



## **Vacunación Masiva y Ámbito Laboral**

### **42° Diálogo de la Mesa Laboral**

**6 de junio de 2021**

#### **Participantes:**

Cristian Améstegui, Rodolfo Eróstegui, Mariel Bravo, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

Los Art. 37 y 46 de la CPE obligan al Estado garantizar la salud de la población y la higiene y seguridad ocupacional de los trabajadores. Asimismo, el Art. 6 del decreto ley 16998 sobre Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar del 2 de agosto de 1979, establece que todo empleador tomará las medidas de orden técnico para proteger y preservar la vida de los trabajadores. En ese contexto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión y Social (MTEyPS) y el Ministerio de Salud, han emitido la Resolución Bi-Ministerial 001/20 el 13 de marzo de 2020, por el cual instituye una serie de medidas de seguridad y promoción de la salud obligatorias para empleadores del sector público y privado a fin de prevenir y contener el Covid-19. Así, por ejemplo, se menciona la dotación de alcohol, lavado constante de manos mediante estaciones de lavado, overoles desechables, la atención médica oportuna a los trabajadores sospechosos de infección, la implementación de condiciones de trabajo especiales como el teletrabajo y el transporte obligatorio para trabajadores de entidades públicas y privadas.

Al presente, las medidas laborales de post confinamiento que se mantienen son: horario continuo, horarios escalonados de ingreso y salida, Protocolos de Bioseguridad y la vigilancia comunitaria activa determinadas por el Centro de Operaciones de Emergencia Departamental (COED) o el Comité de Operaciones de Emergencia Municipal (COEM), a fin de determinar los índices de riesgo a nivel municipal y departamental.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

La Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo (LGT) de 1939, el Decreto Reglamentario de la LGT de 1943 y el Código Procesal del Trabajo de 1979, dispone obligaciones a los empleadores y derechos a los trabajadores, solo en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar de 1979, la norma confiere obligaciones a los trabajadores y empleadores por igual. Así, por ejemplo, en el Art. 6 se detallan las obligaciones de los empleadores y el Art. 7 se especifican las obligaciones del trabajador.

La Resolución Bi-Ministerial 001/20 no ha sido consensuada con la empresa privada porque las disposiciones emitidas no toman en cuenta el tamaño, el rubro y las necesidades particulares de cada una de las entidades públicas y privadas, así, por ejemplo, una farmacia con tres o cuatro trabajadores, no puede cumplir la obligación de transporte privado para sus trabajadores y en ese contexto, cada empresa se ha tenido que ajustar a la normativa en la medida de su realidad y posibilidades técnicas y financieras.

Asimismo, el MTEyPS, a través del comunicado 019/21 del 18 de mayo de 2021, estableció una tolerancia laboral de dos horas para que los trabajadores del sector público y privado puedan dejar sus fuentes de trabajo para recibir la vacuna anticovid. Dicha disposición es de carácter obligatorio y no debe ser tomada en cuenta como un permiso a cuenta de vacación, y tampoco tendrá que estar sujeta a un descuento salarial. Sin embargo, el tiempo otorgado es insuficiente, no hay dosis garantizadas, los comunicados no son normativos porque su uso tiene como finalidad recordar, solicitar o sugerir, y, además, el empleador no puede obligar al trabajador a que se vacune, porque atenta contra el derecho de autodeterminación individual.

Por otra parte, la última actualización de la Lista Nacional de Medicamentos Esenciales (LINAME) se ha realizado el 16 de marzo de 2018 (Resolución Ministerial 104), a pesar de que, por norma, dicha lista debe ser actualizada, cada dos años. Es decir, en un contexto de pandemia, el Ministerio de Salud no ha tenido la voluntad, ni la visión de incluir la lista de medicamentos contra el Covid-19 en la LINAME que permite hacer grandes contrataciones de provisión de fármacos para las cajas de salud y otras entidades del sistema público de salud mediante dicha lista. Por tal motivo, la adquisición de medicamentos anticovid, e realiza por medio de la “caja chica”, es decir, de forma improvisada, con riesgo de no obtener oportunamente los mismos y fomentando el agio y la especulación de la industria farmacéutica privada, por esta razón, los familiares prefieren muchas veces adquirir dichos medicamentos a su costo, bajo la esperanza de ser reembolsados a futuro por las cajas de salud, lo cual no siempre ocurre o es un procedimiento tedioso.

Si el país quería ingresar en un proceso de vacunación sería como ha prometido el presidente Luis Arce de tener vacunado al 70% de la población boliviana hasta agosto del año en curso, deberían llegar más de dos millones de dosis por mes y, en las actuales condiciones, no parece ser posible.

### **III. CONCLUSIONES**

- El Covid-19 es una oportunidad para implementar la cultura tripartita, pero el gobierno no tiene vocación de diálogo social. Hay ausencia total de coordinación entre los empleadores y trabajadores para instituir las políticas de bioseguridad y la normativa laboral. De igual modo, la industria farmacéutica privada no ha sido consultada por el gobierno, a pesar que es el grupo de profesionales que ha estado en primera línea en la lucha contra la pandemia.
- La Resolución Bi–Ministerial 001/20 no diferencia las medidas a ser aplicadas según el tamaño de la empresa, rubro o tamaño, así, por ejemplo, resulta inaplicable el transporte privado para entidades con tres o cuatro trabajadores; ni siquiera las entidades públicas han podido efectivizar esta medida para los servidores públicos.
- La normativa laboral boliviana excede en cuanto a las obligaciones para el empleador, pero poco se legisla respecto a las obligaciones del trabajador.
- Hay ausencia de una mirada integral al problema del Covid que se expresa en el cúmulo de normas improvisadas. La normativa laboral es demagógica, inaplicables por entidades privadas, públicas y la mayor parte de las micro y pequeñas empresas. Además, no diferencia según la urgencia, tamaño, rubro o particularidad de cada sector.
- Si bien la principal responsabilidad de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo recae en el empleador, ello no inhibe o exime a los trabajadores de acatar las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas por ley. Además, el trabajador debe tener iniciativa y conciencia propia para no esparcir la enfermedad en sus hogares o fuentes de trabajo por actividades que comprometen su salud, como las actividades deportivas de fines de semana, por ejemplo.
- Es un atentado inadmisibles a los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, que, en tiempos de pandemia, el Ministerio de Salud no haya actualizado la LINAME, cuando por norma y hasta un mínimo sentido de responsabilidad debió haberlo hecho.
- Se requiere mejorar la calidad de los recursos humanos del MTEyPS porque se percibe que los servidores públicos acatan ciegamente las instrucciones de sus superiores y omiten la norma.
- El gobierno ha hecho muy poco para persuadir a la población de la importancia de las medidas sanitarias para enfrentar la pandemia. Hace falta políticas públicas educativas en el ámbito de la salud en general y de la pandemia en particular.