



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 16833 (293) 2021

Jurídico

1187

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Competencia Dirección del Trabajo. Obligaciones del empleador.

RESUMEN:

1. No corresponde a esta Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las materias consultadas en las preguntas 1 y 3, por las razones expuestas en el cuerpo del presente documento.
2. El empleador no podría impedir el ingreso de los dependientes a su lugar de trabajo invocando la falta de vacunación contra el Covid-19, sin incurrir en un incumplimiento de su obligación de proporcionar el trabajo convenido, salvo que concurra caso fortuito o fuerza mayor.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.03.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N° 47 de 18.02.2021, del Director Regional del Trabajo Magallanes y Antártica Chilena.
- 3) Presentación de 18.02.2021, del Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas.

SANTIAGO,

01 ABR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PUNTA ARENAS
JORGE MONTT N° 890
PUNTA ARENAS**

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado un pronunciamiento jurídico que determine:

- 1) Si los trabajadores que se encuentran en grupos de riesgo pueden prestar sus servicios de manera presencial, luego de ser vacunados contra el Covid-19.
- 2) Si el empleador puede exigir a sus dependientes una constancia de haberse vacunado contra el Covid-19, para permitirles ingresar a sus lugares de trabajo.
- 3) Si es posible descontar remuneraciones por días no trabajados las personas que no pertenecen a grupos de riesgo y que se niegan a presentarse a trabajar.

Sobre lo consultado en la pregunta 1, cumple informar, que los incisos 1º y 2º del artículo 184, del Código del Trabajo, disponen: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.*

“Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°1.116/4 de 06.03.2020, en base a lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo, sostiene que: *“considerando las especiales circunstancias del caso que nos convoca, que estas manifestaciones del deber general de protección incluyen tanto la obligación de proporcionar efectiva y oportunamente a los trabajadores información actualizada que emane de la autoridad sanitaria u otra competente que diga relación con la prevención y contención del virus como el control eficaz de las medidas al interior de la empresa, a objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores”.*

Como es posible advertir, corresponde al empleador, en razón de su obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, tomar las medidas que sean necesarias para cumplir con los protocolos y directrices establecidas por la autoridad sanitaria, las cuales adoptará en virtud de la facultad de administrar su empresa, por lo que la materia sometida a consideración de esta Dirección no es de su competencia.

No obstante lo anterior, es menester anotar que, en razón de la obligación ya señalada, al ponderar el retorno a labores presenciales de sus trabajadores el empleador deberá considerar el acatamiento de las orientaciones sanitarias del Ministerio de Salud.

En lo que atañe a la pregunta 2, es dable indicar que el artículo 7º del Código del Trabajo establece: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.*

Con respecto al concepto legal recién citado, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3.494/266, de 30.07.1998, señala, que *“dicho contrato es un contrato bilateral que genera obligaciones para ambas partes. Tratándose del empleador, estas obligaciones consisten fundamentalmente, en proporcionar al trabajador, el trabajo convenido y en pagar por ese trabajo la remuneración estipulada, y tratándose del trabajador su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado”.*

Agrega el pronunciamiento: *“conforme a lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en los dictámenes N°s 265 de 14.01.71 y 5802 de 05.09.67, que se encuentran plenamente vigentes, si el empleador no proporciona el trabajo*

convenido, fuera de importar un incumplimiento del contrato de trabajo, le asiste la obligación de pagar la remuneración correspondiente al período no trabajado”.

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es menester señalar, que siendo la vacunación contra el Covid-19 un acto voluntario para los trabajadores, según informa en su página web el Ministerio de Salud¹, el empleador no podría impedir el ingreso de los dependientes a su lugar de trabajo invocando la falta de vacunación, sin incurrir en un incumplimiento de su obligación de proporcionar el trabajo convenido.

En efecto, la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°2.968/117 de 20.05.1996, indica: “establecido que son obligaciones del empleador proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración correspondiente, la doctrina de este Servicio ha sostenido reiteradamente que no puede exonerarse de ellas sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando ocurra un imprevisto a que no es posible resistir”.

En lo que respecta a a pregunta 3, cumple anotar que su resolución implica establecer si, en el caso hipotético al que se alude en la presentación, se configuraría una ausencia injustificada de los trabajadores a sus labores.

Teniendo presente lo expuesto, cumpla con indicar, que no corresponde que esta Dirección emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto la doctrina institucional, frente a situaciones similares, ha precisado, en los Ordinarios N°s 5.160 de 19.10.2016 y 1.888 de 23.05.2019, entre otros, que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie, a priori o de modo genérico sobre materias determinadas sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

1. Que no corresponde a esta Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las materias consultadas en las preguntas 1 y 3, por las razones expuestas en el cuerpo del presente documento.
2. Que el empleador no podría impedir el ingreso de los dependientes a su lugar de trabajo invocando la falta de vacunación contra el Covid-19, sin incurrir en un incumplimiento de su obligación de proporcionar el trabajo convenido, salvo que concurra caso fortuito o fuerza mayor.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




KRP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Director Regional del Trabajo Magallanes y Antártica Chilena

¹ <https://www.minsal.cl/informacion-tecnica-vacunas-covid-19/> [25.03.2021]