRETO SUPREMO DEL 28 DE MAYO DE 1927	103
3.3.2 DECRETO REGLAMENTARIO DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DE 19 DE ENERO DE 1924 RESPECTO A LA CAJA DE GARANTÍA	106
3.3.3 DECRETO SUPREMO No. 15842 DEL 26 DE SETIEMBRE DE 1978	107
3.3.4 EL DECRETO SUPREMO 21060 EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	107
3.3.5 EL DECRETO SUPREMO 28699 DE 1º DE MAYO DE 2006	109
3.3.6. EL DECRETO SUPREMO 0107 DE 1º DE MAYO DE 2009	112
3.3.7. EL DECRETO SUPREMO 0108 DE 1º DE MAYO DE 2009	114
3.4 RESOLUCIONES MINISTERIALES	116
3.4.1 RESOLUCIÓN MINISTERIAL 120/81 DEL 26 DE MAYO DE 1981	116
3.5 REGLAMENTACIONES ESPECIALES	117
3.5.1 CRITERIOS DE LA OIT Y LEGISLACIÓN RECIENTE SOBRE EL TEMA	117
3.5.2 REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA OIT DE 1992, SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN	118
3.5.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	120
3.6. LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	122
3.6.1 LEGISLACIÓN CHILENA	122
3.6.2. LEGISLACIÓN ARGENTINA	124
3.6.3. LEGISLACIÓN COLOMBIANA	126

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE BOLIVIA	128
4.1.1 GENERALIDADES	130
4.1.2 ORFANDAD DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	132
4.1.3 IMPLICACIONES SOCIALES	134
4.1.4 RIESGOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	136
4.1.5 CARACTERÍSTICAS Y GENERALIDADES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	139
4.2 ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN BOLIVIA RESPECTO A LA PROTECCIÓN JURÍDICA EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.	141
4.2.1 LA SITUACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL NEOLIBERALISMO Y DE LA POLÍTICA ECONÓMICA	141
4.2.2 IMPLICANCIAS DEL NEOLIBERALISMO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO	144
4.3 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DESDE DOS OPTICAS: TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL	149
4.3.1 PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	151
4.3.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN ...	151
4.3.1.2. INGRESO MENSUAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN	153
4.3.1.3 FRECUENCIA CON QUE OCURREN LOS ACCIDENTES	154
4.3.1.4 ACCIDENTES MAS FRECUENTES	156
4.3.1.5 MOTIVOS POR LOS QUE SE PRODUCEN ACCIDENTES	158
4.3.1.6. DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL POR PARTE DE LA EMPRESA	160
4.3.1.7. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES CON LOS EQUIPOS DOTADOS	162
4.3.1.8. CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR SOBRE LAS NORMAS QUE LO PROTEGEN EN SU ACTIVIDAD LABORAL	164
4.3.1.9 AFILIACIÓN A LA CAJA NACIONAL DE SALUD	165
4.3.1.10. ACTITUD DE LA EMPRESA O EMPLEADOR CUANDO OCURREN ACCIDENTES DE TRABAJO	167
4.3.1.11. RAZONES POR LOS QUE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO NO SON ASUMIDOS DEBIDAMENTE POR EL EMPLEADOR	169
4.3.1.12. ACCIONES PARA EVITAR ACCIDENTES DE TRABAJO Y BRINDAR ATENCIÓN DEBIDA A LOS ACCIDENTADOS DE PARTE DE LOS EMPLEADORES	171
4.3.1.13 BENEFICIOS QUE OTORGA EL EMPLEADOR EN CASO DE RETIRO O RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR	173
4.3.1.14. AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR A ALGUNA AFP PARA SU RENTA DE VEJEZ	175
4.3.1.15. OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS PROMULGADOS POR EL ACTUAL GOBIERNO SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES	176

4.3.2 PERCEPCIÓN DE ABOGADOS LABORISTAS EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	178
4.3.2.1 CALIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS ABOGADOS	178
4.3.2.2 OPINIÓN RESPECTO DE LA LEY DE HIGIENE, SEGURIDAD Y BIENESTAR	180
4.3.2.3 OPINIÓN RESPECTO DE LOS DERECHOS QUE OTORGA LA LEY LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN	182
4.3.2.4 OPINIÓN SOBRE EL PAGO DE 24 SUELDOS CUANDO SE PRODUCEN ACCIDENTES DE TRABAJO	184
4.3.2.5 CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 46 Y 48 DE LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	185
4.3.2.6 CAUSAS PARA LA INOBSERVANCIA DE LAS LEYES LABORALES VIGENTES	187
4.3.2.7. EXISTENCIA DE BASE JURÍDICA PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	189
4.3.2.8. OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS PROMULGADOS POR EL ACTUAL GOBIERNO SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES.	191
4.4 INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY LABORAL RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN	193
4.5 PAUTAS PARA MEJORAR LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRA ACCIDENTES DE TRABAJO.	196
4.6. PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES EN LA CONSTRUCCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR	202
4.7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN	203
4.8. PAUTAS PARA EVITAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, LOGRANDO EN EL TRABAJADOR UNA CULTURA DE SEGURIDAD	207
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	211
CONCLUSIONES	211
RECOMENDACIONES	215

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE LA PAZ

ANEXO 2

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS LABORISTAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

“LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN COMO EFECTO DE LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS”

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La construcción es uno de los más importantes sectores de actividad económica, tanto por su contribución a la riqueza de los países, como por los puestos de trabajo directo e indirecto que genera; y es también uno de los sectores donde el riesgo de accidentes de trabajo es mayor.

Pero la pérdida de salud de los trabajadores, en forma de lesiones, incapacidades permanentes o muertes producidas por los accidentes, no es la única consecuencia de unas deficientes condiciones de seguridad en las obras de construcción. La falta de políticas adecuadas para este sector en el trabajo de las obras supone también aumentos importantes en los costos de producción, pérdidas de productividad y de calidad, e incumplimientos en los plazos de entrega de la obra terminada; todo lo cual, en definitiva, se traduce en pérdidas de competitividad para las empresas del sector.

Interesa asimismo señalar que el tema desde el punto de vista jurídico en el sector de la construcción no es solamente importante por ser ésta una actividad especialmente peligrosa sino también, y sobre todo, porque la prevención de los accidentes de trabajo en las obras exige de una gran especificidad, tanto por la naturaleza particular del trabajo de construcción, como por el carácter temporal de los centros de trabajo (las obras) del sector.

En el transcurso de los últimos años, se ha evidenciado con preocupación, un masivo incremento de accidentes en el trabajo, principalmente en el área de la construcción, debido a diversas causas que fueron identificadas y analizadas en el transcurso de la investigación, pero fundamentalmente como consecuencia de la aplicación de la Política Económica, a través del Decreto Supremo 21060 de Agosto de 1985, cuyo principal propósito fue lograr la estabilización económica del país. Sin embargo, inmediatamente y en el corto tiempo, las repercusiones de este modelo se reflejaron desfavorablemente en los diferentes estratos sociales del país, y muy particularmente en los sectores de bajos ingresos económicos con efectos alarmantes, aún cuando en términos macroeconómicos se haya alcanzado una relativa estabilización.

De la misma forma, la medida estatal, repercute gravemente en la clase obrero-asalariada del país, que sufre sus efectos, como consecuencia del decreto que deja en libertad de acción a los empleadores para el contrato o despido de trabajadores. La práctica de la libre oferta y demanda para los trabajadores del sector asalariado, resultó contraria a sus derechos e intereses, inclusive violando muchos de los artículos dispuestos en la anterior Constitución Política del Estado que establecía derechos y beneficios en favor de los trabajadores, y, aún con la nueva Constitución que resulta ser incompatible con la misma.

Por otra parte, la normatividad vigente en el país sobre el seguro contra accidentes para los trabajadores, en la práctica, desde 1985 ha resultado nula, dejando desprovistos de protección y amparo a este importante sector de trabajadores del país. Con el nuevo gobierno a través del Decreto Supremo No 0107 del 01 Mayo 2009, se pretende garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la

modalidad de éstas.

Esta situación, que se vino dando, como un problema que pone en serios riesgos y en peligro constante la vida de los trabajadores, tiene que llamar la atención de las autoridades, a fin de que pueda respetarse la legislación laboral o se pueda estructurar una nueva normativa en el campo de los accidentes de trabajo, acorde con la realidad y con las necesidades y derechos de los trabajadores, particularmente de la construcción, brindando la seguridad necesaria par realizar su labor.

2. PROBLEMATIZACIÓN

Considerando los argumentos anteriores, las preguntas que formulan el presente trabajo de investigación, son las siguientes:

¿Cómo inciden las políticas económicas en los accidentes de trabajo dentro del área de la construcción?

¿Cuáles son las bases doctrinales que fundamentan la protección respecto a accidentes de trabajo en favor de los trabajadores de la construcción?

¿Cómo es la normatividad vigente en Bolivia respecto a la protección jurídica que existe en relación a los accidentes de trabajo a favor de los trabajadores de la construcción?

3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS

3.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA

La delimitación temática se circunscribe dentro del ÁREA LABORAL y la SEGURIDAD SOCIAL

3.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Se tomó en cuenta, información de carácter retrospectivo, desde 1985 que fue cuando se implantó la política económica del 21060, hasta el año 2008 de los cuales se cuenta con estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se realizó tomando en cuenta, el ámbito geográfico de la ciudad de La Paz, del Estado Plurinacional de Bolivia.

4. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS

Las dimensiones que ha tomado en la actualidad el riesgo a que se exponen los trabajadores de la construcción al poner en peligro sus propias vidas, amerita una seria investigación que pueda permitir en el futuro alcanzar una nueva normativa que los proteja y ampare conforme a la nueva Constitución Política del Estado.

Si bien existen normas específicas en cuanto al seguro de los accidentes de trabajo, éstas no se aplican cuando se presentan estos casos. De manera, que es necesaria también analizar las causas por las cuales no se cumplen las leyes, y las causas por las que los órganos correspondientes no hacen cumplir

las mismas.

Por otra parte, la mala reglamentación de la Ley permite por ejemplo, la contratación del obrero a título de "trabajador temporal", lo cual se realiza normalmente con el fin de evadir la Ley y no otorgarle al trabajador los derechos que le corresponde. De esta manera, se lo está convirtiendo al trabajador, paulatinamente en un instrumento de trabajo comparado con una máquina, y negándosele el trato humano que debería recibir. Este, es otro de los problemas que requieren de una urgente reformulación de las normas vigentes en cuanto al tema se refiere.

Es la necesidad de analizar objetivamente este delicado problema, lo que ha motivado llevar adelante esta investigación, cuyos resultados podrán servir de base o simplemente de referencia en la estructuración de una nueva legislación en el campo de los accidentes de trabajo, que puedan brindar protección y seguridad a los trabajadores del país.

5. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS

5.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar de que manera incide y cuales son los efectos que tienen las políticas económicas en los accidentes de trabajo en el área de la construcción.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las bases doctrinales que fundamentan la protección respecto a accidentes de trabajo en favor de los trabajadores de la construcción a partir de la política económica de 1985 y la actual coyuntura de cambio.
- Investigar críticamente la normatividad vigente en Bolivia respecto a la protección jurídica que existe en relación a los accidentes de trabajo a favor de los trabajadores de la construcción.
- Proponer pautas de mejoramiento respecto a la protección del trabajador de la construcción contra accidentes de trabajo.

6. MARCO TEÓRICO

Todo lo relativo a la esencia del Estado ha sido siempre uno de los problemas fundamentales de la vida política de toda sociedad dividida en clases.

En su famosa conferencia "Acerca del Estado", pronunciada en 1919, Lenín decía que después del triunfo de la revolución socialista "la cuestión relativa al Estado ha adquirido una mayor importancia y puede decirse que se ha convertido en el foco de todos los problemas políticos y de todas las discusiones políticas de la actualidad".¹

De ese tiempo a este, los modelos económicos y políticos han ido evolucionando a través de la historia, conforme a los intereses de los grupos dominantes hasta consolidar predominantemente modelos de corte liberal, como es el caso del

¹ V. I. LENIN "Acerca del Estado". En Obras Completas. t. 29 pag. 4,7.

Estado boliviano. Tras la consumación de importantes acontecimientos como la disolución de la Unión Soviética, y la caída del Muro de Berlín, las políticas de los países se ven alentadas hacia la adopción de modelos con características netamente liberales.

"Todo Estado defiende siempre determinado régimen económico de la sociedad dividida en clases, determinado sistema de relaciones de producción. Pero en la defensa y robustecimiento de uno u otro sistema de reacciones de producción de la sociedad dividida en clases se halla interesada, precisamente, la clase social que en el sistema dado de relaciones de producción es económicamente dominante".²

Cada Estado representa en sí una forma de organización de la sociedad con cuya ayuda la clase dominante defiende sus intereses principalmente económicos. Es en este escenario que el Estado construye sus normas para proteger sus intereses a costa de sectores importantes, como es el caso de los trabajadores en general.

De esta manera, surge la necesidad de reivindicar al trabajador en sus derechos y seguridad que requieren para desarrollar con eficiencia su labor. Condiciones que debieran ser analizadas para desembocar en el perfeccionamiento de las normas vigentes, particularmente en cuanto se refiere a los accidentes de trabajo, cuidando que ello se produzca en coherencia con el modelo imperante en el país, pero también recogiendo el sentimiento y las aspiraciones de los trabajadores de este importante sector laboral como viene a ser la construcción, quienes son los más propensos a sufrir accidentes, que en ocasiones resultan irreparables.

² N.G. ALEXANDROV. "Teoría del Estado y del Derecho". Lima Perú. 1987. Edit. Tercer Mundo. Pág. 23

7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS INCIDEN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EN CONSECUENCIA PROVOCAN QUE LA NORMATIVA VIGENTE EN EL PAÍS RESULTE NULA Y DEJE DESPROTEGIDOS A ESTE SECTOR DE TRABAJADORES DEL PAÍS.

7.1 VARIABLES

7.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

X: LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS INCIDEN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL AREA DE LA CONSTRUCCIÓN.

7.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

Y: PROVOCAN QUE LA NORMATIVA VIGENTE EN EL PAIS RESULTE NULA Y DEJE DESPROTEGIDOS A ESTE SECTOR DE TRABAJADORES DEL PAÍS.

8. MÉTODOS QUE FUERON UTILIZADOS EN LA TESIS

8.1 MÉTODOS GENERALES

- **La Observación:** Es la percepción dirigida a la obtención de información sobre los objetos y fenómenos de la realidad: constituye la forma más elemental de conocimiento científico y se encuentra en la base de los

demás métodos empíricos. Este método nos permitió mirar con detenimiento todos los problemas por los que atraviesan los trabajadores de la construcción, la desprotección que existe cuando sufren algún tipo de accidente de trabajo y el lamentable incumplimiento de la normativa existente.

- **Método Deductivo:** Este método que procede de lo general a lo particular se aplicó en la identificación de las deficiencias de la normativa jurídica en cuanto a la protección laboral respecto a los accidentes de trabajo. Por ello, la investigación incluye consideraciones teóricas y doctrinales sobre la legislación del Trabajo y la seguridad social.
- **Método Inductivo.** Este método que parte del estudio de un fenómeno particular para elaborar conclusiones válidas para una gama de fenómenos generales, se aplicó en el análisis de los resultados de la investigación que fueron referidos a las opiniones sobre los accidentes de trabajo y la eficiencia de la normativa legal, de estas opiniones y el análisis posterior correspondiente, se formuló la conclusiones o generalizaciones de la investigación.

8.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS

- **Método Gramatical:** se tomó en cuenta el contenido de las palabras, para que por medio del origen etimológico y del propio contenido de la palabra se haya podido encontrar el alcance y sentido de la norma jurídica.
- **Método Exegético:** para averiguar cual fue la voluntad del legislador o

que motivos han incentivado a establecer la ley.

9. TÉCNICAS QUE FUERON UTILIZADAS EN LA TESIS

Las técnicas apropiadas para llevar adelante el presente trabajo de investigación, fueron la **técnica de investigación documental** y la **técnica de la encuesta**.

La contribución de la **investigación documental** se utilizó para nutrir la parte teórica del trabajo de investigación (antecedentes, historia y, jurisprudencia), que fueron extractadas de diversas fuentes bibliográficas.

La **técnica de la encuesta**, por otra parte, sirvió para recoger la realidad de los accidentes de trabajo desde dos puntos de vista: desde la perspectiva de los abogados laboristas y, desde el punto de vista de los trabajadores mismos de la construcción.

Para tal efecto, en el caso de los trabajadores de la construcción se ha trabajado con un MUESTREO PROBABILÍSTICO donde cada elemento de la población tiene la misma probabilidad para ser seleccionado en la muestra ; y para las encuestas a los abogados laboristas se tomo en cuenta una MUESTRA NO PROBABILÍSTICA, que según Hernández Sampieri, señala: “Las muestras no probabilísticas, las cuales llamamos también muestras dirigidas suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario”, tomando en cuenta que no se tiene un número exacto de cuantos abogados existen especialistas en esta temática, por tanto su elección ha sido arbitraria pero que cumple con los objetivos del tema.

Las encuestas han sido organizadas sobre los siguientes ejes:

a) Universo: en el caso de los trabajadores de la construcción se ha tomado los registros del Instituto Nacional de Estadísticas, según los cuales hasta el año 2008 el sector de la construcción empleaba alrededor de 225.000 personas.

b) Muestra: La encuesta se realizó a 184 trabajadores de la construcción y a 18 abogados especialistas en la materia laboral.

c) Nivel de Confianza de 93% y un **error muestral** del 7%

d) La recolección de datos se realizó en las instalaciones de 3 empresas constructoras del departamento de la ciudad de La Paz.

CAPÍTULO I

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA DE LA TESIS

CAPÍTULO I MARCO HISTÓRICO

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO

De acuerdo a los estudios realizados trabajo proviene del vocablo latín *trabs*, *trabis*, de *traba* porque el trabajo es la traba del hombre. Entre los derivados más próximos están: del francés *travail*, del italiano *trabaglio*, del portugués *trabalho*; todos ellos equivalen a pena y castigo doloroso. Entendiéndose como labor, actividad, ocupación, faena, tarea, empleo, cargo, destino, oficio y profesión. Dentro del aspecto puramente conceptual, el trabajo es el esfuerzo humano sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción de la riqueza.³ Esto permite establecer que el trabajo es una de las funciones importantes del ser humano que persigue el bienestar y la comodidad de los hombres.

El hombre por su capacidad de producir, ha logrado dar paso a la evolución económica y social del trabajo desde el animal hasta el desarrollo de la tecnología: en el campo de la mecánica ha logrado perfeccionar desde las

³ OLMOS, Osinaga Mario. Compendio de Derecho del Trabajo. La Paz – Bolivia, 1974. Edit. Serrano. Pág. 1.

herramientas o útiles rudimentarios de trabajo hasta el perfeccionamiento actual de la técnica y el uso de tecnología; en lo económico desde la actividad agrícola y ganadera de las sociedades primitivas hasta las grandes transformaciones y aprovechamiento de fuerzas hidráulicas e hidroeléctricas y finalmente en lo social, la sindicalización de los trabajadores dio lugar a la creación de la legislación social, lo cual contribuyó a la elevación del concepto del trabajo y al nivel de vida de los mismos trabajadores.⁴

El trabajo es la actividad humana única por excelencia en el reino animal, que permite la satisfacción de las necesidades, y por su importancia permite la transformación de la materia prima en bienes de uso.

1.1.2 HISTORIA DEL TRABAJO

A partir de que el proceso económico de los pueblos como Grecia y Roma descansó sobre el modo de producción esclavista, se consideró al trabajo manual una tarea inferior, indigna y lesiva para el decoro humano, donde los amos tuvieron que recurrir al uso de la cadena para impedir que los esclavos huyeran de los rigores del trabajo servil, por eso es que esa forma de trabajo fue denominado por el profesor uruguayo F. de Ferrari, Trabajo Encadenado⁵. La primera etapa del trabajo dependiente se da a partir del sistema de producción esclavista con sus características descritas.

En la edad media, el sistema político, social y económico cambió, se produjo una profunda revolución en la apreciación y concepto del trabajo, ya no

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1968. s/e. Pág. 90-92

⁵ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1968. Tomo I. Pág. 46. Citado en Olmos Osinaga. Ob. Cit.

constituía una actividad infamante y odiosa, sino un deber moral y el centro de la redención humana. Desaparecida la esclavitud, el trabajo se vino a realizar de dos maneras: en el campo se estableció el régimen feudal y en las ciudades aparece el sistema artesanal.⁶

La evolución de los modos de producción se dieron también en el desarrollo del pensamiento que se tiene del trabajo, pasa a ser una actividad digna, pero igualmente dependiente y explotadora.

La Edad Moderna tuvo como antecedente los grandes descubrimientos geográficos entre ellos América y el desarrollo de la industria, lo cual hizo imposible el régimen artesanal; los campesinos se trasladaron a las ciudades en busca de oportunidades de trabajo, con el desarrollo de las máquinas las mujeres y niños fueron incorporados al mercado laboral, con remuneraciones aún inferiores a los de los hombres. El obrero vendía su fuerza de trabajo al precio fijado por la oferta y la demanda, la concentración de la población industrial en los centros de trabajo dio lugar al nacimiento del proletariado urbano. Este régimen de libre contratación dejó al obrero, indefenso frente al patrón quien imponía pésimas condiciones de trabajo con salarios de hambre considerando al trabajo como una mercancía.

De acuerdo a Cabanellas, en la actualidad ha surgido la organización que defiende el trabajo a base de la racionalización de la industria y como consecuencia inmediata de la automatización del trabajador a la máquina mediante sistemas más refinados de explotación inhumana con resultados desastrosos que agudizan el problema social.

El desarrollo histórico ha mostrado el importante papel del trabajo en el

⁶ OLMOS, Osinaga Mario. Ob. Cit. Pág. 3.

desarrollo de la historia de la humanidad, la transformación de la materia en bienes permite el crecimiento de necesidades en los hombres. De esta manera se justifica los cambios sociales, desde la comunidad primitiva, pasando por las distintas etapas como el esclavismo, el feudalismo y la sociedad capitalista de consumo, también el trabajo ha jugado un importante papel en la transformación de los modos de producción, desde el arado manual hasta el uso de la más moderna tecnología.

1.2 REFERENCIA HISTÓRICA DEL DESARROLLO DE LAS FORMAS DE TRABAJO

1.2.1 EN EL INCARIO

Siendo que en el incario la Mita era el trabajo obligatorio o “natural” (todos lo desarrollaban, porque era considerado parte de su condición), existía un derecho consuetudinario, que era alterado a veces por las disposiciones autocráticas del Inca. En este periodo no existía el dinero ni el salario, era un sistema colectivista; el trabajo de las comunidades y ayllus era de tipo familiar comunitario, con un sentido de cooperación bajo la "Minga o la Ley de Hermandad" mediante la ayuda a los huérfanos, ancianos, viudas e impedidos. El trabajo fue agrícola y manual además existían días feriados y festividades religiosas determinadas por el Inca.

La subsistencia se aseguraba mediante almacenes del Estado, para las necesidades públicas y épocas críticas; el Inca era la encarnación de la divinidad, se hacía adorar como el hijo del Sol, la ley era la voluntad del inca que era la voluntad divina; pero como los emperadores gobernaban sabiamente, respetando las costumbres establecidas y haciéndolas respetar, conciliaban el principio de autoridad con el interés público. Las innovaciones se producían solamente cuando

así lo exigía la política de unificación, necesaria para el mantenimiento del imperio.⁷

Esta etapa de la historia puede ser calificada, como de armonía, y expansión incaica, la conquista de territorios hacia el norte y sur de su capital (Cusco), muestra el gran crecimiento del imperio, pero de gran previsión y preservación de los recursos humanos, mediante la implementación de establecimientos para la previsión alimentaría y de subsistencia.

1.2.2 EN LA COLONIA

La Colonia se caracterizó por un sistema de producción mixto donde convivieron: el modo de producción esclavista y el feudal, posterior a la conquista hispánica y su consecutiva colonización. Jurídicamente en esta etapa comienza a florecer un derecho escrito que salvaguarda los intereses del Estado conquistador. Se instituyó la Mita que era una forma de servicios en las minas con las largas y agotadoras jornadas de trabajo sin remuneración y mala alimentación; donde el indio era considerado como una bestia de trabajo. La historia señala que se pagaba más por una mula que por un indio. El virrey del Perú Francisco Toledo fue quien organizó la institución de la Mita y ésta es conocida por su carácter de servidumbre y explotación.

En esta etapa se explotó al indio y se avasalló sus primitivos derechos, convirtiéndolo en esclavo en las minas, y un siervo en los fundos, se destruyó su cultura y se impuso una nueva, dando origen al fenómeno de la transculturización.

⁷ MORENO REYES, Juan Carlos. "Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento". Oruro 1996. LATINAS EDITORES. Pág. 37

La abundancia y dispersión de cédulas, cartas reales, bulas papales, fueron recopiladas en la Ley de Indias que contenía 6000 disposiciones. En el libro VI se legisló sobre los salarios, descansos, atención sanitaria, seguridad de los trabajadores, protección de mujeres y menores, etc., disposiciones que solamente fueron una enumeración que no se cumplía, por el contrario el trato hacia el indio fue brutal. En América uno de los que defendió a los indios de los embates españoles fue Fray Bartolomé de las Casas.⁸ América sufrió una de las destrucciones de su forma de vida a partir de la salvaje colonización, que no consideró los progresos y desarrollos alcanzados en el incario y se limitó a la explotación de las riquezas sin ningún tipo de planificación y visión de futuro.

En aquel entonces, se legisló solamente para el trabajo de talleres (fábricas) y fortificaciones, la jornada máxima de ocho horas, la Ley VI del Título VI del libro III también consideró un horario móvil según las estaciones. Estas disposiciones delinearon un verdadero Código de Trabajo que para su época fue sorprendente por sus alcances, pero su eficacia teórica distó mucho de su éxito.

1.2.3 DURANTE LA REPÚBLICA

En este proceso se produce la revolución industrial del siglo XIX la cual alteró profundamente las relaciones al introducir nuevos sistemas de trabajo y producción, que por cierto eran diferentes a los conocidos hasta entonces. El maquinismo, que hizo posible la producción en masa y la formación de las grandes empresas industriales y comerciales, engendró, de un lado, un numeroso proletariado obrero con acentuado matiz clasista y de otro, una poderosa burguesía dueña de los resortes de la actividad económica.⁹

⁸ MORENO REYES, Juan Carlos. Op. cit. Pág. 38

⁹ PÉREZ, Patón Roberto. Ob. Cit. Pág. 12.

Bolivia desde sus albores ha seguido la tendencia de evolución de la humanidad y las grandes transformaciones también llegaron generando nuevos modos de producción o produciéndose sistemas mixtos y combinados (feudal, capitalista e incluso esclavista)

En relación con el trabajo, la independencia no trajo grandes diferencias. El indio continuaba siendo el centro de explotación y miseria, mientras que el beneficio del cambio social fue para el criollo. La esclavitud y todo tipo de servidumbre había sido abolida por la Constitución aprobada por Simón Bolívar. Dichos preceptos fueron simplemente un enunciado, y años más tarde el Mariscal Andrés de Santa Cruz vuelve a instaurar mediante Decreto, tres instituciones de servidumbre conocidas como la mitani, el pongo, y el mulero.¹⁰

El paso de la Colonia a la República, no fue más que el paso del dominio español al dominio de los criollos, relegando al indígena que no ha sentido como una verdadera etapa libertaria este proceso.

1.3 RESEÑA HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES EN BOLIVIA

La historia del proletariado boliviano, se debe en gran medida, de acuerdo a Guillermo Lora, a la penetración imperialista, donde los sindicatos fueron organizados una y otra vez por sectores de la clase dominante en el poder, quienes pugnaron por seguir su propio camino y enarbolar ideas revolucionarias; sus luchas fueron liberadas como acciones instintivas, una de las líneas constantes de lucha ha sido la conquista de la independencia de

¹⁰ MORENO REYES, Juan Carlos. Ibidem Pag. 39

clase frente a la burguesía y el Estado. Colocándose en el dilema de seguir el camino del reformismo y lograr de esta manera mejoras a sus condiciones de vida y de trabajo y el de la revolución para abrir perspectivas al socialismo (sindicatos, partidos y órganos de poder)¹¹.

El desarrollo de la clase obrera muestra sus puntos más altos en la lucha en contra de la explotación, mientras el campesino se vio sumido al campo olvidado y produciendo de manera arcaica, se dio el surgimiento de la minería y la vanguardia proletaria junto a los trabajadores de las ciudades que son parte importante de la historia y de los cuales son protagonistas.

La prehistoria del sindicalismo está constituida por el gremialismo del siglo XIX, un sindicalismo de contornos artesanales, organización que dio origen a la Confederación Sindical de Trabajadores de Bolivia (CSTB).

El Partido Liberal, puso en pie, a las primeras organizaciones sindicales (Unión Gráfica Boliviana, y Federación Obrera de La Paz), más para consolidarse políticamente y evitar los desbordes de las masas. Posteriormente llegan a Bolivia las ideas socialistas y anarquistas que en el exterior habían recorrido un largo camino. En 1912 se organiza la Federación Obrera Internacional (FOI), de franca orientación antiliberal y que presentaba como ideario un amasijo confuso de tesis socialdemócrata y anarquista. La FOI se proyecta en la marxista Federación Obrera del Trabajo, pioneros del sindicalismo revolucionario, en cuyo seno predomina el proletariado minero.

Hasta esa época se intentaron organizar partidos clasistas. La izquierda se fue diseminando, tuvo su prueba de fuego en la Guerra del Chaco. Se agotó en la

¹¹ LORA, Guillermo. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Los Amigos del Libro. La Paz – Bolivia, 1969. Pág. 32.

lucha antibelicista y no pudo resistir la represión, sus líderes recorrieron los caminos del destierro, donde conocieron la otra cara del marxismo, la de las acras disputas internas alrededor de principios programáticos. Arce, José Aguirre, Marof, entre otros, se toparon con el stalinismo y el trotskismo que libraban una guerra.

El anarquismo fue importante y logró estructurar varias federaciones, su ideología no consiguió mayores progresos, lo que determinó su ruina frente a las corrientes marxistas. Desde la Federación Obrera Local de La Paz arrancaron la jornada de ocho horas y se proyectaron hacia la organización de las mujeres y de los campesinos.

En 1952 se da la revolución encabezada por los obreros y el poder ganado a la rosca es entregado al nacionalismo, que acabó a lado del golpismo contrarrevolucionario y del imperialismo. El fenómeno que dominó este proceso no era otro que el de la diferenciación política entre el gobierno y los explotados timoneados por las organizaciones obreras. Los trabajadores con dificultad y de manera contradictoria fueron buscando su propio camino, los senderos para materializar sus objetivos. La constitución de la Asamblea Popular tuvo significación porque fue resultado de la actitud independiente del proletariado frente al gobierno nacionalista de izquierda del Gral. Juan José Torrez, con todo no resistió la actitud golpista de la extrema derecha.

1.4 REFERENCIA HISTÓRICA DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

Cuando se iniciaba el siglo XX, empezó el crecimiento acelerado de las

ciudades en Bolivia, aspecto que incentivó el desarrollo de los gremios de la construcción y otros sectores de trabajadores. Al mismo tiempo y como producto del crecimiento de la minería, fue apareciendo un fuerte proletariado en los centros mineros.

A partir de esos hechos, comenzó la organización sindical del sector de la construcción, el mismo que estuvo cargado de las influencias políticas e ideológicas de la época: el socialismo y el anarquismo.

El anhelo del movimiento sindical de la época, de contar con una Central Sindical Nacional que abarcara a todos los trabajadores de Bolivia, se hizo realidad el 17 de abril de 1952 con la creación de la Central Obrera Boliviana (COB), entre cuyas organizaciones fundadoras se encontraba el Sindicato de Constructores y Albañiles.

Posteriormente, se fundó la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB), un 26 de abril de 1953. Esta organización, junto a sus afiliados aportó decisivamente a la lucha contra las dictaduras militares (en 1964, durante el golpe militar del Gral. René Barrientos se asaltó la sede de la Confederación Sindical de Trabajadores de la Construcción de Bolivia, así como las instalaciones de Radio Excelsior de propiedad de los constructores) y de esta se inició el proceso democrático y la defensa de los derechos humanos.

Hoy en día los trabajadores en construcción, asentados en todo el país, contribuyen de manera importante al fortalecimiento del movimiento sindical boliviano y al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de todos sus afiliados.

El sector de la construcción ha mantenido en los últimos años una tasa de crecimiento constante superior a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) Nacional, habiendo concentrado su actividad en los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, con más del 75% del total de toda su actividad. En este período, la contribución del sector al PIB ha sido más alta que el de otros sectores como la producción agrícola, manufactura entre otros.¹²

De acuerdo a los datos recabados el sector de la construcción en los últimos tiempos ha logrado un importante desarrollo y su importancia es significativa tanto en lo económico como en su aporte al desarrollo de la clase trabajadora.

Por otra parte, en el año 1985, el sector de la construcción empleaba a 27.860 personas, incrementándose este número, hasta llegar aproximadamente a 100.000 en el año 1998, para el 2008 se considera que existe 225.000 trabajadores de la construcción. En el ámbito urbano, la construcción ocupaba el año 2000 el 6,7% del empleo urbano, en cambio para 2008 este porcentaje se incrementó al 8.1%.

Las cifras anteriores muestran que el sector de la construcción es uno de los principales rubros que genera empleos, especialmente en el área urbana.

1.5 RESEÑA HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA

Con relación a la legislación laboral boliviana, según Oscar Frerking Salas, pueden distinguirse las siguientes etapas:

¹² “Construyendo el Futuro”. Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. La Paz 1999.

- a) Etapa de preparación.** Se inicia con la Ley de 16 de noviembre de 1896, que legisla el enganche de peones destinado al trabajo gomero, y otras disposiciones secundarias sobre contratación de indígenas de Misiones.

A partir de 1907, la Cámara de Diputados se aboca al proyecto sobre accidentes de trabajo. En 1903, se legisla los feriados civiles, en 1905 el trabajo en misiones, en 1912 la jornada de trabajo en oficinas públicas, en 1915 el descanso dominical, en 1920 el servicio farmacéutico y médico en las empresas mineras.

- b) Etapa de Iniciación Positiva (1920 - 1925).** Se inicia un nuevo periodo en la legislación positiva del trabajo, se dictan algunas leyes como la Ley Orgánica del Trabajo, se promulgan las leyes de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, protección a los empleados de industria y comercio, el ahorro obrero obligatorio, se reconoce el derecho a la huelga. Estas disposiciones fueron importantes para conformar en el futuro la estructura básica de la legislación y proceder a legislar positivamente el Derecho Laboral.

- c) Etapa de Reglamentación (1925 - 1930).** Se inicia la reglamentación y recopilación de disposiciones para conformar un compendio de leyes laborales que posteriormente conformarían lo que se conoce como Ley General del Trabajo.

Algunas medidas tomadas en este periodo son: la reglamentación del Departamento Nacional del Trabajo, los mecanismos para impedir accidentes, el descanso dominical, la delimitación del término empleado, las devoluciones del ahorro obligatorio del obrero, las enfermedades

profesionales, el trabajo de mujeres y menores, la primera Ley de jubilación a empleados particulares de banco; en 1972 la pulpería en las minas, en 1928 los sueldos y salarios para mineros y magisterio.

d) Etapa de Acumulación (1930 - 1939). Como consecuencia de la guerra del Chaco, se inicia una etapa de acumulación de disposiciones sociales, como la creación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, implantación de salarios mínimos, sindicalización y trabajo obligatorio, se establecen nuevas clases de jubilaciones para cierto tipo de trabajadores, se impulsa la vivienda obrera, organización de nuevas oficinas de trabajo. Reforma de la Constitución en el orden del Régimen Social. En 1935 se reglamenta la personería jurídica de las asociaciones, en 1938 el reglamento interno para empresas. Se dicta el Decreto Ley en 1939 con el nombre de Ley General del Trabajo.

e) Etapa de Organización. Esta etapa se caracteriza por la promulgación en 1938 de la nueva Constitución Política del Estado con una sección destinada al Régimen Social.

El 24 de mayo de 1939 se promulga la Ley General del Trabajo bajo Decreto Ley, marcando una nueva etapa en la legislación laboral. Este Decreto es elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, cuyas disposiciones aún siguen vigentes con algunas modificaciones a la Ley General del Trabajo.

El 23 de agosto de 1943 se introduce modificaciones mediante Decreto Reglamentario N° 244, mismo que también fue objeto de modificaciones. En 1943 se legisla sobre la prima para empleados y obreros. En 1944 se legislan jornadas de trabajo, derechos de menores y mujeres. En 1949, se dicta la Ley del seguro general obligatorio, en esta etapa se consideró problemas sociales de trabajo en

general y comentarios de la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente se concentró todas las disposiciones que estaban dispersas, para poder legislarse en un solo compendio, hecho que no tuvo fortuna hasta nuestros días.

A partir del 9 de abril de 1952 con la Revolución Nacional, dichas disposiciones legales cobran mayor vigencia y aplicación, toda vez que los derechos otorgados a los campesinos, como el voto universal, la abolición de todo tipo de servidumbre, educación, y posteriormente la Reforma Agraria, incorporan a este sector antes marginado, una participación real en la defensa de sus derechos.¹³

Por lo demás, el derecho individual del trabajo ha pasado desde la estabilidad laboral protegida por el Decreto Supremo de 23 de abril de 1970, hasta la inestabilidad en el empleo conforme a los Decretos 21060 y 22407 de 29 de Agosto de 1985 y 11 de Enero de 1990, que consagran la libre contratación y el libre despido en materia laboral. Aspecto este último que viene a negar el principio de la continuidad de la relación de trabajo recogido en el Convenio 158 de la O.I.T., de junio de 1982.

Con la instauración de un proceso de cambio a partir del 2006, dejando atrás el modelo Neoliberal se ha dictado Decretos como el 28699 del 01 Mayo 2006 "Disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo". (Derogación del Art. 55 del D.S. 21060) dejando de lado la libre contratación que daba lugar a una sobreexplotación de los trabajadores. Posteriormente en esta misma línea se tiene el Decreto Supremo No 0107 del 01 Mayo 2009 que garantiza el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas,

¹³ FRERKING SALAS, Oscar. "Curso de Derecho del Trabajo". Sucre. 1958. Librería Universitaria. Pags. 112-117

sea cual fuere la modalidad de éstas. Junto a esto se dio también la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, en febrero de 2009; mostrando una nueva fase en las relaciones obreros patronales que se considera dará lugar a un nuevo modelo económico y social que beneficie a los trabajadores.

Los cambios que se ha producido en cuanto a la legislación, no solo se debe a la voluntad política de los gobiernos de turno, sino a las permanentes luchas desarrolladas por la clase obrera, de los cuales el sector de la construcción es importante protagonista por sus características de dependencia, falta de atención y que muchas veces son objeto de carencia de seguridad social e industrial además que para muchos es un trabajo de carácter eventual.

1.6 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA VIDA POLÍTICA NACIONAL

El sector de trabajadores de la construcción tuvo importante intervención en la vida política nacional, a partir de su activa participación junto a los sectores sindicalizados dentro de la Central Obrera Boliviana (COB), particularmente a partir de 1952, año en que se produce la Revolución de Abril. La COB es una de las instituciones más emblemáticas e importantes de la historia contemporánea de Bolivia.

El gobierno emergente de la “Revolución de Abril” nació acompañado de una fuerte influencia de los sectores laborales, a tal punto que la COB formó parte orgánica del Gobierno de la Revolución Nacional. La participación política de los trabajadores de la construcción, así como el de los otros sectores, fue en este sentido, un elemento decisivo para la consolidación de la gesta revolucionaria

de 1952.

Desde su nacimiento como Sindicato de Constructores y Albañiles en abril de 1952, este sector se constituyó en un factor influyente como expresión máxima de los obreros constructores y del sindicalismo.¹⁴ Aunque se encuentra referencia en Historia del Movimiento Obrero de Guillermo Lora, quien señala que en 1925 una de las instituciones que forma parte de la Federación Obrera del Trabajo es la Sociedad de Constructores y de Albañiles quienes en esa época cuentan con unos 52 afiliados.¹⁵

La participación de los trabajadores de la construcción en el desarrollo sindical a estado ligado al desarrollo político del país, solo de esta manera se justifica su presencia militante en la revolución de 1952, y el hito histórico de su participación en los cambios sociales a partir del 2006.

Pero, el hito más importante de la historia de los constructores, fue su extraordinaria participación en las luchas contra las dictaduras militares. Allí junto a la COB, se convirtió en una verdadera referencia nacional, lo que contribuyó a que la COB adquiriera legitimidad y autoridad moral sin precedentes, que la colocaron como institución de respeto y admiración a tal punto que durante mucho tiempo, las principales decisiones nacionales tuvieron que contar siempre con la opinión y venia de ella. Sin embargo, con el correr de los años, el todo poderoso movimiento sindical entró en un proceso de crisis profunda del cual no puede salir hasta hoy.

¹⁴ Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. La Paz. 1999.

¹⁵ LORA, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 32.

1.6.1 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL RETORNO A LA DEMOCRACIA

Luego de un periodo largo de dictaduras (desde el Gral. Barrientos 1964, hasta Luís García Mesa 1980-1982, y la transición a la democracia por parte del Gral. Guido Vildoso y breves periodos democráticos), se dio un retorno hasta ahora vigente a la democracia (octubre de 1982), esto trajo consigo una serie de cambios importantes en el escenario político nacional. Uno de ellos fue la estructuración de un sistema político que ya en 1985 se hizo exclusivo para los partidos, especialmente con representación parlamentaria. Los constructores en ese proceso, fueron virtualmente marginados, al igual que el conjunto de trabajadores afiliados a la COB, produciéndose un fenómeno que luego se asentaría como una constante: la exclusión de los trabajadores de las definiciones políticas más importantes del país.

Este fenómeno, sumado a los fuertes efectos de la política neoliberal en el sector social y las debilidades propias del movimiento sindical, a saber: falta de una caracterización adecuada del país, ausencia de visión autocrítica de la institución sindical, carencia de una lectura objetiva de la coyuntura, falta de políticas sostenidas de promoción de cuadros sindicales, etc., crearon las condiciones para el surgimiento de la crisis.

Otro de los efectos importantes que produjo la restricción democrática fue la aparición de posiciones críticas de las concepciones políticas tradicionales en las que históricamente se había inscrito la COB. Ello condujo a la relativización de paradigmas antes considerados como inmutables; es el caso del “rol histórico de clase obrera”, asumido como elemento y sujeto privilegiado de conocimiento y transformación social, de cambio estructural y de acción política para emancipar al conjunto de la sociedad.

Por lo tanto, el tránsito de un largo periodo de dictaduras militares a la democracia comenzó a revelar los primeros síntomas de la pérdida de influencia de los trabajadores de la construcción y de todo el movimiento sindical en general, haciéndose evidente una clara tensión entre democracia y movimiento sindical.

Esta situación de tensión, está marcada por la confrontación entre un movimiento sindical que fija como su objetivo estratégico la destrucción del “Estado burgués-capitalista” y un régimen político estatal que contradice las metas normativas del sindicalismo boliviano; es decir, una incompatibilidad entre el régimen político y la visión estratégica de la organización laboral, lo que se expresa en proyectos históricos distintos.

Por otra parte, influyó el hecho de que gran parte de la historia de los trabajadores haya estado caracterizada por las luchas contra las dictaduras militares. Los trabajadores se acostumbraron a vivir en confrontación contra los regímenes militares, pero no estaban preparados para desenvolverse en democracia.

1.6.2 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DESPUÉS DE 25 AÑOS DE VIDA DEMOCRÁTICA

Los trabajadores de la construcción inspirados por los cambios sociales que se producen a partir del 2003 con la caída de Gonzalo Sánchez y la asunción al gobierno de Evo Morales con el apoyo de varios sectores populares, los trabajadores están en un nuevo proceso por la recuperación de los espacios perdidos como consecuencia de la política represora de las dictaduras y el

Modelo Neoliberal que ahogó las instituciones sociales y sindicales.

Se reconoce que el pueblo boliviano, tiene una composición plural, desde la profundidad de la historia, inspirado en las luchas del pasado, en la sublevación indígena anticolonial, en la independencia, en las luchas populares de liberación, en las marchas indígenas, sociales y sindicales, en las guerras del agua y de octubre, en las luchas por la tierra y territorio, y con la memoria de nuestros mártires, construimos un nuevo Estado.¹⁶

Con el modelo Neoliberal el movimiento sindical en general se vio mermado por la intencionalidad de destruirlo, hoy se puede observar una revitalización en el sindicalismo y una importante participación en el modelo de cambio impulsado por el Movimiento al Socialismo (MAS). Esta situación se ve ampliada al sector de la construcción que busca consolidarse a nivel social, sindical y político.

Un Estado basado en el respeto e igualdad entre todos, con principios de soberanía, dignidad, complementariedad, solidaridad, armonía y equidad en la distribución y redistribución del producto social, donde predomine la búsqueda del vivir bien; con respeto a la pluralidad económica, social, jurídica, política y cultural de los habitantes de esta tierra; en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos.

Se deja en el pasado el Estado colonial, republicano y neoliberal. Y se asume el reto histórico de construir colectivamente el Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, que integra y articula los propósitos de avanzar hacia una Bolivia democrática, productiva, portadora e inspiradora de la paz, comprometida con el desarrollo integral y con la libre determinación de los pueblos.

¹⁶ Del Preámbulo de la Constitución Política del Estado Plurinacional. C.P.E. Febrero 2009

1.7 REFERENCIAS HISTÓRICAS DE ACCIDENTES

La construcción ha sido siempre considerada una actividad peligrosa, debido a la alta incidencia de los accidentes de trabajo y, sobre todo, de los accidentes de trabajo en el área de la construcción. La información estadística respecto a los accidentes de trabajo en el área de la construcción indica que el riesgo del trabajador de la construcción de sufrir un accidente de trabajo mortal es varias veces mayor al riesgo a sufrir el mismo tipo de accidente a que está expuesto el trabajador promedio del conjunto de los sectores de actividad económica.¹⁷

La eventualidad del trabajo ha mostrado que los trabajadores de la construcción estén expuestos a los accidentes por falta de seguridad y negligencia de parte de los empleadores.

Los seguros en general, excepto algunos casos, como las del derecho marítimo, tienen sus inicios en el seguro de accidentes, bajo la forma de seguro de responsabilidad, éste seguro, no surge sino hasta el siglo XIX. El acontecimiento de ámbito universal por su trascendencia histórica, que da origen al nacimiento de la seguridad social tiene su aparición y desarrollo con el maquinismo, no sólo en cuanto representa un aumento considerable en los accidentes que sufren los trabajadores, esto esencialmente a falta de experiencia en el manejo de los peligrosos artefactos que son las primeras máquinas, sino también y principalmente, porque al dar lugar al nacimiento y consiguiente desarrollo de la gran industria se transforma la raíz de la organización laboral anterior.

¹⁷ LÓPEZ, Valcárcel Alberto. 2004 Seguridad y salud en el trabajo de construcción. Edit. Equipo Técnico Multidisciplinario Para Los Países Andino OIT. Lima Perú.

Desapareciendo el mercado significado familiar que antes la caracterizaba, transformándose el obrero en una mercancía más sujeta a la ley de la oferta y la demanda, ya que, como toda mercancía, cuando por cualquier causa, -vejez, enfermedad o accidente- se desvalorizaba, es decir, se ofrecía en condiciones inferiores a las de la competencia, terrible por el gran número de parados, era desechada y difícilmente encontraba comprador.

La situación difícil para el productor que con tal estado de cosas se crea, sólo con el transcurso del tiempo y mediante el abandono de los principios liberales que informan la política social de los primeros tiempos puede ser remediada. Y si se ve que en esos albores del Derecho Social, no existía ninguna legislación especial que reglamente los accidentes del trabajo, por lo que éstos tenían que regularse por los principios del Derecho Civil o común.

En Inglaterra aparece la primera Sociedad que practica públicamente el seguro de accidentes del trabajo: la «Railway Passengers Company», que como su título indica, no se refiere exclusivamente a los trabajadores al servicio de las compañías ferroviarias, sino que también comprendía a los usuarios del ferrocarril, limitándose el seguro a los casos de muerte. Esta compañía nace en 1845, y un año después aparece otra Compañía, también inglesa, que ya cubre todas las consecuencias de los accidentes. Rápidamente se extiende este seguro por el mundo entero, con el carácter amplio con que hoy se le conoce. Legislativamente es también Inglaterra quien primeramente regula el seguro de accidentes de trabajo, organizándolo por la “Employer's Liability Act” y regulándolo con carácter obligatorio a partir de la “Workman's Compensation Act”¹⁸.

¹⁸ GARCIA, Corrachan, "Accidentes de Trabajo en la Industria", 1953, Madrid-España, Edit. Artes Gráficas Madrid, Págs. 46-47.

El riesgo al que se ven expuestos los trabajadores ha tenido la iniciativa desde fines del siglo XVIII, a la creación de tipos de prevención a través de los seguros contra accidentes situación que hasta la fecha esta vigente, pero que no constituye en si la solución a los problemas que genera la falta de atención de parte de las autoridades y empleadores a brindar seguridad laboral.

1.7.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS LEGALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO

Se tiene conocimiento que la legislación sobre accidentes se originan en las Leyes de Indias donde se asegura un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; es decir, se consignaban diversas disposiciones con el objeto de evitar accidentes y enfermedades, en tal sentido prohibían que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas, y viceversa; por otro lado los indios obreros que se descalabraban en el trabajo de las minas recibían del patrono, durante la curación, la mitad de su jornal. El acarreo de mercaderías lo efectuaban los indios mayores de 18 años. En la labor de los indios dedicados al trabajo de la coca y el añil, los patronos estaban obligados a tener asalariados los médicos y cirujanos precisos. En caso de fallecimiento de un trabajador, debía el patrón pagar los gastos del entierro¹⁹. El modo de producción determina la atención que se da a los accidentes laborales, las constantes denuncias han dado lugar a que de manera teórica se de atención a los abusos cometidos durante la colonia, pero en la práctica la explotación de los originarios ha sido inhumana.

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo. Ibidem. Tomo IV. Pág. 12

En época reciente, la legislación no tenía en cuenta para nada los intereses de la clase trabajadora, ni siquiera en consideración al valor humano de sus componentes, sino que se limitaba a defender a los particulares contra los riesgos especiales derivados de los establecimientos insalubres, incómodos o peligrosos instalados en el lugar respectivo.

Los antecedentes de la legislación sobre accidentes de trabajo se encuentran en movimientos de opinión que se concretaron al ejercer presión sobre los patronos, a fin de que dieran medios a los trabajadores para que pudieran ejecutar su labor en condiciones de mayor seguridad de los peligros cada vez más frecuentes, originados por la expansión del maquinismo.

Es en la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social efectuada en Chile en 1912, que se adopta entre otros acuerdos el de que la salud, la capacidad y el bienestar de los trabajadores de una nación americana interesan también a las demás naciones americanas; por lo que se impone la acción concertada en los organismos de seguridad social en resguardo del capital humano, garantía de integridad y defensa continental.

Estos acuerdos se van afianzando posteriormente en la XXVI Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia en 1914, y con la posterior Declaración de los Principios Sociales de América aprobada por la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y la Paz, el 7 de marzo de 1945 otorgándosele mayor protección a los trabajadores y comprometiendo a los Estados a asumir la responsabilidad de implementar medidas al respecto.

En la actualidad la higiene industrial y la seguridad industrial forman parte de la legislación reguladora de la actividad laboral. Esta se concreta en la legislación

industrial y en la del trabajo, por lo cual el Derecho Laboral tiene íntima relación con materias que penetran a la par en el campo de la Medicina y del Derecho.

En este sentido el Código de Seguridad Social define en su artículo 27, que: se entiende por accidente de trabajo “toda lesión orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbdita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo, y que determine disminución o pérdida de la capacidad de trabajo, de ganancia o muerte del trabajador asegurado”.²⁰

Hablar de accidentes de trabajo implica hablar de higiene ocupacional, ya que se trata de la prevención y control de los factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo y que puede propiciar enfermedades, incapacidad e ineficiencia, por cada uno de los trabajadores.

Para determinar el daño que se produce al organismo se utilizan diferentes criterios para todos ellos:

Puede tratarse de un agente físico, químico, biológico y dentro de ellos tenemos agentes muy variados que producen diferentes daños al organismo.

El Programa de Seguridad es el punto de partida para prevenir riesgos en el trabajo; si se desea reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente en el lugar de trabajo es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recopilar toda la información adecuada para detectar las áreas, así como las condiciones que rodean a los trabajadores en esa zona con el fin de poder emprender las acciones correspondientes y necesarias.

²⁰ SANDOVAL, Rodríguez Isaac. Legislación del Trabajo. XIV edición. Edit. I.S.R. La Paz–Bolivia, 1998. Pág. 168.

1.8 LOS RIESGOS CONSECUENCIA DEL TRABAJO

Según ha dicho Unsain²¹, el accidente es universalmente una consecuencia fatal e inseparable del trabajo, es tan antiguo como el trabajo mismo, y su evolución sigue un desarrollo paralelo al correspondiente a los cambios de la industria. En el ámbito de la construcción los riesgos de este oficio hace que se vean expuestos a las contingencias y sus orígenes se remontan a los inicios de la misma humanidad.

En las épocas antiguas, el trabajo era preferentemente manual, prestado por operarios y realizado casi sin el empleo de maquinarias, que a lo sumo no resultaban ni complejas ni peligrosas; la mano de obra contratada, poco numeroso, iba acompañada de una adecuada y eficaz formación profesional mediante los diversos grados de aprendiz y oficial²². Si bien durante el régimen gremial y corporativo no existió sistema legal jurídico alguno sobre la prevención de los accidentes de trabajo, hubo, a través de las corporaciones, medidas de protección para los trabajadores, además de la necesaria preparación técnica y asistencia médica.

Los accidentes de trabajo en el sistema corporativo eran atendidos sobre la base principalmente de instituciones de beneficencia, de tal manera que las prestaciones no derivaban del mismo accidente, sino, de la asistencia y ayuda mutua que todo componente del gremio tenía derecho a recibir por cualquier accidente.²³

²¹ Citado en CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Buenos Aires, 1978, Edit. Heliasta S.R.L. Tomo II, Pág. 406.

²² En el Medioevo, el rango de calificación técnica era la siguiente: 1. Maestro, 2. Oficial, y 3. Aprendiz.

²³ Citado en CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Buenos Aires, 1978, Edit. Heliasta S.R.L. Tomo I, Pág. 11.

Sin embargo, la investigación sobre las medidas de seguridad y prevención de accidentes de trabajo sólo se inicia cuando la Revolución Industrial completa su desarrollo, cuando el maquinismo cobra una elevada contribución de víctimas, sin detenerse en examinar las contingencias para los productores, al principio relevados sin más cuando sufrían algún percance, por acudir a la inagotable reserva industrial de los operarios sin sueldo o peor remunerados.²⁴

El concepto de *riesgo* está íntimamente relacionado al de incertidumbre, o falta de certeza, de algo que pueda acontecer y generar una pérdida del mismo. El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas define el *riesgo* así: contingencia, probabilidad, proximidad de un daño, peligro.

En Bolivia la norma señala que: los empleadores, trabajadores y las autoridades del ramo, deben concertar colectivamente basados en la normativa vigente: la forma de prevenir riesgos. Tomando en cuenta que los empleadores deben establecer medidas para adecuar la actividad laboral a las leyes.²⁵

Durante el periodo Neoliberal, el modelo a permitido que los empleadores desatiendan las necesidades de seguridad y garantías laborales principalmente en el ámbito de la construcción, dejándolos a su suerte a partir de la falta de empleo y la denominada libre contratación que permitía la explotación de los hombres sin brindar seguridad laboral, dejándolos indefenso ante los riesgos que implica la construcción.

²⁴ Citado en CABANELLAS, Guillermo. Op.Cit. Tomo I, Pág. 12.

²⁵ SANDOVAL, Rodríguez Isaac. Ob. Cit. Pág. 229.

1.9 HISTORIA DE LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

El desarrollo de las Normas Internacionales del Trabajo (OIT) ha estado estrechamente ligado a la evolución de las instituciones sociolaborales en los países. Un recorrido de dichas normas en el campo de la seguridad social permite entender los procesos de cambios de la protección social. En efecto, la adopción de estas normas se produjo simultáneamente con la creación de sistemas de seguridad social en varios países y tuvo una gran influencia a nivel regional, en particular en Europa y América Latina. Estos instrumentos fueron elaborados a fin de constituir un marco normativo que refleje los objetivos y los principios comunes en los que debe basarse todo sistema de seguridad social.

El convenio base sobre esta materia fue adoptado en 1952: nos referimos al Convenio 102 relativo a la seguridad social (normas mínimas). Este convenio ha sido fuente de inspiración no solo para la acción de la OIT, sino también para algunas organizaciones regionales, como el Consejo de Europa. Este instrumento define una norma común a la seguridad social y establece normas mínimas tanto en lo relativo a las personas que deben ser protegidas como al nivel de las prestaciones y las condiciones para su concesión.

Conscientes de que el valor y el significado de las Normas Internacionales del Trabajo dependen de los efectos que éstas tengan en la práctica, la Conferencia ha velado constantemente por que las normas en materia de seguridad social respondan a los cambios sociales, económicos e industriales que tienen lugar en su entorno.

Por lo tanto, las Normas Internacionales del Trabajo han tenido una importante relevancia en el establecimiento de las bases para el progreso de las sociedades modernas. Las normas concernientes a la seguridad social forman parte del cuerpo normativo general y como tal su conocimiento y eventual adopción pueden mejorar no sólo la situación de los derechos sociales sino también las condiciones de competitividad de un país en la economía global.

De manera histórica y conceptual, puede hablarse de distintas generaciones de normas de seguridad social²⁶. Las mismas comprenden los siguientes períodos:

a) Primera Generación de Normas (1919-1944)

La primera generación corresponde a las normas adoptadas hasta fines de la Segunda Guerra Mundial. La mayor parte de estas normas considera el seguro social como método de aplicación a través de un sistema obligatorio relativo a un riesgo determinado que cubre los principales sectores de actividad y las principales categorías de trabajadores.

Las primeras normas adoptadas abordaron las cuestiones que parecían más urgentes y estaban en condiciones de ser objeto de una acción internacional (la maternidad, las lesiones profesionales, la enfermedad, etc). Sin embargo, estas normas rápidamente dejaron de responder a la evolución experimentada en los sistemas de seguridad social de numerosos países.

²⁶ OIT Notas No.2 “Contenido de las normas sobre seguridad social”, abril de 2006

b) Segunda Generación de Normas (1944-1952)

La segunda generación de normas corresponde a la era de la seguridad social. La actividad normativa de la Organización se dirige hacia una concepción global y más amplia de la seguridad social. El objetivo es unificar y coordinar los diferentes regímenes de protección en un sistema único de seguridad social que cubra todas las contingencias de todos los trabajadores. La Conferencia concentró su atención en el Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (1952) basado en el principio de un sistema general de seguridad social. Este convenio presenta una evolución respecto de las normas anteriores de seguridad social, al incluir conjuntamente la asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

El Convenio 102 introdujo la idea de un nivel mínimo de seguridad social que debe ser alcanzado por los Estados Miembros y en función de su grado de desarrollo económico y social. A diferencia de los convenios precedentes, este instrumento establece las metas que deben ser alcanzadas en lugar de describir las técnicas aplicables. Fue redactado con la flexibilidad necesaria para tener en cuenta técnicas y grados de evolución diversos. Además, prevé en especial varias cláusulas de flexibilidad: la posibilidad de ratificar el convenio aceptando por lo menos tres de las nueve ramas; con la posibilidad de aceptar con posterioridad las obligaciones derivadas de las otras ramas, lo que permite a los Estados Miembros alcanzar progresivamente la totalidad de los objetivos fijados en el convenio; el nivel mínimo de las prestaciones se fija con relación al

nivel de salarios del país interesado; las exclusiones temporales están previstas en beneficio de los países cuya economía y cuyos recursos médicos no estén lo suficientemente desarrollados-tales exclusiones autorizan la restricción del campo de aplicación del convenio así como la extensión de las prestaciones garantizadas-.

c) Tercera Generación de Normas (1952-2000)

La tercera generación de normas de seguridad social corresponde a los instrumentos posteriores al Convenio 102. Al respecto, cabe mencionar que se había previsto adoptar, en forma paralela a este convenio, un instrumento relativo a una norma superior de seguridad social. La idea de un instrumento único fue dejada de lado, y, en cambio, se adoptó progresivamente una serie de instrumentos para completar las normas anteriores²⁷.

De manera general, estos instrumentos revisan los convenios de la primera generación y van más allá, estableciendo un grado de protección más elaborado que el previsto en el Convenio 102 en el cual se establecen las normas mínimas. Estos instrumentos se inspiran en el Convenio 102. En efecto, si bien garantizan una mayor protección tanto desde el punto de vista del alcance de su campo de aplicación como del nivel de prestaciones garantizadas, permiten ciertas exclusiones que ofrecen una mayor flexibilidad.

²⁷ En el caso de las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia (1967) se trata del Convenio 128. Para el resto de las ramas también hay convenios específicos.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 CONCEPTO DE ESTADO

El Estado no ha existido siempre, en la sociedad primitiva cuando no había ni propiedad ni clases, tampoco existía el Estado.

En una sociedad con clases antagónicas el Estado es un instrumento Político, "una máquina para mantener el dominio de una clase sobre otra". El Estado tiene un carácter de clase muy acusado, el rasgo principal: es la existencia del poder público (social), que expresa los intereses de la clase económicamente dominante y no de toda la población, este poder se apoya en las fuerzas armadas y demás organismos de represión.²⁸

A nuestro criterio el Estado es la organización política de una sociedad, es decir, que el Estado debe comprender un grupo social importante, localizado sobre una porción de la superficie terrestre, dotado de un poder de mando soberano y un orden jurídico general encaminado a alcanzar determinados fines.

2.1.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, es en la minuciosa definición de Cabanellas, "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos

²⁸. AFANASIEV, Victor. "MANUAL DE FILOSOFIA". Lima - Perú. Edit. Nelvi. Pág. 284

y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”

El derecho laboral pertenece al derecho público, que reglamenta la organización y actividad del Estado, los organismos dotados de poder público y las relaciones que tienen ese carácter. Se encuentra integrado por elementos de derecho público y derecho privado, por sus particulares características de materialización ideal. El derecho del trabajo es un derecho eminentemente social y no económico, teniendo como su principal quehacer al hombre-trabajador y la protección que le brinda en sus relaciones laborales.²⁹

El derecho del trabajo es un derecho de clase, reivindicativo, de lucha y protección de la clase trabajadora, que busca una relativa igualdad entre trabajador y empleador. El moderno derecho laboral procura superar el principio de la lucha de clases, promueve la armonía, el diálogo y la concertación socio-laboral.³⁰

El derecho laboral evidentemente es un derecho autónomo con organización y racionalidad propia, cuyos fines se refieren a la tutela y protección que debe brindarse al trabajador, la regulación de las condiciones de trabajo, y la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa, individualmente considerada.

²⁹ ZEGADA SAAVEDRA, Luis. "El Asesor Legal". La Paz. 1995. Edit. Jurídica Saavedra. Pag. 10

³⁰ ZEGADA SAAVEDRA, Luis. Op. cit. Pag. 13

2.1.3 CONCEPTO DE ACCIDENTE

“Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas o del que resulta daño para las personas o cosas”³¹.

Por curioso que pueda parecer, el profano y muchos expertos en el campo de la prevención de accidentes definen el accidente de formas distintas. Si un obrero se cae de una escalera de mano y no resulta lesionado en lo más mínimo y no queda dañado su equipo, ¿se trata efectivamente de un accidente? Con frecuencia la respuesta es "no". Y si el obrero se cae de la escalera y se produce una rozadura en el codo, ¿se puede decir que este percance es un accidente?; Suponiendo que al caer de la escalera se tuerce un tobillo, ¿es esto un accidente? Sin duda alguna en cada uno de estos casos se enfrenta con una serie de actos o una forma de comportamiento que se ha de definir como accidente.

Por supuesto que existen diferencias. En un caso las lesiones son inconsecuentes, en otro se produce una leve lesión en forma de rozadura de la piel y en el tercero tiene lugar una torcedura de tobillo que incapacita al productor. Sin embargo, todos estos casos tienen en común la caída de la escalera de mano. Las diferencias radican en los resultados de esta caída³².

2.1.4 CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

El concepto que se puede tomar en cuenta es el que da el autor García

³¹ OSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales" Edit.

Heliasta. Pag. 32

³² HALLER, Gilmer, "Tratado de Psicología Empresarial", 1976, Barcelona, Tomo II, Edit. Ediciones Martínez, Pág. 195.

Corrachan en su libro "Accidentes de trabajo " quien textualmente dice:

"Se entiende por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"³³.

En el Diccionario Jurídico, Osorio lo define como "el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras"³⁴.

Para el Código de Seguridad Social en lo que se refiere al Accidente de Trabajo, en su artículo 27, inciso a), cita textualmente: "Se entiende por accidente de trabajo, toda lesión, orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo, y que determine disminución o pérdida de la capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado".

De forma general accidente de trabajo es el "suceso eventual que altera el orden regular de las cosas", e indisposición que repentinamente priva de sentido o movimiento.

El tratadista Guillermo Cabanellas define el accidente de trabajo como "el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista que provoca una lesión orgánica o una alteración funcional sea permanente o pasajera, constituye la exteriorización de la violencia externa o interna, por un hecho anormal relacionado con el trabajo y causante de un estado patológico"³⁵.

³³ GARCÍA, Corrachan, Ibidem, Pág. 61.

³⁴ OSSORIO, Manuel."DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES" Edit. Heliasta. Pág. 32

³⁵ CABANELLAS Guillermo. Op. Cit. Pag. 601

A nuestro entender un accidente de trabajo es “toda aquella contingencia que sufre el trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio”.

2.1.5 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Trabajador de la construcción, es aquel trabajador que vende su fuerza de trabajo, en el ámbito de las construcciones, principalmente en la zona urbana, pero también en el área rural, cuya dependencia laboral es de exclusividad de empresarios de este rubro.

2.1.6 DEFINICIÓN DE RIESGO

El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un evento.

“La probabilidad de un peligro (causa inminente de pérdida), existente en una actividad determinada durante un periodo definido, que ocasiona un incidente con consecuencias factibles de ser estimadas”.

2.1.7. DEFINICIÓN DE RIESGO LABORAL

Un riesgo laboral se denomina " a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño"³⁶.

“Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del

³⁶ Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008

trabajo”³⁷.

2.1.8 DEFINICIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

”La Salud Ocupacional se la define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo”³⁸.

2.1.9 VISIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la Seguridad Social entendida como una categoría histórica fruto del Sistema Capitalista, tiene antecedentes previos que deben ser referidos. Desde que el hombre tuvo la necesidad de establecer relaciones fue necesario recurrir a la solidaridad para vencer obstáculos, conseguir el bienestar individual y de la familia, lo que determinó la creación de instituciones de protección.³⁹

La Seguridad Social, ha tenido un largo proceso de evolución, de esta manera se afirma que: “La Seguridad Social es producto de la evolución cultural, social, económica y política de los países”. Dentro de las etapas evolutivas de esta disciplina se encuentra varias clasificaciones, pero se debe considerar como una de las manifestaciones más importantes, la que brinda Paul Ducand, quien menciona las siguientes etapas:⁴⁰

³⁷ Geovanny, Zúñiga Castañeda, Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales-2002

³⁸ Geovanny, Zúñiga Castañeda, Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales-2002

³⁹ CAMPERO, Villalba Ivan, ESPADA, Lazcano Serapio. Introducción al Estudio de la Seguridad Social. Edit. ICV. 5ta edición. La Paz– Bolivia, 2007. Pág. 13.

⁴⁰ Paul Ducand. Citado por Campero y Espada. Ob. Cit. Pág. 14 – 19.

- “Formas de protección indiferenciada, desde los orígenes hasta la aparición de los seguros sociales.
- Nacimiento y desarrollo de los seguros sociales, desde el último tercio del siglo XIX hasta la conformación de los sistemas de Seguridad Social.
- Sistema de Seguridad Social que aparecen con fuerza a finales de los años 30, cobran su impulso los años 40, y van madurando, modificándose y adaptándose a las cambiantes situaciones sociales y económicas”

2.1.10 DEFINICIÓN DE SEGURO SOCIAL

Los Seguros Sociales constituyen uno de los principales instrumentos con que cuenta el Estado frente a las contingencias y riesgos que confrontan los trabajadores: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, además de riesgos profesionales (enfermedades profesionales y accidentes de trabajo).

Los Seguros Sociales tienen por campo de aplicación a personas protegidas, a los trabajadores por cuenta ajena y sujeta a remuneración. El financiamiento de los riesgos cubiertos tiene su casamiento en técnicas del seguro privado contributivo y su administración corresponde a entes gestores de representación tripartita de la organización descentralizada del Estado. La principal característica es que los Seguros Sociales son necesariamente Obligatorios.

Por lo que los Seguros Sociales constituyen: instrumentos de protección para los trabajadores en los casos de pérdida o disminución de su capacidad de ganancia por contingencias de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Por consiguiente el Seguro Social es el medio más idóneo de protección para los asalariados y sus beneficiarios frente a las contingencias señaladas, sean estas

derivadas o no del ejercicio de una actividad laboral.

2.1.11 DEFINICIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social es un sistema protectivo mucho más avanzado que el inaugurado con el Seguro Social, pues su campo de aplicación de personas protegidas alcanza a toda la población y su cobertura proyectiva está dirigida a todas las necesidades de carácter social, protege al hombre por el hecho de ser tal contra todas sus necesidades y se funda en el visionario principio de proporcionar a la sociedad la mayor suma de felicidad posible. En todo caso tiende a proporcionar al hombre, ya no sólo al trabajador protección ante toda clase de necesidades.

Los principales fines de la Seguridad Social son la protección de la salud del capital humano a través de medidas preventivas, reparadoras y de rehabilitación así como “la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar” para cuyo objeto utiliza diversos instrumentos como la asistencia social y el propio Seguro Social, e incluso las antiguas mutualidades; en suma, es el conjunto de ambiciosas medidas destinadas a satisfacer necesidades individuales y colectivas que afectan al cuerpo social. Por sus alcances y proyecciones algunos sostienen que se trata más que una aspiración, un ejercicio intelectual o de una entelequia de la concreción de un hecho del hombre como parte de la sociedad, pero este escalón superior de protección ha sido aplicado en muchos países del mundo, adecuados a su condición económica y social con resultados muy positivos en sus fines protectivos no obstante su alto costo y las dificultades administrativas que entraña su servicio.

De las definiciones de Seguridad Social se toma la siguiente: “La Seguridad Social en cuanto al hombre, es un derecho; en cuanto al Estado, es una política; en cuanto a la ciencia jurídica es una disciplina; en cuanto a la sociedad es un factor de solidaridad; en cuanto a la administración, es un servicio público; en cuanto al desarrollo, un factor integrante de la política general; en cuanto a la economía, un factor de redistribución de la riqueza”. Según Carlos Martí⁴¹. Desglosando cada término en efecto: la Seguridad Social constituye uno de los derechos fundamentales del hombre por cuanto la dignidad humana exige de la sociedad no permanecer impasible en los casos de infortunio, debiendo corresponder a ésta, asumiendo responsabilidad en el suministro de medios de reparación y subsistencia; respecto al Estado, como representante de la sociedad. La Seguridad Social le impone un rol protectorio que se traduce en la formación de una política social de atención a las necesidades básicas.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN EN BOLIVIA

La actividad de la construcción en Bolivia se refiere en general a la construcción urbana, la construcción rural, la construcción y mantenimiento de carreteras, y la construcción en proyectos especiales, como el gasoducto hacia el Brasil y el túnel del proyecto Misicuni en Cochabamba entre otros.

La construcción urbana consiste en la construcción de viviendas, edificios, sistemas de distribución de agua, alcantarillado, energía eléctrica, gas, teléfono, obras viales como calles y avenidas, parques y otras obras de infraestructura urbana. Este tipo de construcción se concentra en las capitales de

⁴¹ Carlos Martí. Citado por Campero y Espada. Ob. Cit. Pág. 14 – 19.

departamento, principalmente en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Las obras son realizadas por empresas, con excepción de las viviendas en las zonas marginales, que son construidas por los mismos habitantes, en muchos casos con la cooperación de los vecinos.⁴²

La construcción rural se refiere sobre todo a la construcción de centros educativos y de salud, obras de riego y de provisión de agua potable, pequeñas centrales hidroeléctricas, redes de distribución de energía eléctrica, empedrados y construcción de edificios públicos. Estas obras se caracterizan por su baja inversión y se realizan con los recursos que reciben los municipios en virtud de la Ley de Participación Popular. Las viviendas son construidas por los mismos pobladores rurales, con la cooperación de la comunidad.

La construcción de carreteras constituye un rubro importante. En los últimos años ha significado una inversión de entre 150 y 180 millones de dólares por año. Este tipo de construcción está a cargo de grandes empresas, especialmente extranjeras. El mantenimiento de carreteras está a cargo de los servicios departamentales de caminos Administradora Boliviana de Carreteras (ABC), nueve entidades viales en las que se dividió el antiguo Servicio Nacional de Caminos.

El sector de la construcción en Bolivia ha mantenido, durante los últimos cinco años, una tasa de crecimiento similar a la del Producto Interno Bruto nacional, habiendo concentrado su actividad en los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz con aproximadamente el 70 por ciento de su valor.

⁴² LÓPEZ, Valcárcel Alberto. 2004 Ob. Cit.

2.2.2 LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

El trabajo de la construcción en Bolivia es realizado por diversos tipos de empresas: unipersonales; sociedades de responsabilidad limitada; sociedades anónimas; cooperativas y especiales.

El número de empresas constructoras en Bolivia sobrepasa el millar. El Gobierno tiene registradas, en el Viceministerio del área 1.100 empresas, 500 de las cuales tienen actualizado su registro. Las empresas están clasificadas en seis categorías, de acuerdo con el capital y personal técnico que emplean. Los requerimientos de capital y personal se presentan.

Las empresas están asociadas a las cámaras departamentales de construcción, las que a su vez están agrupadas en la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO). Existen, en todo el país, cerca de 830 empresas asociadas a esta cámara. La mayor parte de las empresas están establecidas en los departamentos de Santa Cruz (36 %), La Paz (32%) y Cochabamba (13 %).⁴³

De acuerdo a la información de CABOCO, el 9% de las empresas son de 1ª categoría, el 8% de 2ª categoría. La mayoría de las empresas, el 41%, corresponde a empresas de 3ª categoría; y 22%, a la 4ª categoría; es decir, el 63% de las empresas pertenece a la 3ª o a la 4ª categoría; y el 17 %, a la 5ª categoría.

⁴³ MULLER y ASOCIADOS, 2004. Estadísticas económicas de Bolivia. La Paz, Muller y asociados.

REQUISITOS DE CAPITAL Y PERSONAL

Categoría	Capital Mínimo \$us.	Personal Técnico Superior Mínimo
Primera	120.000	Tres ingenieros civiles o dos ingenieros civiles y un arquitecto
Segunda	80.000	Dos ingenieros civiles o un ingeniero civil y un arquitecto
Tercera	30.000	Un ingeniero civil o un arquitecto
Cuarta	15.000	Un ingeniero civil o un arquitecto o un constructor civil
Quinta Especial (1)	7.500	Un técnico constructor civil Un profesional superior de la especialidad

(1) Se inscriben en esta categoría las empresas especializadas en perforaciones, instalaciones eléctricas y servicios a la construcción.

Fuente: CABOCO.

2.2.3 SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE OBRAS

Los contratos de construcción generalmente son a precio fijo. El constructor es el responsable de la obra en términos de calidad, buena ejecución y cumplimiento de plazos. Para llevar a cabo las obras, la empresa que ha ganado la licitación recurrirá a su propio personal y, como es habitual, a varios sub-contratistas, que pueden ser empresas especializadas o trabajadores independientes.⁴⁴

Las obras se contratan de acuerdo a las siguientes modalidades: licitación pública; contrato privado; invitación directa; y acuerdo entre partes.

⁴⁴ MARTÍNEZ DE BUJO, F., 2006. Empleo, productividad e ingresos en Bolivia (1990 – 1996). Lima, OIT, Documento de Trabajo, Pág. 64.

Los proyectos y las obras son licitados y contratados por personas particulares, empresas privadas y el Gobierno en sus diferentes niveles: alcaldías, prefecturas y gobierno central.

En el caso de los privados, las obras se financian con sus propios recursos o con préstamos de instituciones privadas de financiamiento, que son principalmente los bancos y las mutuales de ahorro. Las obras y proyectos del Gobierno se financian con recursos estatales, principalmente del Tesoro General de la Nación y con préstamos y donaciones de organismos multilaterales (BID, Banco Mundial, CAF, FONPLATA) o bilaterales y de otros gobiernos.

Los proyectos del Gobierno se gestionan a través del Sistema Nacional de Inversión Pública. Por su parte, cada organismo financiero tiene sus propios procedimientos de gestión de proyectos.

Las convocatorias públicas para las obras de construcción hasta junio del 2009 seguían los procedimientos y formas establecidas en el Decreto Supremo N° 29190, de 11 de junio de 2007, acerca de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, a partir de esa fecha se trabaja con el Decreto Supremo N° 0181 de 28 de Junio de 2010.

El Estado es el mayor generador de proyectos de construcción a través de las alcaldías, las prefecturas y los fondos, tal como se puede apreciar en el siguiente Cuadro.

TIPO DE CONTRATOS

CONTRATOS	%
Alcaldías	24,71
Entidades privadas	18,77
Cuenta propia	13,41
Fondo de Inversión Social (FIS)	9,96
Prefecturas	6,32
Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)	5,75
Caja Nacional de Salud	2,49

Fuente: CABOCO/CADECO-La Paz

El financiamiento destinado a la construcción de viviendas para la población de recursos limitados se ha realizado, a través del actual Ministerio de Vivienda, con financiamiento de cooperación internacional a través del proyecto Evo Cumple, los aportes de los trabajadores de las instituciones y empresas que están dentro del sistema de seguridad y salud. A la fecha se está replanteando esta actividad y se está buscando otro mecanismo de promoción de la vivienda.

El déficit cuantitativo de vivienda es de 235.000 viviendas, a las que hay que sumar las necesidades de vivienda por obsolescencia y remodelación, que dan un total de 570.000 unidades. Por otra parte, para cubrir el crecimiento vegetativo de la población, se necesitan 35.000 viviendas nuevas por año.⁴⁵

2.2.4 EL RIESGO LABORAL EN BOLIVIA

Bolivia tiene uno de los índices más altos de riesgo laboral de América Latina,

⁴⁵ MARTÍNEZ DE BUJO, F., 2006. Ob. Cit.

así lo informó el periódico La Prensa el 19 de Octubre de 2009. Sólo el 2008 en el país se registraron 30 muertes por accidentes ocurridos en los sectores de construcción, vialidad y minería.

El Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO), dependiente del Ministerio de Salud, informó que el año 2008 se recibieron 1.700 denuncias de accidentes laborales a nivel nacional, de las que el 80% sucedió en el departamento de La Paz, que registró 1360 casos y que los fallecimientos fueron 30. A diferencia del 2007 que las denuncias fueron 1309 y los fallecimientos ocurridos por esta causa llegaron sólo a dos.

Añadieron al respecto, que la tasa de muerte es muy alta comparada con otros países, como es el caso de Brasil que los accidentes laborales con muertes llegan sólo al 0.1%; mientras que Bolivia esta cifra es del 2.5%, lo que representa que por cada mil accidentados fallecen 25, aproximadamente.

Ahora, el número de accidentes laborales denunciados es muy bajo, pero se sabe que hay bastantes más hechos no informados.

El gran problema del subregistro, es que los trabajadores desconocen las normas que los protegen y en caso de sufrir accidentes no recurren a las instancias pertinentes. Además, que muchos de los empleados accidentados que son atendidos por sus seguros son registrados como pacientes de enfermedades y no de accidentes.

A esto se suma el hecho de que existen discrepancias en cuanto a la información cuantitativa y cualitativa (escalas de afecciones y de pago por perjuicios) que maneja el Ministerio de Trabajo, el INSO y las AFPs, que aseguran a los trabajadores.

Cabe también resaltar que los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales tienen consecuencias económicas y sociales para el trabajador, su familia, la empresa y el Estado.

No olvidemos, que la norma vigente (CSS Art. 30, concordante con el Art. 85 del Reglamento de la LGT), señala, que las denuncias sobre accidentes ocupacionales deben hacerse conocer 24 horas después del incidente si sucediera en el área urbana y cinco días hábiles en el sector rural.

2.2.5. PAUTAS DE CÓMO OCURREN LOS ACCIDENTES DE CONSTRUCCIÓN

Una variedad de intimidantes accidentes ocurren en una zona de construcción, debido a la naturaleza inherente y peligrosa de la obra. Equipo pesado y maquinaria, la altura, los agujeros, y los ruidos fuertes representan una amenaza para el trabajador descuidado. La familiaridad y la rutina diaria pueden reducirle a un trabajador el sentido de la prudencia, añadiéndole al riesgo.⁴⁶

Muchas muertes ocurren cada año debido a los accidentes en la construcción. Maquinaria y herramientas pueden estar defectuosas o dañadas; su utilización puede resultar en lesiones al mismo trabajador o a un compañero de trabajo. El desgaste normal y el rompimiento de los equipos los deterioran hasta que estos equipos ya no son seguros. En tales casos, la sustitución es necesaria para prevenir los accidentes.

En otras situaciones, los trabajadores pueden tener sus habilidades o juicios no aptos por estar bajo la influencia del alcohol o drogas. Estas sustancias

⁴⁶ Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008

aumentan muchísimo el riesgo de errores, aun en las que parecen simples rutinas. Incluso unos leves juegos de manos en una zona de construcción lo ponen en peligro al trabajador y a sus compañeros de trabajo.

No todo tipo de accidentes de la construcción es previsible, sin embargo, algunas veces un pie se desliza sobre los escalones de una escalera, o se rompe una herramienta. Cajas podrían caer desde un estante sobre la cabeza de un trabajador. Él podría deslizarse sobre un piso húmedo. Afortunadamente, muchos de los accidentes que se producen cada día en una zona de construcción son intrascendentes. Sin embargo, lesiones e incluso la muerte pueden producirse a partir de acontecimientos aparentemente mundanos.

2.2.6 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS

La seguridad y salud del trabajador en la construcción constituye un tema de preocupación al que se le ha venido dando soluciones parciales y limitadas, que no concluyen en una verdadera política nacional al respecto. La heterogeneidad de las obras de construcción, entre otros aspectos por su lugar y tamaño, hace que las condiciones de trabajo sean diferentes y varíen de obra a obra.

No existen reglamentos específicos para este sector; por lo tanto, las medidas que se adoptan en las obras están dentro de los conceptos generales de seguridad y se aplican de acuerdo a la importancia de la obra y el tamaño de la empresa constructora.

En los proyectos grandes, el cumplimiento de las normas de seguridad es parte del proyecto, como en el caso de la construcción del gasoducto hacia el Brasil, a cargo de la empresa PETROGASBOL, consorcio de la Root-Murphy-CPB. La

construcción de la carretera Río Seco-Desaguadero, obra a cargo de la empresa brasileña Queiroz-Galvao, y diseñada por la empresa Canadiense de Canadá, es otro ejemplo de cumplimiento de las normas de seguridad.

En la construcción de edificios, las condiciones de seguridad son limitadas, tanto por el presupuesto como por la decisión empresarial.

2.2.7 LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DESDE LA ÓPTICA DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD

De acuerdo con el Código de Seguridad Social (CSS), Art. 30, concordante con el Art. 85 del Reglamento de la Ley General del Trabajo (LGT), “El asegurado que haya sufrido un accidente de trabajo o presuma que esté afectado por una enfermedad profesional debe comunicar este hecho al empleador directamente o por medio de tercera persona. El empleador debe comunicar a la Caja en el término de 24 horas del siniestro ocurrido o la enfermedad presunta, mediante los formularios de denuncia de accidente o de declaración de enfermedad profesional”.⁴⁷

Este formulario es utilizado en las Cajas de Seguro departamentales por las divisiones regionales de Medicina del Trabajo, y proporciona información sobre:

- A. Tipo de accidente
- B. Agente involucrado en el accidente
- C. Naturaleza del daño
- D. Partes del cuerpo afectadas

⁴⁷ Caja Nacional de Salud, informe anual gestión 2005

- E. Condiciones peligrosas
- F. Actos inseguros
- G. Factores que contribuyen al accidente.

Del total de accidentes reportados, el 21,85% corresponde a obras de construcción y derivados, representando la construcción el sector con la más alta ocurrencia de accidentes. Es importante conocer la magnitud relativa de los factores y otras características de los accidentes de trabajo en el sector de la construcción, para lo cual se han confeccionado los siguientes cuadros:

Características y factores de los accidentes de trabajo

Tipo de Accidente	%
1. Caída en el mismo nivel	12,25
2. Caída de diferente nivel	13,57
3. Golpe con objeto	24,83
4. Golpe contra algo	4,30
5. Contacto con objetos cortantes	18,21
6. Atrapamiento	13,90
7. Contacto con objetos calientes	3,31
8. Contacto con sustancias nocivas	1,31
9. Explosión	0,33
10. Otros	8,27

Características y factores de los accidentes de trabajo

Agente involucrado en el accidente	%
1. Máquina	27,14
2. Herramienta manual	3,97
3. Equipo de transporte	2,98
4. Vehículo de transporte	15,90
5. Estructura: andamio, escalera, etc.	6,28
6. Gases y polvos	2,65
7. Manejo de materiales	10,26
8. Otros	30,82

Características y factores de los accidentes de trabajo

Condiciones Peligrosas	%
1. Resguardo inadecuado	18,00
2. Construcción insegura	10,00
3. Vestimenta inadecuada	10,00
4. Ausencia de protección personal	52,70
5. Otros	9,30

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (LGHSOB) establece que las empresas tienen a su cargo la implementación de las acciones de prevención y las políticas de seguridad, las que deberían:

- Contar con el departamento de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, a cargo de desarrollar programas preventivos dentro la empresa.
- Contar con servicios médicos para promover el control de salud de los trabajadores, y mantener en las obras puestos de primeros auxilios.
- Constituir los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad.
- Formular el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Ocupacional y difundirlo entre todo el personal.

- Capacitar al personal y en especial a los trabajadores sobre el manejo de equipos y maquinaria, limpieza del centro o lugar de trabajo y utilización de señalización de prevención.
- Solicitar asistencia técnica a las organizaciones estatales y privadas sobre seguridad del trabajador.

Las acciones importantes a ser ejecutadas para que exista una política de seguridad y salud del trabajador de la construcción son: la creación y el fortalecimiento de los comités mixtos de higiene, seguridad ocupacional y bienestar; el diálogo social para la negociación colectiva; y la responsabilidad y participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en este tema.

2.2.8 LA PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN, IMPERATIVOS PARA LA SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN

2.2.8.1 PLANIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS DE LA CONSTRUCCIÓN

Gran parte de los riesgos que surgen con los trabajos de construcción son el resultado de una mala planificación de los mismos. Por eso puede afirmarse que una obra bien organizada es, en general, una obra segura, y también, y en un sentido más amplio, que una obra bien gestionada (es decir, bien planificada, organizada, dirigida y controlada) es asimismo una obra segura⁴⁸.

La organización de una obra requiere siempre de una planificación previa. Cada

⁴⁸ LOPEZ-VALCARCEL, A. 2006. La organización de la seguridad en los trabajos de construcción (Revista Construcción e Industria, Lima)

una de las unidades de obra (excavación, estructura, cerramientos, etc.), cada una de las operaciones de los trabajos (almacenamiento de materiales, suministro de los mismos, desescombrado, etc.) debería planificarse con antelación. Por otra parte, la productividad, la calidad y la seguridad de un trabajador sólo podrán asegurarse si se dispone, en el momento preciso, de suficiente número de trabajadores con las aptitudes necesarias, con las herramientas y el equipo adecuado y en buen estado, y con suficiente cantidad y calidad de material dispuesto para su uso.

Todavía es habitual encontrar a muchos profesionales de la construcción que siguen pensando que la planificación no es posible, y esto hace que sean frecuentes las situaciones de riesgo, a veces irreversible, resultado de improvisaciones injustificadas. Con frecuencia los riesgos en las obras se detectan al inspeccionar físicamente las tareas, y en esta etapa ya no es posible evitar las causas que los producen, por lo que, para su control, se tiene que recurrir a procedimientos improvisados, caros y, lo que es peor, poco seguros.

Son muchos los factores que dificultan la planificación en la construcción: diversidad de las tareas, poca uniformidad de las construcciones, escaso tiempo entre la licitación y el inicio de la obra, falta de definición o reformas en el proyecto, cambios climatológicos imprevistos...; sin embargo, es siempre posible planificar mínimamente los trabajos desde el punto de vista de la seguridad, de modo que puedan eliminarse las causas de muchos de los accidentes; es decir, es siempre posible hacer prevención.

En relación a la seguridad en el trabajo, la mejor manera de realizar dicha planificación es estableciendo por escrito las previsiones que, respecto de la prevención de riesgos, se han hecho para una determinada obra; y es en este

sentido que se recurre cada vez más al denominado proyecto de seguridad, como a una forma eficaz de planificar y controlar la seguridad en las obras de construcción.

El proyecto de seguridad establece, define, cuantifica y valora las medidas preventivas (protecciones colectivas, señalización, protecciones personales, formación, primeros auxilios, etc.) y las instalaciones de higiene y bienestar (servicios higiénicos, vestuarios, comedores, etc.) que se han planificado para una determinada obra. En general, el proyecto de seguridad, como cualquier proyecto, se compone de una memoria, un pliego de condiciones, unos planos y un presupuesto.

2.2.8.2 COORDINACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La coordinación de la prevención entre las distintas empresas que participan en la obra es otro aspecto fundamental de la seguridad y salud en el sector. En el área de la construcción es habitual encontrarnos con varias empresas ejecutando trabajos simultáneos en una misma obra, de modo que trabajadores pertenecientes a una de estas empresas pueden estar expuestos a riesgos generados por las demás; sucede, del mismo modo, que las medidas de prevención y protección adoptadas por una empresa pueden también afectar a los trabajadores de otras empresas que operan en la misma obra; en otro orden de cosas, a veces aparece también el problema de que ninguna empresa se responsabiliza del control de los riesgos que haya podido dejar un contratista al concluir sus trabajos y abandonar la obra.

Con frecuencia se pretende improvisar la coordinación sin disponer de un plan, programa o proyecto de seguridad previamente asumido por las empresas que

participan en la obra, y esto no suele dar buenos resultados, pues la buena coordinación nace, en general, de una buena planificación. Se han venido adoptando recientemente diversos reglamentos relativos a la planificación y coordinación de la seguridad y salud en el trabajo en la obra; sin embargo, en la mayoría de los países se presenta el problema de que no se dispone de normativa específica que contemple sistemas concretos de coordinación preventiva en obra, si bien en general se asume, y en ocasiones también está legislado, que la empresa principal se responsabiliza, solidariamente con los contratistas y subcontratistas, del cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que estos últimos tienen con sus trabajadores. Así, cuando en una obra existe un contratista principal del que depende directamente la subcontratación de las distintas unidades de obra, la coordinación presenta menos problemas, ya que la responsabilidad de la obra y también la de la prevención las asume el contratista principal.⁴⁹

Un caso diferente se presenta cuando la propiedad contrata la construcción de la obra con distintas empresas, que simultanean sus trabajos de acuerdo con la parte del proyecto de obra a cuya ejecución se hayan comprometido. La experiencia en estos casos suele ser muy negativa si, como es frecuente, la propiedad no ha establecido en sus contratos alguna cláusula que estructure la coordinación preventiva del conjunto.

Debido a lo anterior, hace ya algunos años se inició la tendencia a prever la coordinación de la prevención antes del inicio de la obra. Así nació la figura contractual de la coordinación, en la que una de las empresas contratistas se compromete con la propiedad, como aportación de un servicio más, a organizar

⁴⁹ DE LA PORTILLA, Fernando; ROBLEDO, Julián. Experiencia de la empresa contratista en el tratamiento de la prevención en las obras en las que concurren otras empresas. AISS (Noveno Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales. Amsterdam, 1980)

la seguridad y salud en el trabajo de todos los participantes en la obra aportando, aparte de determinados medios de producción de uso común, la señalización, las protecciones colectivas, las instalaciones sanitarias, de higiene y bienestar, etc.⁵⁰

2.2.9 CONSECUENCIA DEL MODELO ECONÓMICO NEOLIBERAL EN BOLIVIA

Todo lo relativo a la esencia del Estado ha sido siempre uno de los problemas fundamentales de la vida política de toda sociedad dividida en clases.

En su famosa conferencia "Acerca del Estado", pronunciada en 1919, Lenin decía que después del triunfo de la revolución socialista "la cuestión relativa al Estado ha adquirido una mayor importancia y puede decirse que se ha convertido... en el foco de todos los problemas políticos y de todas las discusiones políticas de la actualidad".⁵¹

De ese tiempo a este, los modelos económicos y políticos han ido evolucionando a través de la historia, conforme a los intereses de los grupos dominantes hasta consolidar predominantemente modelos de corte liberal, como es el caso del Estado boliviano hasta el 2006. Tras la consumación de importantes acontecimientos como la disolución de la Unión Soviética, y la caída del Muro de Berlín, las políticas de los países satélites de Estados Unidos se han visto alentadas hacia la adopción de modelos con características netamente liberales.

⁵⁰ DE LA PORTILLA, Fernando; ROBLEDO, Julián. Ob. Cit. (Noveno Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales. Amsterdam, 1980)

⁵¹ V.I. LENIN "Acerca del Estado". En Obras Completas. t. 29 pag. 4,7.

"Todo Estado defiende siempre determinado régimen económico de la sociedad dividida en clases, determinado sistema de relaciones de producción. Pero en la defensa y robustecimiento de uno u otro sistema de reacciones de producción de la sociedad dividida en clases se halla interesada, precisamente, la clase social que en el sistema dado de relaciones de producción es económicamente dominante".⁵²

Cada Estado representa en sí una forma de organización de la sociedad con cuya ayuda la clase dominante defiende sus intereses principalmente económicos. Es en este escenario que el Estado construye sus normas para proteger sus intereses a costa de sectores importantes, como es el caso de los trabajadores en general.

De esta manera, surge la necesidad de reivindicar al trabajador en sus derechos y seguridad que requieren para desarrollar con eficiencia su labor. Condiciones que debieran ser analizadas para desembocar en el perfeccionamiento de las normas vigentes, particularmente en cuanto se refiere a los accidentes de trabajo, recogiendo el sentimiento y las aspiraciones de los trabajadores de este importante sector laboral como viene a ser la industria de la construcción, quienes son los más propensos a sufrir accidentes, que en ocasiones resultan irreparables.

El modelo que ha imperado en el país durante más de dos décadas, cuya mayor expresión en el campo laboral es la implantación de la libre contratación y de la flexibilización laboral, considera al trabajador más como una máquina que como una persona, más aún si se toma en cuenta a los trabajadores de la

⁵² N.G. ALEXANDROV. "Teoría del Estado y del Derecho". Lima Perú. 1987. Edit. Tercer Mundo. Pág. 23

construcción, que son contratados en su mayoría temporalmente, y en muchos de los casos sin el respaldo legal de un contrato de trabajo, tanto individual y mucho menos colectivo. O, aún peor, como se ve ahora, la empresa constructora contrata a un subcontratista, el cual es encargado de contratar a los obreros, pero ésta empresa subcontratista no está afiliada a ninguna de las Cajas de Salud, por lo tanto producido el accidente no lo reporta a la caja respectiva y de estos casos hay muchos a nivel nacional.

Los datos que presenta el servicio de estadística del Departamento Nacional de Medicina del Trabajo de la Caja Nacional de Salud, arroja las estadísticas respecto a accidentes de trabajo en el sector de la construcción de afiliados al seguro social y reportado a la Caja Nacional de Salud mediante el formulario SP004/97, desde la gestión 2005 al 2009:

Denuncia de accidentes de trabajo en el sector de la construcción

Años	2005		2006		2007		2008		2009	
	Nº Accid.	Fatales	Nº Accid.	Fatales	Nº Accid.	Fatales	Nº Accid.	Fatales	Nº Accid.	Fatales
La Paz	4		16		13	1	23	1	21	
CBBA.	4		5	1	11		15	3	13	
SCZ.	1		1		18		33	2	13	2
ORURO	23		16		2		3		2	
POTOSI	1				2		5			
CHUQUISACA	1						3		1	
TARIJA					2	1	2		5	
BENI										
PANDO										
TOTAL	34		38	1	48	2	84	6	55	2

Fuente: Servicio de Estadística – Departamento Nacional de Medicina del Trabajo
- Caja Nacional de Salud

Como podemos observar, según informe de la Caja Nacional de Salud los accidentes de trabajo en el sector de la construcción ha tenido un considerable crecimiento e incluso con consecuencias fatales, sobre todo el año 2008 que los accidentes se incrementaron en un 80% en relación a los anteriores años, lamentablemente de los departamento de Beni y Pando no tienen reportado ningún accidente, consideran que están siendo tratados directamente con las AFPs.

2.2.10 EL NUEVO ESTADO PLURINACIONAL Y EL DERECHO LABORAL

La intervención del Estado en las actividades laborales se da con la finalidad de regular y normar las discrepancias entre patronos y obreros. Ahora tiene mayor fuerza con la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional que a raíz de su aprobación el país inicia una etapa denominada de “socialismo comunitario”

El gobierno del Presidente Evo Morales ha tomado algunas medidas que hacen presumir que estamos frente a la posibilidad de desarrollar una nueva política laboral destinada al rescate de los derechos laborales no cumplidos durante más de 20 años de políticas de ajustes, en los cuales rigió de hecho una flexibilización laboral no oficial.

Sin duda, el símbolo emblemático de la implementación de políticas de corte liberal en el ámbito laboral fue el D.S. 21060 que estableció una forma de regular el ámbito de las contrataciones y los despidos incorporando elementos de flexibilización y desregulación del mercado laboral. En rigor, el 21060 que no solo contenía artículos referidos a los temas laborales, rescató postulados contenidos en la Ley General del Trabajo pero adoptados a un enfoque más

elástico y liberal⁵³.

La expresión más significativa de este enfoque estuvo contenida en el artículo 55 de este decreto supremo que establecía la facultad del empleador para proceder al despido de trabajadores sin que medien necesariamente las causales establecidas en la Ley General del Trabajo para su ejecución. De esta manera los empleadores podían contratar y despedir trabajadores regidos no por los preceptos de la LGT, sino más bien por referencias propias de sus intereses.

No cabe duda que esta situación que se mantuvo durante muchos años, creó un marco de inestabilidad y sobre todo de inseguridad laboral que al mismo tiempo era aprovechada por el sector empleador para imponer condiciones salariales y de trabajo muy precaria.

Por ello la aprobación del DS. 28699 del 1º de Mayo de 2006 de Estabilidad Laboral, marca un cambio importante en la determinación futura de las regulaciones para la contratación y despido de trabajadores. El decreto deroga el Art. 55 del 21060 del 29 de Agosto de 1985 y el Art. 39 del D.S. 22407 del 11 de Agosto de 1990 y establece al mismo tiempo “la concordancia y aplicación del Art. 13 de la Ley N° 1182 (Ley de Inversiones) a la estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias”. Pero también el decreto avanza un poco más hacia la supresión de los contratos civiles que en los hechos constituían un mecanismo para burlar los derechos laborales elementales de los trabajadores.

Cabe recordar que el Art. 13 de la Ley de Inversiones es casi una réplica del Art. 55 al establecer la libre contratación como garantía de la inversión nacional

⁵³ Boletín Laboral, Mayo-Junio 2006

y extranjera, pero este artículo no es derogado, ya que, un decreto como el que analizamos tiene menos jerarquía que una ley y lo que sí puede hacer es reglamentar u operativizar un determinado artículo o un conjunto de artículos. En este sentido, al no ser derogado el mencionado artículo y solo concordado, deja abierta la posibilidad de ser interpretada y asumida desde las prácticas empresariales que han hecho de la libre contratación un criterio de competitividad, como una norma vigente. Pero la intención es buena.

Por otro lado y casi paralelamente, el gobierno lanzó el Decreto 28700 de incremento salarial que establece un aumento importante del Salario Mínimo Nacional, que no era incrementado en los últimos años.

También presenta su Plan General de Desarrollo, en el cual se hace énfasis en el desarrollo productivo y en la generación de empleos a través del crecimiento de la inversión pública.

Con estas medidas el gobierno da una señal de pretender recuperar varios de los derechos laborales no observados durante el tiempo precedente tales como el derecho a la estabilidad laboral y la seguridad en el trabajo.

Es por eso que el 1º de Mayo de 2009 lanza el D.S. 0107 que garantiza el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas sea cual fuere la modalidad de esta (subcontratación, tercerización y externalización). Este decreto viene a reforzar de alguna manera el cumplimiento de la legislación y todos los derechos laborales de los bolivianos sea cual sea la modalidad de contratación, especialmente en los casos de subcontratación que no cumplen con el pago de beneficios sociales y otros.

De la misma forma promulga el D.S.0108 que tiene que ver con las normas de seguridad laboral y riesgo en el desempeño del trabajo, esto significa que los empresarios deberán dotar obligatoriamente de ropa, equipo de protección contra accidentes en el cumplimiento del trabajo.

Así mismo, el D.S. 0110 que garantiza el pago de indemnización por cumplimiento de servicios, como compensación al desgaste físico y psíquico del trabajador, hasta antes del 1º de mayo de 2009 se realizaba este pago sólo al cumplir cinco años continuos de trabajo, de ahora en adelante el trabajador tendrá que cumplir 90 días laborales continuos para acceder a sus derechos laborales.

Además de la entrega del proyecto de ley del nuevo Código Procesal Laboral que reducirá los tiempos procesales en materia laboral a un máximo de 6 meses, en controversias por embarazos o por fuero sindical entre otros casos. Además hará que todos estos procesos sean gratuitos.

Sin embargo, las medidas dictadas no garantizan el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores, habrá que acompañar estas medidas con un enfoque más integral que no sólo vea los derechos de los trabajadores sino también el interés de los empleadores, de manera que ambos sujetos, trabajadores y empleadores, encuadren sus aspiraciones dentro de preceptos y principios generales de protección pero que tomen en cuenta los intereses particulares de ambos sujetos.

2.3 BASES DOCTRINALES QUE FUNDAMENTAN LA PROTECCIÓN RESPECTO A ACCIDENTES DE TRABAJO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

Para lograr alcances que permitan completar la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo y brindar una adecuada protección al trabajador, es importante analizar elementos que ayudan a una mejor comprensión del problema relacionados con los fundamentos doctrinales que sustentan la protección de los trabajadores.

En este sentido, conviene destacar en primer lugar, que las teorías del Derecho Natural establecían que el trabajo es ante todo una obligación socialmente exigible, dejando de ser un medio optativo y constituirse en obligatorio para los poseedores y desposeídos de los medios de producción para contribuir al bienestar general y, en ese sentido se concluye que si el trabajo es precepto impuesto al hombre por la naturaleza, su cumplimiento será exigible en justicia.

Con base en el anterior fundamento, la Nueva Constitución considera en su Artículo 46, 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. Siendo el trabajo una obligación y un derecho, surge su función social ya que con él se satisface necesidades individuales y familiares, todo ello se convierte en esfuerzo colectivo, en que todos los seres humanos empresarios y empleados aúnan esfuerzos para el acrecentamiento del conglomerado social.

Pero por otra parte, también surgen las obligaciones y responsabilidades del trabajador como del empleador en las contingencias que se presentan en el

trabajo propiamente dicho, particularmente cuando ocurren accidentes laborales que ponen en riesgo la integridad de los trabajadores. A este respecto es conveniente conceptualizar algunas teorías sobre la responsabilidad de los accidentes de trabajo:

2.3.1 LA TEORÍA DE LA CULPA Y LA FUERZA MAYOR

Tiene su fundamento en el supuesto de que el accidente se produce como regla general, por falta de precauciones adoptadas por el empleador para evitarlo. Asumiendo este supuesto, sería el empleador quien debe sufrir los efectos del accidente por su culpa producido, y quien, por tanto, debe indemnizar al trabajador lesionado o a sus derecho-habientes por los perjuicios que se le ocasionaron en el accidente.

Esta teoría -primera de las que aparecen en defensa del trabajador, tratando de buscar una justificación doctrinal a la responsabilidad del patrono- marca un indiscutible avance en cuanto pretende aplicar los principios del derecho común al nascente derecho laboral, todavía éste sin una personalidad propia y sin una legislación independiente que lo regule. Trata de conseguir, además que el débil, en todo momento y basándose en la presunción **apriori** establecida, quede cubierto de los riesgos inherentes a su trabajo.

En el caso de los trabajadores de la construcción y de la población laboral del país, este principio había sido vulnerado, en el Estado Neoliberal al implementar el D.S. 21060 que evade la responsabilidad de proteger al débil frente al dueño de los medios de producción.

Si el principio sobre el que esta teoría descansa -la presunción dicha- hubiese sido cierto, indiscutiblemente que en ella hubiese encontrado el fundamento más sólido el concepto, hoy universalmente admitido, de la responsabilidad patronal de los accidentes del trabajo. En efecto, es indudable la existencia de responsabilidad para toda persona por aquellos hechos que por su falta de previsión, o existencia de negligencia, culpa o dolo, se puede producir.⁵⁴

La **fuerza mayor** puede ser inherente o extraña al trabajo. Según algunos criterios, todos los casos de fuerza mayor deben eximir de responsabilidad al empleador. Inversamente piensan otros que la fuerza mayor no debe en ningún caso privar del derecho de indemnización. Pero la norma más extendida es la que mantiene, por ejemplo la legislación argentina en el sentido de afirmar la subsistencia de la responsabilidad cuando la fuerza mayor es inherente al trabajo⁵⁵.

2.3.2 LA TEORÍA DE LA INVERSIÓN DE LA PRUEBA

Se la considera como complementaria de la anterior, tendiendo a conseguir su efectividad en orden a su práctica aplicación.

En estricta aplicación de la teoría de la culpa, y de conformidad con el principio general de Derecho de que “debe probar quien afirma”, en todo caso de accidente correspondería al obrero lesionado, o sus derechohabientes en caso de fallecimiento, demostrar la existencia de culpa por parte del patrono o empresario. Circunstancia probatoria que significaría un formidable inconveniente para la aplicación de la teoría, puesto que es indudable que en muchos casos, aún existiendo esa culpabilidad no podría ser probada, bien por

⁵⁴ GARCÍA, Corrachan, Op.Cit., Pág. 48.

⁵⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo I, Buenos Aires, 1986, Edit. Driakill S.A., Pág. 174.

imposibilidad material de conseguirlo por falta de pruebas o circunstancias similares o bien porque el empresario, con su superior potencialidad económica, pudiera amañar o falsear la prueba, burlando así su responsabilidad y la efectividad de la teoría.⁵⁶

La carencia de recursos para conseguir pruebas, contratar un abogado, o el temor por las represalias que pueda tomar el empleador contra el trabajador, o simplemente por temor a que las pruebas se inviertan en su contra por manipulación del empleador al tener poder económico, hacen que los trabajadores de la construcción no denuncien los hechos, perdiendo sus beneficios y su puesto de trabajo, que era avalado por la libre contratación y despido del que aprovechan los empleadores, situación frente a la cual el trabajador no tiene ningún tipo de protección.

2.3.3 LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

También ésta como las anteriores, trata de buscar justificación al hecho admitido de la responsabilidad patronal, desde un punto de vista exclusivo del Derecho privado, común o civil.

Equipara la contratación laboral que expresa o tácitamente se produce por el sólo hecho del trabajo a la contratación civil sobre cosas. Y así como el que utiliza en arriendo o bajo cualquier otro título legal, una cosa tiene la obligación restitutoria referida ella al trabajador contratado cuando cesa la relación laboral. Tiene esta teoría sobre las anteriores la ventaja de que amplía considerablemente la responsabilidad patronal, al afectarle la obligación de restituir en su integridad la persona del trabajador, cualquiera que fuesen las causas por las cuales su capacidad se hubiere visto mermada. Significa un

⁵⁶ GARCIA, Corrachan, Ibidem, Pág. 49.

paso más en el noble afán de proteger a la clase trabajadora, sin que, en ella se pueda hallar el verdadero fundamento de esa responsabilidad patronal⁵⁷.

Sin embargo, el espíritu de la libre contratación desconocía los derechos de los trabajadores y los principios del Derecho de Trabajo, pretendiendo llevar la relación laboral a una relación individual, con la clara intención de conducir las responsabilidades de la relación a la legislación civil, dejando de ser el trabajo una cuestión de interés público a ser protegido, pasando a ser cuestión privada. Esta relación individual a la que se quiere llegar, recorta al trabajador el derecho a la libre asociación, restringiendo su derecho de sindicalización, y con ello dejarlo en orfandad de toda organización que lo pueda proteger.

2.3.4 LA TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL

Esta teoría se basa en la necesidad de que en toda empresa sean valorados económicamente todos los factores que en la misma intervienen, para que, del mismo modo que en toda racional explotación son tenidos en cuenta el deterioro normal de sus elementos materiales, máquinas y muebles, y previstos los siniestros que a los mismos y a las construcciones permanentes les pueden afectar, del mismo modo deben ser tenidas en cuenta esas circunstancias en cuanto se refieren al factor humano como elemento esencial de la producción, tanto en lo que afecta al desgaste natural de ese factor -caso de vejez-, como en lo que se refiere a los siniestros que al mismo puedan perjudicar -caso accidente del trabajo o enfermedad profesional- acaecidos en el trabajo o a consecuencia del mismo⁵⁸.

⁵⁷ GARCIA, Corrachan, Ibidem, Pág. 50.

⁵⁸ GARCIA, Corrachan, Ibidem, Pág. 52.

No obstante, este principio no se cumple en la adversa realidad de los trabajadores de la construcción, tal como se observará más adelante, puesto que los empleadores no se preocupan de proveer instrumentos, implementos y materiales necesarios; y si los proveen, no se preocupan que éstos estén en buenas condiciones. Por otra parte, las autoridades tampoco se preocupan por controlar que estos implementos e instrumentos reúnan las condiciones que las normas de seguridad e higiene exigen; muy a pesar de que el D.S. 0108 que tiene que ver con las normas de seguridad laboral y riesgo en el desempeño del trabajo, obliga al empresario a dotar de ropa y equipo de protección contra accidentes en el cumplimiento del trabajo.

2.3.5 LA TEORÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Esta teoría parte de la humana consideración del obrero en su relación con la sociedad, estableciendo el derecho del mismo como el de cualquier otro ser humano, de gozar de unas condiciones mínimas de vida compatibles con su inmortal naturaleza. Examina las obligaciones que a la sociedad con respecto al hombre individualmente considerado le corresponden, al propio que las condiciones caóticas que se crearían si los individuos y, por tanto, los obreros también, fueran abandonados en su desgracia a sus propias fuerzas, llegando a la necesaria conclusión de que es ineludible deber social, basado en principios de propia conservación el evitar la producción de esos caóticos estados que pondrían en peligro, no ya sólo la existencia individual de los afectados por la desgracia, sino, al repetirse o multiplicarse, los necesarios orden y estabilidad sociales⁵⁹.

⁵⁹ GARCIA, Corrachan, Ibidem, Pág. 53.

Si bien la ley establece otorgar Seguro Social obligatorio a los trabajadores, la mayoría de los empleadores, evaden esta normativa por que su propósito es el lucro y crecimiento de su empresa, más no el bienestar del trabajador. O caso contrario cuando aseguran sólo lo hacen a su personal de planta (secretaria, contador y conserje), pero los obreros son contratados por el subcontratista quien no les brinda este seguro obligatorio, pasando de alto el decreto 0107 que exige el cumplimiento de todos los derechos laborales de los bolivianos sea cual sea la modalidad de contratación, especialmente en los casos de subcontratación que no cumplen con el pago de beneficios sociales y otros. Y esto se da porque al trabajador se lo considera como simple instrumento de trabajo cual fuese una máquina, y se le niega un trato humano.

2.3.6. TEORÍA DE LA CORRESPONSABILIDAD

Esta es una teoría moderna del Derecho del Trabajo. La Corresponsabilidad representa el manejo de las medidas de seguridad industrial al interior de la empresa, donde es responsable el trabajador y es responsable el empleador, dentro de la contingencia del trabajo.

Esta corresponsabilidad se enmarca sobre cuatro características fundamentales:

- a) Toda empresa debe tener un comité mixto de seguridad industrial, integrado por dos personas que representen al empleador y dos personas que representen a los trabajadores. Estas cuatro personas deben informar al Ministerio de Trabajo a la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial de manera mensual todas las medidas y los hechos de prevención aplicados dentro de la empresa. Es decir, que el comité

tiene doble función tanto de evaluadora como de normadora.

- b) Tiene que ver con la Seguridad Industrial base de la prevención de los accidentes de trabajo, la cual tiene cuatro fases:
- **Educación:** debe haber una formación hacia el trabajador, no es cuestión que se les entregue los instrumentos de prevención, sino que hay que enseñarles para qué sirven esos instrumentos.
 - **Material:** se tiene que proporcionar el material respectivo para que los trabajadores puedan operar de manera adecuada.
 - **Mantenimiento del material:** se debe realizar un mantenimiento o renovación del material entregado al trabajador de forma permanente, para que de esa forma sea útil y no quede en poco tiempo inutilizado.
 - **Control de las medidas de seguridad industrial:** esto tiene que ver con las medidas preventivas externas como un extinguidor, los ductos de ventilación, los cuales tienen que ser fiscalizados por el mismo comité quienes tienen que llevar un control sobre el tema de seguridad industrial.
- c) El tema de la contingencia: cuando se produce el accidente laboral se tiene que hacer un seguimiento del mismo, para eso se tiene el Formulario de Accidentes de Trabajo el cual debe ser llenado, además que determina las causas o las circunstancias que han llevado a que se produzca el accidente. Este formulario sirve para prevenir futuros accidentes de trabajo.
- d) Enfermedades Profesionales: estas enfermedades no son tangibles pero sí son previsibles, y para eso existen dos mecanismos:

- **La Medicina Laboral**, aquí se estudian los elementos contaminantes donde se vayan a agravar la salud del trabajador, es decir, todo el entorno tóxico que pueda generar una contingencia de enfermedad.
- **El Modus Vivendi**, se refiere a los hábitos y costumbres que tienen cada una de las personas, como es el caso de excederse en el consumo de tabaco o de bebidas alcohólicas.

En nuestro país el problema radica en que no tenemos una cultura de prevención, nosotros mismos no asumimos variables constructivas como instancia social, no asumimos componentes de prevención, para poder evitar los accidentes de trabajo.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL (C.P.E) Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

La Nueva Constitución Política del Estado, en cuanto a la seguridad de las personas en el Capítulo Quinto respecto a los derechos sociales y económicos Art.- 35 textualmente expresa lo siguiente:

- I. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

De la misma manera en el Art.- 45 manifiesta que:

- I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.
- II. La seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.
- III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y

necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

La sección III, referido al derecho al trabajo y al empleo, en su Art. 46 manifiesta que:

- 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.

Art. 48. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

La Nueva Constitución, se constituye en un gran avance para los trabajadores ya que muchas de sus aspiraciones largamente anheladas ahora se ven concretizadas en el texto de la Nueva Constitución Política del Estado, para lo cual la Asamblea Legislativa, tiene el reto de aplicar y aprobar los reglamentos de los mismos y constituirse en un país donde proteja los recursos humanos como un aspecto importante del desarrollo de la sociedad hacia una sociedad

de mayor justicia.

3.2 LEYES QUE LEGISLAN SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN BOLIVIA

3.2.1 LEY DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 1896

Una de las pocas normas sobre el trabajo asalariado a finales del siglo pasado, es la ley del 16 de noviembre de 1896, normativa y protectora del "enganche de peones" para el trabajo de explotación de goma en el nor-este boliviano.

En realidad, la legislación del trabajo empieza recién a elaborarse en la segunda década del presente siglo.

Las inhumanas condiciones de trabajo, especialmente en el laboreo de las minas, la duración excesiva y no reglamentada de la jornada de trabajo, y como consecuencia de ello, la reacción generalizada de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo, a la cesantía y a sus miserables condiciones de vida, que suscitaban en casi todas las ramas de la actividad productiva el fenómeno de la huelga, se constituyeron en el escenario de los años 20 que motivaron la dictación de las primeras leyes en la materia.

3.2.2 DECRETO LEY DE 1939 (PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO)

La protección constitucional de los derechos fundamentales de los trabajadores

al salario, a la limitación de la jornada, a los descansos obligatorios, a los contratos colectivos de trabajo, a la indemnización por tiempo de servicios, despido y riesgos profesionales datan de 1938. Pero sobre todo, por las disposiciones de la constitución de 1938 queda fijada LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, EL ORDEN PUBLICO DE LAS NORMAS DE TRABAJO, Y SE ESTABLECE EL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACION Y A LA HUELGA (arts. 121 al 130).

Este sería el nuevo escenario jurídico constitucional, emergente del progresivo cambio que se operaba en el país, para la posterior dictación -el 24 de mayo de 1939- del Decreto Supremo que aprobó la Ley General del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo de entonces, había iniciado la elaboración del Proyecto que, aprobado por el presidente Bush, recogió una vieja aspiración de los trabajadores de contar con un cuerpo de leyes ordenado y sistemático, capaz de normar las difíciles y conflictivas relaciones de trabajo. La nueva Ley, estuvo inspirada en las previas legislaciones de Chile y México.

3.2.3 LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU DECRETO REGLAMENTARIO

Todo Código o Ley substantiva encargada de normar las relaciones de producción entre los sujetos contractuales (empresarios y trabajadores), debe establecer los sectores de actividad social involucrados en la norma y sometidos a su cumplimiento. Ámbito de aplicación de la ley laboral que puede ser amplio, si comprende la totalidad de las relaciones productivas, como ocurre en los Estados socialistas, o estrecho si sólo se aplica a determinadas áreas, especialmente secundaria y terciaria de la economía, cual es el caso evidente

de las legislaciones latinoamericanas, y particularmente la nuestra.

En el contexto de la vastedad jurídico-laboral, se dan tres tipos de relaciones entre las partes intervinientes en la producción: a) Las relaciones que se caracterizan por el trabajo a prestarse, derivado de la naturaleza manual o intelectual de éste; b) La relación permanente o estacional derivada de las condiciones ecológicas y, c) La relación productiva caracterizada por la naturaleza privada o pública, el del sujeto propietario de los medios de producción, el capital y la fuerza de trabajo.

En cuanto a nuestra legislación nacional, conforme al Art. 1o de la Ley e igual del Reglamento, la norma jurídica nacional comprende a las relaciones que se dan en el sector privado, las Empresas del Estado y las instituciones Públicas Descentralizadas. De esta manera, únicamente quedarían fuera del ámbito de aplicación de la Ley los trabajadores agrícolas, los funcionarios públicos y los dependientes de las Fuerzas Armadas. Exclusión genérica que, sin embargo, requiere de una aclaración concreta para comprender sus alcances⁶⁰.

3.2.4 LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

Es el Decreto Ley No 16998 del 2 de agosto de 1979 denominado como Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar el que establece la normativa que los **empleadores** deben observar de manera ineludible, a los efectos de la protección de la fuerza de trabajo, en los establecimientos industriales. Dicha Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar,

⁶⁰ SANDOVAL, Isaac & DE SANDOVAL, Ada, "Legislación del Trabajo", 1990, La Paz-Bolivia, Edit. Mundy Color S.R.L, Pág. 9-10.

cuenta con las siguientes disposiciones de especial importancia:

En cuanto al objeto y campo de aplicación, según el Art. 1, dispone que esta Ley tenga por objeto:

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

El Art. 3 señala que la Ley es aplicable a toda actividad en que se ocupe uno o más trabajadores por cuenta de un empleador o, persiga no fines de lucro; indica además que será aplicable a las siguientes actividades:

- a) Las desempeñadas por cuenta del Estado: gobierno central, gobierno local; instituciones descentralizadas y autónomas, empresas y servicios públicos; y, en general, todas aquellas entidades públicas o mixtas existentes o por crearse;
- b) Las ejecutadas por entidades cooperativas y otras formas de organización social como los “Sindicatos de Producción”;
- c) Las desempeñadas por alumnos de un establecimiento de enseñanza o formación profesional, bajo contrato de aprendizaje o práctica educacional;

d) Las que se ejecuten en prisiones o penitenciarías, establecimientos correccionales, de rehabilitación y readaptación ocupacional o social.

Quedan exceptuadas:

- Las realizadas por las Fuerzas Armadas y los Organismos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones específicas;
- Las efectuadas en el domicilio del trabajador;
- Las efectuadas por la familia del empleador en el domicilio de éste.

Sin duda, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, se constituye en un instrumento jurídico-técnico que tiende a preservar el capital humano del país, al fijar obligaciones recíprocas que deben cumplir los sujetos de la relación laboral. A pesar de tener más de 30 años de vigencia legal hace que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar no se cumpla, más aún y habida cuenta que la poca difusión que se ha logrado erradicar de su contenido, legaliza la ignorancia de este precepto legal, pues ni siquiera se pueden adquirir ejemplares de su contenido ni en Instituciones Oficiales u Estatales, tal es el caso del Ministerio de Trabajo o bien librerías.

El Título III se refiere a la organización de la materia, enumerando en el artículo 10.- a todas las instituciones involucradas, a cuya cabeza se encuentran los Ministerios de Trabajo y el de Salud, a través del Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, dependientes de la Secretaría de Trabajo y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional.

3.2.5 LEY GENERAL DEL TRABAJO: LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La ley General del Trabajo vigente, protege al trabajador contra los accidentes y la enfermedad profesional. Al respecto expresa lo siguiente:

Art. 79.- Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario. (Conc. Arts. 80, 81, 82, 83 y 84 del D. Reglamentario)

Art. 80.- Se exceptúan quedando dentro de las previsiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos: a) Por intención manifiesta de la víctima; b) Cuando sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo; c) Cuando se trata de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propios de la empresa; d) Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajo en su domicilio particular; e) Cuando se trata de accidente por comprobado estado de embriaguez.

Con respecto al artículo anterior, su Decreto Reglamentario en su Art. 5 señala textualmente: "para los efectos generales de la Ley, se presumirá que el patrón es responsable de cualquier accidente de carácter industrial o profesional ocurrido entre sus empleados, obreros o aprendices; y en todo caso será el patrón el que para eximirse de responsabilidades, deberá probar que el accidente se encuentra comprendido en alguna de las excepciones señaladas en los incisos anteriores".

Art. 81.- Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente.

Con respecto al artículo anterior, el Código de Seguridad Social en lo que se refiere al Accidente de Trabajo, en su artículo 27, inciso a), cita textualmente:

"Se entiende por accidente de trabajo, toda lesión, orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo, y que determine disminución o pérdida de la capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado".

Art. 82.- Son enfermedades profesionales, todas las resultantes del trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales, permanentes y temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta Ley, deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

Art. 83.- Si la enfermedad por su naturaleza o causa hubiera sido contraída gradualmente, el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubiesen utilizado sus servicios durante el último año.

En consecuencia podemos indicar que: "Un Accidente de Trabajo es un acontecimiento no deseado, que da por resultado un daño físico (lesión o enfermedad ocupacional) a una persona y/o un daño a la propiedad (equipos, materiales y/o ambiente).

Con relación a la Enfermedad Profesional, el Código de Seguridad Social, en su artículo 27, inciso b), señala textualmente: "Se entiende por enfermedad profesional a todo estado patológico producido por consecuencia del trabajo, que sobrevenga por evolución lenta y progresiva, que determine la disminución o pérdida de capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado y que sea provocado por la acción de los agentes nocivos cuya lista figura en el anexo del referido Código".

Art. 84.- La indemnización por accidente sólo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis. (Concordante con el Art. 4 Ley de 19 de enero de 1924).

Art. 85.- El patrono dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido al Departamento del Trabajo o la autoridad política más próxima. Tratándose de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona avisarán al patrono para que lo transmita a la autoridad indicada. Sin este aviso, la indemnización se calculará teniendo en cuenta la clase, grado y duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente atención médica y farmacéutica. Las autoridades policíarias que reciban estos avisos informarán detalladamente sobre el caso al Departamento del Trabajo.

Con relación al Aviso a la Caja Nacional de Salud, el Código de Seguridad Social, en su artículo 30, señala lo siguiente:

"El asegurado que haya sufrido un accidente de trabajo o presuma que esté afectado por una enfermedad profesional, debe comunicar este hecho al empleador directamente o por medio de tercera persona. El empleador debe comunicar a la Caja Nacional en el término de 24 horas del siniestro ocurrido o la enfermedad presunta, mediante los formularios de denuncia de accidente o

de declaración de enfermedad profesional. En caso de que el empleador no presente oportunamente dicha denuncia será pasible a una multa cuyo monto establecerá el Reglamento. Los gastos de atención sanitaria otorgada al asegurado, correrán por cuenta del empleador hasta que éste presente la denuncia". (Concordante con el Decreto Ley 13214, del 24 de diciembre de 1975. Arts. 118, 119 y 121 del Reglamento de Seguridad Social).

La Ley General del Trabajo de Bolivia, se ha constituido en una de las normativas más avanzadas para su época, (1942), pero que el mismo no ha sido aplicado plenamente por intereses políticos de los gobiernos de turno, y esta ley ha sufrido un importante deterioro con la implementación del Modelo Neoliberal a través del D. S. 21060, que ha dejado en nada muchas de las conquistas sociales y se ha dado un retroceso histórico que hoy pretende enmendarse.

3.2.6 EL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

El Código de Seguridad Social se promulga el 14 de diciembre de 1956, bajo los principios de solidaridad económico y social; universalidad que admite la consignación de 8 de las 9 contingencias que recomienda el Convenio N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo, concernientes a la norma mínima de la Seguridad Social.

Art. 1.- El Código de Seguridad Social, es un conjunto de normas que tiende a 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.

Éste Código cubre los riesgos de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales de corte y largo plazo, invalidez, vejez, muerte, asignaciones familiares y vivienda popular.

En cuanto a su campo de aplicación el Art. 6.- textualmente dice: “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 privado o público, expresos o presuntos”.

Art. 12.- Los trabajadores que no están sujetos obligatoriamente al Seguro Social Obligatorio, como los artesanos y otros trabajadores independientes podrán solicitar a la Caja su incorporación en uno o en los demás seguros siempre que tomen a su cargo la totalidad de la cotización.

Respecto a las prestaciones del Seguro Social Obligatorio, en su Sección C, habla sobre los riesgos profesionales que comprenden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Los derechos que tiene el asegurado en caso de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, son los siguientes, según el Art. 28:

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

b) a la provisión, reparación y renovación normales de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario por causa de la lesión.

c) al tratamiento adecuado para su recuperación y readaptación profesionales.

Art. 29.- El derecho a las prestaciones en especie comienza desde el acaecimiento del accidente de trabajo o el reconocimiento de la enfermedad profesional por los servicios médicos de la Caja hasta un máximo de 52 semanas. Sin embargo las prestaciones cesarán en cualquier momento si el trabajador accidentado o enfermo, es declarado con incapacidad permanente total o parcial por los servicios médicos de la Caja.

Art. 30.- El asegurado que haya sufrido un accidente de trabajo o presuma que esté afectado por una enfermedad profesional debe comunicar este hecho al empleador directamente o por medio de tercera persona. El empleador debe comunicar a la Caja en el término de 24 horas del siniestro ocurrido o la enfermedad presunta, mediante los formularios de denuncia de accidente o de declaración de enfermedad profesional. En caso de que el empleador no presente oportunamente dicha denuncia será pasible de una multa cuyo monto establecerá el Reglamento. Los gastos de atención sanitaria otorgada al asegurado correrán por cuenta del empleador hasta que éste presente la denuncia.

El Código de Seguridad Social, es considerado como el conjunto de disposiciones sustantivas que consagra derechos, define obligaciones, califica beneficios y establece condiciones jurídicas legales, de regímenes económico-financiero y administrativo, tiene una vigencia mayor a 32 años. Este conjunto de normas de difícil inicio cuestionado por los propios trabajadores, es sin embargo, considerado como una conquista de éstos, manteniéndose vigente

con las numerosas disposiciones de actualización, aclaración o complementación, que lo han modificado.

3.2.7 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de seguridad social boliviano está consagrado en el artículo 45 de la Constitución Política del Estado, que determina que todos los bolivianos y bolivianas tiene derecho a acceder a la seguridad social. Se inspira en los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.

El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

Los programas previsionales se inician con las Leyes de 22 de septiembre de 1831, que crea el Fondo de Jubilaciones en favor de los funcionarios del Estado; la Ley de 24 de septiembre de 1924, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dictada en favor de los sectores fabril y minero; y la Ley de 11 de diciembre de 1951, del Seguro Social Obligatorio que incorporó, gradual y progresivamente, las prestaciones en forma geográfica.

El programa de Seguridad Social integral se aplicó a partir de la promulgación del Código de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1956.

El régimen de pensiones de invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) a largo plazo en esta etapa estaba dividido en un régimen básico y unos regímenes complementarios o facultativos (36 instituciones), estos últimos creados sectorialmente con aportaciones diferenciales, de acuerdo a las cargas actuariales de cada una de ellas.

El 15 de abril de 1987 mediante la Ley Financial 924, se separan los seguros de corto plazo (enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo), de los seguros de largo plazo (riesgos profesionales a largo plazo, invalidez, vejez y muerte).

La administración de los seguros a corto plazo quedó a cargo de las Cajas de Salud (CNS, CPS, Caja CORDES, Caja de la Banca Privada, etc.). Los seguros a largo plazo quedaron a cargo de los Fondos de Pensiones que actualmente se encuentra a cargo del SENASIR y se encuentra en proceso de extinción ya que su principal función es la de pagar las rentas de los jubilados con el sistema antiguo, aunque el actual gobierno que asumió funciones el 22 de enero de 2006 recibió una propuesta de la COB para volver al sistema de reparto con administración estatal.

Mediante Ley 1732, de 29 de noviembre de 1996, se pone en vigencia la Ley de Pensiones, basada en principios de Capitalización Individual, sustituyendo el Régimen de Pensiones de la Seguridad Social. El nuevo seguro se inicia el 1º de mayo de 1997, en base a la Resolución No. SP 001/97, de la Superintendencia de Pensiones que determina como fecha de inicio “las actividades de las Administradoras de Fondos de Pensiones”.

Todas las personas que en la fecha indicada (1º de mayo de 1997) se encontraban trabajando en régimen de dependencia laboral, adscritas o no al Sistema de Reparto, quedaron automáticamente afiliadas a este nuevo sistema.

Las reformas al sistema tienen dos nuevos componentes:

1. El Seguro Social Obligatorio (SSO), de largo plazo, que comprende las prestaciones de jubilación, de invalidez, muerte y riesgos profesionales; y
2. La administración de las acciones de propiedad del Estado en las empresas capitalizadas, transferidas en beneficio de los ciudadanos bolivianos, destinadas a financiar el pago de una anualidad vitalicia, denominada “Bono de Solidaridad” (Bonosol) y el pago de gastos funerarios. El Bonosol en la actualidad fue reemplazado por la “Renta Dignidad” que está financiada por los impuestos a los hidrocarburos.

La financiación del Seguro Social Obligatorio del nuevo régimen está basada en el sistema contributivo, con aportaciones exclusivamente laborales, es decir, a cargo de los trabajadores.

Independientemente la población en general, con edades iguales o superiores a los 60 años, es beneficiada por la Renta Dignidad que comprende el pago mensual de Bs. 150.- a los rentistas, y de Bs. 200.- a los que no perciben renta.

El Sistema de Seguridad Social se estructura en seguros de salud y regímenes de pensiones. El primero, administrado por las Cajas: Nacional de Salud –que agrupa el 87% de la población asegurada-, Petrolera, Ferroviaria, de las Corporaciones, de Caminos; ocho cajas integrales pertenecientes a las Universidades y la Corporación del Seguro Social Militar; los segundos, se hallan conformados por dos Administradoras de Fondo de Pensiones (AFPs) y la Unidad de Recaudaciones, denominada en su inicio “Dirección Nacional de Pensiones”, y

que actualmente se conoce con el nombre de SENASIR que heredó el activo y el pasivo del Ex Fondo de Pensiones Básicas y 36 Fondos Complementarios y Facultativos, existentes antes de la promulgación de la nueva Ley de Pensiones.

Los beneficios que ofrece la Seguridad Social a largo plazo comprende:

- Pensiones de Jubilación
- Pensiones de invalidez por riesgo profesional o riesgo común o riesgo laboral
- Pensiones por muerte, por riesgo profesional o riesgo común o riesgo laboral
- Un pago de gastos funerarios

RIESGO PROFESIONAL

- Es el seguro colectivo y solidario que tienen todas las personas registradas en el Seguro Social Obligatorio, y tengan dependencia laboral.
- Este seguro cubre: accidentes y enfermedades de origen profesional, que puedan derivar a una invalidez o pueda ocasionar el fallecimiento.

BENEFICIOS DEL SEGURO DE RIESGO PROFESIONAL

- Indemnización global
- Pensiones de invalidez parcial
- Pensiones de invalidez total
- Pensiones por muerte
- Gastos funerarios

INVALIDEZ PARCIAL

- Las pensiones por invalidez parcial, ocasionadas por riesgo profesional, se otorgan cuando el afiliado es declarado inválido y el porcentaje de invalidez es superior al 25% y menor al 60%.

- El porcentaje de invalidez lo determina un dictamen, que lo emite una junta de médicos.
- La pensión de invalidez parcial, por riesgo profesional, se calcula de la siguiente manera: $PIP (Bs) = \text{Salario Base} * \text{Grado de Invalidez}$.
- Adicionalmente a la pensión que recibe el afiliado, el seguro aporta a la cuenta individual del afiliado el 10% de su pensión, hasta los 65 años. De esta forma, cuando cumpla 65 años, el afiliado podrá acceder a la pensión vitalicia de jubilación.

PENSIONES POR MUERTE

- La pensión por muerte del afiliado, es el beneficio que reciben sus derechohabientes.
- Las pensiones por muerte, se calcula sobre el 100% del salario base del afiliado.
- Derechohabientes: Primer grado, esposa e hijos (pensión vitalicia para la esposa y pensión para los hijos hasta los 25 años). Segundo grado: madre, padre, hermanos declarados por el afiliado antes de su fallecimiento (padres, pensión vitalicia; hermanos pensión hasta los 18 años).

PORCENTAJE DE APLICACIÓN PARA LOS DERECHOSHABIENTES

- Esposo(a) = 80%
- Esposo(a) 60% + hijo(a) 20% = 80%
- Esposo(a) 50% + 2 o más hijos 50% = 100%
- En el caso de los hijos el 100% es dividido entre todos.
- En el caso de los padres corresponde una pensión del 20% a cada uno.
- Para los hermanos le corresponde el 10% de pensión y si son más de 6 se divide el 60% del salario del afiliado entre todos.

SEGURO DE RIESGO COMUN

- Es el seguro colectivo y solidario que tienen todos los afiliados al Seguro Social Obligatorio (SSO).
- El Seguro de Riesgo Común, cubre los accidentes y enfermedades, originadas por riesgo común, es decir, fuera del trabajo y que a consecuencia pueda ocasionar invalidez o muerte.

BENEFICIOS QUE OTORGA

- Pensión de invalidez total.
- Pensión por muerte.
- Gastos funerarios.

PENSIÓN POR INVALIDEZ TOTAL

- Es el pago mensual, que equivale al 70% del salario base del afiliado.
- Las pensiones por invalidez total ocasionadas por riesgo común, se otorgan cuando el afiliado es declarado inválido, mayor o igual al 60%.
- El porcentaje de invalidez lo determina un dictamen que lo emite la junta de médicos.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL SEGURO DE RIESGO COMÚN EN CASO DE INVALIDEZ

- Tener 60 aportes al SSO.
- Que la invalidez hubiera ocurrido mientras se pagaba sus primas o dentro los 12 meses de haber dejado de aportar.
- Que el afiliado sea menor de 65 años.
- Tener al menos 18 aportes en los últimos 36 meses (para enfermedad).

REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL SEGURO DE RIESGO COMÚN EN PENSIONES POR MUERTE

- Tener 60 aportes al SSO.
- Que el siniestro hubiera ocurrido mientras se pagaba sus primas o dentro los 12 meses después de haber dejado de aportar.
- Que el afiliado sea menor de 65 años.
- Tener al menos 18 aportes en los últimos 36 meses.

El Sistema de Seguridad Social es netamente contributivo, basado en sistemas financieros de reparto simple para el seguro de salud, asignaciones familiares y vivienda; reparto de capitales con prima variable, para el seguro de riesgos profesionales; y capitalización individual, para los seguros de invalidez, vejez y muerte.

La tasa de financiación para el seguro de salud, alcanza el 10% de la totalidad de los salarios sujetos a cotización, a cargo exclusivamente del empleador.

En los seguros de pensiones, la tasa de financiación es del 10% del total de las retribuciones, con destino a la cuenta individual del afiliado, para el régimen de jubilaciones y un 2%, por la prima del seguro de invalidez y muerte, causadas por un riesgo común, porcentajes ambos a cargo del trabajador; y, por último, un 2% del total de las retribuciones, para la cobertura del seguro de riesgos profesionales, a cargo del empleador.

CAJA NACIONAL DE SALUD

Fue creada en 1949 y administra los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo. Las prestaciones son en dinero y en especie. En dinero cuando el asegurado se encuentra imposibilitado de trabajar. En

especie con atención médica, odontológica y farmacéutica.

La aplicación de las normas de seguridad social, se efectúa principalmente de acuerdo a la siguiente legislación:

- Código de Seguridad Social.
- D.S. 5315 de 30-09-59, Reglamento del Código de Seguridad Social.
- Racionalización de aportes D.L. 10173 de 28-03-72

Implementación de reformas a la seguridad social

- D.L. 13214 de 24-12-75 y D.L. 14643 introducen reformas al Código de Seguridad Social en los siguientes capítulos:
 - a) Afiliación
 - b) Vigencia de Derechos
 - c) Sistema del Médico Familiar
 - d) Prestaciones en dinero
 - e) Asignaciones familiares
 - f) Cotizaciones
 - g) Organización de la Caja Nacional de Seguridad Social. El D. S. 13214 de 24-12-75 en su capítulo VII, en su artículo 68, establece:

Que, desde el 1º de enero de 1976 la Caja Nacional de Seguridad Social contará con los siguientes órganos:

- a) Directorio
- b) Presidencia
- c) Dirección Ejecutiva
- d) Sub-Direcciones
- e) Unidades de Asesoría y Apoyo

El Directorio de la Caja de acuerdo al artículo 69 D.S. 13214, tiene tres representantes estatales, tres patronales y tres laborales.

- El D.S. 20989 de 01-08-85 autoriza a prestar atención médica a los hijos de asegurados hasta que alcancen la edad de 25 años que estudien, facturadas en la proporción 50% del costo neto de la prestación reconocida.
- Ley 924 15-4-87 que separa los seguros de corto plazo de los de largo plazo de tal modo que la CNSS cambia su personería jurídica a Caja Nacional de Salud.
- D.S. 21637 de 25-06-85 (Reglamento de la Ley 924).
- D.S. 22407 de 12-01-90 y su Decreto Reglamentario No. 22578 de 13-08-90.
- D.S. 23716 de enero de 1994
- D.S. 24303 de 01-05-96

3.3 DECRETOS SUPREMOS

3.3.1 DECRETO SUPREMO DEL 28 DE MAYO DE 1927

Dada la cantidad alarmante de obreros enfermos por trabajos en el interior de las minas, debido a la falta de ventilación en los socavones y a los gases que producen los explosivos, se promulga el Decreto Supremo en referencia, que estipula que en los accidentes de trabajo no solamente ha de atenderse a la reparación de las lesiones sufridas, sino, de un modo principal, a la prevención de las mismas, para lo cual existen en otros países catálogos de mecanismos y de medios puestos en práctica por las empresas, a fin de impedir o de reducir el número de aquellos accidentes.

Art. 1.- Las empresas mineras se hallan obligadas a remitir al Departamento Nacional de Trabajo, listas de los mecanismos y medios adoptados para impedir los accidentes de trabajo en sus instalaciones y labores.

Art. 2.- Los establecimientos de energía eléctrica se hallan obligados a hacer igual remisión de listas por lo tocante de las condiciones de seguridad en la marcha de los dínamos, los medios de aislamiento, protección de cables e hilos en lugares expuestos a deterioro o contacto, marcas de colores para diferenciar los hilos de alta tensión, redes defensivas de las lámparas de arco, interruptores automáticos, guantes y trajes de seguridad.

Art. 3.- Los depósitos y almacenes donde haya materias explosivas o tóxicas, manifestarán, asimismo, los envases con que cuentan, las cajas de seguridad o de resistencia, los aparatos para extraer ácidos y los especiales de que dispongan para alumbrado.

Art. 4.- Los constructores de edificios darán cuenta de los sistemas de andamios fijos y colgantes que empleen, barandillas de seguridad, redes y escaleras de comunicación, de las grúas para elevación de objetos pesados, si cuentan con paracaídas y aparatos de salvamento, si usan ganchos o aros de hierro para que los operarios escalen las fachadas y tejados de los edificios, si tienen aparatos para las obras de cimentación y trabajo de pozos.

Art. 5.- Todas las empresas industriales que emplean máquinas, deberán comunicar si han adoptado barandillas, cadena, telas metálicas, u otros aparatos protectores en los siguientes mecanismos:

- a. En los motores, volantes, balancines, reguladores, manivelas, para evitar el arranque imprevisto del motor y para detener su movimiento, para el engrase y otras precauciones;
- b. En las transmisiones por correa y cables, escaleras, andariveles;
- c. En máquinas operadoras y auxiliares (tornos, cabrías, grúas, montacargas, cierras circulares y cuchillas, máquinas de perforar y cepillar, prensas de imprenta).

Art. 6.- Asimismo, comunicarán las medidas de higiene que hayan adoptado en los talleres, con respecto a los puntos siguientes:

- a) Para la depuración del aire;
- b) Para suministrar a los obreros anteojos de protección;
- c) Trajes protectores en trabajo de fundiciones, laminadoras de aire comprimido y otros;
- d) Para socorros de urgencia, como ser camillas, botiquines y cajas de cirugía;
- e) Para el manejo de sustancias peligrosas;
- f) Baños y servicio de higiene.

Art. 7.- El Cuerpo Nacional de Ingenieros de Minas constituirá una comisión de su seno, para estudiar los mecanismos preventivos de accidentes de trabajo, según las anteriores listas y dibujos ilustrativos que pueda interesar, sirviendo en este respecto, de consultor técnico al Departamento Nacional del Trabajo, no sólo para los medios en uso, sino, para sugerir el empleo de otros preventivos que gradualmente han de generalizarse.

Art. 8.- A su vez, el Departamento Nacional del Trabajo publicará en los boletines que edita, como estímulo para las empresas, los dispositivos de

protección que éstas hayan adoptado y procurará formar un museo de los aparatos, enseres o muestras que les sean enviados.

3.3.2 DECRETO REGLAMENTARIO DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DE 19 DE ENERO DE 1924 RESPECTO A LA CAJA DE GARANTÍA

Art. 1.- Se abrirá en el Tesoro Nacional, una cuenta para la administración de los fondos de la Caja de Garantía del Departamento Nacional del Trabajo, dando a dichos fondos, una colocación adecuada que reporte cuando menos un interés del 6% anual, sea en el Banco de la Nación Boliviana en cuenta especial, en letras hipotecarias o en bonos del Estado.

Art. 2.- La cuenta corriente del Departamento del Trabajo con el Banco de la Nación, será cortada al 30 de junio del presente año y el saldo que arroje, depositado en el Tesoro General de la Nación para la apertura de la cuenta prescrita.

Art. 3.- En lo sucesivo, los fondos que los patrones entreguen por indemnización de accidentes de trabajo, serán considerados como depósitos judiciales en el Banco de la Nación y los certificados que éste expida, se acumularán a sus respectivos asuntos, a la orden del Departamento Nacional del Trabajo. Transcurrido el año de la fecha del accidente, sin que tales fondos hubieran sido recogidos, el jefe o sub-jefe de esta oficina dispondrán su entrega al Tesoro Nacional.

Art. 4.- Cuando haya necesidad de girar sobre dichos fondos especiales del Tesoro Nacional, el jefe del Departamento Nacional del Trabajo presentará el respectivo presupuesto para que se expida orden suprema de pago.

3.3.3 DECRETO SUPREMO No. 15842 DEL 26 DE SETIEMBRE DE 1978

Art. 1.- Crease el Formulario Único de Accidente de Trabajo, para ser utilizado en forma obligatoria y a nivel nacional en la denuncia de los accidentes de trabajo.

Art. 2.- Todas las empresas públicas y privadas, que efectúen denuncias de accidentes laborales de conformidad con lo dispuesto por el Art. 85 de la Ley General del Trabajo, Art. 85 de su Decreto Reglamentario y Art. 30 del Código de Seguridad Social en vigencia, están en la obligación de efectuarla ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y las Cajas de Seguridad Social correspondientes utilizando al efecto el Formulario Unico de Denuncia de Accidente de Trabajo.

Art. 3.- Las infracciones a las disposiciones del presente Decreto, se harán pasibles a sanciones previstas en la legislación laboral vigente.

Art. 4.- Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

3.3.4 EL DECRETO SUPREMO 21060 EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El D.S. 21060 en su Título III del Régimen Social, en el Capítulo I sobre el Empleo y la Relocalización en el Art. 55 señalan:

“Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Se abrogan los Decretos Supremos 7072 de 2 de febrero de 1965, 9190 de 23 de abril de 1970, 17289 de 18 de marzo de 1980 y Decreto Ley 17610 de 17 de septiembre de 1980”⁶¹.

En este artículo se establece **la libre contratación y rescisión de los contratos de trabajo** equiparando a la fuerza de trabajo a una mercancía sujeta a la oferta y demanda, lo cual permite condiciones de trabajo cada vez menos favorables al trabajador. Asimismo, aboga los Decretos Supremos que protegían la estabilidad laboral.

El Derecho del Trabajo nace cuando el desarrollo de las fuerzas productivas y la toma de conciencia de los trabajadores hace posible el reconocimiento de que el capital y el trabajo no son iguales para contratar, y que cuando se trata de relaciones de trabajo es una declaración lírica el principio de libertad, igualdad y fraternidad que inspiró la concepción individualista de los derechos naturales del hombre. Así nace el "Derecho Nuevo" buscando un equilibrio entre trabajo y capital y para ello, rompe de alguna manera, con un pasado de intereses patrimoniales.

El D.S. 21060 y su reglamentario 21137, son la negación del Derecho del Trabajo porque retrotraen las relaciones de trabajo antes de su nacimiento formal como disciplina jurídica independiente, al convertir el trabajo en una mercancía sujeta a la libre contratación, negando el principio rector proclamado en Versalles en 1919. Al amparo de los Decretos 21060 y 21137 se han desconocido derechos constitucionales que están referidos a la relación de

⁶¹ SANDOVAL, Isaac & De Sandoval, “Legislación del Trabajo”, La Paz, 1990
Edit. Talleres Gráficos Mundy Color S.R. L., Pag. 248

trabajo. Asimismo, se desconocen convenios colectivos que son obligatorios para las partes según lo preceptuado por el Art. 7 del D.S. 05051 de 1 de octubre de 1958. Convenios que sólo se extinguen por las causas determinadas en el Art. 13 de la Ley de 13 de diciembre de 1956.

A estos antecedentes, se hace necesario agregar que se está vulnerando la Constitución Política del Estado que establece el principio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales cuando expresa: "Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos"; principio coincidente con el Art. 4 de la Ley General del Trabajo. Esta irrenunciabilidad alcanza a los derechos creados por las distintas fuentes del Derecho del Trabajo a saber: la Ley, los convenios colectivos, laudos arbitrales y la costumbre, fuentes reconocidas unánimemente por los teóricos del llamado "Derecho Nuevo", como de la mayor importancia en su formación y evolución.

Es síntesis, el D.S. 21060 olvida el carácter protectorio del Derecho del Trabajo, en cuanto a la estabilidad laboral, derecho al trabajo y desconoce derechos adquiridos por convenios obligatorios para las partes, (Art. 7 de D.S. 05051 de 1º de octubre de 1958) o emergentes de Laudos Arbitrales que tienen calidad de sentencias ejecutoriadas, además que no es compatible con la nueva Constitución Política del Estado.

3.3.5 EL DECRETO SUPREMO 28699 DE 1º DE MAYO DE 2006

Sobre el rótulo de la libre contratación y libre rescisión, se han dado excesos que han significado decisiones arbitrarias para despedir, maneras camufladas para burlar obligaciones laborales, como son los contratos civiles encubiertos, o

los contratos a plazo fijo cuando por su naturaleza, la regla son los contratos laborales indefinidos, ya que la causa de despido debe estar debidamente justificada, fundamentada y comprobada en el marco del respeto a los derechos laborales vigentes en nuestro país.

Por lo que, los artículos 55 del DS. 21060, el artículo 39 del DS. 22407 y el artículo 13 de la Ley N° 1182, desampara a los trabajadores contradiciendo el principio proteccionista señalado por la normativa laboral y la Constitución Política del Estado. Y siendo una de las principales políticas del actual gobierno nacional, regular las condiciones socio-laborales que garanticen la continuidad del contrato de trabajo, la misma que contribuirá a incrementar los niveles productivos tanto de las empresas y entidades nacionales, públicas o privadas, siempre respetando el derecho mutuo entre empleador y empleado.

Es por eso que mediante este decreto, textualmente establece lo siguiente:

Art. 5 (Contratos) Cualquier forma de contrato civil, o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efecto de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente.

Art. 7 (Concordancia Normativa) En concordancia normativa y según lo dispuesto por el Art. 13 de la Ley N° 1182 de 17 de septiembre de 1990, que establece que “Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias”, la convención o rescisión libre de contratos, será según lo dispuesto por el presente Decreto Supremo que se constituye en una Disposición Reglamentaria de la Ley General del Trabajo.

Art. 8 (Aplicación del Artículo 13 de la Ley N° 1182) I. La libertad para convenir o rescindir contratos, es el ejercicio personal de tomar la decisión sobre el contrato, la misma que debe estar totalmente enmarcada a todos los conceptos y procedimientos definidos en la presente disposición reglamentaria de la Ley General del Trabajo, por lo que el artículo 13 de la Ley N° 1182 se debe aplicar en el concepto y disposiciones de esta norma bajo pena y sanciones que correspondan a través del Ministerio de Trabajo.

Art. 11 (Estabilidad Laboral) I. Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

Art. 14 (Vigencia de Normas) I. Se deroga el artículo 55 del Decreto Supremo 21060 de 29 de agosto de 1985 y el artículo 39 del Decreto Supremo 22407 de 11 de enero de 1990. II. Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente este decreto supremo.

Este decreto deroga el Art. 55 del 21060 del 29 de Agosto de 1985 y el Art. 39 del D.S. 22407 del 11 de Agosto de 1990 y establece al mismo tiempo “la concordancia y aplicación del Art. 13 de la Ley N° 1182 (Ley de Inversiones) a la estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias”. Pero también el decreto avanza un poco más hacia la supresión de los contratos civiles que en los hechos constituían un mecanismo para burlar los derechos laborales elementales de los trabajadores.

Cabe recordar que el Art. 13 de la Ley de Inversiones es casi una réplica del Art. 55 al establecer la libre contratación como garantía de la inversión nacional y extranjera, pero este artículo no es derogado, ya que, un decreto como el que

analizamos tiene menos jerarquía que una ley y lo que sí puede hacer es reglamentar u operativizar un determinado artículo o un conjunto de artículos. En este sentido, al no ser derogado el mencionado artículo y solo concordado, deja abierta la posibilidad de ser interpretada y asumida desde las prácticas empresariales que han hecho de la libre contratación un criterio de competitividad, como una norma vigente. Pero la intención es buena.

3.3.6. EL DECRETO SUPREMO 0107 DE 1º DE MAYO DE 2009

Considerando que el numeral 1 del Parágrafo I del artículo 46 de la Constitución Política del Estado consagra que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación y con remuneración o salario, justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, asimismo, en su Parágrafo II señala que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

El artículo 48 de la Constitución Política del Estado establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de los trabajadores y las trabajadoras como principal fuerza productiva de la sociedad, de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral y de no discriminación; disponiendo finalmente que los derechos y beneficios a favor de las trabajadoras y trabajadores no pueden renunciarse, siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Y que por los principios de protección de las trabajadoras y los trabajadores, comprende el principio “In dubio pro Operario” porque en caso de dudas en la aplicación de las normas, se aplica la más favorable al trabajador; el principio de primacía de la realidad donde prevalecen los hechos, la realidad objetiva de la

relación jurídica frente a lo acordado expresa o verbalmente por las partes, y el de no discriminación por el que ningún trabajador puede encontrarse en situación inferior o desfavorable respecto de otro u otros con responsabilidades y labores similares.

Pese a la naturaleza protectora del Derecho Laboral y la legislación vigente, han proliferado las modalidades de subcontratación, tercerización y externalización como estrategias ilícitas empresariales para evadir relaciones típicamente laborales que requieren protección del Estado.

Por lo tanto, decreta:

Art. 2 (Empresas Subcontratadas) I. Se presume la existencia de relación de dependencia laboral entre la empresa subcontratada y las o los dependientes directos de éstas.

Este decreto tiende a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de los trabajadores en general dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de éstas. Especialmente en los casos de subcontratación que no cumplen con el pago de beneficios sociales y otros. La importancia del Decreto Supremo 0107 de 01 de mayo de 2009, radica en la obligación que tienen los empleadores que tercerizan, subcontratan, o a través de agencias de empleo pretender burlar los derechos sociales de los trabajadores, mediante contrato civiles o comerciales u otros, en adelante tienen la obligación solidaria junto al tercerizador, subcontratista u otra forma fraudulenta de asumir la responsabilidad de la carga social.

Sin embargo se debe aclarar que esta norma de ninguna manera obliga al empleador que tiene contratos eminentemente civiles o comerciales a ser responsable solidariamente de las relaciones laborales de sus contratistas con sus dependientes, para ello hay que realizar contratos perfectos y claros, dentro el ámbito legal pertinente a fin de evitar la confusión entre un trabajador tercerizado y un tercero que presta servicios, como ejemplo tenemos las empresas de transporte, los profesionales que asisten con tecnología informática, consultores, constructores, electricistas eventuales, técnicos que periódicamente asisten en asuntos periódicos en problemas inherentes a las plantas, etc., que no precisamente cumplen los requisitos de una relación laboral.

3.3.7. EL DECRETO SUPREMO 0108 DE 1º DE MAYO DE 2009

Tomando en cuenta que el numeral 1 del Parágrafo I del artículo 46 de la Constitución Política del Estado, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación.

Y que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, tiene entre sus objetivos garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Y que por su parte el artículo 371 de la mencionada ley define como ropa de trabajo a las prendas de vestir que, además de cumplir con la función básica de toda vestimenta, son las más aptas para realizar determinados trabajos por razón de su resistencia o diseño. Asimismo, el artículo 374, define a los equipos de protección personal como todos los aditamentos o substitutos de la ropa de trabajo cuya función es estrictamente de protección a la persona contra uno o más riesgos de un trabajo específico.

Es que este decreto ha establecido en su:

Art. 2 (Procesos de Contratación) Los procesos de contratación de obras y servicios generales que realicen las entidades públicas deben incorporar en sus especificaciones técnicas, un requisito que establezca que toda persona natural o jurídica que brinde servicios al Estado está en la obligación de proveer a sus trabajadores ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuados contra riesgos ocupacionales, los mismos que deben ser de producción nacional, siempre que éstos cumplan los requerimientos técnicos.

Art. 3 (Dotación de Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, ejercerá control del cumplimiento de las especificaciones técnicas y procedimientos de dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal contra riesgos ocupacionales.

Este decreto tiene la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en la fuente de trabajo del dependiente, de proporcionar al trabajador medios y mecanismos de asegurar su permanencia en su fuente de trabajo bajo condiciones dignas, de proporcionarles el equipo, ropa de trabajo y seguridad que se requiere, cumplir con las normas de impacto ambiental, se salud ocupacional, el de contar con médico y personal auxiliar para situaciones de emergencia, contar con equipos de auxilio, letreros y señalizaciones, planes de contingencia en caso de riesgos y accidentes laborales, en suma se reglamenta el cumplimiento obligatorio bajo sanciones severas para el cumplimiento de todas las normas relativas a la seguridad del trabajador y los medios de producción.

3.4 RESOLUCIONES MINISTERIALES

3.4.1 RESOLUCIÓN MINISTERIAL 120/81 DEL 26 DE MAYO DE 1981

Esta Resolución Ministerial, resalta la necesidad de utilizar obligatoriamente y a nivel nacional, el formulario único de accidentes de trabajo creado en 1978, para llevar el control estadístico sobre todos los accidentes y enfermedades ocupacionales, para con su resultado dictar una política de prevención, y evaluar las normas y reglamentos dictados en materia de higiene y seguridad industrial. Para lo cual resolvió:

- 1) Poner en circulación en todo el territorio nacional, a partir del 01 de junio de 1981, el "formulario único de accidentes de trabajo" y su correspondiente instructivo.
- 2) Todas las autoridades facultadas a recibir denuncias de accidentes de trabajo, están obligadas a exigir la utilización del "formulario único de accidentes de trabajo" bajo pena de ser pasibles a sanciones previstas en la legislación social vigente.
- 3) Este formulario será puesto a la venta en el Departamento Administrativo de este Ministerio, por el precio de Bs. 20.00 por ejemplar, debiendo esta suma depositarse en la cuenta corriente Nro 3k-322 Ministerio del Trabajo - venta formularios del Banco Central de Bolivia por el interesado y con el comprobante bancario reclamar la entrega de formularios.
- 4) Igualmente se pone en circulación el instructivo del "formulario único de accidentes de trabajo", y los afiches preventivos están obligados a

colocarse en lugares visibles de sus instalaciones. El instructivo tendrá el valor de Bs. 50.00 y el juego de afiches de Bs. 200.00 que también serán vendidos por el departamento administrativo.

3.5 REGLAMENTACIONES ESPECIALES

3.5.1 CRITERIOS DE LA OIT Y LEGISLACIÓN RECIENTE SOBRE EL TEMA

El Convenio 167 de la OIT, de 1988, sobre seguridad y salud en la construcción:

La OIT adopta, en 1988, el Convenio 167, sobre seguridad y salud en la construcción, al considerar que el antiguo Convenio 62, de 1937, sobre las prescripciones de seguridad en la construcción de edificaciones ya no era apropiado para reglamentar los riesgos de este importante sector de actividad. Se entendió entonces que el campo de aplicación y el contenido no eran ya suficientes para hacer frente a las nuevas condiciones impuestas por el importante desarrollo tecnológico que se había venido dando en la industria de la construcción a partir de la Segunda Guerra Mundial, y en particular en el sub-sector de la ingeniería civil.⁶²

El Convenio 167 incorpora el tema de la planificación y de la coordinación de la seguridad y salud en el trabajo de las obras. Especificando que, cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneas en una misma obra: (a) la

⁶² OIT, 1987. Seguridad e higiene en la construcción. Informe V (1), 73 reunión CIT (OIT, Ginebra)

coordinación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la responsabilidad de velar por su cumplimiento recaerán sobre el contratista principal de la obra; y (b) cada empleador será responsable de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su responsabilidad (Artículo 8). Y estableciendo asimismo que las personas responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y salud de los trabajadores de la obra (Artículo 9).

El Convenio 167 ha sido ratificado, hasta el momento, por 14 países, entre ellos 3 latinoamericanos (Colombia, Guatemala y México).

3.5.2 REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA OIT DE 1992, SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

Este repertorio da pautas para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Convenio 167; vuelve a incidir en la importancia del tema de la planificación y de la coordinación; y señala asimismo algunas responsabilidades adicionales de empresarios, diseñadores y clientes, entre las que cabe destacar las siguientes:

- En ausencia de contratista principal, debería atribuirse a una persona u organismo competente la autoridad y los medios necesarios para asegurar la coordinación y la aplicación de las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 2.4.3.);
- Los empleadores y los trabajadores por cuenta propia deberían cooperar de lleno en la aplicación de las medidas de seguridad y salud (Art. 2.4.5.);

- Los responsables de la elaboración y planificación de un proyecto de construcción deberían integrar la seguridad y salud de los trabajadores de la construcción durante el diseño y la planificación del proyecto (Art. 2.6.1.);
- Los autores del proyecto deberían procurar que éste no exija la utilización de procedimientos de construcción o de materiales de construcción peligrosos (Art. 2.6.2.);
- Los diseñadores de edificios, estructuras u otras construcciones deberían tomar en consideración los problemas de seguridad relacionados con su mantenimiento ulterior cuando ello entrañe riesgos particulares (Art. 2.6.3.);
- En los proyectos de construcción deberían preverse los medios necesarios para asegurar que los trabajos de mantenimiento se realizan con un mínimo de riesgo (Art. 2.6.4.);

Los clientes deberían: (a) coordinar, o designar a una persona competente para que coordine, todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud en la ejecución de sus proyectos de construcción; (b) informar a los contratistas de los riesgos especiales que puedan surgir en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de los cuales ellos tengan conocimiento como clientes; y (c) solicitar de los contratistas que presenten ofertas que incluyan los presupuestos necesarios para hacer frente a los gastos que implican la adopción de las medidas de seguridad y salud durante el proceso de construcción (Art. 2.7.1.).

3.5.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Si bien, como ya se ha comentado, la prevención de los riesgos profesionales se va poco a poco visualizando como un recurso más con el que cuentan las empresas constructoras para mejorar su competitividad, eso no debe ocultar el hecho de que la seguridad y salud en el trabajo debe también, y sobre todo, considerarse como un derecho para el trabajador.

En los últimos años, la OIT ha venido adoptando un conjunto de Normas Internacionales del Trabajo⁶³ en materia de seguridad y salud en el trabajo, en las que el tema de los derechos de los trabajadores ha sido objeto de especial atención.

Estos Convenios de la OIT han consolidado algunos de los derechos tradicionales de los trabajadores en este campo, como el derecho a la información y a la capacitación en materia de riesgos profesionales, y al mismo han incorporado otros más novedosos, como por ejemplo el derecho a abandonar el puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente.

⁶³ Entre las que cabe citar, por su aplicación al sector, los siguientes Convenios: Convenio 115: Protección contra las radiaciones, 1960 Convenio 119: Protección de maquinaria, 1963 Convenio 121: Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, 1964 Convenio 127: Peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967 Convenio 139: Cáncer profesional, 1974 Convenio 148: Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 Convenio 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 Convenio 161: Servicios de salud en el trabajo, 1985 Convenio 162: Asbesto, 1986 Convenio 167: Seguridad y salud en la construcción, 1988 Convenio 170: Productos químicos, 1990.

Entre estos derechos cabe citar los siguientes:⁶⁴

- Derecho a la información, instrucción y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El principio general incorporado a las normas internacionales del trabajo es que todo trabajador debe ser informado de los riesgos a que está expuesto y recibir la instrucción y formación adecuada sobre los medios para prevenirlos.
- Derecho a participar en las actividades de prevención de riesgos profesionales. Las normas reconocen que la cooperación de los trabajadores es un elemento esencial de la actuación a nivel de empresa, y que para favorecer dicha cooperación se debería recurrir al nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, o de comités de seguridad e higiene.

Se reconoce también el derecho de los trabajadores a expresar su opinión sobre los procedimientos de trabajo adoptados que puedan afectar a su seguridad y su salud. Se contempla, asimismo, que los representantes de los trabajadores en las empresas deberían disponer, sin pérdida alguna de remuneración, de las facilidades y del tiempo necesario para desempeñar un papel activo en la prevención y limitación de los riesgos profesionales.

- Derecho a ser consultados en materia de prevención. Como principio general se establece que los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones más representativas en la empresa, deberán ser consultados por el empleador sobre todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo. Se especifica que, en

⁶⁴ LOPEZ-VALCARCEL, A. 1997. Derecho de los trabajadores en las normas recientes de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (Análisis Laboral, Vol. XXI, No. 245, Lima)

particular, los trabajadores deberán ser consultados cuando se prevean nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, o cambios en el proceso productivo que puedan tener repercusiones negativas sobre su seguridad y salud.

En todo caso, el paso definitivo hacia la integración de la seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción solamente se habrá dado cuando el sector se convenza de que los imperativos de la seguridad y salud en el trabajo, por un lado, y los de la competitividad, por el otro, no solamente no son contradictorios sino que, por el contrario, son convergentes.

3.6. LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Para poder lograr algunos elementos que nos ayude a perfeccionar la normatividad vigente en relación con los accidentes de trabajo, es importante considerar el aporte de las legislaciones de algunos países vecinos al nuestro sobre el mismo tema. En este sentido se describe a continuación los aspectos más esenciales de las legislaciones laborales de Chile, Argentina y Colombia.

3.6.1 LEGISLACIÓN CHILENA

La legislación chilena, a través de la Ley 16774 de 1968, establece que todo trabajador dependiente público o privado, independiente se encuentra incorporado al seguro social que le protege de riesgos en caso de accidentes de trabajo.

Las situaciones cubiertas son: lesiones a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte, incluyendo aquellos que fueran causados en el trayecto o traslado a su fuente laboral. Para acceder al seguro como requisito basta tener la calidad de afiliado y en el caso de los trabajadores independientes deben estar al día en el pago de sus cotizaciones.

El seguro en el caso de accidentes de trabajo cubre a los dependientes de dos formas: médicas y económicas.

Dentro de las médicas están: las curativas, dentales, rehabilitación y reeducativas, en caso de requerimiento, más lo que fuera necesario para su tratamiento; incluido aparatos y traslado.

Las económicas están referidas a: subsidios, indemnizaciones y pensiones. Cuando el accidente contempla la muerte del trabajador estas prestaciones están dirigidas a los familiares del accidentado fallecido. A la viuda, a los huérfanos hasta que cumpla los 18 años de edad o 24 si es estudiante, si es inválido, la pensión será vitalicia.

La asignación familiar, más todas las médicas curativas, rehabilitadas y de reeducación profesional, tendrá una duración mientras fuere necesario.

En el caso del fallecimiento del trabajador (a causa del trabajo que desarrollaba), la prestación económica pro defunción está constituida por la asignación por muerte, otorgada por el sistema de pensiones comunes a que el causante se encuentre afecto. En el sistema de AFP, el afiliado y/o pensionado genera una cuota mortuoria equivalente a 15 unidades de fomento, que se retira de la cuenta de capitalización individual o es pagada por la compañía de

Seguros, según el caso.

Respecto a las imposiciones fiscales, la Ley de la Renta no considera ingresos sujetos a impuesto, las pensiones derivadas de los accidentes de trabajo.

En conclusión, se puede indicar que la legislación de la República de Chile, a pesar de los cambios sociales y económicos, similares al de los países latinoamericanos, tiene a proteger sus recursos humanos incorporando al conjunto de los trabajadores a la legislación social.

3.6.2. LEGISLACIÓN ARGENTINA

En lo que se refiere a la legislación en la Nación Argentina, ésta no ha permanecido indiferente, la Ley 24457, sancionada el 13 de septiembre de 1995, que entra en vigencia el 1º de julio de 1996 establece que deben asegurarse a todos los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, los trabajadores por cuenta ajena o en régimen de dependencia del sector privado.

La ley establece la obligación de todo empleador de contratar obligatoriamente un seguro de riesgos del trabajo, bajo determinados requisitos algunos empleadores pueden asegurarse.

Dentro de este contexto cubre las siguientes situaciones: accidentes de trabajo, incluyendo el accidente “in itinere” y enfermedades profesionales. Los requisitos para acceder a las prestaciones no están sometidos a períodos de cotización previos.

Las prestaciones consisten en atención sanitaria y prestaciones económicas referidas a: salarios dejados de percibir, compensaciones de pago único o rentas periódicas, de acuerdo al grado de invalidez o muerte. A los familiares del asegurado fallecido o sea los derechohabientes accederán a la pensión por fallecimiento al régimen provisional y a la prestación de pago mensual igual a la incapacidad permanente total definitiva.

La percepción de prestaciones económicas por incapacidad laboral permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas. En el caso de la incapacidad permanente total, mientras no sea declarada definitiva, no podrá percibirse la pensión por invalidez transitoria del régimen provisional. En los demás casos no hay incompatibilidad.

Otras prestaciones en especie se refieren a: asistencia médico-farmacéutica, prótesis y ortopedia; rehabilitación: recalificación profesional y servicio funerario.

Las cuotas (aportaciones del empleador a la entidad aseguradora) constituyen gasto deducible para el impuesto a las ganancias. Las rentas periódicas están sujetas al impuesto a las ganancias.

Por lo tanto, se puede afirmar, que el empleado público en la Nación Argentina tiene un marco jurídico moderno que sienta las bases para formalizar la protección de los trabajadores en relación a la seguridad en caso de riesgo laboral, ya que obliga a todo empleador a contar con un sistema de seguridad social.

3.6.3. LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Las leyes de la República de Colombia, respecto a la seguridad dentro de las fuentes laborales indican, que son aplicables a trabajadores dependientes, afiliados al Seguro General de Riesgos Profesionales, cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se encuentra también considerado como accidente de trabajo; aquel que se produce durante ejecución de las ÓRDENES del empleador, o durante la ejecución de una tarea bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

El afiliado accede a las prestaciones a partir del día siguiente de la afiliación sin someterse a periodos de cotización.

Las prestaciones que brinda al accidentado están referidas a: 1) toda clase de prestaciones asistenciales hasta la recuperación, 2) rehabilitación profesional, 3) subsidio económico equivalente al salario dejado de percibir, 4) pensión de invalidez.

A los familiares se presta la siguiente clase de prestaciones: 1) pensión de supervivientes, 2) auxilio funerario.

La incapacidad temporal será reconocida a un subsidio igual al 100% del salario base de cotización. La incapacidad permanente parcial se reconoce una indemnización entre 1 y 24 salarios mínimos mensuales.

La pensión de invalidez es incompatible con la pensión de vejez. Cuando un pensionado por invalidez por riesgos profesionales decida vincularse laboralmente, y dicha vinculación suponga que el trabajador sea rehabilitado,

perderá el derecho a la pensión.

Otras prestaciones que presta el seguro, a riesgo de trabajo, son los programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Programas de rehabilitación para el trabajo a los inválidos.

Las pensiones se actualizan el 1º de enero de cada año, en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Las prestaciones en la legislación colombiana, están exentas del pago de impuestos sobre la renta.

Una observación que se puede notar de manera muy evidente está referida a que solamente acceden a la protección en caso de accidentes laborales aquellos que se encuentren afiliados al sistema de seguro general de riesgos profesionales. Aquellos que no se encuentren afiliados están propensos a quedar sin ningún tipo de auxilio y/o cooperación.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE BOLIVIA

Para el análisis de los aspectos relacionados con la legislación en materia laboral y específicamente los referidos a los accidentes de trabajo, es ineludible realizar un breve diagnóstico sobre la situación actual de los trabajadores de la construcción, con el propósito de identificar los problemas principales del sector y contribuir a mejorar la legislación actual que a partir de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional tiene una nueva visión que parte de la finalidad de alcanzar el respeto a los derechos de un trabajo digno y respeto a la vida de los hombres, por lo que la nueva legislación en materia laboral deberá enmarcarse en estos nuevos conceptos.

A partir de la aplicación de la Nueva Constitución Política del Estado en febrero de 2009, se crea un nuevo escenario para los trabajadores del país, puesto que se pretende el respeto a los derechos humanos y laborales dando un verdadero carácter al Derecho de trabajo y luego de un largo periodo Neoliberal donde se ha desconocido los principios protectores del Derecho, dejando al trabajador a merced de los empleadores, hoy se pretende zanjar una deuda histórica con los trabajadores.

Ante la deshumanizante y atropellante política económica, anterior a la nueva gestión de gobierno (Evo Morales Ascendió al poder en enero del 2006 y el

2010 empieza una nueva gestión con el apoyo del 63% de la votación) al modelo neoliberal se suma la deficiente organización administrativa y la inadecuada preparación de los recursos humanos, que no sienten ni entienden sobre todos los elementos jurídicos del derecho del trabajo y por consiguiente, no tienen la capacidad moral e intelectual para aplicar las leyes laborales.

Pese a los esfuerzos por dar una mayor importancia al respeto de las leyes laborales, existe una marcada ineptitud en el sector empleador que está contribuyendo a la agudización del problema, puesto que al no tener capacidad para comprender las leyes o para entenderla e interpretarla a favor de sus intereses propios, no han implementado acciones coercitivas a los empleadores a fin de que puedan cumplir con sus obligaciones respecto de los accidentes de trabajo dando estricto cumplimiento a lo que establece la Nueva Constitución Política del Estado, lo que imposibilita que ésta cumpla con el objetivo de prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades de trabajo.

Hasta ahora los altos índices de desocupación de la población económicamente activa, induce al ciudadano a no tener un ingreso para el sustento de su familia, lo que lo introduce en el sector informal, que ha ganado terreno frente a la actividad formal dentro de la estructura de empleo urbano. A ello se debe añadir que la mayoría de los trabajadores no están incorporados al sistema de salud ni pensiones de vejez.

Siendo el tema de los accidentes de trabajo el motivo de la presente investigación, conviene analizar esta situación desde diversas ópticas, tratando de conocer la real situación por la que atraviesan los trabajadores de la construcción en el actual momento.

4.1.1 GENERALIDADES

La situación de la seguridad laboral en el sector de la construcción debe ser analizada desde dos puntos de vista:

- La explotación de materiales de construcción (con o sin proceso)
- Obras de construcción.

El primero se caracteriza por una mayor estabilidad del trabajador en su empleo, mientras el segundo está supeditado a la intermitencia del trabajo y la duración de la obra.

A nivel de empresa las normas de seguridad laboral, no despierta el interés necesario, pues la inexistencia de un técnico permanente encargado de supervisar las condiciones en la que se desarrollan las operaciones de trabajo, da lugar a que los riesgos se incrementen. Ocasionalmente se observa a un personero de la misma empresa realizando funciones de higiene y seguridad, con actividades que al final se reducen a la canalización de los trámites de denuncia de accidentes de trabajo, solicitudes de rentas y otros.

Las empresas constructoras obvian las recomendaciones que se dan como resultado de las inspecciones, utilizando los sistemas de subcontratos valiéndose aun de la Libre Contratación dispuesto en el D.S. 21060, evitando de esta manera la difusión de los conocimientos sobre seguridad ocupacional. A pesar de que el artículo referido a la libre contratación ha sido derogado por el actual gobierno a través de un decreto supremo; lamentablemente aún existe el Art. 13 de la Ley de Inversiones, que este decreto no ha podido derogarlo por el rango inferior que tiene respecto a la ley, y es de este artículo que los empresarios se valen para seguir burlando las normas laborales y los derechos

que tienen los trabajadores de la construcción.

La falta de una metodología adecuada, aplicada a la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, hacen que el sistema carezca de:

- Políticas de higiene y seguridad ocupacional para el sector.
- Participación activa de los sectores comprometidos con esta actividad (empresarios, sindicatos e instituciones que tengan relación con la construcción en la preparación, aplicación y determinación de enmiendas correspondientes en los reglamentos).
- Difusión sistemática de la legislación sobre higiene y seguridad ocupacional paralela a la emisión de la misma.
- Capacitación y adiestramiento de los obreros bajo la supervisión de los organismos del Estado y la empresa constructora.
- Normalización de las operaciones y medios de trabajo (plataformas, andamios y otros), características del equipo de protección personal y control de calidad correspondiente.
- Sistemas de evaluación y retroalimentación que comprendan:
 - a) Métodos de información estadística
 - b) Comparación de los métodos y medios de trabajo.
 - c) Validez y enmiendas de los reglamentos de higiene y seguridad ocupacional.

Es que la indigna e ilegal medida implementada por el Modelo Neoliberal, durante más de 20 años ha hecho que los empleadores no se preocupen más por los trabajadores, quienes son considerados como mercancías; además que este modelo ha permitido la destrucción sistemática de las organizaciones sindicales de los trabajadores para encarar y poder defender sus derechos y hacerlos respetar, puesto que este modelo pretende extinguir la organización

sindical, hasta llegar a la relación individual, el cual es el propósito de la libre contratación. Bueno, al final es contra este monstruo que está luchando el actual gobierno para poder rescatar y revivir la calidad de vida del trabajador y su familia y al mismo tiempo la protección del mismo en su fuente de trabajo.

4.1.2 ORFANDAD DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Aún contando con una nueva normativa general (La Nueva Constitución Política del Estado), a la hora de analizar la problemática laboral y particularmente lo referido a los accidentes laborales en el área de la construcción, es la ineficiencia de los responsables del Ministerio de Trabajo, y la falta del cumplimiento de la normativa laboral la causa de la separación de responsabilidades referentes a la seguridad ocupacional; de esta manera el Ministerio de Trabajo se ocupa más del problema salarial, con una cobertura parcial respecto a la aplicación de los reglamentos. La Caja Nacional de Salud, se ocupa del control y afiliación de los trabajadores, los inspectores municipales por la línea y nivel u otros similares. En consecuencia ninguna de las instituciones tiene actividades prioritarias de higiene, y seguridad ocupacional para el sector de la construcción.

La construcción enfrenta problemas similares a otros sectores, los cuales son complejos y variados y frecuentemente difíciles de evaluar por una deficiente información que impide captar los datos en forma completa y confiable.

Una de las principales características es el desplazamiento de un lugar a otro de los lugares de trabajo, siendo la causa del desinterés en el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. Las etapas iniciales de las actividades de la construcción, obliga que la mayor parte del trabajo se realice a la

intemperie, con factores climáticos que atentan contra la salud del trabajador y la continuidad de la obra misma. Cuando la obra está distante del domicilio del trabajador (como es común), el lapso de tiempo y viaje, hacen que éste llegue con cansancio inicial a su lugar de trabajo (por transportes llenos, la necesidad de madrugar, una inadecuada alimentación, y otros).

En Bolivia, la mayoría de los obreros de la construcción provienen del sector rural y áreas marginales, consecuentemente no cuentan con el aprendizaje formal y carecen de los conocimientos esenciales de lo “que deben hacer y cómo hacerlo” tanto en sus labores cotidianas, como de las normas que les protegen.

La introducción de maquinarias y sistemas de construcción si bien ahorran tiempo, disminuyen la utilización de mano de obra afectando las posibilidades de empleo.

La alimentación de los trabajadores de la construcción es precaria por su misma situación socioeconómica, por la distancia que existe de su hogar a su fuente de trabajo y generalmente ésta es remplazada por la ingestión de alimentos de bajo contenido en proteínas y calorías.

Las deficiencias higiénicas en los lugares de construcción (ausencia de letrinas y agua potable), son también factores que atentan contra la salud del trabajador, aparte de significar peligros para desencadenar epidemias.

Esta baja cualificación de mano de obra que representan las migraciones campesinas, junto a su falta de educación, con desconocimiento de sus derechos laborales, da oportunidad a las empresas para pagar salarios más bajos, disminuyendo de esta forma el costo de sus obras y dando lugar al no

cumplimiento de la norma.

La Caja Nacional de Salud como depositaria de los aportes y las instituciones encargadas de velar por la salud, no ha definido la normativa legal ni ha adecuado sus servicios para controlar el seguro de los trabajadores. Sus políticas no consideran la parte preventiva de higiene y seguridad ocupacional.

Los inspectores de la construcción de las diferentes instituciones, se preocupan más por los aspectos técnicos de la obra y no inspeccionan si un andamio está hecho de acuerdo a las exigencias de seguridad, si las cuerdas de los andamios pueden soportar el peso del trabajador y del material, si existen registros sobre seguridad y control en las empresas y las obras; por lo general estas observaciones se pasan por alto. Es necesario el establecimiento de normas delimitadas y una capacitación más adecuada de los inspectores encargados de supervisar esta actividad.

4.1.3 IMPLICACIONES SOCIALES

La ausencia de una acción conjunta, de las entidades del Estado, en la problemática de seguridad laboral dentro del área de la construcción es una de las causas que da lugar a la agudización de los problemas sociales determinando insatisfacción en los obreros que se manifiesta en la disminución del rendimiento y calidad de los trabajos, el desinterés para mejorar sus condiciones de vida y el desprecio de esta, al aceptar la situación de una manera fatalista.

Son hechos que inciden sobre la familia de los trabajadores y consecuentemente sobre la sociedad; la evolución de las condiciones técnicas

deben ir coordinadas con las mejoras económicas y sociales de los trabajadores, sólo de esta forma se podrán dar soluciones integrales a los diversos problemas del sector, entre ellos a los que están relacionados con la prevención de riesgos y accidentes.

La participación del hombre rural en los procesos de producción, da lugar a la mano de obra no calificada disponible, que es aprovechada como consecuencia de una falta de políticas de trabajo bien definidas, ocasionando las migraciones campo – ciudad influenciando en forma decisiva, sobre el salario mínimo vital y sobre el mercado de trabajo del obrero calificado; originando que preste sus servicios en la mayoría de los casos sin contrato alguno, y si hay contrato este es eventual y por obra terminada o simplemente para determinadas fases de la construcción. Estas irregularidades de trabajo traen como consecuencia un desequilibrio económico de los ingresos del obrero y por consiguiente para su familia; con consecuencias en su alimentación y salud que no están garantizadas, como tampoco la educación y el futuro de sus hijos.

El obrero con contrato eventual cuando sufre un accidente de trabajo, queda afectado por la discontinuidad del tratamiento médico y/o proceso de rehabilitación, cuyas secuelas afectarán su capacidad de trabajo y por ende de ganancia. Esta situación es aprovechada por los empleadores, quienes despiden a los trabajadores, en la mayoría de los casos sin asumir los gastos para la rehabilitación del trabajador, argumentando que son improductivos.

Bajo estos argumentos la aplicación de la Nueva Constitución Política del Estado debe imponerse de manera clara y radical a la libre contratación, y otros efectos negativos que trajo el modelo Neoliberal, puesto que reemplaza el interés colectivo por el interés individual, otorgando ventajas al empleador cuyo propósito es reducir sus costos a costa de la mano de obra barata. Es que

como se le han restringido sus derechos a los trabajadores, no les queda otra alternativa que aceptar las condiciones impuestas por el empleador, con bajos salarios, condiciones insalubres de trabajo, y sin ningún tipo de protección que les permita garantizar la supervivencia de sus familias, obligando a los hijos a ingresar a la actividad laboral desde muy temprana edad al no contar con recursos para recibir una educación pertinente, con el consiguiente riesgo de que puedan desviarse hacia la delincuencia, la drogadicción, que son aspectos que no ha tomado en cuenta el anterior modelo económico.

La Nueva Constitución establece en el artículo 35 que es el Estado, en todos sus niveles, es quien protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

El atropello que se ha dado a los derechos de los trabajadores, han servido para aumentar las ganancias de las empresas o dueños de los medios de producción, a costa de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que ha dado lugar a deteriorar las precarias condiciones laborales existentes y a elevar la magnitud e intensidad de la pobreza, vulnerándose los principios universales del Derecho Laboral, la Ley General del Trabajo y los Convenios Internacionales.

4.1.4 RIESGOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL

Otro de los elementos que tiene relevante importancia en el análisis de la situación actual por la que atraviesan los trabajadores de la construcción, es lo relativo a los riesgos de seguridad ocupacional al que se exponen los trabajadores al no contar con las condiciones mínimas para desarrollar un

trabajo digno, con las consiguientes consecuencias en la integridad psicofísica de los mismos, que obviamente el modelo neoliberal y sus creadores no tomaron en cuenta.

Las alteraciones psíquicas y orgánicas en el trabajador de la construcción, causadas por los accidentes de trabajo, originan las incapacidades para el trabajador del tipo de:

- Incapacidad temporal de las cuales el trabajador se recupera,
- Incapacidad permanente parcial, expresada por una disminución de su capacidad de trabajo,
- Incapacidad permanente total, que le impide seguir trabajando en la actividad.
- Muerte.

Todas estas incapacidades originan pérdidas, que se traducen en la disminución de la capacidad de ganancia, reemplazo del trabajador accidentado por otro, gastos por la atención médica, hospitalaria, indemnizaciones y otros; a los que se debe sumar el tiempo perdido en la producción, los costos o la pérdida de inversión.

Estos problemas desencadenan en desequilibrios de tipo social como:

- Desequilibrio en la interacción familiar,
- Casos de interrupción o suspensión definitiva del proceso educativo de los hijos, haciendo que estos se incorporen al mercado de trabajo en edad temprana sin experiencia alguna,

- Aislamiento social del trabajador, respecto a su grupo familiar y su comunidad, manifestada por los cambios de conducta psicosocial del mismo.
- Disminución de los ingresos económicos que originan privaciones en la canasta familiar,
- Cambio de ocupación.

Por estos antecedentes, el trabajo en la construcción constituye una de las actividades más riesgosas que establecen elevados índices de accidentes de trabajo, con lesiones de incapacidad de diversas características inclusive llegando hasta la muerte del trabajador, que debería gozar de la protección del Estado en una relación desventajosa e inequitativa frente al empleador.

La problemática de la construcción debe necesariamente considerar enfoques: sociales, económicos, técnico, legal y operativo.

En el enfoque social, el sector de la construcción lleva a cuestionar la incertidumbre política e institucional del Estado, pero la ausencia de un espíritu gremial no consiguió un progreso en este sentido, carente de una perspectiva de trabajo permanente a largo plazo.

Dentro del enfoque económico la causa más apremiante para el obrero de la construcción la constituyen los bajos ingresos y la falta de estabilidad laboral. En lo técnico las deficiencias de la higiene y seguridad ocupacional, la insuficiente preparación del nivel de la capacitación de supervisores y obreros que se amoldan a las situaciones existentes, la falta de autoridad para exigir el cumplimiento de los reglamentos.

La legislación en materia de seguridad en el trabajo debe abarcar todos los campos del quehacer laboral. Ya que la actual es incompleta debido a que se observa la inexistencia de reglamentos específicos para el sector de la construcción y no define claramente las responsabilidades en casos compartidos, la misma que se encuentra fragmentada entre las diferentes instituciones, cuando debería ser más objetiva en su parte reglamentaria. Dentro del enfoque operativo es notoria la falta de preparación técnico – específica de los recursos humanos que intervienen en la actividad de la construcción.

La falta de coordinación entre los organismos oficiales encargados de la higiene y seguridad ocupacional, es otra de las causas de la deficiencia actual y pasada, las reglamentaciones concernientes son desconocidas generalmente por las autoridades, empresarios, técnicos, obreros e inclusive por los organismos sindicales.

4.1.5 CARACTERÍSTICAS Y GENERALIDADES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción, según la definición que plantea la OIT, incluye actividades que pueden agruparse en cuatro categorías principales: trabajos de superficie, trabajos en excavación a cielo abierto, trabajos subterráneos y trabajos subacuáticos.

En Bolivia, el sector se encuentra ubicado principalmente en centros urbanos, en la construcción de inmuebles, edificios, y en menor proporción en áreas rurales en obras de infraestructura caminera, aunque este último ha tenido un gran empuje en la gestión del actual gobierno.

La construcción no se encuentra considerada como una actividad generadora de valor, por lo que debería formar parte del sector de los servicios pero, por las características de su actividad económica, generadora de empleo, se la considera dentro del sector secundario.

El obrero de la construcción por lo general no goza de condiciones mínimas de bienestar, dentro de las imbricaciones propias de su actividad económica.

Uno de los mayores problemas con los que tropieza en su condición de obrero es la inestabilidad laboral, ya que por lo general el trabajador presta sus servicios por un tiempo fijo, establecido por contrato, esto determina una serie de dificultades para él y su familia, ya que por un lado se elude el pago de beneficios sociales, incluyendo el seguro de salud y, por otro lado, viene a constituirse en un componente más del subempleo con todas las complicaciones que trae consigo esta situación.

La categoría de obreros de la construcción (capataz, albañil, peón, entre otros), dentro del marco en el que desarrolla sus actividades, circunscriben sus expectativas y conquistas logradas, fundamentalmente en lo referido al empleo y salario, viéndose limitados para reclamar y decidir las formas que deben tomar las políticas a mejorar sus condiciones de trabajo.

4.2 ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN BOLIVIA RESPECTO A LA PROTECCIÓN JURÍDICA EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

Para analizar con objetividad lo referido a las normas vigentes en relación con los accidentes de trabajo, es importante conceptualizar el denominado “Neoliberalismo”, bajo la cual Bolivia estaba alineado, para posteriormente destacar el impacto de la Política Económica implementada en el país a partir de 1985, fecha desde la cual se genera un nuevo escenario laboral con efectos desfavorables para la población laboral del país. Y que se encuentra enfrentado a un Nuevo Estado Plurinacional.

4.2.1 LA SITUACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL NEOLIBERALISMO Y DE LA POLÍTICA ECONÓMICA

Según el analista Gonzalo Trigoso, el neoliberalismo no sólo exporta el capitalismo a todo el globo, sino también lleva la ideología (cultura, política, el derecho, y todo aspecto ideológico), donde los países atrasados como Bolivia, adecuan su accionar a los intereses del imperialismo; la construcción y consolidación del sistema democrático burgués occidental en lo político; y en la aplicación del Derecho Privado interno e internacional con base en los derechos civiles y comercial a todos los fenómenos jurídicos de la vida social en lo que hace al derecho.⁶⁵

El Modelo Neoliberal implementado en el país estableció una política laboral neoliberal que se refleja en distintos proyectos de reforma laboral, cuya finalidad

⁶⁵ TRIGOSO, Gonzalo. MIMEO. Flexibilización Laboral.

no solamente era sustituir la política laboral burguesa nacionalista o estatista, por otra de carácter neoliberal aplicado al campo del trabajo, sino de toda la legislación laboral producida luego de la Revolución de 1952 expresada en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Este esquema político, condujo hacia la vieja política liberal de dejar al obrero en la libertad de vender su fuerza de trabajo o por el contrario, morir de hambre. Así como el congelamiento y la reducción salarial son aportes a la solución del déficit fiscal, la libre contratación era una contribución a racionalizar y reestructurar el sector público, que se ha visto desprotegido de toda tutela estatal y sobre todo puesto al servicio incondicional del nuevo modelo; es decir, la fuerza de trabajo de los bolivianos se convertía en una mercancía barata y obediente.

Esta medida dejó sin efecto gran parte del régimen social boliviano y especialmente las relaciones obrero-patronales, así como afecta la normatividad del principio del Derecho del Trabajo, como la acumulación de un sinnúmero de derechos y beneficios laborales específicos, dejando de lado la Constitución Política del Estado con un alto contenido conservador, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, además de una serie de disposiciones laborales de elementales derechos y conquistas por parte de los trabajadores que no son parte de un cuerpo de leyes sino, de la historia heroica de los obreros bolivianos.

Es bueno recordar que los principios del Derecho del Trabajo se basan en la justicia social bajo el concepto de buscar condiciones de igualdad para garantizar la convivencia social, la tutela y protección de los débiles frente a los poderosos. A partir de ahí, la intervención del Estado en las relaciones de producción era y aún es un elemento central para lograr condiciones justas y

pacíficas de convivencia social.

Con la aplicación del D.S. 21060 (base de la Política Neoliberal), la integridad de los principios y conceptos del Derecho del Trabajo se ven mellados en sus aspectos esenciales y desconocidos los derechos laborales elementales, convirtiendo a la fuerza de trabajo en mercancía abundante, barata y obediente.

Más aún, el 21060 es atentatorio a la Nueva Constitución Política del Estado, y a la Ley General del Trabajo, puesto que un simple Decreto Supremo no puede desplazar leyes del Estado por no tener esa jerarquía, por lo tanto es inconstitucional.

Ninguna ley de ninguna naturaleza, puede contradecir el texto de la Constitución, al contrario deberían tener correlatividad y correspondencia de manera que no rompan la juridicidad incurriendo en ilegalidad e ilegitimidad.

La Nueva Constitución Política del Estado es clara al sostener que toda persona tiene derecho a un trabajo digno; de ahí que para flexibilizar esta interrelacionalidad, necesariamente se deberá tener como referente al primigenio ordenamiento jurídico nacional. Entonces de lo que se tiene que hablar es de compatibilizar los intereses del capital y del trabajo, bajo la acción y mirada del ente actor-regulador que es el Estado. Esto significa que se deben considerar los derechos adquiridos y reconocidos a favor de los trabajadores, tiempo de jornada de trabajo, vacaciones, antigüedad, seguro social, trabajo nocturno y en feriados y dominicales, etc., normados por el Derecho de Trabajo y que están vigentes por muchos años con aceptación de empleadores y empleados.

4.2.2 IMPLICANCIAS DEL NEOLIBERALISMO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

La aplicación del neoliberalismo a través del D.S. 21060 constituye un atentado contra los preceptos de la Ley General del Trabajo (LGT) y su vigencia es contradictoria a la Nueva Constitución Política de Estado, y contra la estructura misma del derecho del trabajo, fomentando la voluntad del empresario sobre el trabajador a través de la flexibilización laboral y la libre contratación. Pero además introdujo la figura de la "relocalización", que, en buena cuenta, era sólo el reconocimiento de una facultad patronal al despido encausado, liquidando la estabilidad laboral.

Para el Modelo Neoliberal que es la expresión más cruel del capitalismo, la estabilidad laboral provoca desempleo; su alteración y aún su supresión deberían traducirse en la creación de múltiples empleos, inicialmente eventuales pero más adelante empleos permanentes. Sin embargo, en la práctica, no se cumplió en Bolivia, ni en ningún país donde se ha practicado este tipo de reformas.

En el campo salarial, estas medidas sólo afectaron el salario al eliminarse o disminuirse el salario mínimo y al transferirse algunas de las cargas de prestación del empleador al trabajador. Lo mismo sucede con el campo de la previsión, donde aparecían los sistemas privados de pensiones e incluso de prestaciones de salud como alternativa al Seguro Social Estatal (Caja Nacional de Salud), basados en la empresa privada, en la libre elección del asegurado y en la abierta e implacable competitividad. Estos sistemas previsionales tienen entre sus características abandonar la financiación tri o bipartita y hacer recaer la totalidad de su costo en el trabajador.

En síntesis, la Nueva Constitución Política del Estado debe tocar, en general, tres grandes campos: las relaciones individuales, las relaciones colectivas y los regímenes previsionales.

Las modificaciones legislativas en materia de derechos individuales tocan todos -sin excepción, todos - los aspectos capitales del contrato de trabajo: nacimiento, vida, vicisitudes y extinción; el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la jornada de trabajo y los descansos remunerados, la remuneración, el *juz variandi*, el tema trascendental del despido y la estabilidad laboral y, en general, la extinción de la relación laboral.

En el medio urbano el empleo se ha caracterizado por el decaimiento de las condiciones en las que se desarrollan las jornadas laborales. Esto se expresa en un aumento sostenido de contratos eventuales de trabajo (poca estabilidad laboral) y en el aumento de las horas de la jornada laboral diaria. Del mismo modo, el escaso incremento de los ingresos ha favorecido más al sector de patronos, empleadores, profesionales y empleados, que al sector obrero.

La Ley General del Trabajo: señala en su artículo 4 que los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención contraria. Respecto al salario, la misma norma advierte que no puede convenirse un salario inferior al mínimo que establezca el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a las ramas y zonas del país, para lo cual el Ministerio de Trabajo debería fijar periódicamente los tipos de salarios mínimo y vital, según se establece en su Decreto Reglamentario. No obstante, en la realidad estas disposiciones son atropelladas y restringidas.

La libre contratación que establece la medida neoliberal, deja de lado y sin efecto las disposiciones laborales sobre el Régimen Social, por lo cual el

funcionamiento del Ministerio de Trabajo no tendría razón, puesto que su creación respondía precisamente a la necesidad de terminar con el abuso de la empresa privada que tenía en sus manos la implacable ley de la libre contratación.

Al establecer el regresivo principio de la libre contratación y aplicando las leyes del mercado a las relaciones obrero-patronales el ordenamiento jurídico laboral pierde su carácter irrenunciable y de ordenamiento público, así como colectivo y reivindicativo.

Esta nueva relación obrero – patronal establecida a partir de la eliminación de esa concepción de tutela y protección de la fuerza de trabajo, y de la intervención del Estado protector, trajo como consecuencia la explotación de los trabajadores, en particular de los obreros y trabajadores de la construcción, quienes están a merced de los empresarios, con salarios paupérrimos, condiciones pésimas, etc.

Estas mismas condiciones han generado mayores probabilidades de accidentes, por la desprotección del Estado al capital humano.

En lo que respecta al salario, la congelación de las remuneraciones, la reducción del bono de antigüedad al salario en especie, han eliminado por completo todas las conquistas laborales, sectoriales y particulares, recortando al extremo la adquisición de las remuneraciones, convirtiendo a la fuerza de trabajo y al derecho del trabajo en una mercancía barata.

Por otra parte, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, como instrumento jurídico-técnico que debiera proteger y preservar el capital humano, fijando obligaciones recíprocas que deben cumplir los sujetos de la

relación laboral, tampoco cumple con su cometido por su poca difusión que sólo legaliza la ignorancia de este precepto legal, contribuyendo más aún a la desprotección de los trabajadores cuando se producen accidentes laborales.

La actual coyuntura se constituye en un espacio importante para reivindicar la dignidad y el derecho al trabajo con higiene y seguridad, además del respeto a los derechos humanos fundamentales y los que establecen la Nueva Constitución Política del Estado, tal vez llegando a elaborar una nueva Ley General del Trabajo y por ende una nueva Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar que sea compatible con la nueva Constitución Política, que llegue a todos los sujetos laborales y que se aplique el poder coercitivo que tiene el Estado en el cumplimiento de la misma.

En ese contexto a partir de la reglamentación de los preceptos legales de la Nueva Constitución Política del Estado es posible el avance y proyección del Derecho Social o del Derecho del Trabajo. Existen acondicionamientos fuertes para su evolución. La justicia social nuevamente es considerada como bandera y el empleo.

En todo caso, el derecho positivo del trabajo debe y tiene que ser muy realista de acuerdo a lo que es Bolivia, su abigarramiento pluricultural y multiétnico. Sin duda los atropellos al Derecho Social ya consagrado entre los bolivianos pueden superarse. Los logros deben reconocerse por ser conquistas irrenunciables. Estas reafirmaciones también deberían ser recogidas por la OIT y el Sistema Mundial de las Naciones Unidas.

La Legislación del Trabajo y su Decreto Reglamentario, fue objeto ya de intentos de modificaciones, abrogaciones y cambios, sin embargo, se impusieron la realidad, las identidades y las especificidades asentadas en el

contenido social. Eso no quiere decir que el Derecho Social o Derecho del Trabajo no siga evolucionando y desarrollándose para modernizar la legislación nacional; pero no se trata de modernizar por modernizar, sino de respetar la tradición, costumbres, cultura, diversidad, social, con aceptación y asimilación de las transformaciones a la idiosincrasia boliviana.

El orden legal establecido en materia laboral y social ha sido una conquista de la clase trabajadora y del sindicalismo, aunque limitado y mediatizado por las fuerzas capitalistas, en los Parlamentos y en la Administración de las leyes.

La ofensiva democrática debe darse mediante reformas laborales y sociales que no restrinja los derechos de los trabajadores y conceptuar el derecho del trabajo como derecho protector y tutelar. En especial en lo que se refiere a la atomización del movimiento sindical por centros de trabajo y a la flexibilización y desregulación de las leyes laborales, hasta llegar a la relación individual.

Frente a esta situación, se debe recordar que las luchas de la clase obrera pasaron por las etapas de la persecución y la tolerancia antes de lograr la legalización y fue la clase obrera con sus acciones la que conquistó los derechos sociales y laborales que después fueron legitimados y, en algunos casos, limitados por las legislaciones.

Es necesario superar la mentalidad, cultura y actuaciones juricistas para estar en capacidad de responder a las nuevas realidades, crear nuevos hechos sociales y lograr una nueva legalidad laboral y social en el país, acorde a los nuevos paradigmas de una sociedad más justa. Y tenemos buen comienzo con la gama de decretos que ha promulgado el actual gobierno, y más aún la introducción de la nueva Constitución Política del Estado, donde se nota las intenciones de levantar al trabajador del hoyo donde lo había dejado el

neoliberalismo y su política económica y poder brindarle mejor calidad de vida y protección en sus fuentes de trabajo, no sólo al trabajador de la construcción sino en general a todos los trabajadores del país.

4.3 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DESDE DOS OPTICAS: TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL

Con la finalidad de respaldar el análisis realizado respecto de los accidentes de trabajo, causado fundamentalmente por la aplicación de un modelo económico que se ha constituido en un engaño para la clase trabajadora, es importante exponer la percepción del sector afectado, es decir, el sentimiento de los trabajadores de la construcción en relación con el tema, así como la apreciación de especialistas en material laboral, lo que dará mayores elementos de juicio para plantear el cumplimiento de la Nueva Constitución Política del Estado, con la finalidad de otorgarle la protección debida al trabajador cuando se producen accidentes de trabajo.

Para tal efecto, en el caso de los trabajadores de la construcción se ha trabajado con un muestreo probabilístico donde cada elemento de la población tiene la misma probabilidad para ser seleccionado en la muestra. Las encuestas han sido organizadas sobre los siguientes ejes:

a) Universo: en el caso de los trabajadores de la construcción se ha tomado los registros del Instituto Nacional de Estadísticas, según los cuales hasta el año 2008 el sector de la construcción empleaba alrededor de 225.000 personas; y para las encuestas a los abogados laboristas se tomo en cuenta una muestra NO probabilística, que según Hernández Sampieri, señala: “Las muestras no

probabilísticas, las cuales llamamos también muestras dirigidas suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario”, tomando en cuenta que no se tiene un número exacto de cuantos abogados existen especialistas en esta temática, por tanto su elección ha sido arbitraria pero que cumple con los objetivos del tema.

b) Muestra: La encuesta se realizó a 184 trabajadores de la construcción y a 18 abogados especialistas en la materia laboral. La fórmula para determinar la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 (Npq)}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

N = Universo

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Error de estimación

c) Nivel de Confianza de 93% y un error muestral del 7%

d) La recolección de datos se realizó en las instalaciones de 3 empresas constructoras del departamento de la ciudad de La Paz.

En este sentido, a continuación se presentan los resultados de las encuestas realizadas tanto a trabajadores de la construcción como a profesionales del derecho laboral.

4.3.1 PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

De acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la construcción en relación con los accidentes de trabajo, se obtuvo la siguiente información:

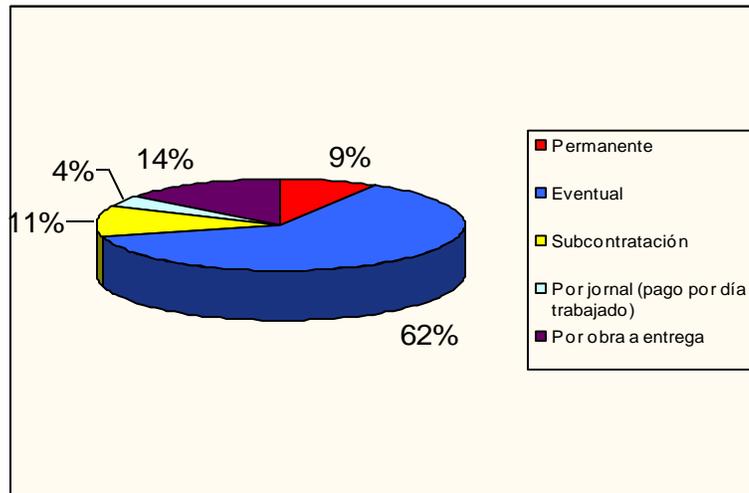
4.3.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

CUADRO N° 1
CARÁCTER DEL EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Permanente	16	8,70
Eventual	114	61,96
Subcontratación	21	11,41
Por jornal (pago por día trabajado)	7	3,80
Por obra a entrega	26	14,13
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 1 CARÁCTER DEL EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a lo que se observa en el cuadro y gráfico precedente, el carácter de empleo de los trabajadores de la construcción, la mayoría trabaja de manera eventual, lo cual representa el 61,96%; quienes trabajan por obra a entrega alcanzan un 14,13%; bajo el sistema de subcontratación están el 11,41%; y aquellos que lo realizan por jornal son el 3,80%. Sólo el 8,70% tiene trabajo permanente en el área de la construcción.

Por los resultados mostrados, se puede indicar que una de las principales dificultades que enfrentan los trabajadores de la construcción, es la falta de un empleo permanente y seguro que les garanticen contar con ingresos para la manutención personal y el de su familia. Estos resultados corroboran el hecho de que la herencia del modelo neoliberal ha contribuido a generar más empleos eventuales y la desaparición de la estabilidad laboral, aspecto que se pretende enfrentar desde las esferas del órgano ejecutivo.

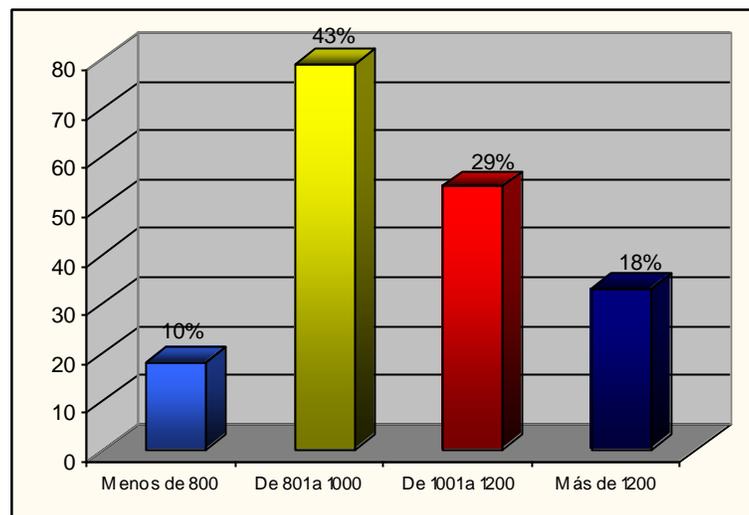
4.3.1.2. INGRESO MENSUAL PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

CUADRO N° 2
INGRESO MENSUAL (en Bolivianos)

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 800	18	9,78
De 801 a 1000	79	42,93
De 1001 a 1200	54	29,35
Más de 1200	33	17,94
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO 2
INGRESO MENSUAL (en Bolivianos)



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a los datos recogidos, respecto a los ingresos que perciben, se puede indicar que el salario promedio se encuentra entre los Bs. 801 a 1000. Sin embargo, un significativo 29,35% cuenta con un ingreso mensual de Bs. 1001 a 1200. El 17,94% de los trabajadores indica que tienen un ingreso mayor a Bs. 1200, pero existe un 9,78% con ingresos menores a 800 Bs.

La falta de un trabajo estable influye de manera directa en los ingresos que llegan a percibir, es notorio que no existe un ingreso uniforme, más por el contrario, este es bastante variado. Si se acumulan los porcentajes, se puede deducir fácilmente que el 73% de trabajadores de la construcción tienen un ingreso promedio de Bs. 800 a 1200. El mismo que no cubre las necesidades de las familias, tomando en cuenta que estas requieren de alimentación, estudio, vestido y servicios básicos en la vivienda.

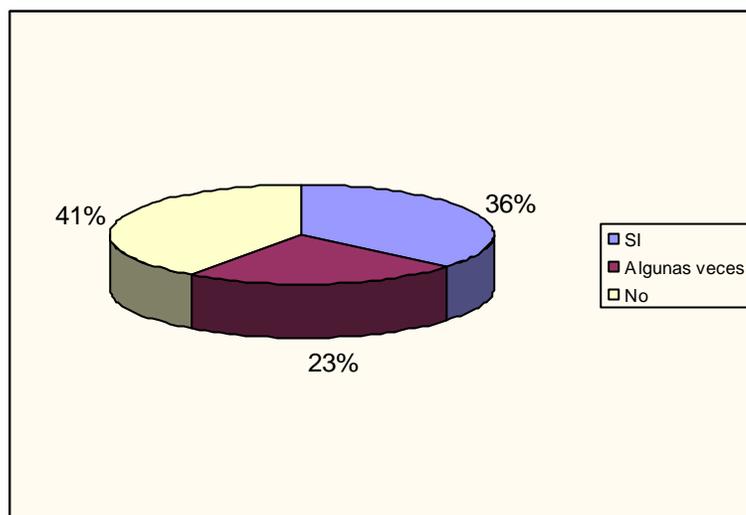
4.3.1.3 FRECUENCIA CON QUE OCURREN LOS ACCIDENTES

CUADRO N° 3
FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	67	36,41
Algunas veces	43	23,37
No	74	40,22
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 3
FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo con los datos que se presenta, respecto a la frecuencia con que ocurren accidentes de trabajo, los encuestados se hallan divididos en sus respuestas casi de manera homogénea. Así, para un 40,22% no ocurren accidentes, sin embargo a escasos puntos más abajo, con un 36,41%, están los que opinan que sí ocurren accidentes de manera frecuente, y para el 23,37% estos ocurren algunas veces o de manera esporádica porque se debe tener mucho cuidado.

No todos los trabajadores manipulan equipos pesados ni instrumentos peligrosos en su actividad laboral, existen áreas de distribución de tareas, por tal razón algunos trabajadores de acuerdo a su experiencia señalan que se producen o no accidentes. Sin embargo, sí ocurren accidentes de trabajo, sea de manera frecuente o en ocasiones; y las mismas se han incrementado en los últimos tres años en un 70% aproximadamente, lo cual debe llamar la atención de autoridades responsables en el Ministerio de Trabajo, para que se brinden mejores condiciones de trabajo y se cumplan las leyes vigentes,

Son los empleadores quienes no cumplen con denunciar oportunamente los accidentes, y por otra parte, los trabajadores por el poco conocimiento que tienen sobre sus derechos en relación con los accidentes, mostrando así una actitud pasiva, e incluso llegando a creer que los empleadores les hacen un favor al apoyarlos cuando existen accidentes, lo que sólo contribuye al incumplimiento de la ley enmarcada en la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional.

El Estado con su nueva propuesta de protección a la clase trabajadora debe exigir a las empresas a realizar inspecciones de seguridad e investigación de los accidentes de trabajo. Por ello, las pocas estadísticas con que se cuenta, no expresan la realidad de este sector. Generalmente se oculta la grave situación de inseguridad en que se desenvuelve el trabajo de la construcción y la gran cantidad de accidentes que se producen, es ahora cuando se debe poner un alto a esta situación.

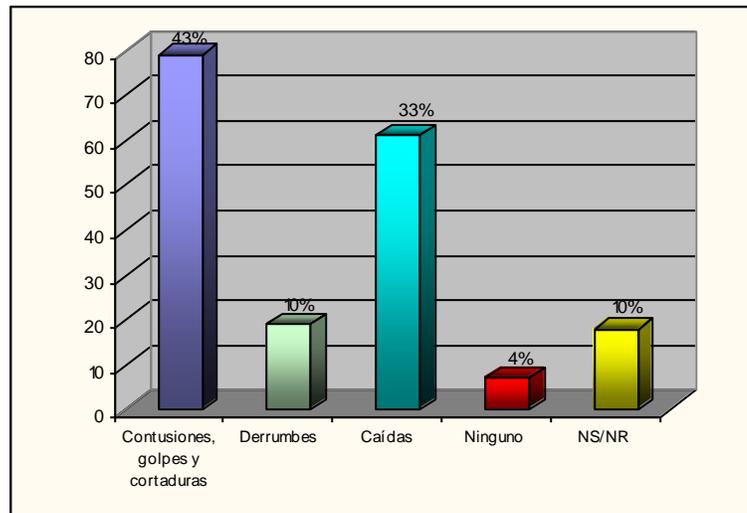
4.3.1.4 ACCIDENTES MAS FRECUENTES

CUADRO N° 4
ACCIDENTES MÁS FRECUENTES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contusiones, golpes y cortaduras	79	42,93
Derrumbes	19	10,33
Caídas	61	33,15
Ninguno	7	3,81
NS/NR	18	9,78
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 4 ACCIDENTES MÁS FRECUENTES



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a los datos presentados se puede señalar que los accidentes más frecuentes que ocurren en el campo de la construcción están referidos: a contusiones, golpes y cortaduras, los mismos que representan un 42,93%; las caídas representan un porcentaje del 33,15%; los derrumbes se encuentran en un 10,33%; en tanto que el 9,78% no sabe o no respondió a la interrogante, y sólo un 3,81% considera que no existe ningún tipo de accidente o que se toma las previsiones necesarias.

De acuerdo a lo que se observa en el cuadro y gráfico respectivo, existe una diversidad de accidentes que se producen en la construcción, dentro de los cuales según los trabajadores se producen con mayor frecuencia contusiones, golpes y cortaduras en la sola manipulación de las herramientas y traslado de materiales e insumos. Esto demuestra que el trabajo de la construcción representa ser peligroso sino se cuenta con la seguridad industrial y/o laboral necesaria para desarrollar el trabajo, esto implica que a parte de que el trabajador debe estar asegurado y además contar con la ropa necesaria de trabajo (casco, guantes,

botas entre otros y enseres como correas, arnés, escaleras, andamios, etc.).

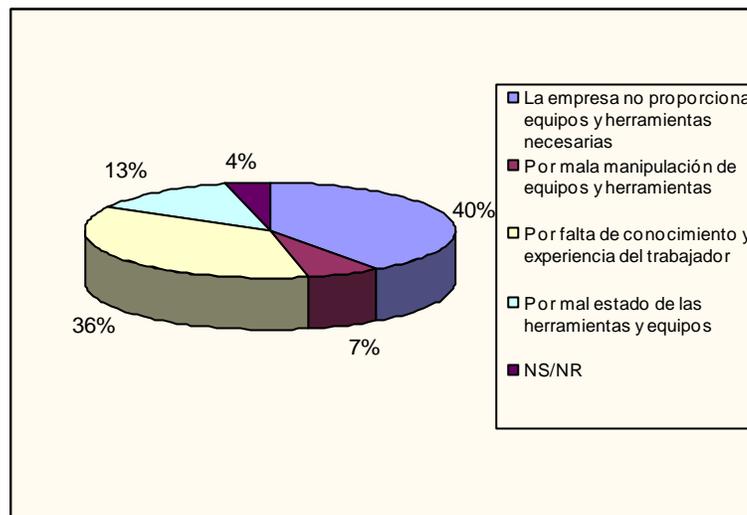
4.3.1.5 MOTIVOS POR LOS QUE SE PRODUCEN ACCIDENTES

CUADRO N° 5
MOTIVOS POR LOS QUE SE PRODUCEN ACCIDENTES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
La empresa no proporciona equipos y herramientas necesarias	74	40,22
Por mala manipulación de equipos y herramientas	12	6,52
Por falta de conocimiento y experiencia del trabajador	67	36,41
Por mal estado de las herramientas y equipos	24	13,04
NS/NR	7	3,81
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 5
MOTIVOS POR LOS QUE SE PRODUCEN ACCIDENTES



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a las respuestas proporcionadas, los motivos por los cuales se producen accidentes, se encuentran referidos en primer lugar a: que la empresa no proporciona los equipos de seguridad industrial y las herramientas necesarias, esta opinión corresponde al 40,22%, sin embargo un considerable 36,41% indica que los accidentes son debido a la falta de conocimiento y experiencia del trabajador; para un 13,04% los accidentes se deben a que las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en mal estado; finalmente están los que califican que los accidentes se producen por una mala manipulación de equipos y herramientas representando por 6,52%; el restante 3,81% prefirió no dar respuesta alguna.

De estos resultados, se puede deducir que los trabajadores en construcción tienen en alguna medida responsabilidad en los accidentes de trabajo; sin embargo, la mayoría responsabiliza a la empresa o empleador por los accidentes que se producen, ya que no les brindan la seguridad necesaria, falta de equipos y herramientas. Esta es una muestra de que los empleadores no otorgan la importancia debida a la seguridad de los trabajadores, puesto que consideran que es un costo innecesario y que por ende su objetivo no es el bienestar del trabajador, sino el lucro y ganancia a costa del trabajador, con el pretexto de lograr mayor producción y competitividad; esta situación debe ser considerada por las actuales autoridades junto a las organizaciones sociales, para que no se produzcan más estos abusos a la integridad de las personas.

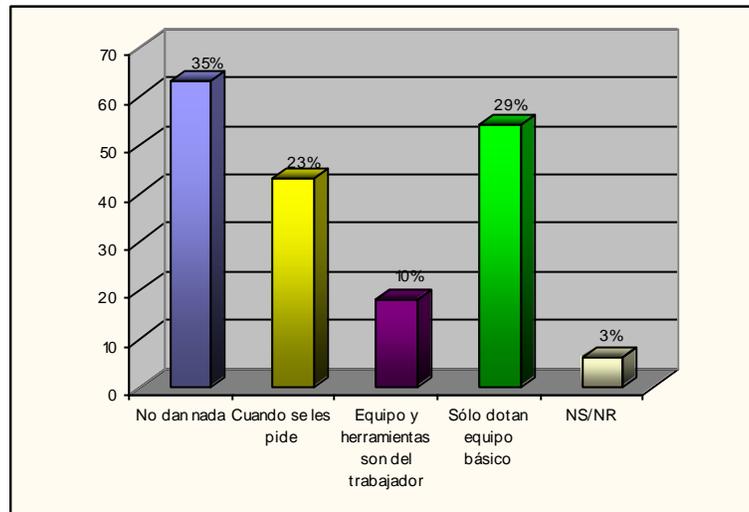
4.3.1.6. DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL POR PARTE DE LA EMPRESA

**CUADRO N° 6
DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS
DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

	Frecuencia	Porcentaje (%)
No dan nada	63	34,24
Cuando se les pide	43	23,37
Equipo y herramientas son del trabajador	18	9,78
Sólo dotan equipo básico	54	29,35
NS/NR	6	3,26
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

**GRAFICO 6
DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS
DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a lo que se observa en el cuadro y gráfico precedente, para el 34,24% la empresa no provee ningún tipo de herramientas de seguridad industrial; el 29,35% señala que sólo les provee de equipo básico, el 23,37% indica que la empresa dota de equipo y herramientas cuando se les solicita, sin

embargo cabe destacar que para un 9,78% el equipo y herramienta es de propiedad de los trabajadores, y un 3% no sabe o no responde a la interrogante.

La mayoría manifiesta que existe una indolencia por parte de las empresas y empleadores respecto a la dotación de herramientas y equipo a los trabajadores, lo que posteriormente de alguna manera influye en la seguridad de estos, ya que al no contar con equipo y herramientas adecuados los convierte propensos a sufrir accidentes de diversa naturaleza, ya que muchas veces por ganar el sustento de la familia arriesgan sus vidas.

Por otra parte, las empresas constructoras poco o nada se ocupan de las condiciones de seguridad y salud del trabajador, excepto cuando la obra es grande o implica riesgos altos, se contrata un seguro colectivo.⁶⁶

Según la misma fuente, las obras en construcción se caracterizan por:

- No proveer de equipos de protección contra caídas en escaleras, aberturas, andamios, etc.
- No se provee ni se utiliza cinturón de seguridad por parte de los trabajadores
- No existe señalización de seguridad
- En los trabajos de movimiento de tierra y asfalto, no se utilizan máscaras protectoras
- No se construyen estructuras de protección contra derrumbes en las excavaciones

⁶⁶ “La Salud y Seguridad del Trabajador en Construcción”. Documento de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. Edit. Edobol. Pág. La Paz, 2008. Pág. 14.

- En muchos casos, no se exige a los trabajadores utilizar los equipos de protección como guantes, máscaras, etc.

Esta es una muestra de que los empleadores definitivamente tienden a reducir los costos que implican la dotación de implementos de trabajo, sacrificando la seguridad del trabajador, y por otra parte, es notoria la falta de voluntad de cumplir con la ley. Las normas de protección al trabajador son eludidas por empresarios, contratistas y olvidadas por el Estado, originando un accionar arbitrario por parte del sector empleador; situación que ha venido estimulando el modelo neoliberal y que hoy se enfrenta a una realidad distinta desde la perspectiva política del partido de gobierno (MAS) y quienes respaldan este proceso de cambio.

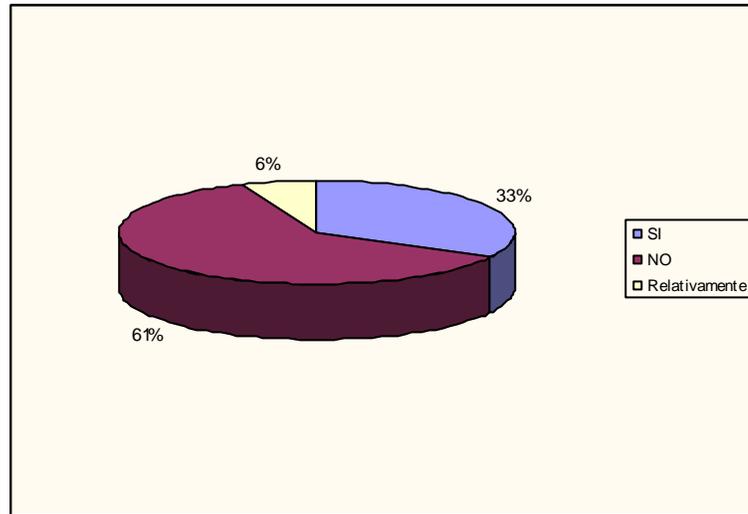
4.3.1.7. SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES CON LOS EQUIPOS DOTADOS

CUADRO N° 7
SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	61	33,15
NO	112	60,87
Relativamente	11	5,98
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 7 SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a los datos recabados, en el cuadro y su gráfico correspondiente, para la mayoría, los equipos no satisfacen las necesidades o requerimientos que tienen los trabajadores de la construcción, ya que en términos porcentuales estos llegan al 60,87%; sin embargo, para el restante 33,15% de los encuestados el equipamiento que brinda la empresa satisface sus necesidades y requerimientos; finalmente el 5,98% ha expresado que de manera relativa los equipos llenan sus expectativas.

Las autoridades deben tomar en cuenta, que si la dotación de equipos no satisface las necesidades y requerimientos de los trabajadores, genera que la actividad no sea segura y no cuente con la confianza necesaria que debe tener para desempeñar el trabajo eficientemente, exponiendo al riesgo de accidentes en cualquier momento por la deficiente dotación de equipos.

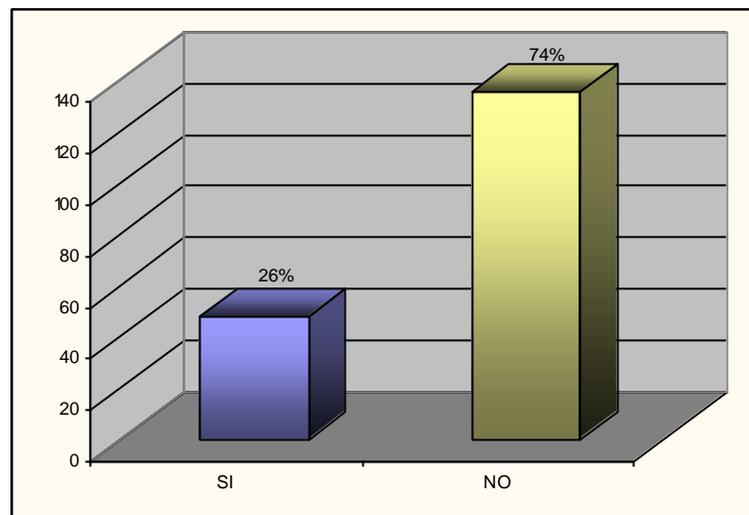
4.3.1.8. CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR SOBRE LAS NORMAS QUE LO PROTEGEN EN SU ACTIVIDAD LABORAL

CUADRO N° 8
CONOCIMIENTO SOBRE NORMAS JURÍDICAS
QUE LE BRINDE PROTECCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	48	26,09
NO	136	73,91
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 8
CONOCIMIENTO SOBRE NORMAS JURÍDICAS
QUE LE BRINDE PROTECCIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Los resultados registrados muestran que el 73,91% de los trabajadores de la construcción encuestados no tienen conocimiento de la existencia de alguna norma jurídica que le otorgue protección al trabajo que desarrolla, por lo tanto, no es de su conocimiento que existen leyes laborales que los amparan. Por

tales razones, es muy poco lo que se puede esperar del cumplimiento por parte de las empresas, ya que esta es una situación que pone al trabajador en desventaja, sólo el 26,09% sostiene tener conocimiento sobre las normas y leyes que lo protegen en el desarrollo de su actividad laboral.

Consiguientemente, se puede indicar que es de vital importancia que el trabajador de la construcción por el alto riesgo que implica su trabajo tenga un proceso de aprendizaje de sus derechos, aspecto que debe ser encarado por las autoridades del Ministerio de Trabajo y su organización sindical. Debe existir preocupación por brindar capacitación y orientación al respecto y para encarar el proyecto de una nueva sociedad donde se respete la vida, el desconocimiento de los derechos no debe constituir una desventaja para ningún trabajador en especial en aquellos casos donde existe riesgo de accidentes.

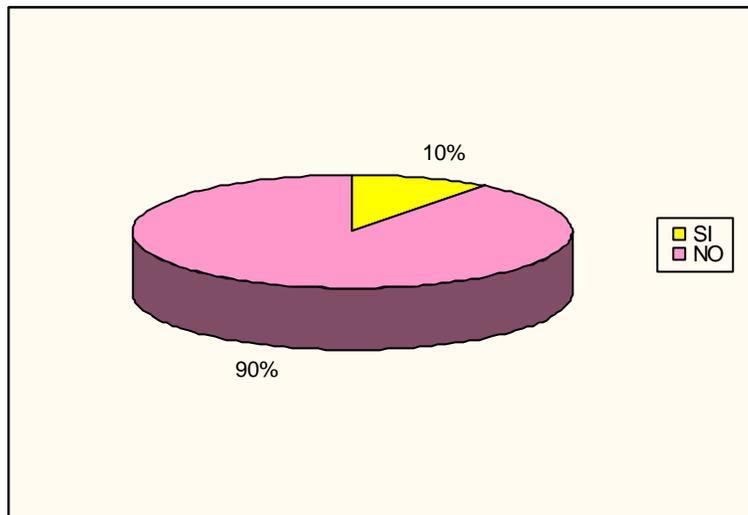
4.3.1.9 AFILIACIÓN A LA CAJA NACIONAL DE SALUD

CUADRO N° 9
AFILIACIÓN A LA CAJA NACIONAL DE SALUD

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	19	10,33
NO	165	89,67
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción.

GRAFICO 9
AFILIACIÓN A LA CAJA NACIONAL DE SALUD



FUENTE: Elaboración propia

Consultados los trabajadores de la construcción, sólo un reducido 10,33% se encuentran afiliados a la Caja Nacional de Salud y gozar de estos servicios, ya que el restante 89,67% no se encuentra asegurado, lo que implica que esta población en caso de sufrir algún accidente tiene un futuro dudoso en lo que a él respecta y a su familia, por ser en la mayoría de los casos quienes se constituyen en el único sustento para el hogar.

El contar con un Seguro Social para el trabajador y los miembros de la familia está muy ligado a los derechos del trabajador, ya que la ley “ampara” al trabajador y los recursos humanos. Tratándose de los trabajadores de la construcción, quienes no cuentan con trabajo estable, cuyos ingresos no responden a las necesidades y además no gozar del seguro social implica que los riesgos van más allá de lo predecible.

Es ahora, que las organizaciones sociales deben hacer cumplir lo que emana la Nueva Constitución Política, para garantizar el trabajo digno, con seguridad

industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, factores que aseguren una existencia digna; además de obligar, tanto a la empresa constructora como a la empresa subcontratista, a que aseguren a sus trabajadores en aplicación del D. S. 20107, porque las normas son para todos.

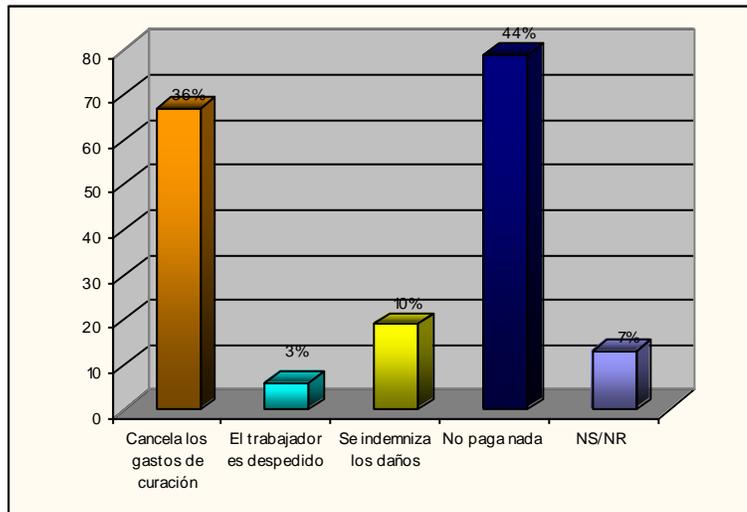
4.3.1.10. ACTITUD DE LA EMPRESA O EMPLEADOR CUANDO OCURREN ACCIDENTES DE TRABAJO

CUADRO N° 10
ACTITUD DE LA EMPRESA FRENTE
A UN ACCIDENTE DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cancela los gastos de curación	67	36,41
El trabajador es despedido	6	3,26
Se indemniza los daños	19	10,33
No paga nada	79	42,93
NS/NR	13	7,07
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 10
ACTITUD DE LA EMPRESA FRENTE
A UN ACCIDENTE DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Los trabajadores encuestados opinan que cuando ocurre algún accidente un 42,93% la empresa no paga nada; un 36,41% sostiene que las empresas cancelan los gastos que implica la curación del trabajador por un accidente de trabajo; el 10,33% señala que la empresa indemniza al trabajador un reducido 3,26% indica que cuando ocurre un accidente el trabajador es despedido, por último el 7,07% no da respuesta a la interrogante enunciada.

Estos resultados muestra que el trabajador de la construcción se encuentra desprotegido, ya que la empresa puede no hacerse cargo en caso de accidente y en el peor de los casos despedir a su dependiente, sólo un reducido porcentaje asume la responsabilidad con una indemnización ya que el resto se limita a cancelar los gastos de curación que el accidente implica y posteriormente lo abandona a su suerte.

Estos hechos que son una clara contravención a los derechos de los trabajadores, quienes por causa de un accidente pierden su puesto de empleo y ponen en riesgo la supervivencia de su familia, deben ser encarados por las autoridades, en apoyo estricto a las normas y leyes del actual Estado Plurinacional que garantiza el derecho a la vida, el trabajo, la seguridad e ingresos justos para el sustento de la familia.

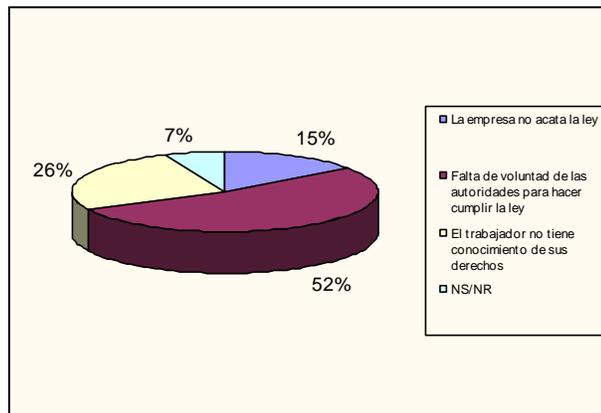
4.3.1.11. RAZONES POR LOS QUE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO NO SON ASUMIDOS DEBIDAMENTE POR EL EMPLEADOR

CUADRO Nº 11
RAZONES POR LOS QUE LOS ACCIDENTES
NO SON ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR

	Frecuencia	Porcentaje (%)
La empresa no acata la ley	27	14,67
Falta de voluntad de las autoridades para hacer cumplir la ley	97	52,72
El trabajador no tiene conocimiento de sus derechos	48	26,09
NS/NR	12	6,52
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 11
RAZONES POR LOS QUE LOS ACCIDENTES
NO SON ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR



FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a lo que se observa en el cuadro y gráfico precedente, se puede apreciar que el 52,72% de los trabajadores de la construcción indican que la principal causa de que los empleadores no asuman su responsabilidad es la falta de voluntad de las autoridades para hacer cumplir la ley y responsabilizar a las empresas o a quienes contratan a los trabajadores, lo que hasta ahora constituye un deficiencia por parte del Estado; para el 26,09% la causa es que el trabajador no tiene conocimiento de sus derechos; el 14,67% indica de manera directa que las empresas no acatan la ley; en tanto que un 6,52% no da respuesta a la pregunta formulada en la encuesta.

Este hecho manifiesta la necesidad de generar mecanismos que permitan un estricto cumplimiento de la ley y su coercibilidad para con los empleadores, y aún más, que la ley pueda llegar también para los subcontratistas quienes contratan directamente al obrero, de manera que se pueda proteger adecuadamente a los trabajadores, particularmente a aquellos que estén expuestos a accidentes, como son los trabajadores de la construcción. Por tanto, la ley no está acorde a los requerimientos y necesidades de protección laboral que necesitan los trabajadores de la construcción, los cuales necesitan

no sólo de condiciones materiales sino también saber que su trabajo cuenta con un seguro que lo proteja a él y a su familia en caso de accidente. Con más razón ahora que se pretende dejar de lado el funesto modelo neoliberal que protege el capital y la seguridad jurídica del empresario en desmedro de la clase trabajadora.

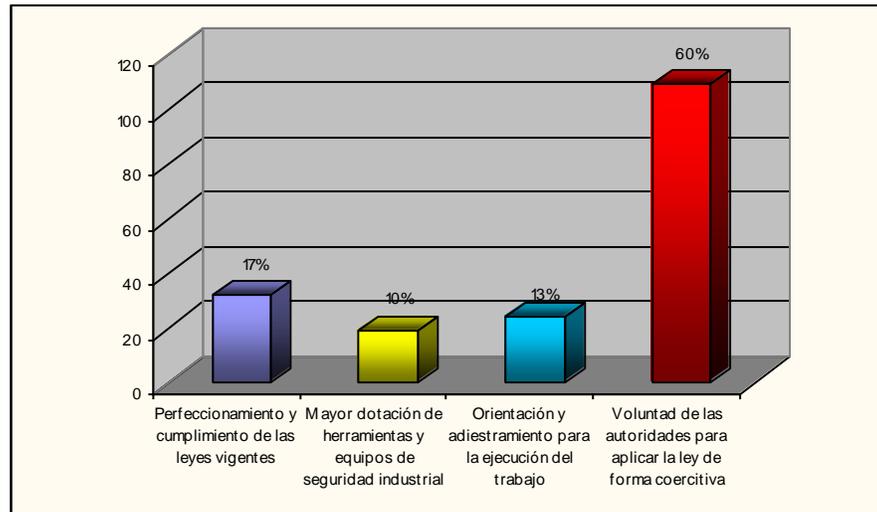
4.3.1.12. ACCIONES PARA EVITAR ACCIDENTES DE TRABAJO Y BRINDAR ATENCIÓN DEBIDA A LOS ACCIDENTADOS DE PARTE DE LOS EMPLEADORES

CUADRO Nº 12
ACCIONES PARA EVITAR ACCIDENTES Y
BRINDAR ATENCIÓN DEBIDA AL TRABAJADOR

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Perfeccionamiento y cumplimiento de las leyes vigentes	32	17,39
Mayor dotación de herramientas y equipos de seguridad industrial	19	10,33
Orientación y adiestramiento para la ejecución del trabajo	24	13,04
Voluntad de las autoridades para aplicar la ley de forma coercitiva	109	59,24
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 12
ACCIONES PARA EVITAR ACCIDENTES Y
BRINDAR ATENCIÓN DEBIDA AL TRABAJADOR



FUENTE: Elaboración propia

Los trabajadores sugieren algunas alternativas y acciones que se deberían tomar para evitar accidentes de trabajo, y al mismo tiempo para que los trabajadores accidentados puedan ser atendidos debidamente por el empleador, dentro de los cuales se señala: que exista voluntad de las autoridades para la aplicación de la ley en forma coercitiva, opinión que corresponde al 59,24%; en tanto que el 17,39% opina que debería haber un perfeccionamiento y cumplimiento de las leyes vigentes; para el 13,04% debe existir una orientación y adiestramiento para la ejecución del trabajo y el restante 10,33% sugiere una mayor dotación de herramientas y equipos de seguridad industrial para el desarrollo de trabajos en la construcción.

A pesar de la falta de conocimiento de sus derechos, los trabajadores tienen en claro que la forma de evitar accidentes radica en que las autoridades hagan cumplir las leyes utilizando una mayor coerción. A lo que un considerable número de encuestados exige el perfeccionamiento y cumplimiento de las leyes

vigentes, además se sienten seguros que con el nuevo proyecto de Estado incluyente dejara de lado el D.S. 21060 que contraviene a la LGT y a la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, haciéndose necesario el perfeccionamiento de la legislación laboral, que rescate su carácter protectorio.

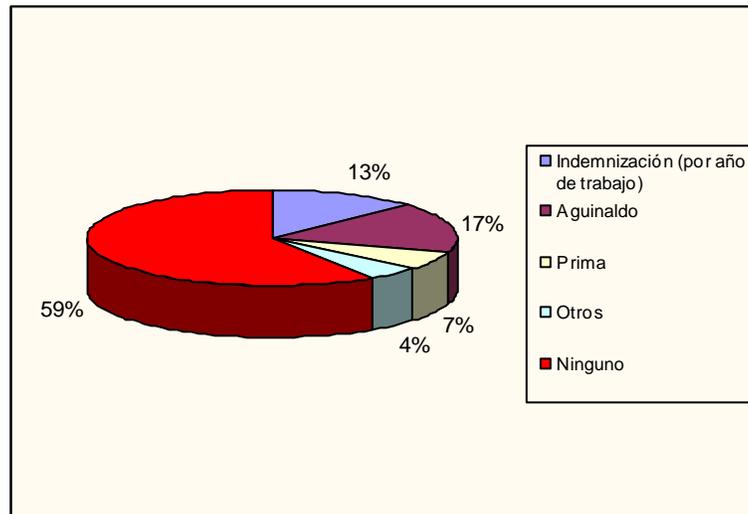
4.3.1.13 BENEFICIOS QUE OTORGA EL EMPLEADOR EN CASO DE RETIRO O RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR

**CUADRO N° 13
QUE BENEFICIOS PAGA EL EMPLEADOR CUANDO
SON RETIRADOS O RENUNCIAN VOLUNTARIAMENTE**

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Indemnización (por año de trabajo)	24	13,04
Aguinaldo	31	16,85
Prima	12	6,52
Otros	8	4,35
Ninguno	109	59,24
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 13
QUE BENEFICIOS PAGA EL EMPLEADOR CUANDO
SON RETIRADOS O RENUNCIAN VOLUNTARIAMENTE



FUENTE: Elaboración propia

Como se puede observar en los cuadros anteriores el 59,24% de los trabajadores señala que los empleadores no dan ningún beneficio de los contemplados en la Ley General del Trabajo una vez que son retirados de manera forzosa o si se da el caso de una renuncia voluntaria; el 13,04% indica que se les da indemnización; el 16,85% indica que se les paga el aguinaldo; y un 6,52% indica que se les da una prima; en tanto que el 4,35% prefirió guardar silencio sin dar ningún tipo de respuesta.

Las respuestas a la pregunta formulada muestran la clara relación entre la aplicación de un modo de producción donde está aún vigente el nefasto modelo neoliberal de la libre contratación y llegar a actuar al margen de la legislación (Ley General del Trabajo), porque los trabajadores de la construcción indican que la mayoría no cumple con ningún beneficio a favor de ellos, denigrando su condición humana y de trabajador, aspecto sobre el cual deberá ejercer presión el nuevo Estado.

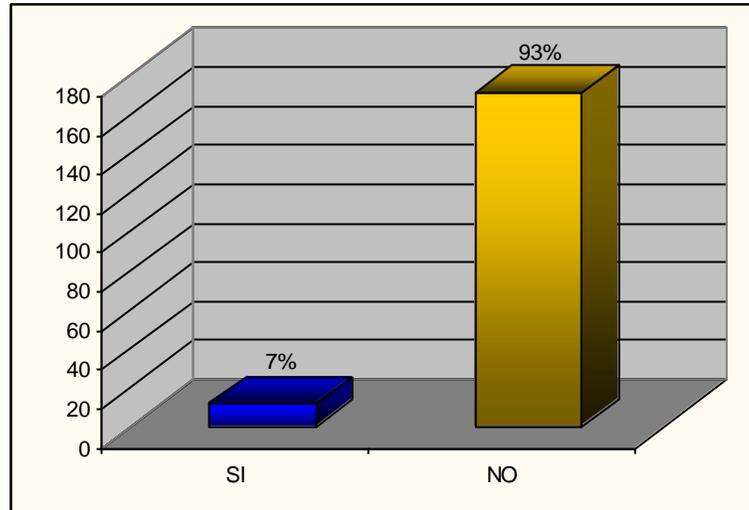
4.3.1.14. AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR A ALGUNA AFP PARA SU RENTA DE VEJEZ

CUADRO N° 14
AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR A ALGUNA AFP
PARA GOZAR DE RENTA DE VEJEZ

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	6,52
NO	172	93,48
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 14
AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR A ALGUNA AFP
PARA GOZAR DE RENTA DE VEJEZ



FUENTE: Elaboración propia

Pese a ser una disposición vigente, el 93,48% de los trabajadores de la construcción no se encuentran afiliados a alguna de las AFPs, lo cual permite que en el futuro puedan gozar de su renta de vejez y en contraste sólo el 6,52% se encuentra afiliado a las AFPs.

Este es el claro reflejo de la carencia de voluntad por parte de las autoridades y empresarios de llevar adelante una política donde el trabajador al menos sienta seguridad respecto a cualquier tarea que le toque desempeñar, sabiendo que cuenta con un seguro que lo protege junto a su familia, que le permite en su vejez gozar de una renta de vejez, cuando llegue la hora de su retiro y/o su retiro de manera forzosa. Este es otro aspecto que constituye otro agravio a los derechos de los trabajadores que debería ser reivindicado a partir del perfeccionamiento de la normatividad vigente.

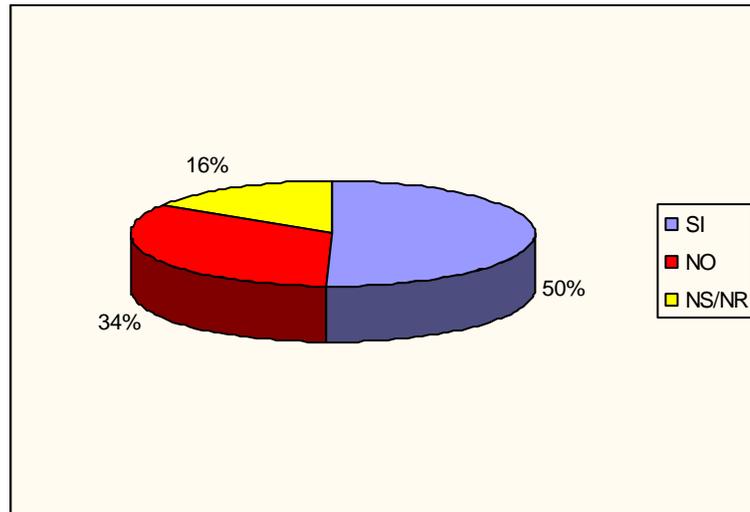
4.3.1.15. OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS PROMULGADOS POR EL ACTUAL GOBIERNO SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

CUADRO Nº 15
OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	93	50,54
NO	62	33,69
NS/NR	29	15,76
TOTAL	184	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO N° 15
OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS SOBRE ESTABILIDAD
LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES



FUENTE: Elaboración propia

Por los datos obtenidos en las encuestas, para el 50,54% de los trabajadores de la construcción los últimos decretos sobre estabilidad laboral y protección a los trabajadores promulgados por el actual gobierno pueden cambiar la situación laboral de estos trabajadores; el 33,69% piensa que no cambiará en nada y el 15,76% de los trabajadores no sabe realmente.

Es muy evidente que la mayoría de los trabajadores de la construcción tienen todas las esperanzas puestas en el actual gobierno, para que tanto su situación laboral como económica pueda cambiar para el futuro; de esta forma poder darles una mejor vida a los integrantes de su familia y ellos mismos tener seguridad de sus fuentes laborales sin correr ningún riesgo.

4.3.2 PERCEPCIÓN DE ABOGADOS LABORISTAS EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las encuestas realizadas a profesionales especializados en materia laboral, han arrojado los siguientes resultados, los mismos que están expuestos de la siguiente manera:

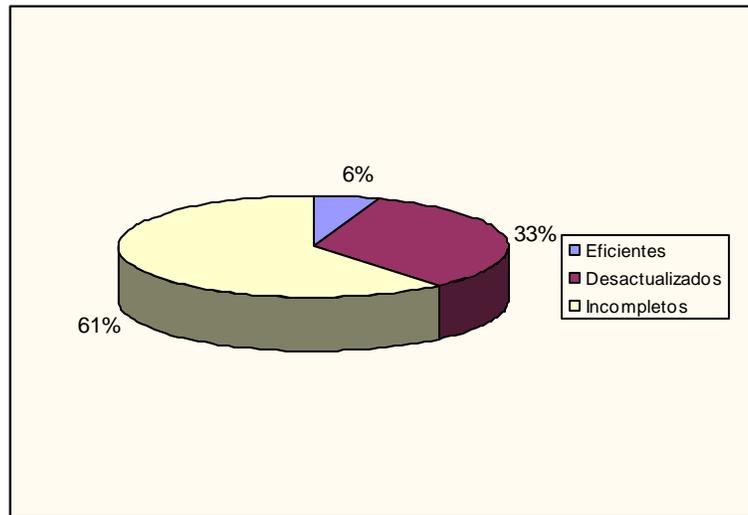
4.3.2.1 CALIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO POR PARTE DE LOS ABOGADOS

CUADRO Nº 16
CALIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
QUE RIGEN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficientes	1	5,56
Desactualizados	6	33,33
Incompletos	11	61,11
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboralista

GRAFICO N° 16
CALIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
QUE RIGEN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Los abogados laboristas encuestados en relación con las disposiciones legales vigentes afines con los accidentes de trabajo, y con respecto a los continuos accidentes de trabajo de la construcción, señalan que estas disposiciones son incompletas (61,11%), mientras que el 33,33% los califican de desactualizados y sólo para el 5,56% estos son eficientes.

Estos resultados muestran que las leyes no se ajustan a la realidad, al menos los especialistas de la materia en su mayoría así lo califican. Es muy reducida la proporción de especialistas que opinan que las leyes son eficientes y por tanto cumplen con su cometido: proteger a los trabajadores. Este es otro indicador que se debe tomar en cuenta para mejorar la normativa vigente a fin de brindar una mejor protección a los trabajadores de la construcción.

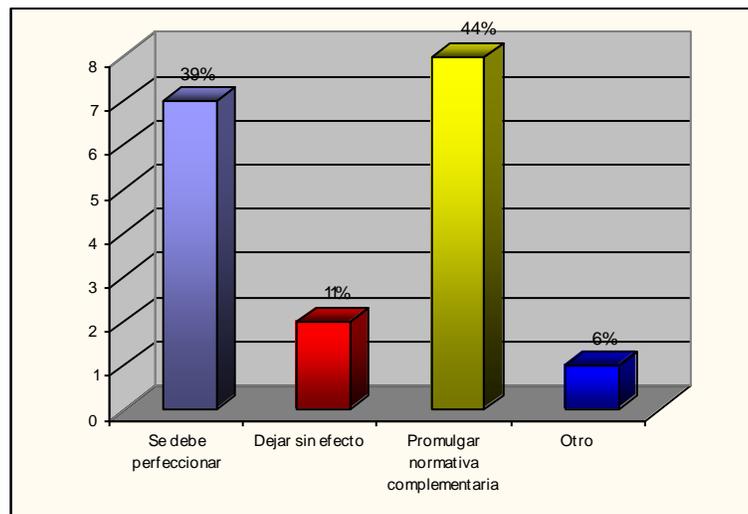
4.3.2.2 OPINIÓN RESPECTO DE LA LEY DE HIGIENE, SEGURIDAD Y BIENESTAR

CUADRO Nº 17
OPINIÓN RESPECTO A LA LEY DE HIGIENE, SEGURIDAD Y BIENESTAR

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Se debe perfeccionar	7	38,89
Dejar sin efecto	2	11,11
Promulgar normativa complementaria	8	44,44
Otro	1	5,56
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboristas

GRAFICO 17
OPINIÓN RESPECTO A LA LEY DE HIGIENE, SEGURIDAD Y BIENESTAR



FUENTE: Elaboración propia

Los datos recolectados que se muestran en el cuadro y gráfico anteriores exponen que los abogados consideran que respecto a la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar se debe promulgar una normativa

complementaria, los mismos que representan un 44,44%; para el 38,89% las leyes en vigencia se deben perfeccionar, para el 11,11% esta normativa debe dejarse sin efecto y un 8,56% no tiene una respuesta clara, o no responde a la interrogante planteada.

Con estos resultados se puede indicar que es necesario y urgente trabajar en el perfeccionamiento de las normas vigentes en materia laboral, para generar normas complementarias y así poder garantizar la seguridad de los trabajadores de la construcción.

Merece reiterarse que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar aprobada en 1979 propone:

- Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.
- Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores
- Proteger a las personas y al medio ambiente, contra los riesgos que, directamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.

A pesar de que Bolivia es uno de los pocos países que cuenta con una legislación específica sobre Salud y Seguridad en el trabajo, en la práctica la ley no ha logrado ser aplicada a cabalidad, razón por la cual, la situación de la seguridad y salud en el trabajo es precaria.

Además se cuenta con el Decreto Supremo No 0107 del 01 Mayo de 2009 que garantiza el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de éstas y el D.S. 0108 donde

dispone que el empresario deberá dotar obligatoriamente de ropa, equipo de protección contra accidentes en el cumplimiento del trabajo. Pero el problema no radica en la tenencia de normas, sino en la aplicación de las mismas, así se tenga que recurrir al uso de la fuerza, lo importante es proteger la vida de estos trabajadores sacrificados.

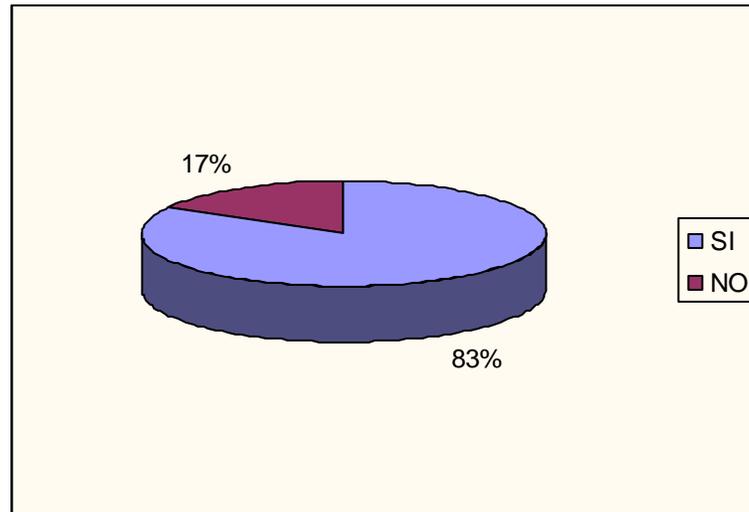
4.3.2.3 OPINIÓN RESPECTO DE LOS DERECHOS QUE OTORGA LA LEY LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

**CUADRO N° 18
OPINIÓN SOBRE LOS DERECHOS QUE OTORGA LA LEY LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	15	83,33
NO	3	16,67
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboralistas

GRAFICO N° 18
OPINIÓN SOBRE LOS DERECHOS QUE OTORGAN LAS LEYES
LABORALES A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, los abogados especialistas en temas laborales opinan en un 83,33% que los trabajadores de la construcción deben gozar de los mismos derechos de los cuales se benefician otros sectores de trabajadores protegidos por la Ley General del Trabajo y la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, sin embargo un 16,67% de los abogados opinan, que a los trabajadores de la construcción no se les debe dar las mismas condiciones que a otros sectores laborales.

Considerando la opinión de los profesionales que reflexionan que los trabajadores de la construcción no deben tener las mismas prerrogativas contempladas en la Ley General del Trabajo, la mayoría opina lo contrario indicando que deben estar contemplados dentro de los marcos legales y de seguridad que rigen, la cual pareciera ser la tendencia más coherente, porque el trabajador de la construcción está expuesto más que otros a sufrir accidentes de trabajo.

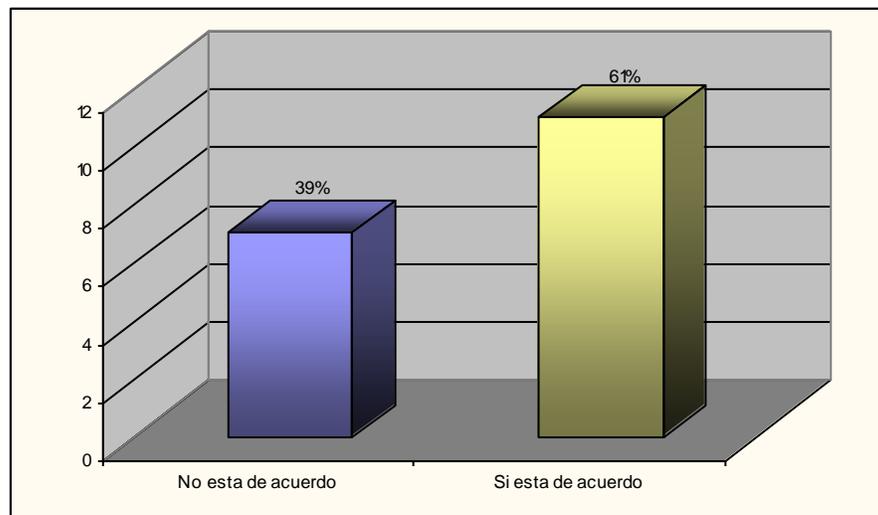
4.3.2.4 OPINIÓN SOBRE EL PAGO DE 24 SUELDOS CUANDO SE PRODUCEN ACCIDENTES DE TRABAJO

CUADRO 19
OPINIÓN SOBRE EL PAGO DE 24 SUELDOS CUANDO SE PRODUCEN ACCIDENTES DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje (%)
No esta de acuerdo	7	38,89
Si esta de acuerdo	11	61,11
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboristas

GRAFICO 19
OPINIÓN SOBRE EL PAGO DE 24 SUELDOS CUANDO SE PRODUCEN ACCIDENTES DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, una relativa mayoría (61,11%) de los profesionales laboristas opina que es justo que se paguen los 24 sueldos a los trabajadores cuando se producen accidentes de trabajo, conforme a la Ley

General del Trabajo; sin embargo, una importante proporción de profesionales (38,89%) piensa que no debe pagárseles este beneficio.

Según las explicaciones de los encuestados, quienes afirman que debe concederse este beneficio, sostienen que ello es un derecho que debe respetarse puesto que está dispuesto en la Legislación vigente. Contrariamente, quienes afirman que este beneficio no debe otorgarse a los trabajadores, justifican que este es un costo adicional que no tiene por qué asumir el empleador, ya que encarece el costo laboral. Esta actitud es una muestra de un espíritu de renuencia con el cumplimiento de las leyes, cuando como profesionales del Derecho deberían promover la justicia, equidad y el pleno respeto a las Leyes. En otros términos se constituyen en defensores de los empresarios, por encima de las Leyes.

4.3.2.5 CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 46 Y 48 DE LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

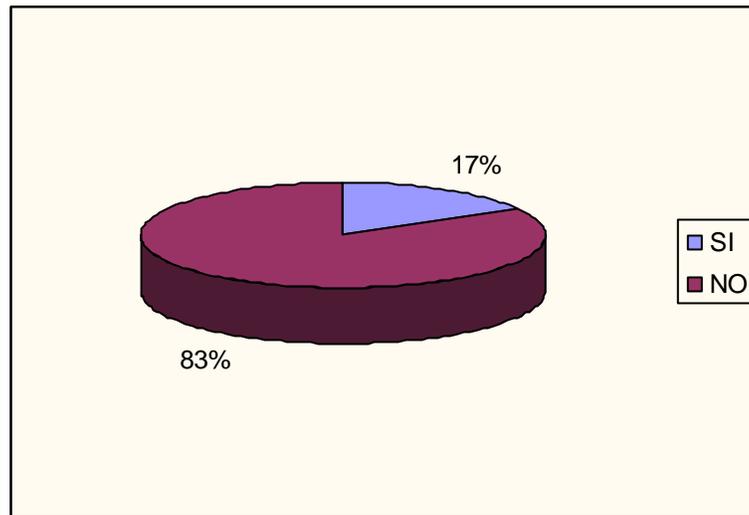
CUADRO 20

CUMPLIMIENTO DE LOS ART. 46 Y 48 DE LA NCPE

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	3	16,66
No	15	83,33
Total	18	100

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboristas

GRÁFICO 20
CUMPLIMIENTO DE LOS ART. 46 Y 48 DE LA NCPE



FUENTE: Elaboración propia

Respecto al cumplimiento de los artículo 46 y 48 de la Nueva Constitución Política del Estado, los profesionales opinan en un 83,33% que estos artículos no se cumplen, en tanto, que un 16,66% aseguran que los mismos se vienen cumpliendo de manera regular.

Según estos artículos toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional y con un salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Las disposiciones laborales son de cumplimiento obligatorio y se aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral. Pero son los mismos abogados quienes indican en su mayoría que estos preceptos no se cumplen, lo cual señala que deben tomarse las medidas correctivas para que las disposiciones se cumplan a cabalidad de manera que de alguna manera se

reduzca el abuso a los trabajadores de la construcción.

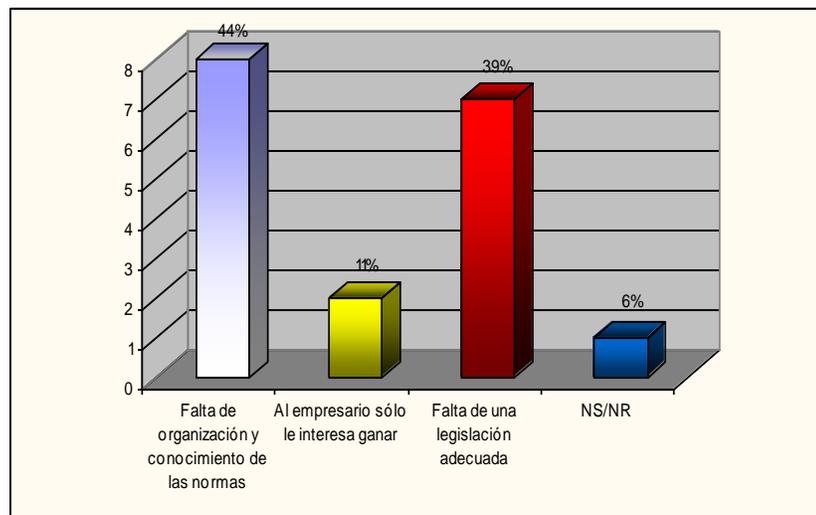
4.3.2.6 CAUSAS PARA LA INOBSERVANCIA DE LAS LEYES LABORALES VIGENTES

CUADRO Nº 21
CAUSAS PARA LA INOBSERVANCIA DE LAS LEYES VIGENTES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de organización y conocimiento de las normas	8	44,44
Al empresario sólo le interesa ganar	2	11,11
Falta de una legislación adecuada	7	38,89
NS/NR	1	5,56
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboristas

GRAFICO Nº 21
CAUSAS PARA LA INOBSERVANCIA DE LAS LEYES VIGENTES



FUENTE: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que los trabajadores se encuentran protegidos por las leyes vigentes, es sabido que no se cumplen estas disposiciones por diversos factores, dentro de los cuales los profesionales del derecho laboral señalan las siguientes: el 44,44% opina que es la falta de organización y conocimiento de las normas legales; el 38,89% indica que es la falta de una legislación adecuada; quienes sugieren que a los empresarios lo único que les interesa es ganar dinero son el 11,11%, y un 5,56% no ha vertido opinión alguna.

Estos resultados son contundentes al atribuir a la falta de organización, conocimiento y una legislación adecuada como factores esenciales para la inobservancia de las leyes vigentes, lo que hace que el trabajador de la construcción no se encuentre debidamente protegido.

Por otra parte, es evidente que los empleadores muestran una actitud negativa en el cumplimiento de las normas en relación con la salud y seguridad de los trabajadores. En general, los empleadores consideran que introducir sistemas de prevención y mejoramiento de las condiciones de trabajo, constituye un gasto innecesario. Con esta visión, los empleadores mantienen una actitud conservadora ya que prefieren exponer a sus trabajadores a altos factores de riesgo antes que invertir en seguridad y salud.

Los empleadores, todavía no llegan a comprender que la seguridad y la salud del trabajador no constituyen gasto, sino una inversión que a futuro redundará en beneficio de la empresa.

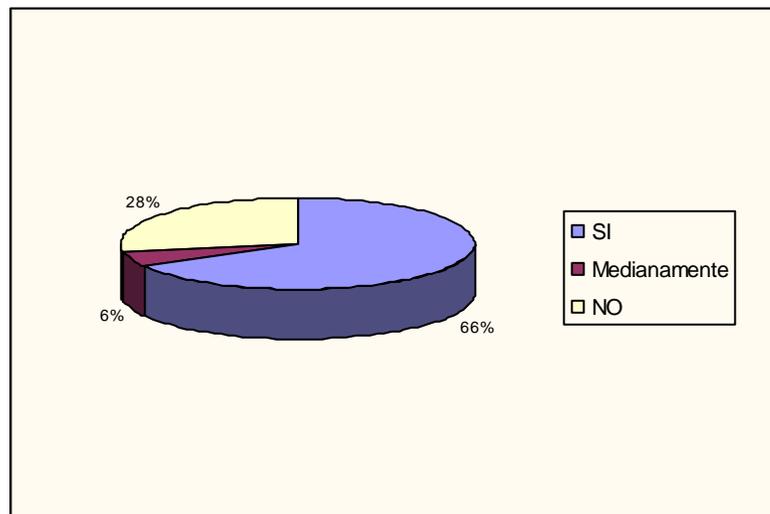
4.3.2.7. EXISTENCIA DE BASE JURÍDICA PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

CUADRO N° 22
BASE JURÍDICA PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	66,67
Medianamente	1	5,56
NO	5	27,78
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a abogados laboralistas

GRAFICO N° 22
BASE JURÍDICA PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO DE ACCIDENTES DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

La opinión jurídica indica en un 66,67% que sí existe una base legal para la reestructuración de la normatividad vigente respecto a los accidentes de trabajo; para un 27,78% de los profesionales no existe esta base legal de

reestructuración; y un 5,56% señala que medianamente estarían dadas las condiciones para una reestructuración y así poder brindar mejor protección a los trabajadores.

Este cuadro y su gráfico correspondiente indican que para la mayoría de los abogados, existen condiciones para proteger, a través de la norma jurídica, a todo trabajador que se encuentra en riesgo de sufrir un accidente; por lo tanto, el problema radica en la falta de mecanismos que permitan su cumplimiento efectivo, lo que beneficiaría a los trabajadores de la construcción, que corren estos riesgos a raíz de las características propias de su trabajo.

A lo anterior se debe añadir que, por una parte, los trabajadores no lograron asumir el tema de la seguridad y salud en el trabajo como parte fundamental de la agenda sindical. Generalmente estos aspectos son relegados a segundo plano subordinándolo casi siempre a las demandas salariales. No existe por parte de las organizaciones laborales, estrategias adecuadas para negociar políticas de prevención de accidentes y mejoramiento de las condiciones de trabajo. En el mejor de los casos, se plantean reivindicaciones esporádicas que no son cumplidas por el sector empleador.

Por otra parte, como se ha señalado, el Estado evade su rol protector mostrando una actitud de pasividad e indiferencia frente a la situación de inseguridad e insalubridad en el trabajo. Esta actitud del Estado sólo alienta el incumplimiento de las leyes por parte de los empleadores; tampoco el Estado ejerce políticas de seguimiento, control y sanciones. Con todo existen mejores perspectivas para los trabajadores, ya que son parte del Proceso de Cambio impulsado por el actual gobierno y que se ha cimentado en base a la Nueva Constitución Política del Estado.

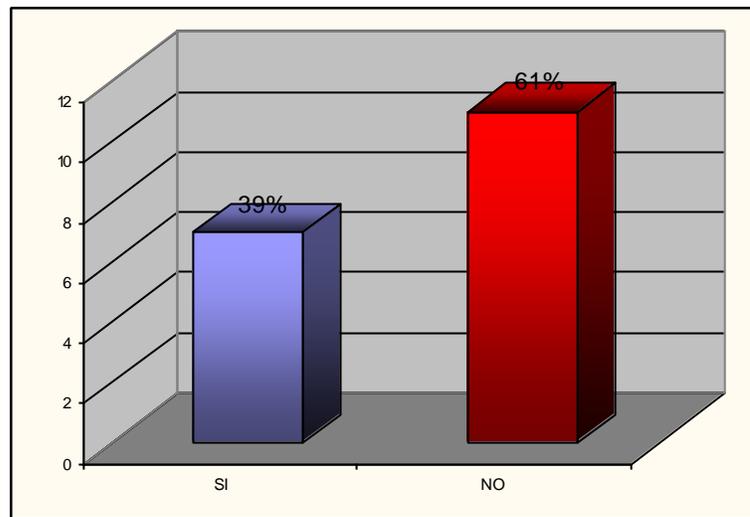
4.3.2.8. OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS PROMULGADOS POR EL ACTUAL GOBIERNO SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES.

CUADRO Nº 23
OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	7	38,88
NO	11	61,11
TOTAL	18	100,00

FUENTE: Elaboración propia con base en las encuestas a trabajadores de la construcción

GRAFICO Nº 15
OPINIÓN SOBRE LOS ÚLTIMOS DECRETOS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES



FUENTE: Elaboración propia

De los datos obtenidos, el 61,11% de los abogados laboristas en su opinión personal creen que los últimos decretos sobre estabilidad laboral y protección a los trabajadores no cambiará en nada la situación de los trabajadores de la

construcción, mientras que el 38,88% cree que sí.

Se puede observar que para los propios abogados laboristas los últimos decretos lanzados por el actual gobierno no cambiarán en nada la situación de estos trabajadores, porque si fuera así no sólo derogaría un artículo del Decreto 21060, más al contrario debe derogarse por completo el decreto, además con el Art. 13 de la ley de inversiones se deja abierta la posibilidad de que los empresarios sigan evadiendo la norma por el mismo hecho de que este artículo no ha sido derogado, sólo concordado y por lo tanto reglamentado, ya que un decreto no está por encima de una ley, también deja abierta la posibilidad de ser interpretada y asumida desde las prácticas empresariales que han hecho de la libre contratación un criterio de competitividad, como una norma vigente.

Por todos los datos recogidos de mano de los propios trabajadores de la construcción y de los abogados laboristas, es que se puede concluir que nuestra hipótesis planteada “LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS INCIDEN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EN CONSECUENCIA PROVOCAN QUE LA NORMATIVA VIGENTE EN EL PAÍS RESULTE NULA Y DEJE DESPROTEGIDOS A ESTE SECTOR DE TRABAJADORES DEL PAÍS”, quede probada o validada; ya que se demuestra que las políticas económicas adoptadas en años pasados e incluso las políticas recientes inciden en forma directa en los accidentes de trabajo del sector de la construcción y en consecuencia, provocan que la legislación laboral existente en nuestro país quede nula y, por lo tanto, provoque la desprotección a este sector de trabajadores, por la infinidad de factores que ya hemos analizado.

4.4 INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY LABORAL RESPECTO A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

Si se consideran las percepciones de los trabajadores de la construcción, de los profesionales del Derecho Laboral y los principios de la teoría del riesgo del trabajo, son diversas las causas que por falta de previsión originan accidentes de trabajo, los mismos tienen directa relación con el proceso productivo. Todos los trabajadores están expuestos al riesgo en beneficio de la empresa y como víctima del proceso económico le corresponde una reparación, ya que queda incapacitado parcial o totalmente para seguir trabajando y aportando en la actividad productiva.

El trabajo en condiciones de subordinación y dependencia supone una relación obrero-patronal bajo condiciones objetivas que ponen en riesgo la salud, la integridad y la propia vida de los trabajadores y por tanto, la supervivencia de los integrantes de su familia.

Los riesgos del trabajo surgen con el trabajo mismo, haciéndose más evidentes con el desarrollo tecnológico y la automatización, que genera condiciones materiales en la relación de trabajo que hace imprescindible toda la adopción de normas y previsiones técnico, legales y psicológicos protectivas. Así, surge la obligación de proteger a todos los trabajadores obreros sujetos a condiciones de producción, primero de parte del empleador, y luego por parte del Estado como representación de la colectividad.

Esta protección se cumple, primero por la vía preventiva a fin de reducir o eliminar los accidentes de trabajo, a través de medios legales, técnicos, médicos y psicológicos; en segundo lugar, producido el accidente y afectados

los obreros, la protección se la hace a través de la vía curativa, reparadora o indemnizadora, buscando en todos los casos mantener para los afectados condiciones mínimas de remuneración e ingresos para la supervivencia de su familia.

Existe una serie de obligaciones patronales para la protección de la fuerza de trabajo, que están establecidas en la Ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario, que deberían ser aplicadas y cumplidas por todos los empleadores y por las empresas que utilizan procedimientos de trabajo susceptibles de provocar accidentes de trabajo o enfermedades, adoptando las medidas necesarias en materia de higiene y seguridad ocupacional establecidas en la LGT, en la Ley General de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar y en otras disposiciones.

Por otra parte, toda la instalación y funcionamiento de industrias como una unidad económica y técnica de producción conlleva por sí, la creación de condiciones potenciales, ya sea insalubres o peligrosas para la fuerza del trabajo. Son estas condiciones potenciales el marco objetivo del riesgo laboral que es expresado en los accidentes de trabajo como consecuencia de su peligrosidad.

Si bien las leyes laborales consagran el principio de protección y tutela de los trabajadores en materia social, en su gran mayoría los empleadores burlan las disposiciones contraviniendo a la Ley; pero por otro lado, tampoco estas normas son aplicadas correctamente por los organismos de inspección y supervisión dependientes del Ministerio de Trabajo, por la falta de conocimiento y capacitación de sus funcionarios.

Algunos factores que corroboran al incumplimiento de la ley laboral son los siguientes:

Poca severidad por parte de los funcionarios responsables de hacer cumplir las leyes frente a la negligencia de los empleadores en la previsión, en el funcionamiento de las maquinarias y el respeto a las normas de seguridad ocupacional, debido a que estos funcionarios no cuentan con la capacitación técnica adecuada, ni tienen el conocimiento cabal de las leyes laborales y de seguridad ocupacional.

El interés de los empleadores que se centra fundamentalmente en la productividad y las utilidades que proporciona la industria, sin interesarles las condiciones en las cuales desempeñan su labor los trabajadores de la construcción.

El grado de instrucción de la mayoría de los trabajadores de la construcción constituye una limitación para que puedan acceder al conocimiento de las disposiciones vigentes que los protegen. De esta manera, tienen que aceptar la negativa de los empleadores para la aplicación de las leyes que permitan la disminución sistemática de la seguridad y los abusos a los que someten a sus obreros.

Los bajos salarios que perciben los funcionarios del Ministerio de Trabajo que los hacen susceptibles de corrupción, lo que constituye otro de los factores para el incumplimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores, puesto que éstos al ostentar poder económico, hacen uso del soborno para mellar los derechos de los trabajadores frente a la ley, corrompiendo a los funcionarios públicos quienes al no tener la capacidad técnica en el manejo de las leyes laborales, son vulnerables en su actitud.

Las limitaciones del Estado en lo que respecta a la preparación de recursos humanos, organización, infraestructura, equipos multidisciplinarios, etc., para realizar inspecciones y control adecuados y sistemáticos en el funcionamiento de industrias, talleres y otros donde existe riesgo de producirse accidentes laborales. Asimismo la falta de firmeza del Estado en la aplicación de la Ley que lo convierte en ineficaz.

4.5 PAUTAS PARA MEJORAR LA NORMATIVA VIGENTE RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN CONTRA ACCIDENTES DE TRABAJO.

La necesidad prioritaria para la protección de los trabajadores de la construcción contra accidentes de trabajo, se origina y funda en su débil, normativa jurídica, y las pésimas condiciones en las que tienen que laborar, sin garantías que resguarden su integridad, en muchos casos obligados por conseguir los recursos económicos que le permita sobrevivir junto a su familia.

El Estado dentro de su política laboral debe propender a crear los mecanismos necesarios y suficientes para otorgar la protección debida a los trabajadores contra accidentes de trabajo, conforme se establece en la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo.

Las reformas que se pretenden realizar en el campo laboral, deberían promover y fomentar la creación de empleo, otorgarle condiciones necesarias al trabajador. Estas reformas deberían estar inscritas en el marco de una estrategia de desarrollo y basadas en el reconocimiento de las condiciones particulares del país, como prioridad, aunque sin dejar de responder a las características

requeridas por la economía internacional. Se trata entonces de responder a la necesidad de integrar a la población ubicada en sectores “no estructurados” como el informal urbano y el campesino rural a través de políticas que, mediante la transformación de sus condiciones económicas, permitan articularla gradualmente al mercado laboral. No se trata de una igualación “hacia abajo” de los derechos de los trabajadores mediante la liquidación de aquellos reconocidos por la actual legislación, sino de impulsar un proceso de desarrollo que posibilite ampliar la cobertura de las normas hacia los sectores marginados.

La igualdad de todos ante la Ley es una ficción jurídica. Trabajador y empleador son iguales ante la Ley como personas, pero no lo son respecto a sus necesidades y a la propiedad de los medios de producción. Mientras la necesidad derivada de la carencia de medios de subsistencia, empuja al trabajador a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado, en el caso del empleador es la búsqueda de beneficio y el deseo de invertir para incrementar su capital los que determinan su participación.

Para evitar esta realidad, es que la legislación laboral debe ser protectora del trabajador y que el Estado debe intervenir en las relaciones laborales tanto en su inicio y desarrollo, como en los conflictos que se pudiesen presentar. Estos elementos de protección e intervención estatal y legal, son la única garantía para lograr un cierto equilibrio y actuar con equidad en una relación desigual.

Por lo tanto, es urgente y necesario generar mecanismos que apunten al perfeccionamiento de la ley en materia laboral, particularmente la referida a la protección contra accidentes de trabajo, pero defendiendo y manteniendo el espíritu de la Ley General del Trabajo, para lo cual se exponen a continuación algunas pautas:

Se debe considerar que el carácter de la regulación de las relaciones laborales que importan al orden público, a la paz social y al interés específico del Estado y la sociedad, han determinado que el derecho laboral sea parte del derecho público, con ineludible e importante participación estatal en estas relaciones y con carácter protectorio del trabajador a través de la irrenunciabilidad de derechos reconocidos a los trabajadores por el ordenamiento jurídico nacional.

Se debe tener en cuenta que la estabilidad en el empleo, constituye la condición para el desarrollo de las capacidades profesionales del trabajador, que permite sostener un clima de relaciones laborales adecuadas y aporta positivamente al desarrollo productivo empresarial a través de la participación activa del trabajador en la productividad.

Se debe crear un marco base para la capacitación del los servidores de las instancias del Ministerio de Trabajo encargados de hacer cumplir la Ley, ya que no conocen debidamente las disposiciones vigentes, a fin de implementar a cabalidad las normas de higiene y seguridad industrial destinadas a proteger la salud y la vida de todos los trabajadores.

Los costos que acarrear los accidentes de trabajo, inciden tanto en los empleadores como en los trabajadores, por lo tanto, es importante que tanto las empresas como el propio gobierno readecuen sus análisis económicos basados en costo/beneficio, tendientes a la evaluación de condiciones de trabajo con miras a su mejoramiento.

Los accidentes y riesgos para la salud y la integridad física o mental de los trabajadores y sobre todo de los trabajadores de la construcción, junto a las malas condiciones ambientales de trabajo son parte del costo social de producción, su alto índice, su frecuencia y gravedad está influenciada por las fuerzas económicas

que operan en el lugar de trabajo, los que ameritan la obligatoriedad del seguro contra accidentes, lo cual de alguna manera crea cierta confianza en el trabajador para desempeñar su labor con la confianza debida.

Económicamente a los empresarios les conviene prevenir los accidentes antes que reparar los daños una vez ocurrido el accidente, lo que les resultará menos costoso.

Entonces, la reestructuración de normas y medidas tendientes a proveer mejores condiciones y ambientes de trabajo sanos y seguros, debe considerar que éstos disminuirán el costo, cuando se producen accidentes muy especialmente en términos de dolor y sufrimiento que recae sobre los trabajadores los mismos que pueden quedar con impedimentos.

Otro aspecto a tomarse en cuenta, es el elemento jurídico que debe considerarse para perfeccionar la ley. En este sentido, debería tomarse en cuenta el principio proteccionista del Estado, que debe ser iniciativa del estado como ente regulador de las relaciones obrero-patronales.

Al estar las partes en igualdad de condiciones para contratar y para evitar que el contrato se convierta en un simple acto de adhesión del trabajador a condiciones impuestas por el empleador, el Estado a través del principio protector fija condiciones mínimas de trabajo, seguridad e higiene ocupacional las mismas que pueden ser modificadas en beneficio del trabajador y especialmente aquellos que desarrollan actividades que implican riesgo como es el caso de los trabajadores de la construcción, de acuerdo al tiempo y desarrollo de la ciencia y la técnica.

También es necesario considerar el elemento psicológico para evitar que se produzcan accidentes de trabajo por su carácter persuasivo, amplio y flexible. La

psicología laboral se ocupa de la conducta de las personas mientras trabajan y la psicología de la seguridad ocupacional se refiere a la conducta durante el trabajo, que afecta a la seguridad del trabajador.

Las empresas dedicadas a la construcción, deben publicar en lugares visibles boletines dedicados especialmente a la seguridad, puesto que son de valiosa utilidad para este propósito siempre que sean oportunas e interesantes. También se puede utilizar ilustraciones humoristas, pero sin abusar de ellas.

Asimismo las empresas dedicadas al rubro deben contar con tableros de avisos y publicaciones, con mensajes de seguridad, de prevención y otros inherentes que llamen la atención y sean de interés de los trabajadores.

Las empresas deben dotar al trabajador del equipo necesario y herramientas en buen estado, los servicios adecuados. También es imprescindible que se cuente con servicios de agua potable, baños y lavados, pues todos estos hacen que disminuya los costos y produce mejores resultados en cuanto al desempeño de su trabajo, rindiendo mejor en el trabajo y evitando posibles accidentes.

Se debe considerar que las normas referidas a la prevención de los riesgos del trabajo tiene un triple carácter: indicativo, reparador y sancionador o coactivo. El legislador no debe limitarse a recomendar la adopción de medidas de seguridad para que estas sean adoptadas voluntariamente, sino que debe determinar preceptos que se constituyan dentro de la técnica jurídica, auténtico derecho necesario.

La iniciativa y acción privada en materia de prevención de accidentes de trabajo no son revelados en muchos casos ya que en su mayoría no se da aviso de acuerdo a la Ley ante el órgano competente para que éste tenga conocimiento y

adopte las medidas necesarias para beneficio de los trabajadores y en forma especial en la construcción, razón por la que es conveniente que el Estado facilite y secunde la iniciativa y sancione la abulia de los empresarios de la construcción que no adoptan medidas de protección y prevención.

La modernización de los órganos estatales de ejecución de las leyes laborales implica moralización de los funcionarios de todas las instancias, pero particularmente de los del Ministerio de Trabajo, para lo cual se deben plantear políticas específicas para el sector.

Es necesario implementar rigurosidad en la selección de funcionarios y desterrar el favor político, procurando en lo posible asignar cargos a personas con formación académica que les permita aplicar de forma correcta las leyes laborales en beneficio de los trabajadores y hacer que todo empresario cumpla y acate todas las disposiciones. De esta manera se salvaría las limitaciones referentes al conocimiento jurídico. Asimismo, los encargados de hacer cumplir las leyes laborales y en especial los inspectores de trabajo, deben conocer de su oficio, estar familiarizados con los Códigos de seguridad y psicología laboral al mismo tiempo deben tener profundo conocimiento de los riesgos inherentes a las diversas ramas de la industria.

Se debe propender por otra parte a la rigurosa evaluación del funcionamiento de cada uno de los establecimientos industriales en lo que se refiere a seguridad, para con estos resultados estructurar programas de seguridad que se adapte a las condiciones de los establecimientos, reduciendo la probabilidad de ocurrencia de los accidentes.

4.6. PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES EN LA CONSTRUCCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR

Los accidentes laborales no son fruto de la casualidad, los accidentes se causan. Creer que los accidentes son debidos a la mala suerte es un error; sería como pensar que lo que se haga en favor de la seguridad en el trabajo es inútil y aceptar el fenómeno del accidente como algo inevitable. Sin embargo, todos sabemos que el accidente de trabajo se puede evitar.

El papel que desempeña el trabajador en su fuente laboral es muy importante, y creemos que él mismo puede ayudar a evitar los accidentes laborales, muy a parte de la obligación que tiene la empresa constructora de dotar todos los equipos y herramientas necesarias para este fin. Es por eso que a continuación detallamos de qué forma puede colaborar el obrero para prevenir estos accidentes en el área de la construcción.

Un factor básico, insignificante que pueda parecer, es el dormir lo suficiente. Una alerta de arriba en la zona de construcción ayudará a evitar muchos accidentes. Haber dormido toda una noche ayudará a la mente a dar el estado de alerta que necesita para evitar accidentes. Los reflejos estarán más nítidos. El juicio será más claro. Si un trabajador no ha dormido lo suficiente, sus capacidades físicas básicas se verán obstaculizadas.

Evitar el alcohol y drogas que alteren la mente también contribuye a la seguridad de la zona de construcción. Las zonas de construcción son inherentemente peligrosas, entonces todo lo que inhibe las facultades sensoriales aumenta el riesgo de que ocurra un accidente. Debido al riesgo que esto implica, muchas zonas de construcción bajo la tutela de un contratista prohíben estas sustancias en el sitio, y pueden sacar a los trabajadores fuera de la zona si se encuentran

bajo la influencia.

También, el propio trabajador puede ayudar a prevenir los accidentes dando mantenimiento y vigilando cualquier equipo que utilice en el sitio. Si se rompe una herramienta o muestra signos de desgaste, darle una solución temprana a esa cuestión puede prevenir un accidente en el futuro debido a una rotura o falla de funcionamiento. Todas las precauciones de seguridad marcados en las herramientas y el equipo deben ser seguidas. Barandas de protección deben ser adecuadamente diseñadas en los andamios, y estar en buen estado. Anteojos protectores de ojos deben de usarse durante la soldadura. Líneas eléctricas deben ser identificadas y evitadas para evitar la electrocución. El trabajador debe reportar todas las prácticas y las condiciones inseguras a su supervisor. Haciendo esto podría prevenir lesiones e incluso muertes⁶⁷.

4.7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN

Toda actividad conlleva un riesgo, ya que la actividad exenta de ello representa inmovilidad total. Pero aún así, si todos nos quedamos en casa sin hacer nada y se detuviera toda actividad productiva y de servicios, aún existiría el riesgo, no cabe duda que menores pero existirían, **el riesgo cero no existe.**

Entonces, debemos definir el riesgo como “La probabilidad que un peligro (causa inminente de pérdida), existente en una actividad determinada durante un periodo definido, ocasione un incidente con consecuencias factibles de ser estimadas”. Y un riesgo laboral se denomina " a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la

⁶⁷ Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008

potencialidad de causar un daño⁶⁸.

Más aún en las obras de construcción donde el riesgo es inminente debido a la naturaleza inherente y peligrosa de la obra. Equipo pesado y maquinaria, la altura, los agujeros, y los ruidos fuertes representan una amenaza para el trabajador descuidado. La familiaridad y la rutina diaria pueden reducirle a un trabajador el sentido de la prudencia, añadiéndole al riesgo⁶⁹.

Y la **prevención de riesgos laborales** es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

A continuación especificamos cómo podemos prevenir los riesgos en las construcciones⁷⁰:

- ❖ Comprobar que los andamios son montados en forma segura y correcta.
- ❖ Informar a los trabajadores, sobre las posturas correctas de trabajo, e incitarlos a no realizar sobreesfuerzos.
- ❖ Tener sumo cuidado con los cables eléctricos aéreos.
- ❖ Tener cuidado con las herramientas.

También existen los riesgos físicos en construcción, los cuales se encuentran presentes en todo proyecto de construcción. Entre ellos se incluyen el ruido, el calor y el frío, etc. A menudo, el trabajo de la construcción se desarrolla en presencia de calores o fríos extremos, con tiempo ventoso, lluvioso, con nieve,

⁶⁸ Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008

⁶⁹ Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008

⁷⁰ Información recaba de los boletines de CABOCO

niebla o sequía.

La maquinaria que ha transformado la construcción en una actividad cada vez más mecanizada, también la ha hecho mucho más ruidosa.

Otra forma de riesgos en construcción que se debe tomar en cuenta son los Riesgos Químicos, estos se presentan, generalmente, a través del aire; por medio de inhalaciones, o impregnaciones a la piel. También se presentan a través del estado líquido.

El contacto con agentes químicos, puede producir la posible inhalación del vapor, dando lugar a una intoxicación sistémica o una dermatitis por contacto.

Las sustancias químicas también pueden ingerirse con los alimentos o con el agua, o pueden ser inhaladas al fumar.

También existen equipos para la prevención de riesgos en la construcción, como ser:

- **Cascos y Protección Acústica**

El casco es fundamental en construcciones. Esto se debe, a la necesidad de proteger la cabeza de choques e impactos, derrumbes, e incluso protección contra el fuego y agentes químicos.

La protección acústica, es necesitada en la construcción, debido a la operación de maquinaria que emite mucho ruido, el cual puede producir pérdidas parciales, o totales de la audición.

- **Protectores de ojos y cara**

Las gafas, son necesarias en toda construcción. La caída de objetos desde altura, o la exposición a las soldaduras, puede generar problemas, en nuestros ojos.

Por eso son de suma importancia, el uso de protectores de ojos, y máscaras de soldador.

- **Protección de las vías respiratorias**

La utilización de máscaras filtrantes de partículas, gases y vapores, y aislantes; son necesarios para evitar la exposición a los riesgos químicos.

Como ya habíamos mencionado previamente, la inhalación de gases y/o partículas, puede producir un muy severo daño, e incluso la muerte.

- **Protectores de manos y brazos**

El uso de guantes, ayudarán a evitar las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, etc.), las agresiones químicas (exposición de la piel a sustancias peligrosas), el peligro eléctrico, el peligro térmico, entre otros.

- **Protectores de pies y piernas**

Es necesario contar con un tipo de calzado especial, a la hora de la construcción. Viene con una pieza de metal, que nos protegerá en caso de que algo pesado nos caiga en el pie.

También es necesario, que nos proteja del calor, el frío, los riesgos mecánicos, y riesgos eléctricos.

- **Protectores de tronco-abdomen**

En una construcción, es necesario el uso de chalecos, chaquetas o mandiles de protección; contra las agresiones mecánicas, químicas, que sean termógenos.

También es necesario, la presencia de cinturones de sujeción del tronco, y fajas antivibraciones.

- **Protección total del cuerpo**

Es necesario, la existencia de equipos que eviten las caídas de alturas, dispositivos anticaída deslizantes, arneses.

También es necesario que la ropa en general este con aparatos de señalización, como es el caso de las construcciones en carretera.

- **Zonas de seguridad**

Es importante que en el área laboral, exista un área de seguridad, en caso de terremoto, y que también las vías para llegar a esa zona, sean seguras y despejadas.

Necesitan existir, además, variadas salidas de emergencias, en caso de incendio.

En conclusión podemos indicar que la prevención de riesgos, aplicada en forma sistemática y continua, permite disminuir en gran parte los riesgos laborales. Se debe entender, que un ambiente laboral propicio, es en gran parte responsabilidad de la empresa (en este caso la constructora), pero también responsabilidad de los propios trabajadores.

4.8. PAUTAS PARA EVITAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, LOGRANDO EN EL TRABAJADOR UNA CULTURA DE SEGURIDAD

Durante las últimas décadas, las organizaciones han implementado Políticas de

Seguridad y Salud Laboral que permitan eliminar accidentes o riesgos en los espacios laborales, ya que éstos son fuente de pérdida moral, social y económica. Un trabajador, que ha sufrido un accidente, regresa a su trabajo con temor e inseguridad; esto lo hace vulnerable a sufrir otros accidentes y crea la susceptibilidad de sus compañeros.

Según los expertos, los accidentes laborales tienen como primera causa la práctica insegura o inadecuada de las actividades en el trabajo; dejan como segunda causa a las condiciones no adecuadas presentes en el trabajo y, por último, a la combinación de las mismas. Por tal motivo, las organizaciones han implementado Programas de Seguridad Industrial en calidad de instrumento que permite prevenir los riesgos laborales, como los accidentes de trabajo.

La efectividad de dichas políticas debe ir de la mano con el compromiso de las organizaciones, como una práctica eficiente de lo que es la prevención de accidentes y riesgos laborales, llamada hoy Cultura de Seguridad.

La Seguridad Industrial se define como “el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a la protección del trabajador en relación a los riesgos contra su integridad física y sus consecuencias, así como a mantener la continuidad del proceso productivo y la intangibilidad patrimonial del centro de trabajo”⁷¹. Por ende, Cultura de Seguridad comprende “aquel conjunto de prácticas, valores y creencias que, siendo apoyadas por todos los niveles que forman la Dirección de la organización, implican a todos los trabajadores en una dinámica tendente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo”⁷².

⁷¹ La Seguridad Industrial, su Administración. Edit. Alfa y Omega, México 1991

⁷² La Seguridad Industrial, su Administración. Edit. Alfa y Omega, México 1991

Para la puesta en práctica de la Seguridad Industrial y, específicamente, para poder implantar y poner en práctica la Cultura de Seguridad, ésta deberá implicar fundamentalmente a las áreas de un sistema de gestión de seguridad. Dichas áreas de actividad son⁷³:

- ❖ Toda política de seguridad y prevención de riesgo deberá estar enfocada a los valores y metas a los que apunte la organización.
- ❖ Se deberá incentivar la participación de los trabajadores en las actividades, al igual que en el establecimiento de reglamentos, de acuerdo a su experiencia en el puesto de trabajo.
- ❖ Se deberá buscar la capacitación de los trabajadores, tanto en el área o puesto de trabajo, como ser los riesgos a los cuales está expuesto, de manera que éste pueda afrontar una nueva actividad, sin correr riesgos.
- ❖ La organización deberá planificar Reglamentos (tanto de Emergencia como de Acciones Preventivas) que posibiliten al trabajador tomar acciones, con la capacitación suficiente y la rapidez que determine el caso.
- ❖ La organización deberá buscar los métodos para controlar y analizar las actividades realizadas, ya sea para una estadística de comparación de la aplicación de las medidas tomadas o para una retroalimentación y su respectiva mejora.

Como se puede ver, todas estas actividades de Gestión de Seguridad dependen desde la alta Dirección hasta el último de los empleados y el compromiso de éstos con la organización y con la conciencia y las actitudes positivas que se tomen en favor de la seguridad y prevención de accidentes. También será necesario que la

⁷³ Publicación de Jacqueline Álvarez Herrera, Catedrática de la Universidad del Valle- Cbba. Ingeniería Industrial

empresa cuente con todos los requerimientos físicos y económicos actualizados, los cuales permitan llevar a cabo la implementación de la Gestión de Seguridad que ayudarán a que la empresa baje su índice de accidentes o riesgos en las áreas de trabajo y aumentará tanto la productividad como el rendimiento de la organización.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El 21060 ha implementado en nuestro país el modo de producción de la Libre Contratación, pero este modelo ha precarizado en el mercado laboral de la construcción debido a que la relación de trabajo se ha individualizado; lo que conduce a que no haya responsabilidad del empleador en las contingencias laborales; existiendo de esta forma el incumplimiento no sólo a las normas laborales bolivianas sino que, incluso a las normas internacionales.
- El modelo neoliberal, a título de flexibilizar la legislación y las relaciones laborales abrogó y derogó muchas de las disposiciones de la Ley General del Trabajo y de su Decreto Reglamentario, afectando radicalmente los principios que orientan el derecho laboral y el carácter protectorio del Estado en la relación laboral.
- La Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional implementa el carácter social del trabajo, razón urgente para que se pueda construir una nueva estructura normativa laboral en concordancia con la nueva constitución y sus respectivos decretos.
- Las políticas sociales y económicas deben tender a la estabilidad y seguridad de los trabajadores de la construcción, ya que por ser víctima de un accidente de trabajo el trabajador es susceptible de

despido al ser improductivo, o desempeñar su labor con menor eficiencia, lo que contraviene al espíritu de la propia Constitución Política del Estado que garantiza el bienestar y seguridad del trabajador, siendo el Estado el principal estamento de la tutela y protección del trabajador; así lo indica el Art. 46 de la Constitución Política del Estado: “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 a una existencia digna”

- Como parte de la doctrina que permite sustentar la protección del trabajador de los accidentes, la teoría del riesgo supone que el accidente se produce por falta de precauciones adoptadas por el empresario para evitarlo, y es quien debe indemnizar al trabajador lesionado o a sus derecho-habientes por los perjuicios que se le ocasionaron en el accidente.
- Por otra parte, la teoría de la inversión de la prueba sostiene que se debe demostrar la existencia de culpa por parte del empleador, esto resulta un inconveniente para la aplicación de la teoría, puesto que en muchos casos, aún existiendo esa culpabilidad no podría ser probada, por imposibilidad material de conseguir pruebas o circunstancias similares o porque el empresario, con su poder económico, puede amañar o falsear la prueba, burlando su responsabilidad y la efectividad de la teoría.
- Los sectores involucrados (Estado, empleadores y trabajadores) no han tomado conciencia ni tienen conocimiento sobre la

importancia de contar con verdaderos sistemas de prevención de accidentes y de políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, descuidando su rol y responsabilidad; es decir no existe una cultura laboral preventiva, como parte de una política laboral del Estado, ni interés de los empleadores por resguardar la seguridad física de los trabajadores. A esto se suma la falta de voluntad política de los gobernantes de turno, en la aplicación de las leyes que por su ineficacia y por la falta de preparación, capacitación y los bajos salarios que perciben los funcionarios de los organismos que debieran hacer cumplir la ley, se la burla en desmedro de los trabajadores quienes pierden sus derechos, aspecto sobre el cual debe trabajar el proceso de cambio que se vive en la actual gestión gubernamental.

- Otra de las razones para la inobservancia de la ley obedece a motivos económicos, ya que los empresarios de la construcción tendrían que destinar mayores ingresos a mejorar las condiciones de trabajo, ya que los trabajadores de la construcción no cuentan con las condiciones mínimas de seguridad en el trabajo, por no contar con las herramientas y equipos indispensables para que ellos puedan desarrollar su trabajo en óptimas condiciones.
- El nuevo modelo político vigente a partir del 2006 sugiere dar mayor protección a los trabajadores, pero no es suficiente para una efectiva protección. Es decir, tenemos la normativa pero falta complementarla y el Estado tampoco tiene el elemento de idoneidad para hacer cumplir la ley.

- El Estado a través del gobierno, debe ser generador e impulsor de modelos de desarrollo que consideren la tradición, costumbres, cultura, diversidad social, la idiosincrasia y las necesidades particulares de la Nación y no simplemente ser ejecutor de modelos impuestos por los países industrializados basados en la explotación ilimitada de los recursos naturales y la creciente precarización de las condiciones de trabajo y de vida de la población de los países pobres.
- Por otra parte, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, como instrumento jurídico-técnico protege y preserva el capital humano, pero tampoco cumple con su cometido por la poca difusión de este precepto legal, lo que sólo contribuye a la desprotección de los trabajadores en caso de accidentes laborales.
- Es necesario elaborar una nueva Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar que mejore todas las acefalías que tiene la actual normativa y pueda llegar a todos los sujetos laborales, pero que también sea una ley que se cumpla, es decir, que no sólo sea enunciativa sino que sea efectiva.
- La clase trabajadora debe ejercer mecanismos efectivos de lucha tendientes a lograr el reconocimiento de las conquistas laborales, puesto que son irrenunciables pese a las coyunturas circunstanciales de dominación y por ser parte de una cultura jurídico-social, las mismas que también deberían ser recogidas por la OIT y el Sistema Mundial de las Naciones Unidas.

RECOMENDACIONES

- Con la finalidad de lograr niveles de competitividad de las empresas, es necesario que el Estado garantice la estabilidad laboral e implemente políticas de capacitación de los recursos humanos en prevención del riesgo laboral, para lo cual deben buscarse mancomunadamente la formulación de normas, estructuras y dispositivos que en un marco participativo y concertado, despojado de mezquinas percepciones tecnocráticas y políticas, apunten al logro de ventajas competitivas, el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.
- Es necesario que el Estado asuma el papel que le corresponde en las relaciones laborales, restituyendo el objetivo del bienestar social en lugar del bienestar individual, conforme a los principios del Derecho de Trabajo, de manera que se recupere el principio protector del trabajo y de los trabajadores.
- Ante el poco conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, es necesario que el Estado implemente políticas de difusión y divulgación de las disposiciones legales que brindan protección al trabajador, que por su poca difusión sólo han legalizado hasta hoy la ignorancia de estos preceptos legales, contribuyendo más aún a la desprotección de los trabajadores cuando se producen accidentes laborales.
- Debe implementarse el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo referente a la prevención del riesgo

laboral, por medio de reglamentos de accidentes de trabajo en las empresas.

- El Estado a través de sus niveles correspondientes, debe fiscalizar eficientemente las funciones de las inspectorías de trabajo, de tal manera que éstas se constituyan en una garantía para el buen desarrollo de las relaciones laborales; es decir, el Estado debe reasumir su responsabilidad en las relaciones laborales haciendo respetar los derechos de los trabajadores contemplados en diversas disposiciones. Asimismo, es necesario que se ejerzan políticas de seguimiento, control y sanciones.
- Tanto el Estado como la empresa privada, deben procurar en cada caso, proporcionar a los trabajadores el equipo, herramientas y material necesarios para que los trabajadores realicen su trabajo en un ambiente de seguridad, lo que elevará el rendimiento y la productividad que buscan los empleadores.
- Es necesario también por parte del gobierno la implementación de Programas de Seguridad que permitan la mejora y el cambio de Cultura de Seguridad; en una organización es de vital importancia que tanto los trabajadores como la organización misma sientan el compromiso y el sentido de propiedad de sus Programas de Seguridad, promoviendo en el personal un orgullo de apropiación del sentido de responsabilidad como de los logros obtenidos con el mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AFANASIEV, Victor. "MANUAL DE FILOSOFÍA". Lima - Perú. Edit. Nelvi.
- ALVAREZ HERRERA, Jacqueline, Publicación. Catedrática de la Universidad del Valle-Cochabamba-Ingeniería Industrial.
- Boletín de Accidentes de Construcción Maine-2008
- CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Buenos Aires, 1978, Edit. Heliasta S.R.L. Tomo I y II.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1968. s/e.
- CABOCO, Boletines 2006-2007-2008
- Caja Nacional de Salud, informe anual gestión 2005 al 2009
- CAMPERO, Villalba Ivan, ESPADA, Lazcano Serapio. Introducción al Estudio de la Seguridad Social. Edit. ICV. 5ta edición. La Paz – Bolivia, 2007.
- Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. La Paz. 2003.
- Constitución Política del Estado Plurinacional, febrero 2009
- "Construyendo el Futuro". Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. La Paz 1999.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1968. Tomo I.
- DE LA PORTILLA, Fernando; ROBLEDOS, Julián. Experiencia de la empresa contratista en el tratamiento de la prevención en las obras en

las que concurren otras empresas. AISS (Noveno Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales. Amsterdam, 1980)

- DE SOTO, Hernando. 1986. "El otro sendero". Editorial Ausonia. Lima - Perú.
- DEL GRANADO COSIO, Juan. "Manual de Legislación del Trabajo". Cochabamba. 1985. Edit. CENSED.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo I, Buenos Aires, 1986, Edit. Driakill S.A.
- FRERKING SALAS, Oscar. "Curso de Derecho del Trabajo". Sucre. 1958. Librería Universitaria.
- GARCIA, Corrachan, "Accidentes de Trabajo en la Industria", 1953, Madrid-España, Edit. Artes Gráficas Madrid.
- GEOVANNY, Zúñiga Castañeda, Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales-2002
- HALLER, Gilmer, "Tratado de Psicología Empresarial", 1976, Barcelona, Tomo II, Edit. Ediciones Martínez.
- La Salud y Seguridad del Trabajador en Construcción". Documento de la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia. Edit. Edobol. Pág. La Paz 2008.
- La Seguridad Industrial, su Administración. Edit. Alfa y Omega, México 1991
- LÓPEZ, Valcárcel Alberto. 2004 Seguridad y salud en el trabajo de construcción. Edit. Equipo Técnico Multidisciplinario Para Los Países Andino OIT. Lima Perú.
- LOPEZ-VALCARCEL, A. 1997. Derecho de los trabajadores en las normas recientes de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

(Análisis Laboral, Vol. XXI, No. 245, Lima)

- LOPEZ-VALCARCEL, A. 2006. La organización de la seguridad en los trabajos de construcción (Revista Construcción e Industria, Lima)
- LORA, Guillermo. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Los Amigos del Libro. La Paz – Bolivia, 1969.
- MARTÍNEZ DE BUJO, F., 2006. Empleo, productividad e ingresos en Bolivia (1990 – 1996). Lima, OIT, Documento de Trabajo.
- MORENO REYES, Juan Carlos. "Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento". Oruro 1996. LATINAS EDITORES.
- MULLER y ASOCIADOS, 2004. Estadísticas económicas de Bolivia. La Paz, Muller y asociados.
- N.G. ALEXANDROV. "Teoría del Estado y del Derecho". Lima Perú. 1987. Edit. Tercer Mundo.
- Nueva Gestión (01/09/2008)
www.navactiva.com/web/es/amngm/doc/articulos/2008/09/47792.php
(Obtenida el 21 de Abril de 2009)
- OIT, 1987. Seguridad e higiene en la construcción. Informe V (1), 73 reunión CIT (OIT, Ginebra)
- OLMOS, Osinaga Mario. Compendio de Derecho del Trabajo. La Paz – Bolivia, 1974. Edit. Serrano.
- OSSORIO, Manuel."DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES" Edit. Heliasta.
- PÉREZ, Patón Roberto. Bases del Derecho Procesal del Trabajo. La Paz – Bolivia, 1957. Edit. Juventud.

- SANDOVAL, Isaac & DE SANDOVAL, Ada, "Legislación del Trabajo", 1990, La Paz-Bolivia, Edit. Mundy Color S.R.L.
- SANDOVAL, Rodríguez Issac. Legislación del Trabajo. XIV edición. Edit. I.S.R. La Paz – Bolivia, 1998.
- TRIGOSO, Gonzalo. MIMEO. Flexibilización Laboral.
- V.I. LENIN "Acerca del Estado". En Obras Completas. t. 29.
- ZEGADA SAAVEDRA, Luis. "El Asesor Legal". La Paz. 1995. Edit. Jurídica Saavedra.

A N E X O S

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE LA PAZ

I. ASPECTOS GENERALES

Edad_____Sexo_____Zona de Residencia_____

Tiempo de servicio y nombre de la empresa_____

Carácter de empleo:

- a) Permanente
- b) Eventual
- c) Subcontratación
- d) Por jornal (pago por día trabajado)
- e) Por obra a entrega

Ingreso Mensual: Bs._____

II. CUESTIONARIO

1. En el tiempo que trabaja, es frecuente que ocurran accidentes de trabajo?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Algunas Veces
2. ¿Cuáles son los accidentes que ocurren de manera más frecuente?
 - a) Contusiones, golpes y cortaduras
 - b) Derrumbes
 - c) Caídas
 - d) Ninguno
 - e) NS/NR

3. ¿Por qué considera que se producen estos accidentes?
- a) La empresa no proporciona los equipos de seguridad industrial y herramientas necesarias
 - b) Por mala manipulación de equipos y herramientas
 - c) Por falta de conocimiento y experiencia del trabajador
 - d) Por mal estado de las herramientas y equipos de trabajo
4. ¿Cada cuanto tiempo la empresa o su empleador les dota de equipos y herramientas de seguridad industrial?
- a) No dan nada
 - b) Cuando se les pide
 - c) Equipos y herramientas son del trabajador
 - d) Sólo dotan equipo básico
 - e) NS/NR
5. Estos equipos satisfacen sus necesidades o sus requerimientos?
- a) Si
 - b) No
 - c) Relativamente
6. ¿Tiene usted conocimiento de la existencia de alguna norma jurídica que le otorga protección?
- a) Si
 - b) No
- ¿Cuál es? _____
7. ¿Está usted afiliado a la Caja Nacional de Salud?
- a) Si
 - b) No
- ¿Por qué? _____

8. ¿Cuál es la actitud de la empresa o de su empleador frente a un accidente de trabajo?

- a) Cancela todos los gastos
- b) El trabajador es despedido
- c) Se indemniza los daños
- d) No se paga nada
- e) NS/NR

9. ¿Por qué cree usted que los accidentes de trabajo no son debidamente asumidos por su empleador?

- a) La empresa no acata la ley
- b) Falta de voluntad de las autoridades para hacer cumplir la ley
- c) El trabajador no tiene conocimiento de sus derechos
- d) NS/NR

10. ¿Qué acciones deberían tomarse para evitar accidentes de trabajo, y que los trabajadores accidentados puedan ser atendidos debidamente por su empleador?

- a) Perfeccionamiento y cumplimiento de las leyes vigentes
- b) Mayor dotación de herramientas y equipos de seguridad industrial
- c) Orientación y adiestramiento para la ejecución del trabajo
- d) Voluntad de las autoridades para aplicar la ley en forma coercitiva

11. ¿Cuál de los siguientes beneficios de la Ley General del Trabajo le paga su empleador una vez que son retirados de su fuente de trabajo o renuncian voluntariamente a esta?

- a) Indemnización (por año de trabajo)
- b) Aguinaldo
- c) Prima
- d) Otros
- e) Ninguno

12. ¿Cómo trabajador está afiliado a las AFPs para gozar de su renta de vejez?

a) Si

b) No

¿Por

qué?_____

13. ¿Usted cree que con los últimos decretos promulgados por el actual gobierno respecto a la estabilidad laboral y la protección del trabajador, pueda cambiar en algo la situación del trabajador de la construcción?

a) Si

b) No

c) NS/NR

ANEXO 2

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS LABORISTAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ

1. ¿Cómo califica las disposiciones legales que rigen los accidentes de trabajo, respecto a los continuos accidentes de los trabajadores de la construcción?
 - a) Eficientes
 - b) Desactualizados
 - c) Incompletos
2. ¿Respecto a la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, considera usted que:
 - a) Se debe perfeccionar
 - b) Se debe dejar sin efecto
 - c) Se debe promulgar una normativa complementaria
3. ¿Considera usted que los trabajadores de la construcción deben gozar de los mismos derechos de los cuales se benefician otros sectores de trabajadores protegidos por la Ley General del Trabajo y la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar?
 - a) Si
 - b) No¿Por qué? _____
4. Cuando se producen accidentes de trabajo, ¿está usted de acuerdo con que se pague los 24 sueldos que dispone la LGT y su Decreto Reglamentario?
 - a) No está de acuerdo
 - b) Si está de acuerdo¿Por qué? _____

5. En su opinión ¿cree usted que se da cumplimiento a los Art. 46 y 48 de la NCPE?

a) Si

b) No

¿Por

qué? _____

6. ¿Considerando que la protección al trabajador es un derecho universal, según usted cuál es la causa principal para el no cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de accidentes de trabajo a favor de los trabajadores de la construcción?.

a) Falta de organización y conocimiento de las normas

b) Al empresario solo le interesa ganar

c) Falta de una legislación adecuada

d) NS/NR

7. ¿En su opinión existe base jurídica para la reestructuración de la normativa vigente respecto a los accidentes de trabajo?

a) Si

b) No

c) Medianamente

¿Por

qué? _____

8. En su opinión los últimos decretos promulgados por el actual gobierno respecto a la estabilidad laboral y la protección del trabajador, puede ayudar a cambiar en algo la situación del trabajador de la construcción?

a) Si

b) No

¿Por

qué? _____

8. ¿Puede usted proporcionar algún criterio para el mejoramiento de la normativa vigente respecto a los accidentes de trabajo a favor de los trabajadores de la construcción?
