

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DERECHO**  
**P.E.T.A.E.N.G.**



**TRABAJO DIRIGIDO**

**“VACÍOS LEGALES PARA LA DECLARACIÓN DE  
SECTOR INSALUBRE PARA LOS TRABAJADORES DE  
ASEO URBANO”**

**(PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO)**

**POSTULANTE: GLADYS ELISA CUSI QUISBERT**

**TUTOR: Dr. IVAN RAMIRO CAMPERO VILLALBA**

**La Paz - Bolivia**  
**2020**

***VACIOS LEGALES PARA LA DECLARACIÓN DE  
SECTOR INSALUBRE  
PARA LOS TRABAJADORES DE ASEO URBANO***

**Dedicatoria:**

*Dar gracias a mis padres por el apoyo incondicional. A mis hijos Gabriel y Emmanuel por ser el motor de mi vida y quien Dios me los envió para seguir adelante y darles todo mi amor, mi ejemplo y sobre todo los valores que me transmitieron mis seres queridos.*

# ÍNDICE

Introducción .....	1
<b>1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
1.1. Identificación del Problema .....	3
1.2. Objetivos de la Investigación .....	5
1.2.1. Objetivo General .....	5
1.2.2. Objetivos Específicos .....	5
1.3. Metodología .....	5
<b>2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>6</b>
1.1. SECCIÓN DIAGNÓSTICA. ....	6
1.1.2. Histórico de la Legislación Laboral en Bolivia. ....	9
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>27</b>
2.1. SECCIÓN PROPOSITIVA .....	27
2.1.1. Tipos de Riesgos Laborales a los que se encuentran sometidos los recolectores de basura. ....	30
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>34</b>
3.1. SECCIÓN CONCLUSIVA.....	34
3.1.1. Seguridad laboral. ....	34
3.2. Conclusiones y Recomendaciones. ....	36
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO</b>	

## **Introducción**

Este es un trabajo sobre los Vacíos legales para la declaración de sector insalubre para los trabajadores de aseo urbano, el cual adopta una perspectiva de orden técnico y otro de orden interpretativo. Pues bien identificamos que el problema en nuestro país tiene su origen en una serie de disposiciones legales emitidos por el legislador como resultado de conquistas sociales y como producto de la flexibilización laboral.

Los trabajadores de Aseo Urbano importante sector laboral de las ciudades, al no contar con legislación laboral, se considera uno de los sectores más vulnerables y desprotegidos, motivo por el cual enfrenta diferentes problemas que originan tratamientos diferentes no uniformes, dependiendo de la predisposición del empleador, sea éste del sector público o privado, en atender las demandas de los trabajadores acudiendo la mayoría de las veces a conflictos colectivos que no son atendidos a la expectativa laboral.

En este entendido, la principal problemática que presenta el sector de Aseo Urbano, es la TERCERIZACIÓN, que al ser un servicio de responsabilidad de los gobiernos municipales, y pese a la prohibición expresada en el D.S. 521, que en su artículo 1 señala: “Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes

del giro del establecimiento laboral”, se delega, la responsabilidad municipal respecto al aseo urbano, a empresas del sector privado con el propósito de evadir el cumplimiento de derechos laborales, así también el Art. 46 de la Constitución Política del Estado.

Al evadir los derechos laborales también se dejan de lado los derechos básicos primordiales entre ellos la salud; partiendo de la definición que el trabajo es “Aquella actividad social convenientemente organizada, que a través de la combinación de una serie de recursos de materias diferentes, como pueden ser principalmente los propios trabajadores, los materiales, productos, equipos, máquinas, energía, tecnologías y organización, permite al ser humano alcanzar objetivos y satisfacer necesidades”, es por ello que los cambios acelerados que se están produciendo en las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud, constituyen retos de enorme envergadura para la salud pública en general y la salud ocupacional en particular.

Una de las actividades que sube a la par del crecimiento urbano descontrolado, es la recolección y manejo de basura que generan los centros urbanos; dentro la cadena de recolección, manejo y tratamiento de basura, se tiene la innegable participación del trabajador encargado de realizar estas faenas en pro de asegurar centros urbanos sin basura a costa de poner en riesgo su propia salud.

# **1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Es aquí donde empezó nuestra reflexión: ¿De acuerdo a la regulación actual ¿Cuáles son los Vacíos legales para la declaración de sector insalubre para los trabajadores de aseo urbano en el Derecho Laboral Boliviano? Esta pregunta es, en realidad, el hilo conductor de este trabajo y su respuesta no tiene como único objetivo hacer una propuesta normativa, o una mera interpretación de los textos normativos y dispositivos legales existentes; sino por el contrario, plantear las condiciones mínimas para describir las bases del cuidado de la salud en el ámbito laboral.

Para ello la estructura del consta de dos grandes capítulos. El primer capítulo, versa sobre “la prevención de riesgos laborales” que es de corte más descriptivo, porque, trata sobre algunos aspectos centrales de la evolución histórica de la relación salud – trabajo.

En la segunda parte, hemos abordado el espinoso tema de los vacíos legales para la declaración de sector insalubre para los trabajadores de aseo urbano. En particular hemos realizado una recopilación de la legislación laboral actual realizando una evaluación sobre aspectos generales de la misma, para finalmente elaborar una propuesta.

## **1.1. Identificación del Problema.**

Un aspecto importante en el manejo de la basura es la recolección de la misma y unido a esto hay otro aspecto mucho más relevante que regularmente no es tomado

en cuenta, son las personas que hacen esa tarea. Los trabajadores del aseo urbano con frecuencia laboran en condiciones insalubres y miserables. La situación se complica cuando la recolección se hace en camiones volquetas, porque lo más higiénico es el uso de camiones compactadores, que no todos los centros urbanos bajo la jurisdicción de municipios cuentan con esta maquinaria. En los volteos, originados por las volquetas, el personal que permanece en la tolva labora en medio de la basura, de la inmundicia; rara vez usa un equipo completo de protección personal como por ejemplo lentes, gorra, braga manga larga, botas, mascarilla y guantes de goma resistentes que cubran incluso el antebrazo. Lamentablemente trabajan en medio de malos olores, moscas y otros insectos; por esta razón, la rigurosidad en exigir el uso de la indumentaria de seguridad apropiada y así minimizar los riesgos de contraer enfermedades en el desarrollo de su actividad laboral. También se debe garantizar la asistencia médica periódica para la realización de exámenes clínico y de laboratorio y de esta manera hacerle seguimiento al estado de salud de los trabajadores.

Así planteado el problema la formulación de la pregunta de investigación es la siguiente:

***¿De acuerdo a la regulación actual en la Constitución Política del estado y la Ley de Pensiones de acuerdo al Derecho Laboral Boliviano, el ámbito de aplicación de la definición de trabajo en condiciones insalubres para los trabajadores de Aseo Urbano, se encuentra adecuadamente regulada?***



## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Establecer, si la regulación actual en la Constitución Política del estado y la Ley de Pensiones de acuerdo al Derecho Laboral Boliviano, el ámbito de aplicación de la definición de trabajo en condiciones insalubres para los trabajadores de Aseo Urbano, se encuentra adecuadamente regulada.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Conocer el contenido que se da al trabajo en condiciones insalubres en la legislación boliviana.
- Identificar las características que contiene el ordenamiento laboral boliviano en cuanto al trabajo en condiciones insalubres.
- Determinar, cuáles serían las condiciones mínimas y necesarias para una adecuada regulación del trabajo en condiciones insalubres para en el Derecho Laboral Boliviano.

## **1.3. Metodología.**

La presente investigación tiene un Enfoque Cualitativo, en razón de que nuestras conclusiones finales están asentadas en el análisis interpretativo y argumentativo sobre el fenómeno jurídico del trabajo en condiciones insalubres para los trabajadores de Aseo Urbano en el marco de la legislación actual.

El tipo de investigación jurídica que se aplicará es la investigación jurídica propositiva, porque en estas investigaciones se analiza la ausencia de unas normas

o se cuestiona una existente, determinando sus límites y deficiencias para proponer una nueva, la derogación o reforma, generalmente estas investigaciones culminan con propuestas legislativas, programas, principios o fundamentos jurídicos filosóficos.

## **2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **CAPÍTULO I**

#### **1.1. SECCIÓN DIAGNÓSTICA.**

##### **1.1.1. Proceso Histórico en la Prevención de Riesgos Laborales.**

Mientras en la relación salud-trabajo, los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. “A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores” (García y Real s/f, 10) se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad. (Perredo, 2011)

En la Prehistoria “...el hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que lo agrede constantemente, a lo que se le agregan las enfermedades y por consiguiente la necesidad de prevenirlas” (Nugent 1997, p. 603). En algún momento, el hombre

prehistórico habrá creado alguna férula y es probable que fuera el primero en realizar amputaciones. (Alva, 14 de noviembre de 2018)

Posiblemente los "...primeros cuidados para el sistema musculo esquelético fueron gestos intuitivos..., la inmovilidad, el calor junto al hogar o la aplicación de piedras calientes para aliviar el dolor... Así mismo los primeros actos terapéuticos sobre heridas y traumatismos se basan en una metodología adquirida, aceptada y asimilada, que reposa en el inconsciente de la Humanidad" (Ballesteros s/f, la prehistoria 4).

En la Antigüedad y durante la Edad Media su desarrollo estuvo focalizado en la minería, por ser ésta la actividad más representativa para resaltar lo penoso de las condiciones de trabajo. Aunque existieron importantes yacimientos, no se implementaron de manera consistente medidas de higiene o seguridad, ya que quienes laboraban eran esclavos y prisioneros fácilmente reemplazables, motivo por el cual a las enfermedades de los trabajadores de manufactura y la minería se les distinguía como enfermedades de los esclavos.

Con respecto a la relación de causalidad salud-trabajo, Hipócrates (padre de la medicina a quien se le atribuye el estudio sistemático de la medicina clínica) señala la transgresión de las leyes naturales como elemento determinante de la enfermedad y la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar para mantener la salud.

También, destaca el modo de vivir y trabajar de los hombres, así como los efectos del ejercicio físico tanto en la vida diaria como en el trabajo. Con la civilización

romana se produjo una división social entre quienes laboraban: los esclavos y prisioneros por un lado y los “trabajadores” por el otro. Con estos últimos había cierta evidencia de justicia, al exigir a los patrones la existencia de medidas de seguridad, y aunque el maquinismo trajo consigo un aumento de accidentes de trabajo, inicialmente se previno la atención de los problemas musculares de los trabajadores por el empleo de fuerza excesiva. (Barrera, 2007)

Dada la religiosidad existente en la Edad Media, los santos eran los protectores de las enfermedades por lo que los monjes y los charlatanes reinaban en lo terapéutico valiéndose de reliquias y amuletos. En la Edad Moderna, Bernardino Ramazzini analizó más de 54 profesiones y la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias, realizando un minucioso examen de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución Industrial.

Incorpora un enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir en la anamnesis médica la información acerca del oficio y el medio laboral donde la persona trabaja. Finalizando la época, la prevención de riesgos laborales tuvo un importante impulso dado por la introducción de la máquina de vapor; la cual al substituir la fuerza muscular por la mecánica e incorporar movimientos rotatorios peligrosos en las máquinas generó extenuantes condiciones de trabajo para quienes laboraban, además de la aparición de nuevos factores de riesgo. Esto implicó el incremento de errores humanos, el aumento de accidentes de trabajo y el auge de enfermedades y dolencias en el cuerpo provocadas por la incomodidad e inseguridad en la manipulación de materiales.

En la Edad Contemporánea el desarrollo industrial llenó de peligros el trabajo para la población laboral. No existían o eran ignoradas por parte de los propietarios de las fábricas las medidas de seguridad para el manejo de máquinas, motivo por el cual, en 1884, Lehmann “sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial” (Quintana 2003,). Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países con aplicación diferente entre los mismos, generando desigualdad en las condiciones de competencia en el mercado. Bajo este escenario, se constituye el actual espacio de desarrollo de la prevención de riesgos laborales, al trascender la frontera de la aplicación técnica de la prevención tomando una visión económica e incursionando en las ciencias de la administración. Con el fin de establecer la igualdad de condiciones de competencia en el mercado, tanto en la Unión Europea como en América Latina, “se formuló una normativa buscando armonizar en los países la legislación en materia de seguridad y salud de los trabajadores” (Sindicato Obrero Canario 2002, 5), más por razones comerciales que protectoras de la clase obrera. En el primero de los casos con aplicación obligatoria en todos los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones.

### **1.1.2. Legislación Laboral en Bolivia.**

Tutelar los derechos laborales fue una búsqueda constante a fin de evitar conflictos que pudiesen ocasionarse en las relaciones del trabajo, ya en el año 1942 en la Gaceta Jurídica 1133 pág. 70 se mencionaba: "Considerando: Que la falsa

interpretación de las leyes sociales, sea por los jueces, o por las partes y sus defensores, no debe desnaturalizar la correcta y legal aplicación de esa regla, pues es de la esencia de este derecho especial, tender al equilibrio de las fuerzas productoras de la Asociación Estado, con base en una armonía lo más perfecta posible, sin confundir sus disposiciones con las reglas generales del Derecho civil común, cuya aplicación sólo es supletoria en esta clase de asuntos.

El lograr que el Derecho Laboral sea una disciplina autónoma, es resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veían como sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara, por **vacíos jurídicos**, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuantas horas trabajaban, en qué condiciones de higiene y seguridad lo hacían, que beneficios obtenían al finalizar una relación laboral o que protección económica lo amparaba cuando se jubilaban.

Si se toma en cuenta la diversidad de formas de trabajo, el desarrollo industrial donde con el transcurrir del tiempo se tiende a remplazar la mano del hombre por máquinas o procedimientos donde no es tan necesario el trabajo obrero, se ve imperioso de que los alcances de las normas laborales puedan abarcar a una gran parte de la masa trabajadora. (Cabeza Monterrosa, 2004)

Inicialmente, a finales del año 1896 existía la Ley de Enganche por el apogeo de la explotación de la goma y el caucho en el noreste de Bolivia, eran mínimos los derechos adquiridos en favor de los trabajadores, por lo dispersa y difusa que era

esa ley, poco a poco se fueron incorporando normas referentes a las horas de trabajo, seguridad social, derecho a la huelga, protección a la mujer y a los niños, hasta crear un organismo administrativo en el campo laboral.

Mineros y ferroviarios fueron quienes iniciaron las protestas para adquirir un trato laboral más justo y fueron las normas que favorecieron a los presidentes militares Toro, Busch y Villarroel de tendencia nacional socialista, quienes impulsaron a crear trabajadores.

Por las condiciones económicas y políticas era necesario contar con una ley que regule las relaciones laborales, y es por esta razón que mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 se dicta la primera Ley General del Trabajo, elevado a rango Ley el 8 de diciembre de 1942.

En varias legislaciones laborales existen principios que deben ser respetados como ser el Principio Proteccionista del Estado, el Principio de la Condición más beneficiosa para el Trabajador, el Principio In Dubio Pro Operario, el Principio de No Discriminación, el Principio de Continuidad de la Relación Laboral, el Principio Intervencionista y el Principio de la Primacía de la Realidad, razón que se hizo necesario que el que el Estado vaya incorporando leyes que protejan a más sectores de trabajadores, se promulguen nuevas leyes y decretos específicas donde se describan más ampliamente las condiciones de trabajo.

La actual Constitución Política del Estado de manera general en su sección III describe el derecho al trabajo y al empleo, la protección del Estado al ejercicio del trabajo en todas sus formas, la prohibición del trabajo forzoso, el cumplimiento obligatorio de las disposiciones sociales y laborales y la protección al trabajo de los menores.

Al ser esta una época del auge de la minería, ferrocarriles y del trabajador en plantaciones de castaña, las primeras leyes fueron específicas para ese rubro.

Citando como ejemplo diferentes modificaciones que se hicieron a la ley del año 1842 tenemos:

Ley s/n de 23 de noviembre de 1943 regula aspectos de la jubilación de los trabajadores en general y de los trabajos bancarios en particular debido a que la Ley de 29 de abril del año 1941 sólo abarcaba la jubilación de los empleados del ferrocarril.

Para los empleados fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general que hubiesen cumplido sesenta y cinco años de edad eran obligados a retiro forzoso salvo que los patrones donde trabajaban opten por su permanencia por un tiempo máximo de tres años más.

Hoy la jubilación es para todos los empleados que hayan cumplido con los aportes respectivos y tengan la edad para obtener este beneficio, que de acuerdo al riesgo del trabajo se disminuye los números de aportes y la edad de jubilación.



Durante los años 1944 a 1948 se promulgaron muchas leyes y modificatorias a la ley original, por ej. el 7 de febrero de 1944 regula el Fuero de los Dirigentes Sindicales, la protección a su trabajo.

Ley s/n de 23 de noviembre de 1944 regula el cómputo de tiempo de servicios para empleados y obreros a efectos de desahucios e indemnización y deroga lo referente a desahucio e indemnizaciones por inasistencia injustificada de más de tres días y por retiro voluntario del trabajador.

Ley s/n de 29 de noviembre de 1944 establece la forma de indemnización en caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo que tendrán derecho a cobrar los parientes más próximos.

Ley s/n de 18 de diciembre de 1944 establece el pago obligatorio de aguinaldo de Navidad a favor de los empleados y obreros como una especie de gratificación, el 11 de diciembre del año 1951 se modifica la forma de cálculo del beneficio.

Mediante Decreto Supremo de 12 de marzo del año 1945 se crea el subsidio a favor de los hijos menores de 19 años de trabajadores de Bancos y Superintendencia de Bancos.

El año 1947 se regula sobre la asistencia médica y farmacéutica, amplía el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo a diferente rama de empleados, regula el pago de indemnización por retiro voluntario.

El año 1948 incorpora beneficios a empleados domésticos.

El año 1949 mediante la Ley 22 establece que los médicos, abogados, ingenieros, dentistas, ingenieros, contadores y otros que trabajen en empresas comerciales o industriales, en instituciones bancarias y que perciban un sueldo mensual, se beneficien de las leyes laborales vigentes. (Frers, 2009- 2014)

El año 1949 se modifica lo establecido referente al descanso de las mujeres embarazadas. Esta modificación es hasta ahora vigente y a las embarazadas se les otorga un subsidio de productos lácteos durante el primer año del bebé, cuentan con un tiempo de descanso por maternidad pre natal y post natal, un tiempo diario de lactancia y mediante Ley 975 de 2 de mayo de 1988 se dispone la inamovilidad laboral de la mujer en periodo de gestación y lactancia hasta que el infante haya cumplido un año.

Entre los años 1949 al año 1951 se decretan días conmemorativos para el farmacéutico, la empleada, el ferroviario. (Grinnel, 1997)

El año 1951 mediante Decreto Supremo No. 2348 se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial donde se toma en cuenta a diferentes rubros de trabajadores y se garantiza la protección del Estado en cuanto a la asistencia médica e higiénica y obliga al empleador a tomar todas las precauciones para proteger la vida, salud y moralidad de los trabajadores.

El mismo año se implanta el desayuno escolar para todas las empresas sostenidas por empresas mineras, ferroviarias e industriales.

El 29 de Julio de año 1949 se crea del Departamento Nacional de Higiene y Seguridad Industrial.

El año 1952 en las relaciones obrero laborales se establecen una serie de medidas que benefician al trabajador como ser la jornada de trabajo, asistencia médica, el salario que debería ser en dinero y no en especies, ya se habla de la Legislación Agraria que reglamenta la forma de trabajo, escuelas en los fundos rústicos, abolición del pongueaje, desahucio, de trabajadores campesinos, juicios en materias campesinas, derechos y obligaciones de patronos y colonos. (Hernández Sampieri, Metodología de la investigación, 2006)

De igual forma mediante Decreto Supremo No. 03049 de 29 de abril del mismo año, se crea una oficina gratuita dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para los damnificados en la Revolución. (Hernández Sampieri, Metodología de la investigación (Quinta ed.), 2010)

Se fijan los días conmemorativos para el trabajador fabril y para el trabajador petrolero.

El año 1952 fue de grandes cambios sociales, la inclusión de sectores agrícolas, fue una época donde se emitieron más leyes y decretos sociales y a favor de los trabajadores del campo, citando algunos:

Decreto Supremo No. 02989 de 4 de marzo de 1952 amplia anteriores reglamentaciones respecto al certificado médico de los trabajadores, esto a fin de

que un trabajador que se encuentre impedido para trabajar, mediante la certificación de un médico cuente con determinados días de descanso.

Ley s/n de 29 de octubre de 1956 establece la implantación del salario dominical, la extensión del seguro de enfermedad y maternidad para los empleados públicos, establece asignaciones familiares y toca el tema de la vivienda.

Ley s/n de 13 de diciembre de 1956, regula los contratos de trabajo, la forma y los requisitos necesarios para evitar contravenciones.

Ley s/n de 14 de diciembre de 1956 aprueba el Código de Seguridad Social estableciendo normas protectoras tanto en seguridad social y seguridad industrial.

Hay una diferencia entre Seguro Social y Seguridad Social, el primero protege sólo a una parte de la población, es como una solución parcial para determinado sector, en cambio la Seguridad Social trata de proteger a gran ámbito de la población de un país, es una respuesta para las necesidades o fatalidades que pudiesen ocurrir.

En la Ley se anexa una lista de enfermedades profesionales, la valoración de lesiones que inciden en las incapacidades, se da un término improrrogable de seis meses a la Caja Nacional de Seguridad Social para la promulgación de la ley y establezca las estadísticas de los ex-trabajadores incapacitados permanentemente no comprometidos en su campo de aplicación, con el fin de estudiar el régimen de asistencia social que les corresponda. (Llamuca Sarabia, 2016)

De igual forma incorpora al régimen de Vivienda Popular como parte integrante del Código de Seguridad Social. El año 1960 se regula el procedimiento en las

denuncias por infracción de leyes sociales, la protección del Estado a través de jueces laborales.

Ley 194 de 28 de noviembre de 1962 ratifica el Convenio con la OIT referente a la libertad sindical y protección al derecho sindical.

Decreto Ley 16896 de 25 de julio de 1979 se promulga el Código Procesal del Trabajo que da las pautas para la tramitación de un juicio puesto que existe una desigualdad entre la prestación de servicios y la remuneración percibida, y no siempre quienes desempeñan la actividad judicial cumplen con la protección a los derechos de los trabajadores. (Pacheco, 2018)

Por los cambios referentes a la movilización del capital, la globalización, la no intervención de un Estado proteccionista, hizo que en materia laboral las leyes no estén en muchos casos a favor del trabajador, el Decreto Supremo 21060 de 29 de Agosto de 1985 fue uno de los más controvertidos pues establece la libre contratación, este tipo de contratación era como una renuncia de los trabajadores a las conquistas logradas, genera el desempleo total o parcial y los empleadores eran quienes más se beneficiaban.

El Decreto Supremo No. 28699 de 1o de Mayo del año 2006 deroga el art. 55 del Decreto No. 21060 tal como señala el mismo decreto en su “*Art, 14 ARTÍCULO 14.- (VIGENCIA DE NORMAS). I. Se deroga el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990*”. Con la anulación del artículo 55 del Decreto Supremo 21060, entra en plena vigencia la Ley General del Trabajo que contempla las causales de

despido y, además, las posibilidades del trabajador para recurrir a instancias judiciales en la medida que el despido no sea justificado

Ley 924 de 15 de abril de 1987 establece las cotizaciones laborales y patronales para el régimen de enfermedad, maternidad y riesgo profesional a corto y largo plazo.

Ley 1658 de 2 de agosto de 1995 aprueba y ratifica el Convenio con la OIT referente a la readaptación y empleo de las personas inválidas, hoy las empresas públicas deben contratar en un determinado porcentaje a personas con cierto grado de incapacidad.

Ley 1871 de 15 de junio de 1998 ratifica el Convenio con la OIT relativo a la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En el capítulo VI de la Ley de 1842 se refería al trabajo de mujeres y menores, hoy se cuenta con la Ley No. 2026: Código del Niño, Niña y Adolescente donde se norma el Derecho a la Protección en el trabajo. (Pedreira, 01)

El año 1929 ya se contaba con un Decreto que normaba el trabajo de mujeres y menores, pero desde el año 1937 se van creando los Patronatos de Huérfanos de Guerra, Nacional de Menores y el cargo de Director General del Patronato Nacional de Menores.

Hoy el Estado regula el régimen de protección y atención a todo niño, niña y adolescente a fin de que cuenten con todas las garantías constitucionales.

El Código de Seguridad Social boliviano, promulgado el 14 de diciembre de 1956 se inspira en la norma mínima de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiende a la protección del capital humano del país, la continuidad de los 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 la vida del grupo familiar. Las rentas y pensiones constituyen un respaldo para la consolidación de lo ya expuesto

Ley 2120 de 11 de Septiembre de 2000 aprueba y eleva a rango de ley varios Convenios con la OIT referentes a la protección del salario, derecho al empleo, seguridad social, discriminación en empleo y ocupación, igualdad del trabajo, higiene de comercio y oficinas, políticas de empleo, prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, inspección al trabajo agrícola, fijación de salario mínimo, aplicación del descanso semanal en empresas industriales, igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y extranjeros en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo, forma de fijar el salario mínimo.

Ley 2428 de 28 de noviembre de 2002 aprueba y ratifica el Convenio con la OIT referente a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, en cuanto al trabajo infantil se refiere no se da estricto cumplimiento a lo estipulado.

Ley 2450 de 9 de abril de 2003 regula el trabajo asalariado de trabajadoras del hogar.

El Decreto Supremo No. 27477 de 6 de mayo de 2004, promueve, reglamenta y protege la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral en la prestación de servicios, en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas. Ley 3613 de 12 de marzo de 2007 restituye el régimen laboral de la Ley General del Trabajo a los trabajadores asalariados del Servicio Nacional de Caminos. (Tennant., 2007)

Ley 3725 de 3 de agosto de 2007 reduce la edad para jubilarse a los trabajadores mineros y metalurgistas que están expuestos en sus labores a radiaciones contaminantes.

Ley 3785 de 23 de noviembre de 2007 incorpora a los trabajadores estacionales en los alcances de la Ley General del Trabajo y adecúa su participación en el Seguro Social obligatorio a largo plazo.

De igual forma no se contaba con un ente que administrativamente y judicialmente vele por los conflictos laborales, existía el Departamento Nacional del Trabajo y policías de seguridad que llevaban un registro de contratos, accidentes de trabajo.

Bolivia al contar con Tratados con la OIT, organismo que se ocupa de establecer normas laborales y vigilar su aplicación en los lugares de trabajo, debe respetar las políticas laborales emanadas.

La OIT, se guía por el principio de que la estabilidad e integridad social 'solo puede sostenerse si se basa en la justicia social, sobre todo en el derecho al empleo con remuneración equitativa y en lugares de trabajo saludables., promueve los derechos



humanos básicos, mejorar las condiciones de trabajo, aumentar las oportunidades de empleo, promover las oportunidades de trabajo digno para el trabajador, ampliar la cobertura y eficacia de la protección social de todas personas, fortalecer el diálogo entre los gobiernos, trabajadores y empresarios.

### **6.1.3. Algunas Definiciones**

Para definir y ubicar los riesgos profesionales en la aplicación de leyes y reglamentos referentes a medidas de seguridad e higiene; es de suma importancia establecer un enfoque general del aspecto doctrinario – legal, siendo necesario aclarar una serie de conceptos básicos y significados afines a los riesgos profesionales, los cuales se desarrollan de la siguiente forma:

**DERECHO:** Según Manuel Osorio, es el conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuestas coactivamente por la autoridad legítima.

Según Ihering, define al derecho como el conjunto de normas según las cuales la coacción es ejercida en un Estado.

**TRABAJO:** Según Guillermo Cabanellas, es esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza.

Para el Derecho Laboral, se entiende como la prestación realizada a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y es situación de subordinación y dependencia.

**DERECHO DE TRABAJO:** Guillermo Cabanellas, dice que es llamado por algunos autores de Derecho Laboral “es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado”.

Según Knotoschin es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.

**PATRONO:** Según Guillermo Cabanellas, es persona física o jurídica que en el contrato laboral, de ocupación retribuida de los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.

El que emplea regularmente obreros en una empresa. Sinónimo de empresario, jefe.

**TRABAJADOR:** Manuel Osorio, dice que se llama así, a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero, con el derecho de trabajo es uno de los sujetos del mismo.

Es el sujeto que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio bajo la dirección ajena y percibiendo un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre, remachando en el expuesto, se reitera que se

trata de la persona que presta su energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria por la prestación de su servicio.

**RIESGO:** Según Guillermo Cabanellas, es contingencia o probabilidad proximidad de un daño o peligro.

**RIESGOS COMUNES:** Dice Guillermo Cabanellas, que son todos aquellos riesgos a la que se ve expuesta la persona, y que no tienen relación con el desempeño de su trabajo; es decir, que no constituyen en la generalidad las condiciones y circunstancias propias de la vida misma que acarrear peligro para la vida e integridad física de todo individuo.

**RIESGOS PROFESIONALES:** Según Mario de la Cueva, son todos los acontecimientos que privan al hombre y a su familia de las posibilidades de obtener un salario que les permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana.

Según Manuel Osorio, son daños eventuales ajenos al desempeño de actividad propia, de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de aquellas, y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicios sufridos en caso de concretarse la eventualidad desfavorable.

La prestación de todo trabajo subordinado por el peligro en sí, o por contingencias más o menos fortuitas es susceptible de ocasionar males diversos, inclusive la muerte, a quien lo realiza.

Según la Ley de Pensiones N° 065 boliviana vigente: Riesgo Profesional: Son los accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo que se producen como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y que originan la incapacidad o fallecimiento de los Asegurados.

**ACCIDENTE:** Según Guillermo Cabanellas, es la privación repentina del conocimiento, del sentimiento o del movimiento. Lesión orgánica que causa contusión, herida o muerte, como consecuencia de golpes, encuentros, imprudencias o averías. En general daños o desgracias causales o involuntarios.

Calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o naturaleza. Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas o del que resultan daños para las personas o cosas. Indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva de sentido, de movimiento o de ambas cosas.

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Guillermo Cabanellas, dice que es llamado también accidente Laboral, es el suceso anormal resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeros.

Según el Código de Trabajo en el artículo 317 establece que: es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión o por motivos del trabajo.

**ENFERMEDAD:** Según Guillermo Cabanellas, es alteración más o menos graves de salud, que provocan anormalidad fisiológica o psíquica o de ambas clases a la vez de un individuo.

**ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Para el Derecho Laboral, la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efecto más o menos perjudiciales para la salud del trabajador.

**PREVENSIÓN:** Según Guillermo Cabanellas, es preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin.

**PREVISIÓN:** Según Manuel Osorio, es conjetura, conocimiento anticipado del algo. Adopción de medidas para evitar a aminorar el mal o la adversidad.

Conocimiento anticipado por ciertas señales o indicios. Adopción de medidas para hacer frente a la imposibilidad, escasez, riesgo o daño futuro.

**PREVISIÓN SOCIAL:** Manuel Osorio, para algunos llamados Seguridad Social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen, desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez, o bien que ampara a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo o que garantiza la asistencia sanitaria.

Conjunto de instituciones, tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta

seguridad social, tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas y las mutualidades.

**SEGURIDAD SOCIAL:** La O.I.T. presenta la Seguridad Social como: La cobertura de los infortunios sociales de la población. En la declaración de Santiago de Chile, de 1942, se proclama que “La Seguridad Social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuir las equitativamente y a mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias.

## CAPÍTULO II

### 2.1. SECCIÓN PROPOSITIVA

El realizar una investigación jurídica sobre los riesgos profesionales de los trabajadores del aseo público, implicó analizar el conjunto de leyes y reglamentos que los protegen, y por ello se hace necesario e indispensable para la investigación realizar un enfoque jurídico del tema.

El Decreto Supremo 17305 del 24 de marzo de 1980, elevado a rango de ley mediante la Ley 3725 del 03 de agosto de 2007 en su Artículo primero inciso (a) dice: **Trabajo Insalubre**. Significa malsano, que no ofrece condiciones para conservar la salud. En esencia, que atente contra la salud, o que provoca con certeza enfermedad a corto o largo plazo. La condición insalubre es inaceptable en el trabajo. (Alvarado, 2013)

La Ley N° 573 del 11 de septiembre de 2014 Ley de Reducción de Edad por Trabajos Insalubres en su Artículo 3°. (Condiciones insalubres de otros sectores) establece lo siguiente:

I. Para que otros sectores diferentes al sector minero, sean declarados como trabajos insalubres y puedan beneficiarse con la reducción de edad para el acceso a la jubilación, se deberá contar con los siguientes requisitos:

- a. Estudio técnico del sector para declaratoria de trabajo en condiciones insalubres, efectuado por una comisión técnica integrada por el Instituto

Nacional de Salud Ocupacional - INSO, Instituto Nacional de Seguros de Salud - ahora es ASUSS (Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social) y el Departamento Nacional de Medicina del Trabajo de la Caja Nacional de Salud - CNS.

- b. Informe técnico legal para la declaratoria de trabajo en condiciones insalubres, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Ocupacional - INSO, y el Departamento Nacional de Medicina del Trabajo de la Caja Nacional de Salud - CNS.
- c. El estudio técnico deberá contemplar la reducción de la esperanza de vida respecto al tiempo de exposición a condiciones de trabajo insalubre.

II. El informe y estudios señalados precedentemente, deberán ser remitidos a la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros - APS, para su análisis y la emisión de un Proyecto de Decreto Supremo que reconozca que el sector realiza trabajos en condiciones insalubres determinadas en la Ley N° 3725 de 3 de agosto de 2007, el mismo deberá ser puesto en conocimiento y consideración del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas para su respectiva tramitación, en cumplimiento a disposiciones legales. (Arévalo, 2011)

Así establecidos los requisitos por la legislación vigente definiremos la labor de un trabajador de aseo de la siguiente manera: *“como el conjunto de acciones sistematizadas que involucran la limpieza y barrido de las vías y espacios público, almacenamiento, recolección, transporte, transferencia, tratamiento y disposición final de los residuos sólidos generados por la población”* empleada por la autoridad municipal o una empresa privada para recoger la basura, e incluso llevarla a su



punto de reprocesamiento (un vertedero, una incineradora o Centro de Reciclaje)” (Pacheco, 2005). Las personas contratadas para la recolección de desechos están encargadas de recoger la basura; en algunos países debe de llevarla a un centro de reciclaje o a un punto de reprocesamiento donde gracias al avance en cuanto a la educación ambiental hacen una mejor separación entre basura y materiales como papel, cartón, vidrios, desechos orgánicos y agrupan el plástico por colores para luego someterlos a procesamientos que permite la reutilización de los materiales. En el caso de la ciudad de La Paz los trabajadores del área de recolección de basura tienen la ocupación de barrer las calles, recoger la basura en bolsas plásticas y trasladarlas a un lugar destinado, para luego ser reubicadas en el vertedero municipal ubicado en la parte sur de la ciudad.

“La responsabilidad del recolector de basura es recoger la basura. Esa responsabilidad implica más que sólo echar los cestos de basura en la parte de atrás del camión de la basura. Puede haber objetos pesados, como muebles y electrodomésticos. También implica reciclar lo recolectado que, dependiendo de la ciudad o municipio, podría incluir entender cómo separar de forma adecuada los elementos de reciclaje para su posterior recuperación” (Tennant, 2007). Sin lugar a duda las personas que recolectan la basura tienen múltiples responsabilidades como reciclar lo recolectado, en ocasiones recoger objetos pesados que requieren de mucho esfuerzo físico. Hoy en día las personas recolectoras de basura también tienen la responsabilidad de separar la basura, barrer las calles, recoger objetos peligrosos, materiales inflamables y químicos peligrosos. (Gomero, 2005)

“Otra de las habilidades que deben poseer los recolectores de basura es la capacidad para manipular desechos peligrosos. Entre estos desechos podrían incluirse las latas de pintura, los materiales inflamables y otros químicos peligrosos que hayan desechado los consumidores. Los recolectores deben ser capaces de identificar los químicos y tomar las precauciones necesarias para asegurar su eliminación y limpieza adecuada. Dependiendo del material (como pinturas para el hogar y otros tóxicos o materiales inflamables, por ejemplo, exterminadores de insectos), los trabajadores sanitarios podrían tener que limpiar y desechar el material ellos mismos”. (Tennant, 2007). Las capacitaciones que reciben los recolectores de basura en la ciudad de La Paz están basadas en la utilización de guantes, mantener limpia la ruta establecida. Es necesario que también reciban orientación de parte de otras instituciones como el Cuerpo de bomberos de La Paz sobre la manipulación de desechos inflamables, agroquímicos y pesticidas riesgosos para la salud. También carecen de botiquín de emergencias y de capacitación de parte de la Cruz Roja de cómo utilizarlos en casos de emergencia. (18.001, 2012)

### **2.1.1. Tipos de Riesgos Laborales a los que se encuentran sometidos los recolectores de basura.**

Los riesgos laborales se pueden describir como: “La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos” (Pacheco, 2005). Los riesgos de sufrir accidentes, infecciones en la piel

y/o respiratorias, contaminación por ruidos, dolores en la columna provocados por la fuerza física desarrollada muchas veces de forma inesperada están a la orden del día.

Esta situación empeora por la falta de selección de los desechos desde que salen de las viviendas o establecimiento considerando que aquellos que pueden provocar heridas no son depositados en recipientes adecuados por lo cual las personas recolectoras no pueden tomar medidas de precaución. Tampoco se separa en algunos lugares el papel higiénico usado de otros tipos de basura que pueden provocar enfermedades diarreicas a quienes trabajan en la recolección.

### **Riesgos físicos:**

De este modo los riesgos físicos “Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que Pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición” (Pacheco, 2005). La exposición constante a los rayos del sol sin la protección necesaria provoca daños a la piel y dolores de cabeza. Por el tipo de trabajo que consiste en empujar un carretón recogiendo la basura y barriendo las calles del municipio, estas personas no llevan sombrías o cualquier otra cosa que les proteja de los constantes o bruscos cambios de temperatura agudizados por los efectos del cambio climático. Pasar de un sol inclemente a una temperatura baja o a lluvias inesperadas le provoca afectaciones a la salud.

Al igual que “Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc. pueden producir daños a los trabajadores”. (Pedreira, 2009). Es decir que los riesgos físicos se originan en los entornos del lugar de trabajo, los recolectores de basura corren riesgo físico debido a que su trabajo se realiza al aire libre, sin conocer la procedencia de los desechos recogidos porque se movilizan por lugares distintos, también se exponen a las radiaciones solares y otras veces se encuentran expuestas al frío. (Antezana Reyes, 2004)

### **Riesgos químicos:**

Los Riesgos Químicos “Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición”. (Pacheco, 2005). Es necesario recalcar que muchos de los riesgos químicos se pueden dar por inhalación es por ello que los recolectores de basura deben tener el equipamiento necesario para poder evitar estos riesgos. Entre los objetos que recolectan se pueden encontrar baterías de vehículos en mal estado y cuyo ácido es capaz de irritar la piel o romper la ropa, así como pinturas vencidas, baterías de celulares inflamadas y de equipos que pueden provocar quemaduras o irritaciones.

Al mismo tiempo los riesgos químicos” Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.” (Pedreira, 2009). Es necesario tener mucho cuidado al trabajar en la

recolección de basura ya que muchas veces al recoger productos químicos pueden provocar en el trabajador lesiones físicas o intoxicación. Es por ello que es importante que los trabajadores sepan cuáles son los productos químicos que les pueden ocasionar problemas en la salud y su correcta manipulación; por lo tanto, considero necesario que las personas que laboran en el área de recolección de basura se les realicen un chequeo médico para conocer si están expuestos al peligro. (Peña Céspedes, enero, 2007)

### **Riesgos biológicos:**

Aquí he de referirme también a los riesgos biológico los cuales son “Grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Igualmente, la manipulación de residuos animales, Vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo”. (Pacheco, 2005). Dado que los recolectores de desechos tienen un alto riesgo de encontrarse entre la basura algunos objetos peligrosos y contaminados o instrumentos como jeringas que pueden provocar infecciones debe brindárseles un buen equipamiento. (Hernández & Fernández, 2010)

## **CAPÍTULO III**

### **3.1. SECCIÓN CONCLUSIVA**

#### **3.1.1. Seguridad laboral.**

##### **3.1.1.1. Seguridad de los trabajadores.**

“Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tiene como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgos que pueden ocasionar accidentes de trabajo” (Gallo A & R, 2009).

Queda establecido entonces que la seguridad del trabajador es fundamental para lograr la protección de su vida y su salud. Debe hacerse hincapié en el cumplimiento efectivo de las normas laborales que establecen el uso adecuado de los equipos de protección y de parte de los trabajadores demandar que se les garantice en tiempo y forma por sus responsables a fin de adoptar medidas preventivas para el desarrollo de su trabajo.

##### **3.1.1.2. Condiciones de trabajo.**

Se debe considerar que “Las condiciones de trabajo son un “Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo durante la actividad laboral” (Gallo A & R, 2009).

Es decir que para lograr un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores deben tener las condiciones necesarias ya que todo influye en el ambiente de trabajo.

### **3.1.1.3. Principios de políticas preventivas.**

Por último “La política en prevención en materia de higiene y seguridad del trabajo, tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo a través de planes estratégicos y programas específicos de promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo”. (Galleo, 2006)

Por eso, la aplicación de las políticas de prevención es de suma importancia porque ayudan a garantizar la higiene y seguridad del trabajador e incentiva a mejorar las condiciones en las cuales se desempeñan los operarios propiciando así beneficios para ambas partes, los trabajadores estarán menos expuestos a riesgos físicos, químicos y biológicos, gozarían de un mejor ambiente laboral y la institución obtendrá mejor rendimiento.

Quedando establecidos los argumentos históricos, estructurales, coyunturales y actuales por los cuales se debe aplicar el Artículo 3 de La Ley N° 573 Ley de Reducción de Edad por Trabajos Insalubres en su Artículo 3°. (Condiciones insalubres de otros sectores) en los trabajadores recolectores de basura de la ciudad de La Paz. (Zegada Saavedra, mayo del 2007)

### **3.1.1.4. Indicadores del Impacto social y Jurídico.**

Al analizar el impacto social y jurídico siendo que en el contexto legal se cuenta con la ley. 1077 de 11 de julio de 2018, al declarar el 15 de marzo de cada año, como “ Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador en aseo Urbano y Relleno Sanitario”, en reconocimiento a la sacrificada labor de los ciudadanos bolivianos que se

dedican a este noble y respetable oficio, es que se reconoce al sector laboral de Aseo Urbano como uno de los sectores más vulnerables de los centros urbanos del país.

En este entendido, la principal problemática que se presenta en el sector de Aseo Urbano, es la tercerización, que al ser un servicio de responsabilidad de los gobiernos municipales y pese a la prohibición expresa en el D.S. 521, se delega la responsabilidad municipal respecto al aseo urbano a empresas del sector privado con el propósito de evitar el cumplimiento de derechos laborales, así poder establecer una vez que los estudios e informes técnicos que puedan dar un análisis para poder emitir ***un Proyecto de Decreto Supremo que reconozca que el sector de los trabajadores del aseo urbano realiza trabajos en condiciones insalubres***, y ponerlo en conocimiento del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas para su respectiva tramitación, en cumplimiento a disposiciones legales. (Dick, mayo 2007.)

### **3.2. Conclusiones y Recomendaciones.**

Al finalizar el presente trabajo monográfico de investigación para optar al grado de Licenciatura en Derecho, se establece que se han alcanzado una serie de conocimientos respecto a la realidad en cuanto a que si existe una Efectiva Aplicación de Leyes y Reglamentos en relación a los riesgos profesionales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores del aseo público de la Ciudad de La Paz y otros Municipios, conocimientos adquiridos a través de la investigación bibliográfica y documental; pudiéndose concluir lo siguiente:



Este importante sector laboral de los centros urbanos, es uno de los trabajos más vulnerables y desprotegidos motivo por el cual enfrenta diferentes problemas que originan tratamientos diferentes no uniformes, dependiendo de la predisposición del empleador, sea este el sector público o privado, en atender las demandas de los trabajadores acudiendo la mayoría de las veces a conflictos colectivos que no son atendidos a la expectativa laboral.

Sin embargo no solamente la tercerización o externalización afecta al sector de Aseo Urbano, sino también la contratación de personal bajo la modalidad de consultores en línea, que desde hace tiempo se han venido a constituir una forma de evadir responsabilidad laborales contra trabajadores de este sector, como si se tratara de un servicio técnico especializado, sin tener en cuenta que es un servicio básico el que brinda los trabajadores involucrados con la recolección de residuos, desechos sólidos, transporte y del tratamiento en los diferentes rellenos sanitarios, esta última modalidad de incorporar a trabajadores para la noble y respetable oficio de aseo en los centros urbanos , ha venido a denominarse como forma moderna de esclavitud, debido a que los trabajadores sometidos a esta modalidad , no cuenta con vacaciones , horas extras, y otros derechos que la ley señala a favor de los trabajadores dependientes en actividades de obligación de los municipios de las capitales de departamento incluido la ciudad de el Alto.

Refiriéndonos exclusivamente a la Ley 321 de 20 de diciembre de 2012 Art. 1°, Ante la imperiosa necesidad del reglamento a la Ley 1077 y en estricto apego a los derechos reconocidos en la CPE. La Federación Nacional De Trabajadores En Aseo De Bolivia – FENTRAB, que contrariamente a lo establecido en el Art. 31 de la Ley

General del Trabajo , han proliferado las modalidades de subcontratación , tercerización , externalización, contratos de enganche y otras modalidades como estrategias para evitar relaciones típicamente laborales que requieren protección del estado.

Para que en la misma línea de la problemática que enfrenta el Sector de Aseo Urbano , se incorpore el tema de la *INSALUBRIDAD* en las actividades que desarrolla, la recolección de residuos , desechos sólidos transporte y del tratamiento en los diferentes rellenos sanitarios.

También es necesario mencionar, que todas las normas emitidas desde las perspectivas departamentales y municipales, referidas al sector de aseo urbano, hacen referencia exclusivamente a la limpieza, al medio ambiente y los factores que puedan originar contaminación en las urbes del país, sin embargo en ninguna de las normas se encuentra la protección del ser humano que desarrolla esta noble, sacrificada riesgosa y respetable actividad del Aseo Urbano,

Así también. cabe señalar que de los resultados obtenidos de la investigación se logró determinar que no existe una efectiva aplicación de leyes y reglamentos, medidas de seguridad e higiene y previsión social, no están acordes a la realidad actual que viven los trabajadores; ya que las condiciones en que estos realizan sus labores no son las establecidas por leyes y reglamentos.

Así mismo, se puede concluir que dicha legislación ya no es eficiente, en el sentido que algunos artículos de la actualidad sobre riesgos profesionales ha quedado desfasados, y cabe mencionar que el reglamento general sobre seguridad e higiene

en los centros de trabajo el cual establece que los empleadores están en la obligación de proporcionar el equipo de protección adecuado, los cuales actualmente ya han sido superados por el mercado, así mismo las enfermedades que tienen como causa la labor que los trabajadores realizan cada día son más, quedando muchas veces desprotegidos legalmente por no estar comprendidas en la ley, de esta manera poder incorporar el tema de insalubridad en las actividades que desarrollan los trabajadores de aseo urbano.

## BIBLIOGRAFÍA

18.001, T. R. (23 de junio de 2012). *Salud y seguridad ocupacional*. Obtenido de [http://www.tuv.com/ar/ohsas\\_18001.html](http://www.tuv.com/ar/ohsas_18001.html)

Alva, R. (14 de noviembre de 2018). Diseño de notas de laboratorio la bitácora .

Alvarado, C. (. (13 de JUNIO de 2013). Obtenido de Historia de la salud ocupacional. : [http://www.bvsde.paho.org/cursoa\\_epi/e/lecturas/mod2/articulo4. pdf](http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf)

Antezana Reyes, J. (2004). *Diccionario Jurídico ( y seguridad social) con legislación y jurisprudencia boliviana,*.

Arévalo, N. (2011). *Procesos de trabajo sostenibles: cuando la salud, la seguridad, la calidad y la productividad se integran en un mismo proceso.* . Chía, Colombia: Convención de Gerentes de un grupo empresarial.

Barrera. (31 de octubre de 2007). *Modelos epistémicos en investigación y educación*. *editquiron*. Obtenido de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos>

Bolivia, G. O. (2012). Obtenido de <http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/descargar/>

Cabeza Monterrosa, A. M. (2004). Diagnóstico de las condiciones higiénicas y ambientales de los empleados recolectores de basura de la alcaldía de Mejicanos . El Salvador.: El Salvador Universidad.

- Dick, M. A. (mayo 2007.). *La Estabilidad Laboral en Bolivia y el Reglamento Interno de Trabajo* .
- Frers, C. (26 de octubre de 2009- 2014). *Basura en los ámbitos académicos*.  
Obtenido de [http://www.ecoportal.net/Temas\\_Especiales/Basura\\_-\\_Residuos/el\\_tema\\_de\\_la\\_basura\\_en\\_los\\_ambitos\\_academicos](http://www.ecoportal.net/Temas_Especiales/Basura_-_Residuos/el_tema_de_la_basura_en_los_ambitos_academicos)
- Galleo. (2006). Evolución y Tendencias Recientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en América. En Relaciones de trabajo especiales:, *El caso de las modalidades formativas*. (págs. 453-483). México: Editorial UNAM.
- Gomero, R. y. (2005). . En Revista Médica Herediana. 16(4). La medicina ocupacional en los últimos tiempos.
- Grinnel, R. (1997). Quantitative and qualitative and qualitative approaches . *Social work research & evolutan:* , Istaca.
- Hernández Sampieri, R. F. (2006). En *Metodología de la investigación*. México: Cuarta McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). En *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. México: McGraw-Hill. .
- Hernández, R., & Fernández, C. &. (2010). En *Metodología de la investigación (5ª ed)*. México: McGraw-Hill.
- Llamuca Sarabia, D. E. (24 de enero de 2016). *Univesidad Técnica de Ambato Facultad Ciencias de la Salud Carrera de Enfermería*. Obtenido de

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9475/1/tesis%20Diana%20Llamuca%20Sarabia.pdf>.

Pacheco, J. (08 de octubre de 2018). *Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo*. Obtenido de <http://monografias.com/trabajo/31/intoxicaciones>

Pedreira, L. (2009 - 2018 de octubre de 01). *Tipos de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://tiposderiesgoslaborales.blogspot.com/>

Peña Céspedes, A. (enero, 2007). *Legislación Laboral Boliviana*. Compendio.

Perredo, I. (2011). *Bitacoras/Investigacion*. Obtenido de <http://www.udlap.mx/intranetWeb/centrodeescritura/files/notascompletas/bitacoradelInvestigacion.pdf>

Ruvalcaba, O. (26 de octubre de 2009). *El manejo de la basura*. Obtenido de [http://www.ecoportat.net/Temas-Especiales/Basura-Residuos/El\\_manejo\\_de\\_la\\_basura](http://www.ecoportat.net/Temas-Especiales/Basura-Residuos/El_manejo_de_la_basura)

Tennant. (8 de ABRIL de 2007). *Responsabilidades laborales recolector de basura ciudad de Nueva York notificación de examen de trabajador sanitario*. . Obtenido de <http://Westchestergov.com>.

Zegada Saavedra, L. (mayo del 2007). *El Asesor Laboral* . 10ma Edición actualizada.