

Jurídico



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/E (786)2021

DICTAMEN N°: 1706, 022,

ACTUACION:

Fija doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.347.

RESUMEN:

1. El derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización.
2. En todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas.
3. El permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, debe ser considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. En consecuencia, el empleador deberá pagar la remuneración respectiva. Además, no admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma.
El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado para todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración.
4. Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere el artículo 66 ter del Código del Trabajo, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación

a aquel en que hará uso del derecho. Este aviso deberá constar por escrito.

Dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico, y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora pueda ejercer para los fines que estime pertinentes, éste último debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva.

5. El derecho a permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 63 ter del Código del Trabajo, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

ANTECEDENTES.

Necesidades de servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 40 bis; 40 bis B y 66 bis.

CONCORDANCIA:

Ord. 4654/073 de 25.11.2014

SANTIAGO,

24 JUN 2021

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: JEFE DE DEPARTAMENTO INSPECTIVO

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la Ley N°21.347, publicada en el Diario Oficial el 03.06.2021, que incorpora un nuevo artículo 66 ter al Código del Trabajo y dispone:

“Artículo único.- Agrégase en el Código del Trabajo, el siguiente artículo 66 ter, nuevo, pasando el actual a ser artículo 66 quáter:

Artículo 66 ter.- En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación”.

De acuerdo a lo expuesto en la moción parlamentaria que dio origen al proyecto de ley que se refiere a la modificación antes dicha, la finalidad de la ley es establecer un permiso en favor de las y los trabajadores, que les permitirá poder ausentarse durante medio día de su lugar de trabajo en los días en que la autoridad determine que deban vacunarse en las campañas para el control y prevención de enfermedades que se realicen por parte del Ministerio de Salud.

Sobre el particular es necesario precisar lo siguiente:

1. Hipótesis de aplicación del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo

Tal como se puede desprender del texto del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, el derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud de la disposición referida, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización. Estas son definidas y determinadas en cuanto a la oportunidad y público objetivo al cual están destinadas por el Ministerio de Salud a través de las resoluciones que dicha autoridad dicte al efecto.

2. Contenido del derecho

El derecho que la disposición a que se refiere este pronunciamiento otorga a todo trabajador o trabajadora consiste medio día de permiso laboral para proceder a su vacunación.

Sobre el particular, surge la inquietud respecto de qué ocurre en el caso de que el proceso de vacunación consista en la inoculación de más de una dosis. Lo anterior es resuelto al tomar en consideración el estudio de la Historia de la Ley, en específico, al seguir las expresiones de la Senadora Goic sobre el particular, quien señaló que *“Tuvimos una discusión respecto de las palabra "inmunización" y "vacunación" y, en definitiva, preferimos dejar la primera, esto es, "inmunización", entendiéndolo que puede haber más de una vacunación, como está sucediendo con el COVID-19, u otros medios que se puedan ocupar para la salud de la población, más los que puedan llegar a utilizarse conforme a los avances que periódicamente ofrece la ciencia y la investigación”*¹.

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Historia de la Ley N°21.347*. Discusión en Sala del Senado, 25 de mayo de 2021. Diario de Sesión 33, Legislatura 369.

En consecuencia, para todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas.

Adicionalmente, se debe considerar que a este derecho de permiso laboral le son aplicables las reglas de los incisos 2° y siguientes del artículo 66 bis del Código del Trabajo, normas que disponen lo siguiente:

“El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

“Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador”.

Es decir, y tal como lo sostiene el Ordinario N°4654/073 de 25.11.2014 de este Servicio, el permiso laboral del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, tiene las siguientes características:

- a) Es un permiso respecto de cuya extensión la ley lo considera como efectivamente trabajado para todos los efectos. En consecuencia, el empleador deberá pagar la remuneración respectiva.
- b) No admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma.
- c) El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado para todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración.

3. Formalidades, oportunidad del permiso y acreditación

Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere la norma en comento, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación a aquel en que hará uso del derecho.

Ahora, si bien es cierto que la norma legal a la que nos venimos refiriendo no establece formalidad alguna para materializar el aviso que el trabajador debe dar al empleador, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho aviso debe materializarse por escrito, de forma tal que quede constancia inequívoca del mismo. A esta conclusión se llega a través de la aplicación de los principios de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales, a fin de que tanto el trabajador o trabajadora y el empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas.

Adicionalmente, y dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora pueda ejercer para los fines que estime pertinentes, debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva.

4. Aplicación de la norma a trabajadores con jornada parcial

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 bis del Código del Trabajo “*Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22*”.

Por su parte el inciso 1° del artículo 40 bis B del mismo cuerpo legal antes mencionado, dispone que “*Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo*”.

Dado el tenor literal de las normas recién reproducidas y el hecho de que la Ley N°21.347 no ha hecho distinción alguna, se debe entender que el derecho a permiso laboral, regulado de la forma señalada en los números anteriores, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1. El derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización.
2. En todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas.
3. El permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, debe ser considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. En consecuencia, el empleador deberá pagar la

remuneración respectiva. Además, no admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma.

El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado para todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración.

4. Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere el artículo 66 ter del Código del Trabajo, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación a aquel en que hará uso del derecho. Este aviso deberá constar por escrito.

Dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico, y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora pueda ejercer para los fines que estime pertinentes, éste último debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva.

5. El derecho a permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 63 ter del Código del Trabajo, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

Saluda atentamente a Ud.,


Liliana Jerez Arévalo
LILIANA JEREZ ARÉVALO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


JDTP/jdtp

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dpto. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo