

CAASSST
COMITÉ ANDINO DE
AUTORIDADES DE
SEGURIDAD SOCIAL,
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

COMPENDIO

DE LAS ACCIONES REALIZADAS
POR LOS PAÍSES MIEMBROS EN
MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL,
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN EL CONTEXTO DE
LA PANDEMIA POR LA COVID-19.

Enero 2022



| CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
BOLIVIA	5
Introducción	5
Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19	6
Seguridad Social	6
Seguridad y Salud en el Trabajo	10
Vacunación a trabajadores	11
Desafíos	17
Seguridad Social	17
Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Conclusiones	21
COLOMBIA	24
Introducción	24
Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19	25
Seguridad Social	25
Seguridad y Salud en el Trabajo	27
Vacunación a trabajadores	29
Desafíos	30
Seguridad Social	30
Seguridad y Salud en el Trabajo	31
Conclusiones	34
ECUADOR	36
Introducción	36
Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19	37
Seguridad Social	37
Seguridad y Salud en el Trabajo	38
Vacunación a trabajadores	42
Desafíos	44
Seguridad Social	44
Seguridad y Salud en el Trabajo	46
Conclusiones	47

PERÚ	49
Introducción	49
Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19	51
Seguridad Social	51
Seguridad y Salud en el Trabajo	54
Vacunación a trabajadores	58
Desafíos	62
Seguridad Social	62
Seguridad y Salud en el Trabajo	63
Conclusiones	64



Presentación

La Comunidad Andina (CAN), integrada por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú trabaja continuamente por el mejoramiento de la calidad de vida de su población, siendo su objetivo principal el desarrollo integral, equilibrado y autónomo, mediante una integración andina. En este contexto, el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST) de la CAN, trabaja en el desarrollo de iniciativas normativas, regulatorias, de información, contractuales o de cooperación, coordinación e intercambio de experiencias en temas de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo.

La crisis generada por la pandemia de la Covid-19 obligó a varios países a nivel mundial incluido los miembros de la CAN, a adoptar una serie de medidas en el ambiente de trabajo y en la población en general para reducir el riesgo de contagio por el SARS-CoV-2, virus que causa la Covid-19 y de esta forma enfrentar los efectos de la pandemia. En este sentido, siendo una de las funciones del CAASSST, el intercambio de experiencias en temas de interés nacional, el Ecuador, en su plan de trabajo aprobado para el periodo 2021-2022 durante su Presidencia Pro-tempore del Comité, consideró pertinente el desarrollo de un compendio de las acciones realizadas por los países miembros en materia de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia por la Covid-19.

El compendio tiene por objetivo dar a conocer a los países miembros y de la región las estrategias adoptadas por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú para enfrentar los efectos de la Covid-19 precautelando la seguridad social, seguridad y salud de los trabajadores y de la población en general. Así también, el compendio recoge las experiencias adquiridas en los procesos de vacunación contra la Covid-19 en la población trabajadora y plantea los desafíos que la pandemia ha generado en cada uno de los países miembros.

Bolivia



Introducción

En el mes de marzo de 2020 llegó a Bolivia el primer caso declarado de la Covid-19, cuatro meses antes, en noviembre de 2019 sufrió un golpe de Estado que duró hasta noviembre de 2020, dicho cambio político abrupto incrementó el daño que nos ocasionó la pandemia, la inexperiencia mundial de cómo encarar el brote del virus así como la falta de una información completa, y la inexistencia de vacunas en ese entonces, en Bolivia se complicó aún más ante políticas delincuenciales y criminales, como fueron los actos de corrupción en tiempos de pandemia. Se compraron respiradores para los hospitales con un sobre precio triplicado y peor aún incompletas, por lo tanto, inservibles; barbijos diez veces más caros, y para colmo no hicieron ningún esfuerzo por abastecer de insumos médicos a los centros de salud estatales, así el régimen de facto ahondó en Bolivia la crisis de salud que vivimos en todo el planeta.

Los 10 primeros meses de la gestión 2020 hasta octubre, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tomó medidas básicas, reproduciendo los lineamientos internacionales que se desarrollaron al calor de la crisis, como el teletrabajo, trabajo a distancia, pero al implementarse sin una evaluación pertinente causaron en muchos casos argumentos para desproteger a los trabajadores y casi anular la aplicación del Derecho Laboral y la Seguridad Social, es decir, se debilitó la fuerza de esta cartera de Estado a favor de algunos malos empresarios que aprovecharon la pandemia para despedir a los trabajadores o reducir sus derechos, como el respeto a la Seguridad Social.

Instaurado el gobierno democrático, eligiendo al Lic. Luis Arce Catacora como presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, en el mes de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, una vez que se realizaron las gestiones interinstitucionales que dieron como producto la Resolución Bi-Ministerial N°. 001/2021, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Ministerio de Salud y Deportes. Esta Resolución dio 8 grupos normativos para los Protocolos de Bioseguridad adoptados para la prevención y protección de la Covid-19, divididos por cada sector.

La Resolución Ministerial N° 699/21, de La Paz, 20 de julio de 2021, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, aprobó el proceso de regularización para la presentación de protocolos específicos e instituciones

públicas o privadas que no hubieran presentado dichos protocolos en el plazo establecido.

La Resolución Ministerial N° 320/21, La Paz 31 de marzo de 2021; “**Aprobó el Reglamento de Elaboración y Presentación de Protocolos de Bioseguridad Específicos acorde a las características propias de cada empresa, tanto en establecimientos laborales de Instituciones Públicas como Privadas**”.

La Resolución Ministerial N° 186/21, La Paz 04 de marzo de 2021; “**Aprobó el Reglamento de elaboración y Presentación de Protocolos de Bioseguridad de cada Empresa, tanto de establecimientos laborales de instituciones públicas como privadas**”.

Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19

1. Seguridad Social

El Estado Plurinacional de Bolivia ha implementado medidas destinadas a enfrentar los efectos económicos que ocasionó la pandemia por la Covid-19, entre ellos la otorgación del Bono Contra el Hambre:

a) Pago del Bono Contra el Hambre

En el siguiente cuadro se muestra las características de dicho bono:

CUADRO N° 1 - BONO CONTRA EL HAMBRE

MEDIDAS	OBJETO	NORMATIVA	REFERENCIA
Bono Contra el Hambre	Mitigar el hambre de las familias generada por la falta de recursos producto de la paralización de actividades a causa del Coronavirus (Covid-19) y cubrir las necesidades emergentes producto de la pandemia.	Ley No.1330 de 18 de septiembre de 2020 y su Decreto Supremo reglamentario No. 4392 de 13 de noviembre de 2020	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1312NEC http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1331NEC

El Bono Contra el Hambre, consistió en el pago de Bs1.000.- (Un mil 00/100 bolivianos), que fue efectuado a partir del 1° de diciembre de 2020 hasta el 1° de marzo de 2021, periodo que fue ampliado hasta el 31 de mayo de la gestión anterior; este beneficio alcanzó a beneficiar a 4.035.773 personas del Estado Plurinacional de Bolivia.

b) Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Asimismo, a partir del mes de diciembre de la gestión 2020, se dio cumplimiento a la normativa establecida en cuanto al ajuste anual de las rentas y a la compensación de cotizaciones mensual, este último, componente de las pensiones de jubilación, con el objeto de mantener su poder adquisitivo:

CUADRO N°2 - MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES

MEDIDAS	OBJETO	NORMATIVA	REFERENCIA
Ajuste de Rentas del Sistema de Reparto	Mantener el poder adquisitivo de los Rentistas del Sistema de Reparto.	Decreto Supremo No. 4413 de 09 de diciembre de 2020.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1339NEC
		Decreto Supremo No. 4519 de 09 de junio de 2021.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1394NEC
Ajuste Adicional Extraordinario a la Compensación de Cotizaciones Mensual	Mantener el poder adquisitivo de jubilados del Sistema Integral de Pensiones - SIP.	Decreto Supremo No. 4411 de 10 de diciembre de 2020.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1339NEC
		Decreto Supremo No. 4518 de 09 de junio de 2021.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1394NEC

El ajuste anual, incrementó en un 3,3846% las Rentas del Sistema de Reparto para la gestión 2020 llegando a beneficiar a 94.175 rentistas (titulares y derechohabientes). De igual forma, en la gestión 2021, el ajuste llegó a 1,5% alcanzando a un total de 88.346 adultos mayores.

Asimismo, en cuanto a la compensación de cotizaciones mensual, como componente de las pensiones de jubilación, fue ajustada en los mismos porcentajes aplicados a las Rentas del Sistema de Reparto, para las gestiones 2020 y 2021, beneficiando a 125.788 y a 128.320 pensionados (titulares y derechohabientes) respectivamente.

c) Devolución de aportes realizados a las administradoras de fondos de pensiones

La devolución de los aportes de las cuentas personales previsionales del Sistema Integral de Pensiones de las y los asegurados, para cubrir sus necesidades emergentes de la pandemia Covid-19, con la normativa que se señala:

CUADRO N°3 – DEVOLUCIÓN PARCIAL O TOTAL DE APORTES DE LAS AFP

MEDIDAS	OBJETO	NORMATIVA	REFERENCIA
Devolución parcial o total de aportes de las Administradoras de Fondos de Pensiones	Establece de manera excepcional y por única vez, la devolución de aportes del Sistema Integral de Pensiones de las y los asegurados, para cubrir sus necesidades emergentes de la pandemia Covid-19.	Ley No. 1392 de 08 de septiembre de 2021 y su Decreto Supremo reglamentario No.4582 de 15 de septiembre de 2021.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1425NEC http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1428NEC

La devolución parcial o total de aportes a las AFP se inició el 6 de octubre de 2021 y finalizó el 3 de enero de 2022. Los potenciales beneficiarios que estaban habilitados para solicitar esta medida eran 1,2 millones de asegurados y de ese total el 25,68% solicitó la devolución de sus aportes.

Así mismo, es importante mencionar que la normativa permite que los asegurados que solicitaron una devolución parcial o total de aportes, puedan reponer los mismos más los rendimientos que éstos hubieran generado, previo a la presentación de la solicitud para el acceso a una prestación o beneficio del Sistema Integral de Pensiones.

d) Medidas para precautelar la salud de rentistas y jubilados

Entre las medidas implementadas para precautelar la salud de los rentistas y jubilados de la Seguridad Social de Largo Plazo, se ha emitido la siguiente normativa:

CUADRO N°4 – MEDIDAS PARA PRECAUTELAR LA SALUD DE RENTISTAS Y JUBILADOS

MEDIDAS	NORMATIVA	REFERENCIA
Implementación de medios electrónicos para el inicio, seguimiento y conclusión de trámites en el Sistema Integral de Pensiones.	Decreto Supremo No. 4278 de 30 de junio de 2020.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1286NEC
Pago de prestaciones y beneficios en abono en cuenta para las personas que opten por esa modalidad.	Decreto Supremo No. 4278 de 30 de junio de 2020.	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1286NEC
Se autorizó que un familiar cobre la renta universal de vejez y/o pensión de jubilación o renta mediante carta en las entidades financieras.	Decreto Supremo No. 4451 de 13 de enero de 2021. (*)	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1465NEC

Vigencia de las vivencias tramitadas para el pago de pensiones y rentas.	Decreto Supremo No. 4451 de 13 de enero de 2021. (*)	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1465NEC
Se dispone controles de vivencia para rentistas y jubilados por medios electrónicos o digitales.	Decreto Supremo No. 4451 de 13 de enero de 2021. (*)	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1465NEC

(*) La vigencia de las medidas señaladas fueron ampliadas hasta junio de 2022 mediante la emisión del Decreto Supremo N° 4640 de 22 de diciembre de 2021.

Finalmente, es necesario hacer referencia a las medidas dispuestas que flexibilizaron los **trámites de prestaciones en el Sistema Integral de Pensiones, pago de contribuciones por parte de empleadores y aportes de asegurados independientes** durante la gestión 2020, período en el que estuvo vigente la Declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional y cuarentena por la Covid-19, en el Estado Plurinacional de Bolivia.

CUADRO N°5 - MEDIDAS QUE ESTUVIERON VIGENTES DURANTE LA CUARENTENA

MEDIDAS	NORMATIVA	REFERENCIA
Las contribuciones de los empleadores correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de la gestión 2020 podían ser cancelados hasta el 31 de agosto de 2020; y del periodo correspondientes a mayo 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020.	Decreto Supremo N° 4245 de 28 de mayo de 2020. (*)	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1284NEC
Los aportes de los asegurados independientes que fueron afectados por la cuarentena total podían ser cancelados hasta el quinto día hábil administrativo, a partir del levantamiento de la cuarentena total.		
Se dispuso el pago de pensiones con retroactividad a meses anteriores a la solicitud, previo cumplimiento de requisitos, para aquellos asegurados que debido a la cuarentena no pudieron realizar el trámite con anterioridad.	Decreto Supremo N° 4278 de 30 de junio de 2020	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1286NEC
Se dispuso ampliar el plazo hasta el 31 de diciembre de 2020 en la exigibilidad de prestaciones, caducidad de cobro de pensiones y prescripción de solicitudes de trámite de Masa Hereditaria, en caso de que venciera entre los meses de marzo y agosto 2020; Se amplió el plazo para el cobro de gastos funerarios, hasta septiembre de la gestión 2020, en caso de que hubieran vencido entre los meses de marzo y agosto 2020.	Decreto Supremo N° 4278 de 30 de junio de 2020	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1286NEC

Ampliación de la validez de los certificados de estudios de los derechohabientes para no perder el derecho a la pensión, pago, retiros mínimos o retiro final;	Decreto Supremo N° 4278 de 30 de junio de 2020. (**)	http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1286NEC
--	--	---

(*) Estas medidas se encontraron vigentes hasta octubre de 2020 para empleadores y hasta julio 2020 para asegurados independientes conforme lo dispuesto en el Decreto Supremo N°4276 de 26 de junio de 2020.

(**) Las medidas se encontraron vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Se promulgaron Decretos Supremos para la emergencia Nacional de Lucha contra la Covid-19 D.S. 41. 79¹.

La seguridad social en Bolivia ha contribuido en la atención a los pacientes asegurados a los entes gestores en las áreas de Internación, Unidades de Terapia Intensiva, Unidades de Cuidados Intermedios tanto para adultos y para niños.

En Bolivia se cuenta con la Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social “ASUSS” en coordinación con el viceministerio de Seguros de Salud y Gestión del Seguro Universal de Salud “SUS” ha desarrollado protocolos de atención entre los que podemos mencionar son los siguientes:

- Guía práctica de atención a la paciente con Covid-19 en el servicio materno infantil (mujer embarazada y recién nacido) en los establecimientos de salud de la Seguridad Social de Corto Plazo (Aprobada con Resolución Administrativa ASUSS N° 046/2020).
- Guía práctica de atención al paciente con Covid-19 en el servicio de emergencias de los establecimientos de salud de la seguridad social de corto.
- Guía práctica de atención al paciente con Covid-19 en el bloque quirúrgico de los establecimientos en salud de la Seguridad Social de Corto Plazo.
- Guía práctica de atención al paciente con Covid-19 en el servicio de terapia intensiva de los establecimientos de salud de la seguridad social de corto plazo.
- Guía práctica de primer nivel de atención al paciente con Covid-19 en establecimientos de la salud de la Seguridad Social de Corto Plazo.
- Guía del manejo del paciente crítico por Covid-19 (1ra Versión) de julio de 2021 (aprobadas con Resolución Administrativa ASUSS N° 0032/2021).
- Guía de buenas prácticas para la seguridad del paciente en el proceso de medicación al paciente en establecimientos de salud de la Seguridad Social de Corto Plazo.
- Guía de buenas prácticas para la seguridad del paciente en la prevención de úlceras por presión en establecimientos de salud de la Seguridad

¹ <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/>

² <https://www.parlamentoandino.org/images/actualidad/informes-Covid/bolivia/principales-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-boliviano.pdf>.

³ <https://www.minsalud.gob.bo>

Social de Corto Plazo.

- Guía de buenas prácticas para la seguridad del paciente en la reducción de riesgos de daño del paciente por caídas en establecimientos de salud de la Seguridad Social de Corto Plazo.
- Guía uso adecuado de oxigenoterapia y tratamiento ambulatorio en pacientes con Covid-19.
- Guía para el uso racional de medicamentos en pacientes Covid-19 (1ra. Versión).
- Principales medidas adoptadas por el gobierno boliviano frente a la emergencia provocada por la Covid-19².
- Guía de procedimientos de bioseguridad para la consulta odontológica durante la pandemia por Covid-19 (Ministerio de Salud y Deportes)³.
- Guía de manejo de la Covid-19.
- Plan de contención, mitigación y recuperación post confinamiento 8 en respuesta a la Covid-19.
- Manejo ambulatorio: etapa I (1er. Nivel de atención).
- Manejo hospitalario: etapa II (2do. Y 3er. Nivel de atención).
- Manejo hospitalario: etapa III (3er. Nivel de atención).
- Protocolo de obtención y uso del plasma hiperinmune obtenido por plasmaféresis en pacientes con Covid-19.
- Protocolo para instalaciones deportivas en el marco de la Covid-19.
- Guía diagnóstico y tratamiento Covid-19 en unidades de terapia intensiva.
- Norma técnica de procedimientos de bioseguridad para la prevención del contagio Covid-19.
- Protocolo para el diagnóstico laboratorial en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19

Vacunación a trabajadores

El gobierno central del Estado Plurinacional de Bolivia, dio la línea en la protección a la salud viabilizando la llegada de vacunas para todo el territorio nacional tomando en cuenta que existía una escases de vacunas a nivel mundial, y logrando la llegada de las vacunas al territorio nacional, se realizó coordinaciones con el Ministerio de Salud y Deportes en coordinación del viceministerio de Seguros de Salud y Gestión del Sistema Único de Salud los diferentes SEDES a nivel nacional, para la distribución a todo el territorio nacional desarrollando mesas de coordinación para activar puntos de vacunación masiva.

La Seguridad Social en Bolivia se ha organizado para coadyuvar en el plan nacional de vacunación a la población asegurada y no asegurada a fin de aumentar la cobertura de vacunación como principal estrategia contra la

pandemia que aqueja a nivel mundial a la población sin distinguir raza, sexo, edad.

Entes Gestores, Instituciones Escuela Militar de Ingeniera EMI, Academia Nacional de Policías ANAPOL, Universidad Privada Franz Tamayo UNIFRANZ, Universidad de Aquino Bolivia UDABOL, la iglesia metodista, sindicatos de transporte público, instituciones estatales públicas y privadas, institutos tecnológicos de La Paz así como El Alto, de acuerdo al alcance de cada uno a nivel nacional de todas sus dependencias.

Los puntos de vacunación a nivel nacional fueron supervisados por el personal de salud a cargo del Ministerio de Salud y Deportes, conjuntamente con el viceministerio de Seguros de Salud, apoyados por el personal que cuenta con ítem y contrato así como personal voluntario.

Para la habilitación de los puntos de vacunación, se tomó en cuenta todos los protocolos de seguridad desarrollando puntos que sean seguros para la población correspondientes que asisten a los puntos de vacunación masiva.

Se tomaron en cuenta las necesidades que así lo exigían los diferentes espacios habilitados recordando los protocolos de bioseguridad para así poder frenar el incremento de casos positivos en el territorio nacional con el apoyo del gobierno central.

Presentamos la organización de la vacunación fortalecidos con la contratación de nuevo personal para esta misión.

Vacunación entre gestores

ENTE GESTOR	REGIONALES	BRIGADAS	ESTABLECIMIENTO DE VACUNACIÓN
SINEC	Santa Cruz	Lic. Enfermería, 1 estadístico, 3 auxiliares de enfermería, 1 médico, 1 trabajadora social.	
CAJA DE SALUD CORDES	Santa Cruz Regional	Brigada	
	La Paz Regional		
	Cochabamba Regional		
	Trinidad		
	Tarija		
	Santa Cruz		Policonsultorio
	La Paz		Clinical
	Cochabamba		Policonsultorio
CAJA DE SALUD DE LA BANCA PRIVADA	Tarija		Policonsultorio

	Sucre		Policonsultorio
	Oruro		Policonsultorio
	Potosi		Policonsultorio
	Trinidad		Policonsultorio
	Cobija		Centros Vacunatorios Sedes
	La Paz		Hospital Materno Infantil, Cimfa Villa Tunari Villa Adela, El Alto, 18 De Mayo, 9 De Abril Central, Villa Fatima, Miraflores, Manco Kapac, Viacha
	Santa Cruz		Materno Infantil Hospital Obrero Villa 1ro De Mayo Paise Irala Policlínico Vagia Km 6 - Montero - Valle Grande - Camiri
	Cochabamba		Cimfa Mav, Villa Galindo, Sur, Cis Punata Cis Kami, Cis Aiquile, Hospital Obrero
	Sucre		Hospital Jaime Mendoza Cimfa 25 de Mayo
	Tarija		15 de Abril, Hospital Obrero, Virgen De Lourdes
	Potosi		Cimfa 10 De Noviembre, Hospital Tupiza, Hospital Atocha, Hospital Uyuni, Hospital Uncia
	Oruro	Médico, enfermera, registrador, auxiliar de enfermería	Challapata, Huanuni, Materno Infantil, Policonsultorio 10 De Febrero
	Beni		Cimfa Trinidad, Guayaramerin, Riberalta
	Pando		H. Obrero, Cimfa Cobija
BANCA ESTATAL	La Paz		Clinica Modelo (La Paz), Empresas Afiliada Titulares
SEGURO CAMINOS Y R.A.	La Paz	2 Licenciadas (El Alto), 1 licenciada, 1 auxiliar, 1 licenciada	El Alto - La Paz Sala Observación Y Registro
	Santa Cruz	2 Licenciadas de enfermería, 1 trabajador social, 1 registrador, 2 médicos	
	Cochabamba	2 Enfermeras, 1 trabajador social, 1 registrador	Sala Observación
	Oruro	3 Enfermeras, 1 trabajador Social, 1 registrador	

	Sucre	2 Licenciadas 1 registro	Policonsultorio
	Potosi	1 Enfermera, 1 trabajador social, 1 registrador, 1 auxiliar	Policonsultorio
	Pando	1 Médico, 1 Lic. enfermería, 1 registrador	1 Consultorio
	Trinidad	2 Licencias, 1 registrador	Policonsultorio
	Riberalta	1 Enfermera, 1 trabajador social, 1 registrador, 1 auxiliar	Policonsultorio
	Tupiza		Pai
	Uyuni	1 Médico, 1 registrador	Policonsultorio
	Tarija	2 Licenciadas, 2 auxiliares	Policonsultorio
	La Paz	Brigada	
	Santa Cruz		
	Cochabamba	Brigada	
	Oruro	Brigada	Clinica Universitaria
	Potosi		
	Sucre		
	Tarija		
	Beni	Brigada	Seguro Universitario
	Pando		
CAJA PETROLERA DE SALUD	La Paz		Policonsultorio Central, Arce, El Alto Hpo
	Cochabamba		Policonsultorio Central, Policonsultorio Norte
	Santa Cruz		Policonsultorio Norte, Sur, Hospital Guaracachi, Hospital Central
	Oruro		Hospital Oruro, Policonsultorio
	Camiri		Hospital Camiri
	Tarija		Policonsultorio
	Sucre		Hospital Sucre
	Trinidad	Brigadas 2	Hospital Trinidad
	Yacuiba		Hospital Yacuiba
	Villamontes	Brigada 1	Hospital Villamontes
	Potosi		Policonsultorio
	Bermejo	Sedes Vacuna	Policonsultorio
	Guayarmerin	Coordinacion Red Salud	Policonsultorio
	Cobija	Coordinacion Red Salud	Policonsultorio
	Riberalta		Policonsultorio

COSSMIL	La Paz	9 Enfermeras, 3 educadores, 3 médicos seguimiento Esavi 3	Hospital Militar Central
	Cochabamba	4 Enfermeras, 2 médicos seguimiento Esavi, 2 supervisores	Hospital Militar
	Santa Cruz	3 Enfermeras, 1 médico seguimiento Esavi, 1 Trabajador Social	Hospital Militar
	Sucre	2 Enfermeras, 1 médico	Hospital Militar
	Trinidad		Hospital Militar
	Oruro	2 Enfermeras, 2 médicos	Policonsultorio
	Guayaramerin	1 Enfermera, 1 estadístico, 1 médico	Centro De Salud Guayaramerin
	Chapare	2 Enfermeras, 1 médico	Hospital San Martin De Porres
	Tarija	2 Enfermeras, 1 médico	Instalaciones Sedes
	Villamontes	Médico, enfermera, registrador	Centro De Salud Virgen De Fatima
	Ar Camiri		Centro Salud Virgen de Fatima
	Robore	Médico, enfermera	Hospital German Vaca Diez
	Yacuiba		Centro de Salud San Pedro
	Rurrenabaque	Médico, enfermera	Centro de Salud Sedes
	Ar Puerto Suarez	2 Enfermeras, 1 médico	Hospital San Juan de Dios
	Potosi	2 Enfermeras, 1 médico	Clinica del Seguro Universitario
	Uyuni	Enfermera, 2 médicos, odontólogo	Red de Salud Uyuni
	Ar San Andita		Red de Salud Yacuiba
	Bermejo		Centro de Salud San José
	Riberalta	Médico, enfermera	Centro de Salud Riberalta
Tupiza	Médico, enfermera	Centro de Salud Tupiza	
Cobija		Centro de Salud Sedes	

Así mismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Políticas de Previsión Social, acudió al llamado del Ministerio de Salud y Deportes que realizó el Programa Ampliado de Inmunización (PAI) el 4 de diciembre de 2021, donde se reunieron gran parte de las carteras de Estado; durante esta reunión se nos informó respecto a la cuarta Ola por la Covid-19, por lo cual se pidió una coordinación interinstitucional para llegar a cubrir el 95% de vacunación rebaño o masiva, y de esta forma estar prevenidos de que la Covid-19 inunde las camas de Terapia Intensiva del sistema público de salud y de los entes Gestores de Salud, de esta forma se realizaron puntos masivos de vacunación en una estrategia de cubrir las empresas con mayor cantidad de trabajadores y catalogándolas como espacios seguros para los

trabajadores y para los consumidores de sus servicios o de sus productos, así mismo se realizaron puntos de vacunación en las instituciones públicas comenzando por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Esta estrategia se utilizó para acercar a los servidores públicos de las instituciones públicas las brigadas de vacunación que en muchos casos funcionaban en el mismo horario de trabajo que los servidores públicos por lo cual no podían acceder a su Ente Gestor de Salud para vacunarse, en cambio realizando esta estrategia de llevar las brigadas de vacunación a su fuente de trabajo ellos incluso lograron vacunar a los miembros de su familia y familia extendida tíos, sobrinos, primos, llegando de esta forma a vacunar a personas no afiliadas a la Seguridad Social.



Fuente: Caja Nacional de Salud

Para esta estrategia se coordinó con el Programa Ampliado de Inmunización (PAI), el PAI es financiado con el 5% de aporte de todos los entes Gestores de Salud, así lo señala la Ley N° 2042, de 21 de diciembre de 1999 en su: “Artículo 27°. Se establece que, del total de recursos por concepto de aportes para salud, de las entidades de Seguridad Social Públicas, el 5% se debe destinar al Ministerio de Salud y Previsión Social para financiar

Programas Nacionales de Prevención de Enfermedades. Se autoriza a las entidades de Seguridad Social a licitar la recaudación de los aportes destinados a la salud.” el Servicio Departamental de Salud de La Paz (SEDES La Paz) a través del PAI Departamental, la operativización y ejecución se realizó con tres Entes Gestores de Salud; Caja Nacional de Salud; Caja de Salud de Caminos y Ramas Anexas; Caja de Salud de la Banca Estatal.

Estos tres Entes Gestores de Salud, muy comprometidos con la salud de la población brindaron recursos humanos para llegar a realizar jornadas de vacunación a afiliados y no afiliados: ENTEL S.A. (Empresa Estratégica de Telecomunicaciones en Bolivia) con jornadas incluso de más de 14 horas de vacunación continua y un aproximado de 300 personas inoculadas entre la primera, segunda o tercera vacuna.

En la segunda jornada de vacunación realizada tras veintiún días de diferencia se realizaron dos jornadas de vacunación en ENTEL S.A., en la cual se vacunaron con segundas y terceras dosis de la vacuna



Fuente: Caja de Salud de Caminos y R.A. y MTEPS

Respecto a la llegada de la vacuna Moderna a Bolivia se realizó un punto de vacunación en la entidad descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero. En esta oportunidad se coordinó con la Caja de Salud de la Banca Estatal.

Desafíos

1. Seguridad Social

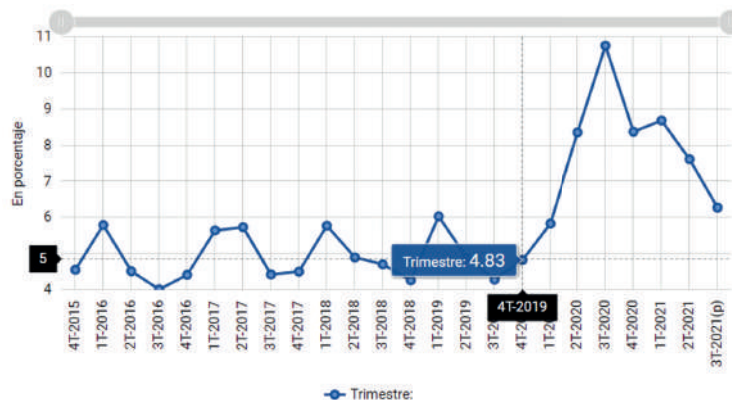
Desafíos para enfrentar la situación actual de la pandemia

Uno de los principales desafíos para enfrentar la pandemia fue y son las Fake News que han inundado las redes sociales, y medios de comunicación tradicionales ocasionando desconfianza en las medidas oficiales que el gobierno a través de las distintas carteras de Estado ha implementado respecto a la contingencia de la Covid-19; sembrando dudas en la población respecto a las vacunas, Test PCR, hisopados e incluso sobre la existencia de la Covid-19.

Otro factor que se ha identificado como desafío para enfrentar la situación de la pandemia es el estado económico en el cual dejaron el gobierno de Facto de Añez, quién durante el golpe de Estado en Bolivia del 2019, por más de 11 meses utilizó los recursos económicos de Bolivia, únicamente para beneficio de aquellos, que asaltaron el gobierno democráticamente electo del presidente Evo Morales Ayma en octubre de 2019, asumiendo medidas de contingencia

como cuarentena rígida como una política asfixiante de la economía interna del país, medida que duro tres meses y logro aniquilar una economía interna antes en crecimiento, las empresas cerraron al no poder generar ingresos por estar prohibido la circulación, dejando a miles de trabajadores en las calles y el Ministerio de Trabajo no realizó ninguna normativa que permita proteger a los trabajadores que fueron despedidos más al contrario se benefició a los empresarios liberándoles de pagos de beneficios sociales, así mismo las instituciones públicas sufrieron el despido de gran parte de sus servidores públicos.

Bolivia Urbana: Tasa de desocupación. 2015 - 2021

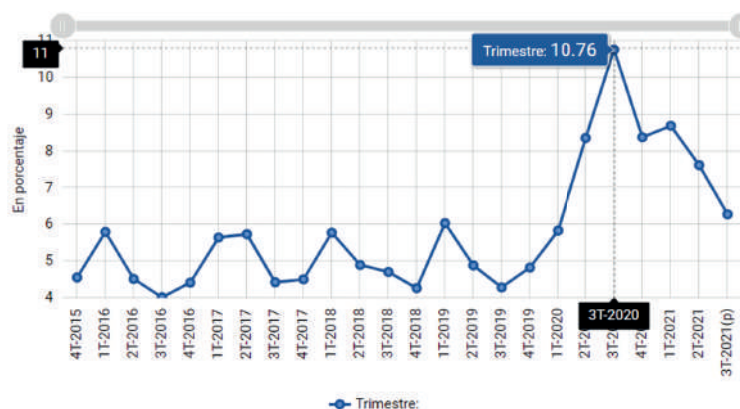


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el gráfico podemos ver que al momento del golpe de estado durante el cuarto trimestre de la gestión 2019 la tasa de desempleo era del 4,83%.

Y este porcentaje fue creciendo alcanzando su pico más alto durante el tercer trimestre del 2020, durante el cual el gobierno de facto implementó la cuarentena rígida, como se puede ver en el siguiente gráfico:

Bolivia Urbana: Tasa de desocupación. 2015 - 2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El porcentaje que alcanzó como pico más alto de la tasa de desempleo fue de 10,76%, gracias a la implementación de la cuarentena rígida desde el 21 de marzo de 2020 hasta junio de 2020, en la cual se flexibilizaron las medidas de libre circulación de acuerdo a la terminación del número de la cedula de identidad.

Si una persona se encontraba circulando fuera de los horarios y días establecidos de circulación debían pagar multas y eran arrestados por ocho horas, si se transitaba en vehículo las sumas por comiso de los vehículos eran exorbitantes.

El robo en nombre de la pandemia, en los casos de adquisición de insumos y equipos de bioseguridad, equipamiento médico obsoleto con sobreprecio, generaron los desfalcos al Ministerio de Salud e imposibilitaron que durante la gestión del retorno de la democracia en octubre de 2020 se realicen gestiones inmediatas de atención a la pandemia.

Esto fue terrorismo de Estado impuesto por un gobierno de facto que no realizó ninguna medida eficaz o eficiente respecto a la pandemia de la Covid-19, a finales del 2020 tras una nueva elección con el retorno de la democracia Luis Arce Catacora retoma un país que fue saqueado económicamente, aterrorizado psicológicamente por los reportes diarios de muertes por Covid-19 y las carteras de Estado se encuentran con la misma situación en cada uno de los sectores, se empieza a trabajar con austeridad los pocos recursos económicos que no fueron asaltados para enfocarse en atender la pandemia por Covid-19, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se genera la Resolución Bi Ministerial con el Ministerio de Salud y Deportes estableciendo los primeros lineamientos de protección contra la Covid-19.

Actualmente representa un desafío la implementación de medidas de protección y contención que no revivan los traumas en la población sufridos durante el nefasto gobierno de facto de Añez, actualmente que se está superando muy rápido las gestiones administrativas como país para adquirir insumos de bioseguridad, PTT, vacunas, test, reactivos y otros, para que no exista escases de ningún insumo de salud contra la Covid-19. El desafío es competir con otros gobiernos que económicamente no sufrieron un saqueo y cuentan con el capital económico necesario para adquirir grandes cantidades de insumos a mayores costos.

Sin duda el desafío más importante en cuanto a Seguridad Social de Largo Plazo se refiere, es lograr que más trabajadores que desempeñan una actividad independiente se incorporen al Sistema Integral de Pensiones.

Ciertamente, la pandemia de la Covid-19 nos ha mostrado la magnitud de la vulnerabilidad de las personas que no tienen la cobertura del sistema de pensiones; es en este sentido que se resalta la importancia de la Ley No. 065 de Pensiones de 10 de diciembre de 2010 que establece la administración del Sistema Integral de Pensiones actualmente vigente en Bolivia, que permite que los trabajadores independientes puedan incorporarse de manera voluntaria.

En este marco normativo, el mencionado Sistema Integral de Pensiones dispone al cumplimiento de requisitos, la otorgación de prestaciones y beneficios (pensión de vejez, pensión solidaria de vejez, pensión por invalidez o pensión por muerte para sus derechohabientes, entre otros) sin hacer distinción alguna entre los trabajadores que realizaron sus aportaciones en calidad de asegurado dependiente o independiente.

Desafíos para enfrentar la situación post pandemia Covid-19

Actualmente la situación de pandemia por la Covid-19 no ha culminado, y con la mutación del virus no se podría estimar cuando podamos superar esta pandemia, debemos aprender a vivir con el virus hasta poder alcanzar por lo menos un 95% de la población inmunizada con las vacunas anti Covid-19.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde el inicio de la pandemia, como respuesta al distanciamiento social se han promovido la implementación de nuevas modalidades de trabajo como lo son el teletrabajo y el trabajo escalonado; así también se pudo evidenciar la aplicación de cámaras de seguridad, puntos de desinfección; se controló la aplicación y la planificación de planes de contingencia y protocolos de bioseguridad en los Entes Gestores de la Seguridad Social de Corto Plazo, mismos que fueron actualizados continuamente sujetos a los índices y características presentadas en cada etapa de la pandemia; así también se promovió la aplicación de protocolos de bioseguridad en instituciones tanto públicas como privadas.

Sin embargo, estas medidas no son completamente seguras, y no fueron debidamente aplicadas o no es plenamente acatable en toda fuente laboral.

En este entendido, algunos de los desafíos que se presentan, parten desde las gestiones de seguridad aplicadas en cada empresa, desde la aplicación de estrictos protocolos de bioseguridad dentro del trabajo, incluyendo medidas de trabajo, medidas higiénicas y de sanitización, uso adecuado de equipos de protección adecuados y suficientes, reorganización de lugares de trabajo,

entre otros; mismos que deben realizarse en coordinación entre las empresas y sus Seguros de Salud, así como el Ministerio de Trabajo. Esta actividad debe ir acompañado de inspecciones en los centros laborales como el instrumento fundamental del cumplimiento del protocolo implementado.

De esta manera se frenaría la línea de contagio y se podría tomar medidas oportunas y rápidas para el aislamiento de casos positivos en Covid-19, evitando así puntos de contagio masivo dentro de las fuentes laborales.

De igual manera la realización de inspecciones a los establecimientos de salud de la Seguridad Social de Corto Plazo es fundamental, para garantizar el cumplimiento pleno de los protocolos y planes de contingencia.

Otro desafío primordial para la Seguridad Social es que no existe un rediseño de la normativa de la Seguridad Social, limitando modificaciones expansiones por la normativa vigente. Mismo que ocasiona la no expansión de la Seguridad Social para el registro y recolección de contribuciones de los trabajadores dentro de otras modalidades laborales sin importar la naturaleza de su vinculación.

Mediante la Dirección General de Políticas de Previsión Social se proyectarán la normativa necesaria para que los Entes Gestores de Salud mejoren cada vez sus servicios y atención con calidad y calidez para que sus afiliados no sufran el congestionamiento de sus servicios en salud o administrativos.

Proyectar normativa que permita a los afiliados a nivel nacional a acceder a los protocolos de los procedimientos internos de esas instituciones y de esta forma no se pierdan recursos económicos buscando atención por medios privados.

Conclusiones

- La pandemia por Covid-19, sorprendió a todo el mundo y con ello a sus sistemas de salud, que sobrepasaron y rebasaron sus servicios ante un virus que va mutando gracias a la población no vacunada según sus patologías, resistencias, alimentación incluso diferenciándose por los espacios geográfico, en Bolivia actualmente sin haber concluido la tercera ola de la pandemia se está ingresando inexorablemente a la cuarta ola, y si bien su tiempo de vida no es tan largo como la Covid-19 que llegó a Bolivia en el año 2020, su transmisión es más veloz, sus síntomas más leves para evitar una detección temprana. Gracias a la política agresiva del gobierno, que ha emitido el D.S. 4640 y 4641 la población en su gran mayoría, casi en su totalidad ha incrementado su aceptación para

vacunarse, campaña que se va incrementado día a día, entendiendo que la población ha tomado conciencia de que la Covid-19 tiene que ser combatido con los métodos científicos que se han desarrollado, por lo que prefieren en su mayoría estar preparados y evitar así caer en complicaciones que deriven en su muerte o en secuelas que deterioren su calidad de vida.

- Las medidas implementadas por el Estado Plurinacional de Bolivia, en materia de Seguridad Social de Largo Plazo tuvieron un efecto positivo en la economía de nuestro país, permitiendo contrarrestar los efectos negativos (pobreza y desempleo), que dejó la pandemia Covid-19 en la población boliviana.
- El Estado boliviano para reducir la pobreza realizó un esfuerzo extraordinario en la distribución de recursos adicionales para mejorar el poder adquisitivo de los jubilados y la reactivación económica, preservando la estabilidad financiera del país. Así mismo, las determinaciones asumidas en cuanto a la flexibilización en el pago de contribuciones se han constituido en las medidas de protección tanto para asegurados y empleadores que debían cumplir con sus obligaciones en un determinado plazo. De igual forma, las medidas dispuestas permitieron que los asegurados independientes, puedan continuar con el pago de sus aportes para que ante cualquier eventualidad por accidente o enfermedad cuenten con la cobertura de riesgos y continúen aportando para su jubilación.
- Finalmente, el Gobierno Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia, se encuentra comprometido en continuar trabajando con medidas que resguarden la salud de los jubilados y rentistas y para que más personas se incorporen al Sistema Integral de Pensiones y puedan ser beneficiadas de las bondades de la Ley No. 065, de Pensiones de 10 de diciembre de 2010.
- Concientización a la población en general sobre la importancia de la vacunación.
- Aplicación de medidas de bioseguridad en la comunidad, familia, trabajo.
- Aplicación de nuevas formas de aprendizaje a través las NTICs en población escolar, universitaria y posgrados.
- Aplicación de teletrabajo en diferentes instituciones públicas y privadas.
- Fortalecimiento de la salud con implantación de nuevas unidades de

terapia intensiva en el sector de la salud pública y de la Seguridad Social a nivel nacional.

- Aplicación de pruebas antígeno nasal de fácil acceso, gratuitas para la población en general.
- Tratamientos oportunos para cortar la cadena de contagio en la comunidad y el núcleo familiar
- Promover empresas libres de la Covid-19 con el rastillaje toma de muestras antígeno nasal periódico, supervisión de aplicación de medidas de bioseguridad, vacunación al 100% del personal.

Fuentes de consulta

- <https://cns.gob.bo/Publicaciones/Noticias/2420>
- <https://www.facebook.com/106216267713366/posts/446434743691515/?sfnsn=mo>
- https://www.cbes.org.bo/Comunicacion/nota_prensa_01_2022.pdf
- <https://www.ine.gob.bo/index.php/desocupacion/#>
- <https://www.ine.gob.bo/index.php/desocupacion/#>
- <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Colombia



Introducción

En el marco del Estado de Emergencia de salud pública se hizo necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial.

La incertidumbre frente al futuro, el temor, preocupación, la ansiedad por el contagio de la enfermedad y el aislamiento social pueden producir un impacto psicológico en la población trabajadora, generando un alto nivel de estrés, lo cual puede llevar a efectos como depresión, consumo nocivo de alcohol, uso de drogas, reacciones emocionales negativas, violencia intrafamiliar, entre otras.

El Ministerio del Trabajo antes de la declaratoria de emergencia actuó de manera preventiva emitiendo:

La Circular número 17 del 24 de febrero de 2020: La circular establece lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la respuesta y atención de casos de Covid-19

Se establecieron medidas preventivas para evitar la propagación de la Covid-19, orientando a las empresas a adoptar el teletrabajo, implementar horarios flexibles, disminución de reuniones y evitar las áreas o lugares con aglomeraciones en los que se pueda interactuar con personas enfermas, también se establece una ruta de información en caso de presentar síntomas de enfermedades respiratorias, así como la intervención de las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las medidas preventivas y de contención de la Covid-19.

Se expidió **Circulares 21, y 33 de 2020**, la cuales presentan los lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 Constitucional, **“es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”**

La emergencia sanitaria nos llevó a realizar las actividades laborales desde casa; la figura trae múltiples retos tanto a trabajadores como a empleadores. Con el fin de regular la figura de “Trabajo en Casa”, el Ministerio del Trabajo expide la **Circular 41 del 2 de junio de 2020**, en la cual imparte lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales.

Los lineamientos precisados en la circular establecieron cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

Así mismo se emitieron actos administrativos que dieron la obligación a las Administradoras de Riesgos Laborales de todo orden, y teniendo en cuenta el número de trabajadores afiliados con riesgo de exposición directa a Covid-19 y la estrategia de entrega de los elementos de protección personal, priorizar las acciones de intervención aplicadas por: departamentos, distritos o municipios, centros de atención en salud, de acuerdo con las necesidades que se presenten, hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19

1. Seguridad Social

En el marco del Estado de Emergencia de salud pública el Ministerio del Trabajo implementó acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud de los trabajadores de diferentes sectores económicos.

a. La Circular 17 de 2020, fija lineamientos mínimos para la promoción y prevención para la atención de casos de enfermedad Covid-19, por parte de los empleadores, contratantes, trabajadores dependientes y contratistas y la Administradora de riesgos laborales, ante la eventual introducción en Colombia de casos de Covid-19, determinando 19 acciones entre las cuales tenemos ruta de notificación que incluya datos de contacto de la Secretaría Distrital, Departamental o Municipal, suministro de los elementos de protección personal que cumplan con las características definidas por las autoridades sanitarias ante una eventual introducción de casos de Covid-19.

b. La Circular 18 de 2020, estableció actividades para minimizar los

efectos negativos en la salud de los organismos y entidades del sector público y privado, promover en los servidores públicos, trabajadores y contratistas el adecuado y permanente lavado de manos y la desinfección de puestos de trabajo, como una de las medidas más efectivas para evitar contagio, capacitación sobre la Covid-19 y la información inmediata ante cualquier caso sospechoso a la Secretaría de Salud o Dirección Territorial de Salud.

Se establecieron medidas preventivas para evitar la propagación de la Covid-19, orientando a las empresas a adoptar el teletrabajo, implementar horarios flexibles, disminución de reuniones y evitar las áreas o lugares con aglomeraciones en los que se pueda interactuar con personas enfermas, también se establece una ruta de información en caso de presentar síntomas de enfermedades respiratorias, así como la intervención de las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las medidas preventivas y de contención de la Covid-19.

c. La Circular 21 de 2020. Estableció medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención de la Covid-19 y la emergencia sanitaria declarada.

d. Circular 41 de 2020. A través de la cual se establecieron los lineamientos para el trabajo en casa.

Teniendo en cuenta esta situación se requiere que los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales, implementen una serie de estrategias para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el coronavirus (Covid-19).

En la actualidad las Administradoras de Riesgos Laborales se encuentran realizando asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas y desarrollando acciones educativas a través de eventos, foros y canales virtuales con el fin de promover entornos de trabajo saludables y promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, han desarrollado orientación psicológica frente a la contingencia por Covid-19 a través de campañas y espacios de capacitación y apoyo directo a los empleadores y trabajadores de diferentes sectores económicos, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés y al mejoramiento de los recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de crisis tales como la emergencia sanitaria actual.

Con la expedición de las circules 17, 18 y 21 de 2020 se fijaron los lineamientos mínimos para la promoción y prevención para la atención de casos de enfermedad Covid-19, por parte de los empleadores, contratantes, trabajadores dependientes y contratistas y la Administradora de Riesgos Laborales; en los documentos se determinaron 19 acciones entre las cuales tenemos: i) ruta de notificación que incluya datos de contacto de la Secretaría Distrital, Departamental o Municipal, suministro de los elementos de protección personal que cumplan con las características definidas por las autoridades sanitarias ante una eventual introducción de casos de la Covid-19, ii). Se establecen actividades para minimizar los efectos negativos en la salud de los organismos y entidades del sector público y privado, iii) Promover en los servidores públicos, trabajadores y contratistas el adecuado y permanente lavado de manos y la desinfección de puestos de trabajo, como una de las medidas más efectivas para evitar contagio, capacitación sobre la Covid-19, iv). Informar inmediatamente cualquier caso sospechoso a la Secretaría de Salud o Dirección Territorial de Salud. v). Se establecieron medidas preventivas para evitar la propagación de la Covid-19, vi). Orientando a las empresas a adoptar el teletrabajo, vii). Implementar horarios flexibles, disminución de reuniones y evitar las áreas o lugares con aglomeraciones en los que se pueda interactuar con personas enfermas, viii). También se establece una ruta de información en caso de presentar síntomas de enfermedades respiratorias y ix). La intervención de las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las medidas preventivas y de contención del Covid-19.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Estado de Emergencia de salud pública el Ministerio del Trabajo implementó líneas de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos.

e. Las medidas adoptadas en los Decretos 488 y 500 de 2020, para enfrentar el Coronavirus Covid-19; en lo que refieren a los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

i. La Circular 29 de 2020, fijó los lineamientos para que las Administradora de Riesgos Laborales pública o privada apoyen la

entrega de los elementos de protección personal al personal de las empresas afiliadas con riesgo de exposición directa.

ii. El artículo 4. Decreto 676 de 2020, modifica el artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, e incorpora la obligatoriedad de suministrar, a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada.

f. El artículo 1 del Decreto 676 de 2020, establece como enfermedad laboral directa la enfermedad Covid-19 “Virus identificado-Covid-19 Virus no identificado”, respecto de los trabajadores del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

g. Factor de riesgos psicosocial en postpandemia

El Ministerio del Trabajo mediante la Circular 64 de 2020; establece no aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas en concordancia a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020 de la Presidencia de la República; la circular reiteró la obligación del empleador de identificar los factores de riesgos psicosocial y establecer medidas de apoyo psicosocial a los trabajadores.

Es de resaltar que las políticas y la información regulatoria expedida por el Ministerio de Trabajo se encuentra publicada en la página oficial de la cartera de Estado en las siguientes direcciones;

- **RESOLUCIONES:**

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-alciudadano/transparencia/resoluciones>

- **CIRCULARES:**

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/circulares/2020>

- **CONCEPTOS INSTITUCIONALES:**

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/conceptos-institucionales>

Se establecieron medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de

contención de la Covid-19 y la emergencia sanitaria declarada.

El Ministerio del trabajo tramitó las Leyes 2121 de 2021 por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones y por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones y la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Vacunación a trabajadores

La Ley 2064 de 2020 declara de interés general la estrategia para la inmunización de la población colombiana contra la Covid-19 y la lucha contra cualquier pandemia; la norma establece medidas administrativas, tributarias y constituye los lineamientos técnicos y operativos para la vacunación.

El Decreto 109 de 2021, modificado por el Decreto 744 de 2021, adoptó el Plan Nacional de Vacunación contra la Covid-19, en el que señala la población que debe ser priorizada, la población que tiene alta exposición al virus y las fases del Plan Nacional de Vacunación contra la Covid-19, agendamiento y aplicación de la vacuna para reducir la mortalidad consecuencia del Covid-19.

El Plan Nacional de Vacunación contra la Covid-19 ratifica la VOLUNTARIEDAD del acceso a la vacunación con el fin de obtener inmunización, sin que la negación a la aplicación del biológico (vacuna) genere consecuencias que afecten la estabilidad laboral, o haya discriminación o algún otro tipo de recriminación o sanciones laborales.

En este contexto, la importancia de la decisión del afiliado expone la importancia del alcance al derecho a la dignidad humana y la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, donde el empleador debe velar por tener un trato igualitario, y tolerante frente a la decisión que opte un trabajador referente a la vacuna, reprochando cualquier actuación del empleador que conlleve la terminación injustificada del contrato, lo anterior, se fundamenta en lo establecido en el artículo 13, 53, 93 y 94 de la Constitución Política, artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, normatividad que brinda garantías de protección al trabajador que no opte por vacunarse.

Ahora bien, se resalta que, el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas de seguridad y salud para sus trabajadores y por tanto debe cumplir con lo señalado en los artículos 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015

y lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo que determina los estándares mínimos del SG-SST, aplicables a persona natural y persona jurídica.

Se resalta según estadísticas del Ministerio de Salud y Protección Social con corte a 22 de diciembre de 2021, se han administrado 62'637.834 dosis de vacunas, alcanzando un porcentaje de vacunación con primer y segundo esquema, así como monodosis de 64,60% de la población⁴.

Desafíos

1. Seguridad Social

Factor de riesgos psicosocial en postpandemia

En observancia de lo establecido en la circular 64 de 2020 del Ministerio del Trabajo sugiere no aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019 del Ministerio del Trabajo, hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (Covid-19) para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas en concordancia a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020 de la Presidencia de la República; lo cual no exime al empleador de realizar acciones mínimas de identificación y control de los factores de riesgo psicosocial, en tal sentido, todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales que está generando la pandemia del SARS-COV-2 (Covid-19), para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de intervención, de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se reitera que a partir del momento que el Ministerio del Trabajo publique en la página Web del Fondo de Riesgos Laborales el software de la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial la cual será de carácter gratuito, los empleadores y contratantes podrán aplicarlo de manera virtual, en cumplimiento con lo establecido en la Resolución 2404 de 2019, será potestad del empleador aplicarla de manera virtual (solo mediante este medio) o continuar aplicándola de manera presencial en todo caso siempre se deberá asegurar la confidencialidad de la información.

⁴ <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiiNTNmZTJmZWYtOWFhMy00OGE1LWFINDAtMTJmYjM0NDAA5NGY2liwidCI6ImJmYjdlMTNhLTdmYjctNDAXNi04MzBjLWQzNzE2ZThkZDhiOCJ9>

De otra parte, en caso de decidir aplicarla de manera presencial aun cuando no es de obligatoriedad según lo contemplado en el marco de la circular 64 de 2020, durante el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (Covid-19), se deben cumplir y asegurar la correcta implementación de los lineamientos de distanciamiento social y control de aforo establecidos por el gobierno nacional.

Protocolos de bioseguridad en el marco de la Resolución 777 de 2021

Las entidades públicas y privadas, deben actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando e implementando las acciones correspondientes para la prevención del riesgo biológico por la Covid-19 en el ambiente de trabajo, asegurar que se cumplan las disposiciones y recomendaciones de las autoridades de salud en relación a la prevención del contagio por la Covid-19, previstas en el protocolo de bioseguridad y cumplir las disposiciones y recomendaciones de las autoridades en relación a la prevención del contagio por la Covid-19.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrega de elementos de protección personal por empleadores inspección vigilancia y control en postpandemia

En concordancia con la legislación vigente, se ratifica que es responsabilidad del empleador el suministro de los **elementos de protección personal**; de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.24.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control “(...) NUMERAL 5 El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores (...)”.

Por motivo de la contingencia por el actual estado de emergencia sanitaria por Covid-19 declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385 de 12 de marzo de 2020, como medida de carácter temporal, excepcional, ocasional y transitorio **las Administradoras de Riesgos Laborales apoyarán entre otras actividades con el suministro de los elementos de protección personal de conformidad con los Decretos 488 y 500 de 2020.**

La Circular 29 del Ministerio del Trabajo establece:

“Las empresas cuyos trabajadores tengan riesgo de exposición directa deberán concertar con la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentran afiliados sus trabajadores, las actividades en que estas les apoyarán, específicamente frente a la entrega de elementos de protección personal, realización de chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, así como las acciones de intervención relacionadas con la contención y atención de casos por Covid-19, para lo cual deben establecer el **número de trabajadores expuestos, la entrega de elementos de protección personal** y priorizar las acciones de intervención aplicadas por departamentos, distritos o municipios, centros de atención en salud, de acuerdo con las necesidades que se presenten, hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.(subrayado fuera de texto)

Las Administradoras de Riesgos Laborales de todo orden, teniendo en cuenta el número de trabajadores afiliados con riesgo de exposición directa a la Covid-19 y la estrategia de entrega de los elementos de protección personal, deben priorizar las acciones de intervención aplicadas por: departamentos, distritos o municipios, centros de atención en salud, de acuerdo con las necesidades que se presenten, hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Mediante Decreto 676 de 2020 por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones, en el particular al suministro de los elementos de protección personal de contratistas, se decreta modificación del artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015. Se extiende la obligación al contratante del suministro de elementos de protección personal a los contratistas.

Artículo 4. Modificación del artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015. Modificar el artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 1273 de 2018, el cual quedará así: “(...) Suministrar, a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para

ejecutar la actividad contratada.”

El Ministerio del Trabajo ejerce funciones de inspección y vigilancia de las Administradoras de Riesgos Laborales puntualmente respecto a la distribución y destinación de los recursos del sistema de riesgos laborales, la competencia del Ministerio del Trabajo es el cumplimiento a cabalidad de las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

Así las cosas y en cumplimiento de los Decretos 488, 500 y 676 de 2020, y lo establecido en el artículo 84 del Decreto Ley 1295 de 1994, ejerce vigilancia en cuanto a la adecuada y oportuna aplicación de las actividades de promoción y prevención, así como las actividades de emergencia e intervención como lo son la entrega de elementos de protección personal y la práctica de pruebas de prevención y diagnóstico.

Exámenes médicos en postpandemia

En virtud de la voluntariedad del acceso a la estrategia de inmunización y en garantía de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, así como el respecto a la dignidad humana del trabajador, la negación del trabajador a la aplicación de biológico (vacuna), **los empleadores, están obligados a identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales pueden estar expuestos sus trabajadores implementado medidas preventivas mediante la jerarquización de los controles, sin que la vacunación sea la única estrategia a implementar en los centros de trabajo.**

Entendido lo anterior, el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, con el fin de garantizar la promoción y prevención de la salud de los trabajadores en el marco del estado de emergencia sanitaria por Covid-19, ordenando la realización de valoraciones médico ocupacionales (post incapacidad o reintegro laboral), para identificar las condiciones de salud de los trabajadores, las cuales pueden verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afecte a terceros, conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007.

Si una persona presenta situaciones de salud según criterio del médico tratante de la EPS a la cual se encuentra afiliado, o del médico de empresa, se reintegrará a laborar el trabajador, atendiendo los protocolos de bioseguridad, y las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007.

Conclusiones

- Con la expedición de las circules 17, 18 y 21 de 2020 se fijaron los lineamientos mínimos para la promoción y prevención para la atención de casos de enfermedad Covid-19, por parte de los empleadores, contratantes, trabajadores dependientes y contratistas y la Administradora de Riesgos Laborales.
- El Ministerio del Trabajo tramitó las Leyes 2121 de 2021 por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dicta la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Según estadísticas del Ministerio de Salud y Protección Social con corte a 22 de diciembre de 2021, se han administrado 62'637.834 dosis de vacunas, alcanzando un porcentaje de vacunación con primer y segundo esquema, así como monodosis de 64,60% de la población.
- El empleador tiene el deber de promover e impulsar la vacunación a sus trabajadores, así como implementar las medidas y protocolos de bioseguridad adoptados en la Resolución 777 de 2021 y demás normas concordantes, para la seguridad y tranquilidad de la prestación de los servicios o ejecución de las funciones de sus colaboradores.
- Por ser normas de orden público, el empleador debe acatar la finalidad de la normatividad vigente establecida por el Gobierno Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social; el Plan Nacional de Vacunación contra la Covid-19, hacer énfasis en priorizar el respeto de los derechos constitucionales que implican la prevalencia de la autonomía del paciente, conllevando a que el empleador no pueda obligar al trabajador a vacunarse, por cuanto la facultad del paciente de tener la libertad y la autonomía de tomar sus propias decisiones respecto a su salud ha sido considerada un derecho de carácter fundamental por diferentes pronunciamientos jurisprudenciales, como concreción del principio constitucional de pluralismo y de los derechos fundamentales a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la integridad personal y a la salud.
- El artículo 5º de la Resolución 777 de 2021 establece que los empleadores o contratantes públicos y privados determinarán las estrategias para el regreso a las actividades laborales o contractuales

de manera presencial de las personas que hayan recibido el esquema completo de vacunación y a las personas que en el ejercicio de su autonomía decidieron no vacunarse, independientemente de su edad o condición de comorbilidad.

- El empleador no puede coaccionar u obligar de manera directa o indirecta a sus trabajadores a vacunarse, en virtud de la voluntariedad del acceso a la estrategia de inmunización y en garantía de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, ni desmejorar las condiciones laborales, mucho menos dar por terminada su vinculación laboral , hasta tanto el Gobierno Nacional determine la reactivación 100% en los lugares de trabajo, por este motivo, el empleador debe implementar las medidas preventivas a que haya a lugar en los centros de trabajo.

Es de anotar que, en el paso de la emergencia sanitaria se establecen nuevos parámetros en materia de prevención y promoción en los sectores productivos, los cuales se encuentran en atención al público y centros de trabajo con prespecialidad.

Ecuador



Introducción

A partir de la declaración realizada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud respecto a que la Covid-19 constituye una pandemia, el gobierno ecuatoriano con fecha 12 de marzo de 2020 declaró el “Estado de Emergencia Sanitaria” por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus Covid-19 y, el 16 de marzo de 2020 declaró también el “Estado de Excepción” por calamidad pública en todo el territorio nacional, suspendiendo la jornada presencial de trabajo para todos los trabajadores y/o servidores y empleados del sector público y del sector privado.

El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N), cuya función principal es la identificación, análisis y resolución de problemas operativos relacionados con la atención y asistencia poblacional en Ecuador, emitió una serie de resoluciones durante la pandemia por la Covid-19, destacando la habilitación de un semáforo con restricciones para las provincias según la evolución de los contagios y la capacidad de atención hospitalaria, definiéndose colores según estos parámetros, rojo, amarillo o verde, así como también la emisión de protocolos de bioseguridad por sector productivo (construcción, floricultura, manufactura, entre otros). Por su parte el Ministerio de Salud Pública (MSP), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio del Trabajo (MDT) y otras instituciones que conforman las mesas técnicas de trabajo del COE-Nacional, han emitido una serie de lineamientos, protocolos y disposiciones a fin de precautelar la seguridad y salud de los trabajadores y población en general. En este contexto, se ha emitido normativa, lineamientos y guías que regulan el teletrabajo, jornadas de trabajo, prevención y protección frente al coronavirus (Covid-19) dentro de los espacios laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional por exposición laboral al SARS-CoV2, retorno progresivo y seguro a las actividades presenciales de trabajo, formatos de inspección, salud mental, medicamentos y dispositivos médicos, vigilancia de la salud durante la pandemia, manejo de cadáveres, lavado de manos, higiene de vías respiratorias, aislamiento, entre otros.

Consonante con el desarrollo de vacunas frente a la Covid-19 a nivel mundial, el 21 de enero de 2021 inició el plan de vacunación en el país, y gracias a la coordinación entre el gobierno central, gobiernos descentralizados, sector

privado e instituciones educativas se ha logrado vacunar al 78,85% de la población ecuatoriana mayor de 5 años (datos obtenidos con corte 02 de enero 2022)⁵. En este contexto, para el desarrollo de los procesos de vacunación se consideró el registro de ciudadanos en el padrón electoral y se establecieron jornadas intensivas de vacunación para trabajadores, servidores públicos, estudiantes y ciudadanía en general.

Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19

1. Seguridad Social

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) estructuró un “Plan de Contingencia Frente a la Covid-19”⁶, cuyo objetivo es prevenir y/o disminuir, en la población trabajadora, el impacto negativo en términos de morbilidad, mortalidad, desorden social e impacto económico, frente a un evento relacionado con Covid-19. El Plan contiene, además de protocolos, acciones de prevención, preparación y respuesta concertadas y coordinadas entre las instituciones rectoras en salud y el cumplimiento por parte de instituciones públicas. Con fecha 10 de marzo de 2020, el documento fue socializado para su aplicación tanto al interior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (incluyendo Unidades Médicas) a través de las Direcciones Nacionales competentes; como también a nuestros beneficiarios, a través de las redes sociales y correos electrónicos masivos.

Frente a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional respecto de las nuevas modalidades de trabajo adoptadas para enfrentar la crisis, se elaboró el “Protocolo de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Laborales para Trabajadores y Servidores Públicos que utilicen TELETRABAJO frente a la Covid-19”⁷, cuyo objetivo es la prevención de riesgos laborales que pueden surgir con la ejecución de estos nuevos ambientes de trabajo, brindado así, protección a los afiliados.

La crisis que se encuentra sufriendo el país agrava los riesgos que comúnmente se encuentran alrededor de diversas actividades laborales, es así, que en el personal que labora en el sector de la salud, se identificó como alerta, además de los riesgos inherentes a dicha actividad técnica, el riesgo psicosocial, que se manifiesta mediante el estrés o distrés en los profesionales de salud, y que se produce por la tensión fisiológica sostenida de la atención en una emergencia sanitaria, lo cual generó y sigue generando depresión y angustia

⁵ Vacunómetro 2019. Recuperado el 03 de enero de 2022, de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieMjg5ODQyZDIhMTZiYi00ZjhmLWlOMzEtYWJINzAxZDcwNWlZwidCI6IjcwNjlyMGRiLTliMjktNGU5MS1hODIiLTl1Nm1wNmQyNjlmMyJ9&pageName=ReportSection5e05>

⁶ Plan de Contingencia Frente al Covid-19. Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDXe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>

⁷ Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDXe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>

⁷ Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDXe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>

a los afectados. En este contexto, con el objetivo de seguir precautelando y siguiendo la misión institucional, el Seguro General de Riesgos del Trabajo realizó un acercamiento con la Federación de Psicólogos Clínicos del Ecuador para una propuesta piloto de intervención en la Unidades Médicas de atención por el coronavirus (Covid-19) que consiste en brindarles terapias y técnicas de autocuidado emocional en favor de los beneficiarios.

En este mismo sentido, el Seguro de Riesgos de Trabajo activó mesas de trabajo con expertos nacionales e internacionales para charlas de capacitación virtuales sobre “Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Salud”, “Análisis de Puestos de Trabajo en los Teletrabajadores” y “Protocolos de acción para los trabajadores de la Salud”. Estas mesas de trabajo se realizaron con los respectivos gremios y asociaciones de seguridad y salud en el trabajo, y se obtuvo como producto la “Guía de acción multidisciplinaria en el ámbito laboral frente a Covid-19”⁸. En dicha Guía se encuentran acciones a implementar en los trabajadores de la salud, como: acciones para riesgo psicosocial, acciones bioseguridad, acciones EPP (Equipos de Protección Personal) y acciones para trabajadores vulnerables.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

A fin de precautelar la seguridad y salud de los trabajadores y/o servidores en el contexto de la pandemia por la Covid-19, el país ha adoptado las siguientes estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a. Emisión de Normativa.
- b. Elaboración de guías, protocolos, lineamientos para la adopción de medidas de seguridad y salud para prevenir el riesgo de contagio en los centros de trabajo.
- c. Promoción del teletrabajo.
- d. Reconocimiento de la Covid-19 como accidente o enfermedad profesional.
- e. Inspección en los centros de trabajo.
- f. Capacitación, vacunación.

a. Emisión de normativa

A partir de la declaración del Estado de Emergencia Sanitaria y Estado de Excepción en el país, se ha emitido⁹:

⁸ Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDxe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>
⁹ Acuerdos Ministeriales. Recuperado el 05 de enero de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

- 12 de marzo de 2020: Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, se viabilizó y reguló la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (Covid-19).
- 29 de abril de 2020: RESOLUCIÓN Nro. MDT-2020-023 (Accidente de Trabajo/ enfermedad del coronavirus (Covid-19))
- 09 de julio de 2021: ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-214: Directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales en el sector privado.
- 09 de julio de 2021: ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-215: Directrices para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales en el sector público.

b. Elaboración de guías, protocolos, lineamientos para la adopción de medidas de seguridad y salud para prevenir el riesgo de contagio en los centros de trabajo.

Conforme las competencias establecidas en la norma vigente, instituciones del estado como Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre otras, han desarrollado en el contexto de la pandemia por la Covid-19 los siguientes documentos:

- **13 de marzo de 2020:** Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos frente al coronavirus (Covid-19) dentro de los espacios laborales¹⁰, este documento contiene las directrices que permiten prevenir el contagio por coronavirus (COVID-19) dentro de los espacios laborales y, proteger a la población laboral en los casos sospechosos, probables y confirmados de coronavirus (COVID-19), debidamente certificados por el Ministerio de Salud Pública.
- **09 de abril de 2020:** Lineamiento Interinstitucional para el reporte de aviso de accidente de trabajo por exposición laboral al SARS-CoV2, para servidores y trabajadores en el Sistema Nacional de Salud¹¹, estos lineamientos son de aplicación obligatoria para los servidores y trabajadores de establecimientos de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud.
- **28 de abril y 12 de junio de 2020:** GUÍA Y PLAN GENERAL PARA EL RETORNO PROGRESIVO A LAS ACTIVIDADES LABORALES, Versión 6.0 y Versión 6.2.
- **Mayo 2020:** Formatos de inspección específicos para verificar las condiciones laborales en la reactivación del sector de la Construcción.
- **22 de mayo de 2020:** Guía de actuación para la prevención y control de Covid-19, durante la jornada presencial de trabajo¹².

¹⁰ Recuperado el 04 de enero de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/DIRECTRICESLABORALES-CORONAVIRUS-FINAL.pdf>

¹¹ Recuperado el 04 de enero de 2022, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Lineamiento-interinstitucional-para-el-reporte-de-aviso-de-accidente-de-trabajo-por-exposici%C3%B3n-laboral-al-sars-cov2-para-servidores-y-trabajadores-en-el-sistema-nacional-de-salud-09.04.2020-PM.pdf>

¹² Recuperado el 04 de enero de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/GUIA-DE-ACTUACION-PARA-LA-PREVENCIÓN-Y-CONTROL-DE-COVID-19-DURANTE-LA-JORNADA-PRESENCIAL-DE-TRABAJO.pdf?x42051>

- **02 de junio de 2020:** Protocolo de prevención, protección y actuación para las personas que formen parte de grupos de atención prioritaria y se encuentren en condiciones de vulnerabilidad frente a la exposición laboral a la Covid-19¹³.
- **29 de junio de 2021:** GUÍA Y PLAN GENERAL PARA EL RETORNO PROGRESIVO Y SEGURO A LAS ACTIVIDADES LABORALES PRESENCIALES” Versión 7.0¹⁴.
- **Agosto 2020:** Protocolo de seguridad y salud en el trabajo para el sector público y privado, este documento emite lineamientos técnicos que contribuyan efectivamente en la prevención del contagio, vigilancia, seguimiento y control de los trabajadores y servidores en las actividades laborales, a fin de precautelar la salud de la población trabajadora de forma que se mantenga la productividad¹⁵.
- **Diciembre 2020:** Lineamientos para la emisión de certificados médicos por Covid-19, este documento busca proporcionar al personal médico lineamientos generales respecto a la emisión de certificados de salud por la COVID-19¹⁶.
- **Agosto 2021:** Lineamientos para la prevención de la Covid-19 en entornos laborales de cuidado al adulto mayor, el cual proporciona medidas de prevención frente a la Covid-19 dirigidas al personal de salud y a los trabajadores que laboran en los hospitales y centros especializados en geriatría y en los centros gerontológicos del cuidado del adulto mayor para reducir el riesgo de contagios por SARS-CoV-2 en los adultos mayores¹⁷.
- Protocolos de bioseguridad para diferentes sectores productivos como: Construcción, Turismo, automotriz, transporte, industria forestal, metalmecánica, ordenanzas municipales, entre otros¹⁸.

c. Promoción del teletrabajo

Desde que inició la pandemia por la Covid-19 y a fin de reducir el riesgo de contagio de SARS-CoV-2 en los centros de trabajo, el Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 viabilizó el teletrabajo emergente, si bien el acuerdo reguló el teletrabajo en el sector público y privado no generó la obligatoriedad de su implementación delegando su adopción a la máxima autoridad o empleador, sin embargo, para los trabajadores que pertenecían a grupos prioritarios (mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, con discapacidad, enfermedades catastróficas, entre otros) fue obligatoria la adopción de esta modalidad de trabajo. En este sentido, al establecerse una semaforización en el país (rojo, amarillo y verde) conforme la situación epidemiológica de cada provincia en relación a los casos sospechosos, probables y confirmados

¹³ Recuperado el 04 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDxe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>

¹⁴ Recuperado el 05 de Enero de 2022, de https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/10/Guia_y_plan_para_el_retorno_progresivo29.06.2021.pdf

¹⁵ Recuperado el 12 de Enero de 2022, de https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/08/protocolo_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_para_el_sect_or_pU%CC%81blico_y_privado-signed.pdf

¹⁶ Recuperado el 12 de enero de 2022, de https://www.salud.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/12/certificado_medico_por_covid19__21-12-2020.pdf

¹⁷ Recuperado el 12 de enero de 2022, de https://www.salud.gob.ec/wpcontent/uploads/2021/10/la_prevencion_de_la_covid-19_al_adulto_mayor_FINAL.pdf

¹⁸ Protocolos y Manuales. Recuperado el 04 de Enero de 2022, de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/protocolos-y-manuales/>

de la Covid-19, se reguló el aforo de trabajadores en centros de trabajo, esta medida obligó a varios empleadores a adoptar el teletrabajo. Conforme datos registrados por el Ministerio del Trabajo, en Ecuador se han registrado 158 819 teletrabajadores en el sector privado y 287 457 teletrabajadores en el sector público. Actualmente, el teletrabajo es obligatorio únicamente para los trabajadores que a pesar de encontrarse inoculados, mantienen una condición agravante (Condición fisiológica en una persona que pueda verse agravada por la COVID-19)¹¹, sin embargo, algunas empresas han mantenido dicha modalidad debido a los beneficios de su implementación y con el objeto de respetar el aforo establecido por entidades de gobierno.

d. Reconocimiento del Covid-19 como accidente o enfermedad profesional

Mediante la RESOLUCIÓN Nro. MDT-2020-023 se determina que la Covid-19 no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, a excepción de los casos que se determinen de forma científica que tengan vínculo directo con la exposición a agentes biológicos.

e. Inspección en los centros de trabajo

Una de las estrategias del país para garantizar un retorno seguro a la jornada presencial de trabajo fue la elaboración de formatos de inspección que incluyan la verificación de las medidas de bioseguridad y protocolos de actuación en casos sospechosos, probables y confirmados de la Covid-19. En este sentido, los servidores del Ministerio del Trabajo inspeccionaron los centros de trabajo del sector de la construcción (primer sector productivo en reactivarse) y demás sectores productivos reactivados. Desde que inició la pandemia por la Covid-19 a diciembre 2021 se inspeccionaron 1790 empresas e instituciones a nivel nacional y en las visitas se enfatizó en el cumplimiento de las normas de bioseguridad, distanciamiento físico (2 metros), uso de mascarilla, ventilación en los espacios de trabajo, entre otras medidas.

f. Capacitación, vacunación

Durante la pandemia por la Covid-19 y mediante el uso de plataformas virtuales, se han realizado capacitaciones a empleadores, trabajadores, profesionales y ciudadanía en general, la temática tratada se ha enfocado en socializar la normativa vigente en el contexto de la pandemia por la Covid-19, las medidas de prevención y protección a aplicar en los centros de trabajo para prevenir los riesgos laborales, promover la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales. Al respecto, el Ministerio del Trabajo desde marzo 2020 a diciembre 2021 ha realizado

121 capacitaciones contando con la participación de 103.727 asistentes.

Con respecto a la vacunación, el gobierno nacional ha alcanzado la vacunación del 78,85% de la población mayor de 5 años, en este sentido, un aspecto importante a resaltar en este proceso fue la participación de las empresas privadas e instituciones públicas en brindar su contingente en la vacunación de sus trabajadores y sus familias. Sin duda, constituye un apoyo importante en las medidas adaptadas para reducir el riesgo de contagio en los centros de trabajo. Actualmente, en el país la vacunación contra la Covid- 19 es obligatoria.

Vacunación a trabajadores

Uno de los objetivos más importante del plan de vacunación liderado por el Ministerio de Salud Pública es completar el esquema de la vacuna contra la COVID-19 y aplicar las dosis de refuerzo a la población.

Como parte del Plan de Vacunación 9/100, con fecha junio 2021, el sector empresarial expresó su compromiso de contribuir a los esfuerzos del Gobierno del Ecuador de inocular a nueve millones de ecuatorianos en cien días para así acelerar la re activación social, económica y sanitaria del país. Para este propósito se trazó una hoja de ruta. Primero, se realizaron inspecciones en cada sitio dispuesto por las empresas para la vacunación; esto con el fin de verificar que cumplan con todas las condiciones sanitarias, logísticas y tecnológicas. Posteriormente, los trabajadores de una o varias empresas fueron organizados en grupos de 1.000 personas. Finalmente, las brigadas de salud acudieron a los centros de vacunación para realizar la inoculación según el cronograma que se estableció entre los centros de trabajo y las coordinaciones zonales del Ministerio de Salud Pública.

Los centros de trabajo brindaron un contingente logístico, técnico, tecnológico y humano para ejecutar el proceso de reactivación económicamente conscientes de que la mejor política es la de la vacunación para generar más trabajo e inversión.

Desde el 5 de julio al 31 de agosto del 2021 se ejecutó el plan vacunación para trabajadores de centros de trabajo públicos y privados para combatir a la Covid-19. La empresa privada contribuyó para inmunizar a sus empleados, familias y a la ciudadanía ya que este plan permitió alcanzar un gran porcentaje

de población vacunada en un plazo de tiempo corto. A continuación, se muestra los resultados:

Tabla 1. Vacunación en el sector privado correspondiente al periodo 05 de julio al 31 de agosto 2021

COORDINACIÓN ZONAL	EMPRESAS PRIVADAS			BRIGADAS ASIGNADAS
	EMPRESAS BENEFICIADAS	DOSIS INOCULADAS	%	
1 (Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Sucumbíos)	240	59.781	4%	HASTA 200 BRIGADAS DESPLEGADAS EN UN DIA
2 (Napo, Pichincha, Orellana)	327	88.394	5%	
3 (Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza, Tungurahua)	476	123.561	7%	
4 (Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas)	251	230.072	14%	
5 (Bolívar, Los Ríos, Galápagos, Santa Elena y Guayas)	225	41.023	2%	
6 (Azuay, Cañar, Morona Santiago)	54	48.539	3%	
7 (Loja, El Oro, Zamora Chinchipe)	261	27.963	2%	
8 (Metropolitano de Guayaquil)	785	156.543	9%	
9 (Distrito Metropolitano de Quito)	566	893.282	54%	
TOTAL	3.185	1.669.158	100%	200

Fuente: Gerencia Institucional de la Gestión del Plan Nacional de Vacunación del Ministerio de Salud Pública, 2021



Jornadas de vacunación a trabajadores por parte del Ministerio de Salud Pública, 2021

Desafíos

1. Seguridad Social

Tabla 2: Número y variación de afiliados activos según Régimen entre 2019 y 2021

AÑO	PERÍODO	SEGURO GENERAL OBLIGATORIO	RÉGIMEN VOLUNTARIO	SEGURO SOCIAL CAMPESSINO	TOTAL AFILIADOS ACTIVOS	VARIACIÓN INTERMENSUAL	VARIACIÓN INTERANUAL
2019	NOVIEMBRE	3.184.306	179.531	386.437	3.750.274	0,1%	
	DICIEMBRE	3.173.156	179.186	386.309	3.738.651	-0,3%	-0,3%
2020	ENERO	3.154.179	184.355	385.989	3.724.523	-0,4%	0,7%
	FEBRERO	3.150.243	185.753	385.095	3.721.091	-0,1%	0,7%
	MARZO	3.134.304	183.395	384.385	3.702.084	-0,5%	0,2%
	ABRIL	3.034.199	171.510	384.292	3.590.001	-3,0%	-3,2%
	MAYO	2.944.610	151.278	383.365	3.479.253	-3,1%	-6,2%
	JUNIO	2.903.859	161.499	381.366	3.446.724	-0,9%	-6,9%
	JULIO	2.866.995	167.497	379.349	3.413.841	-1,0%	-8,0%
	AGOSTO	2.880.296	175.464	380.275	3.436.035	0,7%	-8,0%
	SEPTIEMBRE	2.880.086	177.636	379.824	3.437.546	0,0%	-8,3%
	OCTUBRE	2.938.646	175.980	378.084	3.492.710	1,6%	-6,8%
	NOVIEMBRE	2.976.538	177.914	377.059	3.531.511	1,1%	-5,8%
	DICIEMBRE	2.975.319	178.752	377.523	3.531.594	0,0%	-5,5%

AÑO	PERÍODO	SEGURO GENERAL OBLIGATORIO	RÉGIMEN VOLUNTARIO	SEGURO SOCIAL CAMPESINO	TOTAL AFILIADOS ACTIVOS	VARIACIÓN INTERMENSUAL	VARIACIÓN INTERANUAL
2021	ENERO	2.990.383	184.311	376.367	3.551.061	0,6%	-4,7%
	FEBRERO	2.997.126	184.827	375.483	3.557.436	0,2%	-4,4%
	MARZO	3.010.880	187.508	375.007	3.573.395	0,4%	-3,5%
	ABRIL	3.013.875	191.312	374.734	3.579.921	0,2%	-0,3%
	MAYO	3.023.498	193.742	374.620	3.591.860	0,3%	3,2%
	JUNIO	3.037.957	196.132	374.201	3.608.290	0,5%	4,7%
	JULIO	3.048.322	197.959	373.860	3.620.141	0,3%	6,0%
	AGOSTO	3.057.408	199.679	373.970	3.631.057	0,3%	5,7%
	SEPTIEMBRE	3.073.921	201.145	373.928	3.648.994	0,5%	6,2%
	OCTUBRE	3.058.804	201.911	373.496	3.634.211	-0,4%	4,1%
	NOVIEMBRE	3.097.391	202.347	372.873	3.672.611	1,1%	4,0%

Fuente: Herramienta BI del IESS. Enero a diciembre de los años 2019 y 2020. Enero a julio del año 2021.

Elaboración: IESS-SDNACGI. Agosto 2021. Anexo 2.5

En la tabla 2 se muestra el número total y las variaciones mensuales y anuales de afiliados activos por régimen, en el período 2019 a 2021¹⁹. En tal virtud, se evidencia que durante el mes de abril del año 2020, se registró la primera mayor variación mensual negativa igual a 3% atribuible a la pandemia. Dicha variación supuso la disminución de 112.083 registros, siendo el régimen más afectado el Seguro General Obligatorio (SGO), con una reducción de 100.105 casos. En los siguientes meses la situación seguiría profundizándose con variaciones negativas que alcanzarían su cúspide en septiembre de 2020 con una variación interanual negativa igual a 8,3%, es decir una reducción de 311.340 registros respecto a septiembre del año 2019.

¹⁹ Afiliados activos en el IESS en el período 2019 a 2021. Recuperado el 07 de enero de 2022, de <https://drive.google.com/drive/folders/1AnJAKWepIRDxe8LUE2ho1w4czJk8YTeJ?usp=sharing>

El año 2021 fue mostrando signos de recuperación frente a los registros del año 2020, especialmente a partir del mes de mayo con una variación interanual positiva de 3,2%, lo que se traduce en un aumento de 112.607 registros comparado con el mismo periodo del anterior año. A noviembre de 2021 se registró una variación interanual positiva de 4%, es decir un aumento de 141.100 afiliaciones.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde que inició la pandemia por la Covid-19, los sistemas de seguridad y salud en el trabajo de muchos países han enfrentado grandes desafíos entre los que se destaca: atención oportuna a los afiliados a la seguridad social, rápida definición de medidas de prevención y protección para reducir o mitigar el riesgo de contagio del SARS-CoV-2, precautelando la seguridad y salud de los trabajadores y de esta forma dar continuidad a las actividades laborales. En este contexto, una de las medidas de respuesta que ha adoptado el país para proteger la salud de los trabajadores ha sido emisión de normativa, protocolos, directrices y guías técnicas para la contención del virus SARS-Cov-2, promover el teletrabajo, implementar mecanismos de prevención de riesgos laborales (protocolos de bioseguridad, vigilancia de salud ocupacional, aplicación de medidas sanitarias), vigilancia epidemiológica, inspección y control en los centros de trabajo, reporte de casos por contagio de la Covid-19, guías de teletrabajo entre otras medidas.

La implementación de las medidas antes descritas, ha generado desafíos en la gestión de las instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, como son: verificación in situ de la implementación de medidas de prevención y protección en teletrabajadores, definición de los costos de la realización de pruebas de detección del virus para los trabajadores, generación de nuevos riesgos laborales con la implementación de medidas para mitigar y/o reducir el riesgo de contagio, vacunación obligatoria en los centros trabajo. En este sentido, se hace evidente la necesidad de fortalecer los sistemas de seguridad y salud gubernamentales y empresariales a fin de responder de forma adecuada los desafíos actuales que ha generado la pandemia por la Covid-19 y prepararse para nuevas epidemias.

En el contexto de la pandemia por la Covid-19, en materia de salud ocupacional, la Dirección de Ambiente y Salud del Ministerio de Salud Pública, plantea como desafíos:

- Continuar con el Plan de vacunación a la población trabajadora de los centros de trabajo para promover la vacunación de las dosis de refuerzo contra la Covid-19 y de esta manera impulsar la reactivación económica en el país.
- Continuar con la elaboración, ejecución e implementación de programas, proyectos y normativa en materia de salud ocupacional, los cuales se han retrasado debido a las acciones emergentes por la Covid-19, se planifica desarrollar para el año 2022: Reglamento de servicios integrales de salud en el trabajo, estrategia de promoción de salud en el Trabajo - Agita Tu Mundo, guía de seguridad y salud en el trabajo para el sector agrícola, plan de capacitación virtual en plataforma MOODLE en materia de seguridad y salud ocupacional, intervención educativa vocacional en adolescentes en áreas de salud ocupacional y V Jornadas de salud en el trabajo.

Conclusiones

- A partir de la declaratoria de la Organización Mundial de Salud de la Covid-19 como pandemia, el Ecuador ha tomado una serie de estrategias para prevenir y/o reducir el riesgo de contagio por SARS-CoV-2 entre las que se destaca: emisión de normativa, guías, protocolos, lineamientos, disposiciones para los centros de trabajo, fomentar el teletrabajo, inspecciones de control, capacitación, vacunación a trabajadores y ciudadanía en general.
- La pandemia por la Covid-19, ha generado una serie de desafíos para el sistema de seguridad y salud en el trabajo del país, como es la aparición de nuevos riesgos laborales con la adopción de medidas de bioseguridad, aplicación de medidas de prevención y protección para teletrabajadores e inspecciones de trabajo, sin duda, se hace evidente robustecer el sistema de seguridad y salud a fin de generar una respuesta resiliente ante los desafíos generados por la pandemia y futuras epidemias.
- El Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en uso de las atribuciones que la normativa le confiere, y en atención al principio de colaboración entre instituciones públicas, realizó las acciones pertinentes a fin de precautelar la salud de los trabajadores a través de las actividades indicadas en líneas anteriores.

- En relación a la estrategia de vacunación de la población trabajadora, se ejecutó el “Plan Piloto de vacunación” para trabajadores de empresas privadas, en donde a nivel nacional, se beneficiaron 3185 empresas con un total de dosis inoculadas de 1’669.158, siendo la zona 9 la que cuenta con el mayor porcentaje de dosis inoculadas a los trabajadores (54%).
- Los desafíos en materia de salud en el trabajo, para enfrentar la situación actual de la pandemia y post pandemia están relacionados con promover la vacunación contra la Covid-19 y sus dosis de refuerzo en la población trabajadora y continuar con la elaboración e implementación de normas, proyectos y programas que han sido postergados por la introducción de la Covid-19. Finalmente, se requiere un esfuerzo conjunto entre el Estado, empleadores, trabajadores para mantener las medidas de bioseguridad e implementar las medidas de prevención y protección en los centros de trabajo.

Perú



Introducción

Decreto Supremo N° 008-2020-SA²⁰, declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, dictándose medidas para la prevención y control que eviten la propagación del Covid-19, la misma que fue prorrogada por el Decreto Supremo N° 025-2021-SA, hasta el 01 de marzo de 2022.

Decreto Supremo N° 184-2020-PCM²¹, norma que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la Covid-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. Se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú. Fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 174-2021-PCM; N° 186-2021-PCM, este último declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de enero de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote de la Covid-19.

Decreto Supremo N° 013-2021-TR²², aprueba la Política Nacional de Empleo Decente (PED), norma que tiene por objetivo brindar el marco y los lineamientos para una acción multisectorial que atienda el problema de la falta de empleo decente, de prioritaria atención para el gobierno. Asimismo, promueve las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar que los trabajadores puedan acceder en igualdad de condiciones y libres de cualquier discriminación, a un trabajo decente y productivo.

Ley N° 31334²³; pretende asegurar la fluidez del proceso de vacunación al otorgar el derecho a una licencia con goce de haber de hasta cuatro horas

²⁰ Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del Covid-19. Fue publicado el 11 de marzo de 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

²¹ Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. Fue publicado el 30 de noviembre de 2020 <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1271289>

²² Decreto Supremo N° 013-2021-TR, aprueba la Política Nacional de empleo decente. Fue publicado el 13 de junio de 2021 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948845/DS%2013-2021-%20TR.pdf>

²³ Ley 31334, Ley que concede el derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación contra la Covid-19. Publicado el 07 de agosto de 2021.

en el día que se ha programado la vacunación contra la Covid-19 de los trabajadores del sector público y privado.

Decreto de Urgencia N° 092-2021²⁴, Norma que amplía hasta el 30 de abril de 2022 el plazo de vigencia del proceso de formalización previsto en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, modificado por el Decreto Legislativo N° 1484, de embarcaciones pesqueras mayores a 6,48 de arqueo bruto y hasta 32,6 m³ de capacidad de bodega en el ámbito marítimo, como medida complementaria para la reducción del impacto de la Covid-19 en la economía peruana.

Decreto de Urgencia 115-2021²⁵, dispone prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2022 el trabajo remoto para el sector público y privado, aprobada en el marco de la emergencia sanitaria por la Covid-19. Prolonga las medidas establecidas para la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada a los servidores civiles de las entidades públicas que, debido a la labor que realizan, no aplican a la realización del trabajo a distancia. En dichos casos, las entidades públicas podrán continuar asignando nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores civiles, indistintamente de su régimen laboral, y en el caso los servidores civiles con discapacidad, observando sus condiciones particulares; además, los servidores civiles de las entidades públicas podrán continuar compensando las horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación del contrato.

Decreto Supremo N° 002-2022-PCM²⁶, dispone cuales son las provincias que están en nivel de alerta alto, por lo que hasta el 16 de enero de 2022, se determina la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, de lunes a domingo desde las 23:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente. Durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa al personal estrictamente necesario que participa en la prestación de los servicios de salud, medicinas, servicios financieros, abastecimiento de tiendas de primera necesidad, supermercados, mercados, mercados itinerantes y bodegas, servicio de restaurante para entrega a domicilio y recojo en local; y otros servicios que sean esenciales, urgentes o de emergencia.

²⁴ Decreto de Urgencia N° 092-2021, Decreto de Urgencia que amplía el plazo de vigencia del proceso de formalización del Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, modificado por Decreto Legislativo N° 1484, como medida complementaria para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana. Publicado el 05 de octubre de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-amplia-el-plazo-de-vigencia-del-proc-decreto-de-urgencia-n-092-2021-1998904-1/>

²⁵ Decreto de Urgencia 115-2021, norma que modifica los Decretos de Urgencia 26-2020 y el Decreto de Urgencia 78-2020 y establece que el Título II del Decreto de Urgencia 26-2020, que regula las disposiciones sobre el trabajo remoto, se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2022. Publicado el 30 de diciembre de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-los-decretos-de-urgencia-n-decreto-de-urgencia-no-115-2021-2026383-6/>

²⁶ Decreto Supremo N° 002-2022-PCM, modifica el numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. Publicado el 06 de enero de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-numeral-81-del-articulo-8-d-decreto-supremo-n-002-2022-pcm-2028149-4/>

Estrategias para enfrentar la pandemia por la Covid-19

1. Seguridad Social

Con relación a este punto es de indicar que el Estado peruano, con la finalidad de ayudar a las familias más vulnerables de todo el territorio peruano para que puedan afrontar la crisis que se vive a raíz de la Covid 19, hizo entrega de los siguientes tipos de bonos de subsidios y los cuales son:

• **Bono Yo me quedo en casa²⁷**: dirigido a los hogares clasificados en condición de pobreza o pobreza extrema de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), que se encuentren en los ámbitos geográficos con mayor vulnerabilidad sanitaria definidos por el Ministerio de Salud (MINSA). Se otorgó un apoyo económico de 380 soles y se realizó dos veces: la primera se comenzó a entregar el 23 de marzo de 2020, mientras que la segunda, a inicios de mayo del mismo año.

• **Bono independiente²⁸**: dirigido a los hogares de los trabajadores independientes en situación de vulnerabilidad, pero cuyos hogares están calificados como no pobres por el SISFOH. No aplicó para los beneficiarios de otros programas sociales o del bono “Yo me quedo en casa”. Estuvo dividido en 2 pagos de 380 cada uno: el primero empezó el 8 de abril del 2020 y el segundo pago, el 28 de abril del mismo año. Fue implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

• **Bono rural²⁹**: dirigido a los hogares vulnerables en las zonas rurales en condición de pobreza o pobreza extrema, que no han sido beneficiados con otros apoyos económicos ni reciben ayuda de programas sociales durante la emergencia nacional. Consistió en un único pago de 760 soles y se realizó de acuerdo al SISFOH, así como padrones de organismos adscritos y programas especiales del Ministerio de Agricultura, de acuerdo a lo indicado en el Decreto de Urgencia N° 042-2020³⁰.

• **Bono Familiar Universal³¹**: dirigido a los hogares vulnerables que aún no han sido beneficiados con los demás bonos otorgados por el Estado, consistió en un subsidio de 760 soles asignados a través de un perceptor, integrante del hogar beneficiado. El perceptor es un integrante del hogar beneficiado, a quien se identifica y se asigna una modalidad para la entrega del bono. Su primer tramo³², inició el 20 de mayo del 2020 y el segundo, el 11 de agosto del 2020.

²⁷ Acceder al bono Yo me quedo en casa. <https://www.gob.pe/8782-consultar-si-te-corresponde-el-bono-por-el-decreto-de-urgencia-para-frenar-la-propagacion-del-Covid-19>

²⁸ Consultar si te corresponde el Bono Independiente. <https://www.gob.pe/8883>

²⁹ Acceder al bono rural. <https://www.gob.pe/9070-acceder-al-bono-rural>

³⁰ Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias destinadas a coadyuvar a disminuir la afectación de la economía peruana de los hogares en situación de pobreza o pobreza extrema en los ámbitos rurales frente al Covid-19. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/482983-042-2020>

³¹ Conoce cómo cobrar el Bono familiar universal - BFU. <https://www.gob.pe/10979>

³² Aprobado en el marco del Decreto de Urgencia N° 052-2020-EF. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/555259-052-2020-ef>

- **Bono 600³³**: dirigido a hogares en situación de vulnerabilidad de las regiones y provincias del país que se encontraban en el nivel de alerta extrema por el contagio de la Covid-19. El pago de 600 soles inició el 17 de febrero de 2021 a través de una persona responsable del cobro por hogar.
- **Yanapay³⁴**: dirigido a personas mayores de edad en situación de pobreza o vulnerabilidad, así como a los usuarios de los programas sociales Juntos, Pensión 65 o Contigo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). Consta de un apoyo económico individual de 350 soles, el cual inició el 13 de setiembre de 2021 y se entregará hasta enero del 2022. Adicionalmente, se otorgará un subsidio complementario del mismo monto a los hogares que estén conformados por una sola persona mayor de edad y al menos un menor de edad según lo establece el Decreto de Urgencia N° 080-2021³⁵.
- **Bono 210**: dirigido a los trabajadores formales del sector privado y público con ingresos menores a los 2.000 soles mensuales. Este bono de 210 soles se entrega como mecanismo compensatorio que coadyuvará a la reactivación económica. La medida fue dispuesta a través del Decreto de Urgencia N° 105-2021³⁶, publicado el 14 de noviembre de 2021. La entrega se realizará para el sector privado a través del Seguro Social de Salud (EsSalud) y se podrá cobrar hasta el 31 de marzo de 2022.

Subsidio a favor de empleadores elegibles del sector privado:

- **Bono Recuperemos el Empleo Formal**; es un monto de dinero que otorga temporalmente el Estado a empleadores del sector privado, para contratar trabajadores, preservar empleos e incentivar retorno de trabajadores en suspensión perfecta de labores y licencia sin goce de haber. Durante el 2021, a través del subsidio Recuperemos el Empleo Formal, se logró con una inversión ascendente a S/363'091.200, que más de 350 mil trabajadores conservaran su empleo durante la pandemia. Es de indicar que con Decreto de Urgencia N° 110-2021³⁷ que modifica el Decreto de Urgencia 127-2020, se amplía hasta el 31 de mayo de 2022 el plazo para que los empleadores puedan hacer efectivo el cobro del subsidio.

En materia de protección social en salud:

Decreto de Urgencia N° 017-2019: Posibilita el aseguramiento al Seguro Integral de Salud en el componente subsidiado de toda persona residente en el territorio que no cuente con un seguro de salud y la atención del trabajador por parte del SIS durante los periodos de carencia requeridos por haberse afiliado a EsSalud.

³³ Consulta si tu hogar recibirá el Bono 600. <https://www.gob.pe/12554>

³⁴ Yanapay. <https://www.gob.pe/yanapay> y <https://www.gob.pe/14565>

³⁵ Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por la Covid-19. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/2099764-080-2021>

³⁶ Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de un bono extraordinario a favor del personal formal del sector privado y del sector público con menores ingresos. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/2370261-105-2021>

³⁷ Decreto de Urgencia 110-2021- Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 127- 2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-extraordinarias-para-f-decreto-de-urgencia-n-110-2020-1884114-1/>

Decreto de Urgencia N° 046-2021: ampliar la cobertura universal en salud, de manera inmediata, con el objetivo de asegurar la protección de toda la población que enfrente algún evento negativo y no cuente con un seguro de salud, en el marco de la Emergencia Sanitaria por la Covid-19. Autoriza al Seguro Integral de Salud –SIS a financiar la cobertura del PEAS y Plan Complementario de los afiliados en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019, así como a afiliarse a toda persona de nacionalidad peruana residente en el territorio nacional que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud.

Resolución Suprema N° 014-2021-SA publicada con fecha 28 de mayo del 2021 en el Diario Oficial el Peruano, se crea la Comisión Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Salud (MINSA), denominada “Comisión multisectorial de naturaleza temporal para la actualización de los porcentajes vigentes del crédito para cubrir el Plan de Salud establecido en el artículo 23 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento en Salud, en el sistema complementario de seguridad social en salud”, la cual tiene por objeto de elaborar un informe técnico que contenga la propuesta de actualización de los porcentajes vigentes del crédito para cubrir el Plan de Salud establecido en el artículo 23 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento en Salud, en el sistema complementario de seguridad social en salud. La referida Comisión está conformada por MINSA, ESSALUD, SUSALUD y el MTPE y tiene un plazo de vigencia de 15 meses.

En materia de protección social en pensiones:

Ley N° 31301³⁸: Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones. Los asegurados en virtud a esta norma pueden acceder a pensiones proporcionales en caso se cuente con aportes menores a 20 años. Asimismo, se fija la edad de jubilación adelantada en 50 años y aportes en 25 años tanto para hombres como mujeres, además de la posibilidad de reinicio de actividad laboral de los pensionistas sin suspenderles el pago de la pensión.

Decreto Supremo N° 282-2021-EF: Norma que aprueba la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco de la Ley N° 31301, y otras disposiciones.

³⁸ Ley N° 31301 Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del sistema nacional de pensiones
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-medidas-de-acceso-a-una-pension-proporcion-ley-n-31301-1975438-2/>

Este dispositivo legal permite a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (Decreto ley N° 19990) que tengan por lo menos 65 años de edad y aportaron por un mínimo de 10 años y menos de 15 años, tengan derecho a una pensión de jubilación proporcional de hasta 250 soles, y si acreditan por lo menos 15 años de aportes y menos de 20 años, tendrán derecho a una pensión de jubilación de hasta 350 soles. En ambos casos 12 veces al año. Asimismo, permite a los citados afiliados que tengan 65 años de edad puedan acceder a un préstamo previsional para alcanzar una pensión de 20, 15 o 10 años, puedan completar dichos periodos que les falta con un préstamo previsional, según la siguiente escala hasta: 36, 24; y 12 unidades de aportes (meses), correspondientemente.

Retiros de fondos del sistema privado de pensiones

Para los aportantes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) se permitió en un primer momento el retiro extraordinario parcial de hasta 2,000 soles según lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020³⁹. Posteriormente, según la Ley N° 31017 se autorizó de forma voluntaria y extraordinaria, retirar hasta el 25% del total de sus fondos acumulados, estableciéndose como máximo el equivalente a 3 UIT (Unidades Impositivas Tributarias) y como mínimo el equivalente a 1 UIT. En el 2021, según la Ley N° 31192⁴⁰ se dispuso el retiro de manera facultativa, a partir del 27 de mayo del mismo año, de hasta 4 UIT del total de sus fondos acumulados en la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), a fin de aliviar la economía familiar afectada, por las consecuencias de la pandemia generada por la Covid-19.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Por medio del artículo 17 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se reguló el trabajo remoto, a efectos que el empleador pueda variar el lugar de prestación de sus trabajadores, siempre que las actividades que realicen no sean estrictamente presenciales.

A través de los artículos 6 al 9 del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, se aprobaron cuatro (4) medidas temporales en materia de seguridad y salud en el trabajo, estas medidas son:

³⁹ Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la Covid-19 y otras medidas. <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/normas-legales/473569-038-2020>

⁴⁰ Ley N° 31017, que establece medidas para aliviar la economía familiar y dinamizar la economía nacional en el año 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-medidas-para-aliviar-la-economia-familiar-ley-n-31017-1865958-1/>

a) Medidas temporales en relación con los exámenes médicos ocupacionales

- La suspensión, durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, de los exámenes médicos ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.
- Se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la emergencia sanitaria.
- Los exámenes médico-ocupacionales de retiro se realizan conforme lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificatorias.

b) Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

- Las capacitaciones presenciales a las que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aplican únicamente al momento de la contratación (cualquiera sea la modalidad o duración), y cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador.
- Estas capacitaciones presenciales se ejecutan adoptando las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.
- El empleador se encuentra obligado a cumplir su plan de capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.

c) Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- La obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo prevista en el artículo 34 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y demás normas sectoriales, queda suspendida durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos.
- Culminada la Emergencia Sanitaria el empleador tiene la obligación de realizar las referidas auditorías dentro de los noventa días calendario siguientes al término de esta, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de quince días calendario de la emisión del referido informe, cuando corresponda.

d) Prórroga temporal de la vigencia del mandato de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, en caso de que durante la Emergencia Sanitaria no resulte posible la organización del proceso de elección de los/as representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mandato vigente de los representantes de los trabajadores que son parte del Comité de Seguridad o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se prorroga automáticamente hasta el término de la Emergencia Sanitaria.

De otro lado, en el marco de la reactivación económica, a través del artículo 3 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, se ordenó que los sectores competentes de cada actividad incluida en las fases de la Reanudación de Actividades, teniendo en consideración los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, aprobados por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA (y sus posteriores adecuaciones), aprueban mediante Resolución Ministerial y publican en su portal institucional, los Protocolos Sanitarios Sectoriales, en un plazo máximo de cinco (05) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, para el inicio gradual e incremental de actividades. Así mismo, tales sectores aprueban mediante resolución ministerial los “Criterios de focalización territorial y la obligatoriedad de informar incidencias”, entre ellas, la detección de los casos de la Covid-19; así como las coordinaciones con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en el marco de sus respectivas competencias.

Así mismo, previo al reinicio de actividades, las entidades, empresas o personas naturales o jurídicas que estén permitidas para dicho fin, deberán observar los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19”, aprobados por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA (y sus posteriores adecuaciones), así como los Protocolos Sectoriales (en este último caso, cuando el sector los haya emitido), a efecto de elaborar su “Plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo” y proceder a su registro en el Sistema Integrado para Covid-19 (SICOVID-19) del MINSA. Este Plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo debe ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los sectores competentes de cada actividad tendrán acceso al SICOVID-19 a efectos de verificar quiénes se inscriben y poder comunicar inmediatamente a la Autoridad de Salud, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y a los Gobiernos Locales, en aquellos casos que la inscripción se

trate de actividades o empresas que no les corresponda iniciar de acuerdo con la “Reanudación de Actividades” aprobada por el artículo 1 del presente Decreto Supremo, así como poder hacer seguimiento y coadyuvar en la supervisión en los demás casos registrados y autorizado.

Sin perjuicio de lo anterior, a través de la Ley N° 31025, se incorpora a la Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud. Este concepto de servidores de la salud engloba a los profesionales de la salud a la luz del artículo 6 de la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud. En este sentido, esta norma considera que son profesionales de la salud los: médico-cirujanos, cirujano-dentista, químico-farmacéutico, obstetras, enfermeros y a aquellos profesionales que laboren en el campo de asistencia de la Salud Pública como son los médicos-veterinarios, biólogos, psicólogos, nutricionistas, ingenieros sanitarios y asistentes sociales. Asimismo, también son considerados servidores de la salud, los técnicos y auxiliares asistenciales de salud conforme al artículo 2 de la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud. En este orden de ideas, conforme al artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012- SA, se considera técnicos y auxiliares de la salud a aquellos que desarrollan actividades en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición, Odontología y cualquier otro servicio asistencial del Sector Salud.

De otra parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió el Decreto Supremo N° 001-2021-TR, por medio del cual modificó los artículos 42, 49, 56, 102 y 203 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias, y adicionó los artículos 27-A y 44-A al reglamento acotado.

Posteriormente, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 31246, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores y la seguridad y la salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario, por medio de la cual se modificaron los artículos 49 y 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulando nuevas obligaciones para los empleadores, así como características de los equipos de protección personal. Cabe rescatar, que, a través de esta ley, se incluyen aspectos de vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria en el marco de la vigilancia a la salud de los trabajadores, a efectos de controlar la propagación de enfermedades transmisibles, debiendo el empleador realizar las pruebas de tamizajes necesarias a las personas a su cargo.

Vacunación a trabajadores

Por medio del numeral 9.5 del Documento Técnico: “Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la Covid-19”, aprobado por la Resolución Ministerial N° 488-2021-MINSA, modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 809-2021-MINSA y 1352-2021-MINSA, el MINSA determinó la estrategia de vacunación que llevará a cabo el Estado peruano, iniciándose la vacunación de manera secuencial por grupos de edad, tomándose en cuenta que los mayores son los más vulnerables y con mayor riesgo de mortalidad por tener complicaciones. En este orden de ideas, el proceso de vacunación a la población se viene realizando, de acuerdo con el grupo de edad correspondiente, según distritos, tomando en cuenta el riesgo de exceso de mortalidad, la densidad poblacional, la accesibilidad para la vacunación, entre otros aspectos epidemiológicos.

En el marco del proceso de vacunación contra la Covid-19, surgió la pregunta referida a si los empleadores pueden obligar a los trabajadores a aplicarse dicha vacuna, máxime si de acuerdo con el principio de prevención estipulado en el artículo I del Título preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), el empleador garantiza en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

En este orden de ideas, es dable cuestionar si la vacunación contra la Covid-19 podría considerarse como una medida preventiva contra la referida enfermedad y por ende el empleador podría obligar a sus trabajadores a inmunizarse contra dicha enfermedad.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la LSST no debe ser interpretada de forma aislada, sino que debe interpretarse de forma sistemática con otras normas de nuestro ordenamiento jurídico. En atención a esta reflexión, es importante traer a colación que el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993 consagra el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, que de por sí permite a los peruanos a abstenerse de aplicarse la vacuna antes mencionada. Ahora, por si aún existen dudas sobre este aspecto, el artículo 1 de la Ley N° 31091, Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 y de

otras enfermedades que dan origen a emergencias sanitarias nacionales y otras pandemias declaradas por la Organización Mundial de la Salud, establece que, esta ley tiene por objeto garantizar el acceso libre y voluntario a la población en general al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad generada por la Covid-19.

En consecuencia, al amparo del inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993 y el artículo 1 de la Ley N° 21091, la vacunación contra la Covid-19 es de acceso libre y voluntario, y nadie puede obligar a una persona a inmunizarse contra la enfermedad producida por el virus SARS-CoV-2.

De acuerdo con el Repositorio Único Nacional de Información en Salud del MINSA, al 10.01.2022, se han aplicado 52'558.054 vacunas a toda la población, de los cuales 24'880.915 corresponden a la primera dosis y 22'316.939 corresponden a la segunda dosis. Esto quiere decir que el 89,7% de toda la población peruana cuenta con dos dosis de vacunas o vacunas completas; asimismo de dicho universo de personas solo 5'360.200 personas cuentan con la tercera dosis.

En cuanto a si los centros de trabajo han contribuido con la vacunación en el Perú, se debe precisar que a través del artículo 2 de la Ley N° 31334, Ley que concede el derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación, se establece una licencia por vacunación de hasta cuatro horas en el día programado para la vacunación con goce de haber, debiendo los empleadores respetar lo señalado en dicha norma. Así mismo, de acuerdo con el literal d) del numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobado por la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, los empleadores se encuentran obligados a asegurar la realización de actividades de sensibilización a los trabajadores en los que entre otros brinden orientación sobre la Covid-19 y las medidas de disminución del riesgo de infectarse por SARS-CoV-2, en las actividades de capacitación. Estas deben incluir vacunación, ventilación, distanciamiento físico y uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), como mínimo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Estado peruano ha establecido una serie de medidas en contra de las personas que no se han vacunado a efectos de desincentivar el mantenimiento de dicha conducta. En este sentido, a través de los numerales 14.6 al 14.9 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 168-2021-PCM, 174-2021-PCM y 179-2021-PCM,

se precisó que:

- **A partir del 10.12.2021**, en los cuatro (4) niveles de alerta, los mayores de 18 años que deseen ingresar a los locales donde se desarrollan las actividades económicas y de culto que se brindan en los espacios cerrados identificados en el numeral 14.2 del presente artículo, tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber completado, en el Perú y/o el extranjero, su esquema de vacunación contra la Covid-19, además de usar mascarilla de manera permanente, según las condiciones indicadas en el numeral 8.4. del artículo 8 del presente Decreto Supremo. Para el caso de restaurantes o similares la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos.

- **A partir del 10.12.2021**, toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la Covid-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias, siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas. Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- **A partir del 10.12.2021**, los choferes y cobradores de todo servicio de transporte público, así como los choferes que brindan servicios de reparto (delivery) sólo podrán operar si acreditan haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, su esquema completo de vacunación.

- **A partir del 10.12.2021**, los pasajeros del servicio de transporte aéreo

nacional mayores de 18 años, en los cuatro (4) niveles de alerta, solo podrán abordar si acreditan su dosis completa de vacunación en el Perú o en el extranjero; en su defecto, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 72 horas antes de abordar. Todos los pasajeros del transporte aéreo nacional e internacional deben respetar las normas sobre uso de mascarilla, así como los protocolos correspondientes.

No obstante, por medio del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA, que entró en vigencia el 16.12.2021, se declaró que excepcionalmente, durante un plazo máximo de treinta (30) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de dicha resolución ministerial (plazo que vence el 13.01.2020), los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, siempre que se presenten conjuntamente los siguientes supuestos:

- **El puesto de trabajo se encuentre clasificado de “Riesgo bajo de exposición”** de conformidad con lo establecido en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARSCoV-2, aprobado por la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA.

- **Los servicios sean prestados, durante toda su jornada laboral, en espacios al aire libre.**

Durante el plazo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA, se mantienen vigentes las exigencias establecidas en la referida Directiva Administrativa, siempre que no se opongan a la excepción establecida.

De otra parte, en el marco de la Resolución Ministerial bajo comentario, el empleador se encuentra obligado:

- **Verificar el cumplimiento de los supuestos señalados en el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA.**

- **Informar a los prestadores que,** de no contar con el esquema completo de vacunación, una vez cumplido el plazo establecido en el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 1302.2021/MINSA, operará de pleno derecho lo establecido en el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 159-2021-PCM, 163-2021-PCM, 167-2021-PCM, 168-2021-PCM, 174- 2021-PCM y 179-2021-PCM.

1. Seguridad Social

La pandemia de la Covid-19 ha tenido y tiene un fuerte impacto no sólo en la salud, sino que también ha generado profundas implicaciones para el crecimiento económico y el mercado laboral desarrollo social. Concierno a nuestro país en un contexto de progresiva desigualdad y vulnerabilidad, donde la pobreza y la pobreza extrema son tendencias crecientes y la cohesión social se debilita.

Es así que, en el Perú la caída del empleo asalariado, producto de la crisis sanitaria, afectó en mayor medida a los trabajadores con contrato a plazo fijo, jóvenes, hombres y aquellos con menor calificación, aunque vienen recuperándose a un ritmo más rápido. Al tercer trimestre de 2021, los trabajadores con contrato a plazo fijo mostraron una mayor recuperación del empleo en sector formal privado (16,7%); por grupo de edad, la mayor recuperación del empleo se dio en el grupo de jóvenes (17,4%); según sexo, en mujeres (12,8%), y de acuerdo al nivel de calificación, aquellos con trabajadores no calificados (13,5%). A septiembre de 2021 casi todas las actividades económicas registraron amplias tasas de crecimiento del empleo formal privado, entre las que lideraron este crecimiento se encontraron las actividades de restaurantes y hoteles (31,9%), construcción (25,0%), comercio (8,5%), minería (12,9%), y agricultura (14,7%), entre otros⁴².

Algunas de las medidas que se tiene previsto para afrontar la situación señala y que es necesaria, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la creación de nuevas fuentes de empleo, razón por la cual Trabaja Perú tiene previsto generar durante este 2022 alrededor de 165 mil empleos temporales, en beneficio de la población en situación de pobreza, pobreza extrema o que haya sido afectada por desastres naturales o emergencias, así como mujeres víctimas de violencia⁴³.

Así mismo, a fin de reducir las brechas de desempleo y empleo informal en las mujeres, especialmente las más vulnerables o afectadas por la pandemia de la Covid-19, se conformó el Grupo de Trabajo Multisectorial Wiñay Warmi⁴⁴ que promoverá condiciones de empleabilidad de más de 5 millones de mujeres.

⁴² Informe trimestral del mercado laboral -Situación del empleo 2021 Trimestre III, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Diciembre de 2021, pp 4. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2714845/RET%20Diciembre-2021%20R.pdf>

⁴³ Nota de prensa del 6 de enero-Pagina Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/574352-balance-de-gestion-2021-ministra-betssy-chavez-destaca-recuperacion-del-empleo-durante-pandemia-de-la-Covid-19>

⁴⁴ Grupo de Trabajo Multisectorial creado mediante Resolución N° 227-2021-TR, norma que fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano", el 25 de noviembre de 2021.

Del mismo modo, con el propósito de atender con empleo formal a las personas con discapacidad, a través de la Resolución Ministerial N° 239-2021-TR⁴⁵, se aprobaron los “lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”. Esto busca que la mejorar los medios tecnológicos para acercar a las personas con discapacidad (PCD) a servicios de empleo, así como una nueva metodología de inserción laboral en base a habilidades y capacidades para ellos en la nueva bolsa de trabajo. Con esta medida se espera promover el uso de las herramientas y nueva metodología de inserción laboral en más de 40,000 personas.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo

La pandemia por la Covid-19 ha impactado negativamente en la salud mental de los trabajadores, ya sea que estos realicen trabajo remoto, presencial o mixto, toda vez que el riesgo de contagiarse con el virus del SARS-CoV-2 siempre está latente. En ese sentido, los trabajadores que han pasado mucho tiempo realizando trabajo remoto, en algunos casos han desarrollado el síndrome de la cabaña, lo cual ha repercutido en su retorno a labores presenciales o mixtas en su centro de trabajo. Así mismo, los trabajadores que han empezado a realizar trabajo presencial o mixto se muestran muchas veces en desacuerdo con su empleador de retornar a realizar actividades presenciales por el temor de contagiarse con el referido virus.

Esta situación conlleva a que el Estado debe de desarrollar medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir y reducir los riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso, y promover la salud mental y el bienestar, además prevenir el riesgo de consecuencias a largo plazo en el bienestar de los trabajadores.

De otro lado, los trabajadores remotos han tenido que enfrentar el compartir su tiempo dedicado al trabajo con el cuidado de sus hijos o reforzar la educación de sus hijos que han estado siguiendo sus clases escolares desde casa. Esta situación ha perjudicado el rendimiento de los trabajadores ante sus tareas diarias, por lo que resulta importante que los empleadores y trabajadores discutan estos temas, a efectos de tener expectativas claras sobre los resultados que se quieren ligar, las tareas, condiciones de empleo, horas de contacto, formas de supervisión, etc.

De otra parte, otro de los problemas que han surgido a propósito del trabajo remoto, es que muchas veces, los trabajadores en casa no cuentan con los equipos apropiados para reducir los riesgos disergonómicos, reducir el estrés

⁴⁵ Norma publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 03 de diciembre de 2021.

térmico y mantener una adecuada iluminación al momento de realizar sus labores. Por tanto, se debe garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y saludables, protegiendo la salud de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante que desde el Estado se realicen capacitaciones al público en general y a los trabajadores en particular, propiciando la vacunación contra la Covid-19, así como el uso de los equipos de protección personal correspondiente, ya que es una constante que los trabajadores vacunados con dosis completas, relajen las medidas de bioseguridad, al no utilizar las mascarillas apropiadas o utilizar seguidamente el uso de alcohol gel a efectos de desinfectar las manos, estos ha conllevado a que los trabajadores se contagien y desarrollen la Covid-19.

En consecuencia, para enfrentar los desafíos de la Covid-19, se necesita continuar con campañas de sensibilización y de educación en el adecuado uso de los equipos de protección personal, independientemente de que se cuenten con las dosis completas de vacunas. Así mismo, el Estado debe buscar la prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores en todos los niveles.

Conclusiones

- En cuanto a los desafíos que representa la pandemia, se debe promover políticas adecuadas en materia de prevención de los riesgos psicosociales, disergonómicos y otros, que están muy presentes durante la pandemia. Asimismo, se deben reforzar las capacitaciones y la educación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, a efectos de cambiar la falsa seguridad que puede generarse luego de que un ciudadano complete sus dosis de vacunación, evitando los efectos negativos que pueden generarse al relajarse en el cumplimiento de medidas de bioseguridad básicas como el uso adecuado de mascarillas y el desinfectado constante de manos. Se cree que éstas últimas ha conllevado a un aumento de la cantidad de contagiados.
- La pandemia, nos está dando varias enseñanzas siendo una de ellas la necesidad de tener un sistema de salud sólido que otorgue confianza a la población. La Covid-19 ha sacado a la luz las deficiencias en la estructura del sistema social y salud, donde las poblaciones vulnerables se han visto muy afectadas. Es necesaria una mayor inversión en estos rubros para estar preparados ante cualquier emergencia sanitaria y poder manejar de una mejor manera los recursos (humanos, económicos, materiales, tecnológicos), ya no de forma reactiva.

- El Estado peruano como estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo para enfrentar la pandemia por la Covid-19, ha emitido normas en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de disminuir el riesgo biológico que representa el virus del SARS-CoV-2, así se ha fortalecido la prevención de riesgos laborales, brindándose normas de rango legal como son el Decreto de Urgencia N° 026-2020 crea la modalidad de trabajo remoto, el Decreto Legislativo N° 1499, que brindó cuatro medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo; así mismo, a través de la Ley N° 31025, se reconoció a la Covid-19 como enfermedad ocupacional de los servidores de la salud; posteriormente, por medio de la Ley N° 31246, se modificó la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. También se han emitido normas de carácter reglamentario, como son el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, que ordenó que en el marco de la reactivación económica se aprueben protocolos sectoriales sanitarios, que deben de ser cumplidos por los empleadores y en virtud del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, se modificó el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Así mismo, a través de sendas resoluciones ministeriales, el MINSA ha regulado los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19 en los centros de trabajo.
- Teniéndose en consideración el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad estipulado en el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993, en concordancia con el artículo 1 de la Ley N° 21091, la vacuna contra la Covid-19 no es obligatoria, por lo que los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a vacunarse. No obstante, ello no ha sido óbice para que el 89,7% de la población objetivo ya cuente con dos dosis de vacunas y paralelamente ya se estén vacunando con una tercera dosis de refuerzo. De otra parte, a través de la promulgación de la Ley N° 31334, se establece una licencia por vacunación de hasta cuatro horas en el día programado para la vacunación con goce de haber, debiendo los empleadores respetar lo señalado en dicha norma; así mismo, de acuerdo con el literal d) del numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, los empleadores se encuentran obligados a realizar actividades de sensibilización a los trabajadores en las actividades de capacitación, incluyendo aquella dirigida a orientar sobre la Covid-19 y las medidas de disminución del riesgo de infectarse por SARS-CoV-2, incluyendo la vacunación.

CAASSSST

**COMITÉ ANDINO DE
AUTORIDADES DE
SEGURIDAD SOCIAL,
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**



COMUNIDAD ANDINA
SECRETARÍA GENERAL

Enero 2022