



QUÉ HACER CON EL TRABAJADOR SIN VACUNA(S) Y SIN CERTIFICADO PCR

QUÉ HACER CON EL TRABAJADOR SIN VACUNA(S) Y SIN CERTIFICADO PCR

En los pasados días a raíz de las disposiciones emitidas por el gobierno ha surgido la interrogante de si se tiene que solicitar prueba PCR o carnet de vacunación a los dependientes, como requisito de ingreso al trabajo, fruto de los Decretos Supremos 4640 y 4641.

Al respecto, debemos recordar que el Decreto Supremo 4451 ha sido recientemente modificado mediante el artículo 2 (MODIFICACIONES) del [Decreto Supremo 4640](#):

“II. Se modifica el artículo 4 del Decreto Supremo 4451, de 13 de enero de 2021, con el siguiente texto:

Artículo 4.- (MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y PREVENCIÓN). En el marco de la responsabilidad personal, familiar y comunitaria, se establecen las siguientes medidas de bioseguridad y prevención de cumplimiento obligatorio por parte de la población en general:

e) Las instituciones públicas, privadas, entidades financieras, religiosas, centros comerciales, mercados y supermercados, unidades educativas, universidades, institutos técnicos e instituciones educativas en general, lugares de entretenimiento y otras donde exista aglomeración, deberán solicitar a las personas:

1. El carnet de vacunación con esquema completo (primera y segunda dosis de la Sputnik V, o Pfizer, o Sinopharm, o AstraZeneca u otra, o una dosis de la Johnson & Johnson u otra); o

2. El carnet de vacunación de la primera dosis de cualquiera de las vacunas antes señaladas, para aquellas personas que a la publicación del presente decreto supremo no se encuentren vacunados, debiendo posteriormente según el intervalo de tiempo contar con el esquema completo de vacunación, cuando corresponda; o

3. La prueba RT-PCR negativa emitida hasta 48 horas antes de su ingreso a los establecimientos y otros señalados en el presente inciso.”

Además, el artículo 3 (INCORPORACIONES) del mencionado Decreto Supremo 4640 ha incorporado un inciso extra al artículo cuatro del Decreto Supremo 4451:

“I. Se incorpora el párrafo V en el artículo 8 del Decreto Supremo 4451 de 13 de enero de 2021 con el siguiente texto:

“V. Toda servidora o servidor público, personal de empresas públicas y personal de las empresas que cuenten con participación accionaria mayoritaria del Estado, deberá presentar al área encargada de recursos humanos de su entidad:

1. El carnet de vacunación con esquema completo (primera y segunda dosis de la Sputnik V, o Pfizer, o Sinopharm, o AstraZeneca u otra, o una dosis de la Johnson & Johnson u otra); o

2. *El carnet de vacunación de la primera dosis de cualquiera de las vacunas antes señaladas en el numeral precedente. En aquellos casos en que la servidora o servidor público, personal de empresas públicas y personal de las empresas que cuenten con participación accionaria mayoritaria del Estado, que a la publicación del presente Decreto Supremo no se encuentra vacunado, deberá posteriormente, según el intervalo de tiempo contar con el esquema completo de vacunación, cuando corresponda; o*

3. *Aquellas servidoras o servidores públicos, personal de empresas públicas y personal de las empresas que cuenten con participación accionaria mayoritaria del Estado, que decidan no vacunarse, deberán presentar los lunes de cada semana la prueba RT-PCR negativa emitida hasta 72 horas antes, cuyo costo será asumido por estos, no siendo válidas las pruebas emitidas por los subsectores público y de la Seguridad Social de corto plazo”.*

Recordemos que el contenido del artículo 8 del Decreto Supremo 4451 de 13 de enero de 2021 es:

“ARTÍCULO 8.- (JORNADA LABORAL).

I. La jornada laboral del sector público y privado será en horario continuo, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a fin de evitar aglomeraciones y la propagación de la COVID-19, emitirá la normativa para el sector público y privado considerando lo siguiente:

a) Ingreso y salida escalonado;

b) Alternar al personal del sector público y privado, entre la asistencia física a su fuente de trabajo y teletrabajo uno (1) o dos (2) días por medio, atendiendo las condiciones de trabajo y el número de personas del establecimiento laboral;

c) Teletrabajo como opción permanente, siempre y cuando la naturaleza del trabajo y las actividades de la función lo permitan;

d) Teletrabajo como opción preferente, para personas en situación de vulnerabilidad, mayores de sesenta y cinco (65), mujeres embarazadas, y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones;

e) Teletrabajo por turnos, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada sector;

f) Otras medidas que se consideren pertinentes para precautelar la salud del personal de entidades públicas y privadas.

III. Las modalidades establecidas en el Parágrafo precedente, gozarán de los mismos derechos y garantías de la modalidad laboral presencial, reconocidas en la normativa laboral aplicable. Las entidades privadas reportarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, las modalidades de trabajo adoptadas, conforme reglamentación específica.

IV. Los incisos b) al e) del Parágrafo II del presente Artículo, no se aplicarán al personal de salud del Sistema Nacional de Salud, Fuerzas Armadas y Policía Boliviana”.

Nótese que la incorporación de nueva normativa está orientado a funcionarios públicos o conexos. No se hace

más relevancia al trabajador de entidad privada común y corriente.

Como algo totalmente distinto pero relevante, el artículo quinto de la reciente Resolución Administrativa 67/2021 emanada de la ASUSS (<https://www.facebook.com/.../pcb.../4427679707280359/>) refiere a la obligatoriedad de todo ente privado y público de exigir a sus dependientes vía su oficina de recursos humanos prueba de vacunación, no incurriendo en prohibición de ingreso al establecimiento laboral u otros:

“I. SE DISPONE que los asegurados, beneficiarios y usuarios de las entidades públicas y privadas afiliadas al sistema de seguridad social de corto plazo que voluntariamente no se hayan vacunado contra el Covid-19, deberán presentar un certificado negativo del examen PCR actualizado cada 15 días; el costo del certificado PCR deberá correr a cuenta del interesado en cumplimiento del instructivo MSyD/VPEyMT/DGE/PAI/IN/29/2021 emitido por el Ministerio de Salud y Deportes”.

II. Para las entidades públicas y privadas afiliadas al sistema de Seguridad Social de corto plazo, los certificados de examen PCR, deberán ser presentados a la oficina de recursos humanos de cada entidad para su correspondiente control y seguimiento”.



VACUNACIÓN EN EL EXTRANJERO

Con referencia a la vacunación en el extranjero el Ministerio de Salud dispuso inicialmente que los certificados de personas vacunadas en el exterior sean válidos previa legalización. Posteriormente (ver imagen) cambió dicha decisión determinando que la legalización no es necesaria.

CONCLUSIONES

Préstese especial atención a que el DS 4640 bien pudiera haber aclarado “dependientes” en vez de “personas” respecto al ingreso a establecimientos de individuos sin vacuna o prueba PCR. Por ello, claramente se podría entender que “persona” se está refiriendo a cliente, usuario, visitante, proveedor y otros terceros de la entidad. Tenían la oportunidad de haberlo hecho en el Decreto Supremo 4640 al incorporar el numeral V al artículo 8 del antiguo Decreto Supremo 4451 (que trataba muy específicamente temas laborales), pero –contrariamente— lo han evitado.

Es una perfecta aplicación del principio “en caso de duda pro trabajador”.

La pregunta real es esta: ¿Qué medidas se tomarán contra aquel dependiente quien no cuente con vacunación y tampoco presente prueba PCR?

La respuesta yace en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad (si contare con uno, debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo) cuya obediencia es obligatoria. En deficiencia, el artículo 55 de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional ([Decreto Ley 16998](#)) sobre multas pecuniarias o –en última instancia-- denegar el ingreso al que no traiga carnet de vacunación o prueba PCR bajo el lineamiento legal *día no trabajado-día no pagado* (Art. 52 LGT) seguido --fruto de la recurrencia-- del despido en virtud del Reglamento de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo perteneciente al Código de Salud ([Decreto Ley 18886](#)) por incumplimiento constante a lineamientos de seguridad ocupacional (“La resistencia a cumplir con los procedimientos de seguridad o negar información de seguridad e higiene en forma persistente es causal de despido”).

Hay que tener muy en cuenta la doble moral y mensaje contradictorio con la que se maneja el Ministerio de Trabajo respecto a vacunas vs. sobreprotección (en todo sentido) al dependiente incumplido o fallero, por



COMUNICADO 001/2022

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, en sujeción a las acciones determinadas por el Gobierno Central con relación a la emergencia sanitaria e incremento de contagios por la Covid-19, **COMUNICA** a la población en general lo siguiente:

1. Los Decretos Supremos Nros. 4640 y 4641 de 22 de diciembre de 2021, son de cumplimiento obligatorio en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, a partir del 1º de enero de la presente gestión.
2. La aplicación de las disposiciones contenidas en los Decretos Supremos señalados, no significa la disminución de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores dependientes, mucho menos podrá ser aplicado como causal de desvinculación.
3. En caso del personal dependiente que, por objeción de conciencia, motivos personales, desinformación, u otros causas no se hubieran vacunado, deberán cumplir con la presentación de la prueba RT-PCR, considerando el plazo de vigencia de 48 horas.
4. Se recuerda que el Comunicado 019/21 de fecha 18 de mayo de 2021, referido a las 2 horas de permiso para acceder a la vacunación gratuita, se encuentra vigente.

La Paz, 4 de enero de 2022.



ABIG YANACOA S/N TELL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,
HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

"2021 Año por la Recuperación del Derecho a la Educación"



Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf (591-2) 2406006
www.mtrabajo.gob.bo
La Paz - Bolivia

lo cual la decisión sobre la política interna sobre personas no vacunadas y sin PCR tiene que ser muy bien meditada considerando pros, contras, ventajas y desventajas.

Para ser claro sobre el tema es recomendable emitir Circular (documental o por WhatsApp/email/SMS) a todo el personal aclarando la obligación de presentación



para ingreso el carnet de vacunación o el certificado quincenal PCR, los efectos legales en omisión además de la normativa que se está empleando. Sobre ello, la Caja

Nacional de Salud ha informado que no hará pruebas PCR sin carnet de vacunación.

De todas maneras, no se puede obligar a un dependiente a vacunarse, como trata en detalle nuestro [Boletín Laboral 256](#).



Ver aquí el nuevo
[**ABC del Suscriptor**](#)



Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia