



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y
Estudios Laborales
E. 24448 (201) 2022

Jurídico



626

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Reitera doctrina.

MAT.: Emergencia sanitaria COVID-19.
Vacunación en el ámbito laboral.
Dirección del Trabajo, incompetencia.

RESUMEN: En términos generales, el empleador no se encuentra facultado para autorizar el acceso de los trabajadores, a las oficinas de la empresa, bajo condición de que aquellos se encuentren con su esquema de vacunación completo contra COVID19, y de este modo prohibir el acceso de aquellos dependientes que no se encuentren con su inoculación al día, por tratarse precisamente de una decisión voluntaria de cada persona. Sin perjuicio de lo señalado, para los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y que manteniéndose el estado de alerta sanitaria, deseen retornar voluntariamente a sus funciones de manera presencial, la empresa deberá dar estricto cumplimiento al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, al amparo del deber de protección general contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 31.03.2022.
2) Pase N°124 de 09.02.2022, del Jefe de Gabinete de la Sra. Directora del Trabajo, de la época.
3) ORD. N°000347 de 28.01.2022, del Secretario Regional Ministerial de Salud (S), Región Metropolitana.
4) Presentación de Sra. Daniela Novoa Echaurren, Gerenta de Recursos Humanos, según indica, de Principal Financial Group, de 17.08.2021.

SANTIAGO,

18 ABR 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. DANIELA NOVOA ECHAURREN
GERENTA DE RECURSOS HUMANOS
PRINCIPAL FINANCIAL GROUP

Mediante documento singularizado en el ANT.4), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en orden a determinar, entre otras materias relacionadas, si la empresa puede "... permitir el acceso a las oficinas solo a aquellos trabajadores que cuenten con esquema de vacunación completo...", en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, y de acuerdo a las consideraciones efectuadas en la presentación.

Además, consulta sobre la posibilidad de que los trabajadores consuman "*alimentos en sus puestos de trabajo*" cumpliendo con las medidas de seguridad y cuidado exigidas por la autoridad sanitaria, durante el período de remodelación del casino de la Compañía.

Sobre el particular, cumplo con informar a ud. lo siguiente:

Los incisos 1°, 2° y 4° del artículo 32, del Código Sanitario, disponen: "*El Servicio Nacional de Salud tendrá a su cargo la vacunación de los habitantes contra las enfermedades transmisibles.*"

El Presidente de la República, a propuesta del Director de Salud, podrá declarar obligatoria la vacunación de la población contra las enfermedades transmisibles para los cuales existan procedimientos eficaces de inmunización.

El Servicio Nacional de Salud podrá disponer de las medidas necesarias para que, en interés de la salud pública, las autoridades controlen el cumplimiento por parte de los habitantes del territorio nacional de la obligación de vacunarse contra las enfermedades transmisibles en los casos en que tal vacunación sea obligatoria".

Así, a través del Ordinario N°1744, de 01.07.2021, cuya copia se acompaña, este Servicio sostuvo que, de acuerdo al texto de la norma citada, "*es el Presidente de la República, a propuesta del Director de Salud, quien podrá declarar obligatoria la vacunación de la población contra las enfermedades transmisibles, entre ellas el COVID-19, objeto de la consulta*".

En dicho contexto, sostiene dicho oficio que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la materia, "*... toda vez que la autoridad competente para tal efecto es el Presidente de la República, a propuesta de la autoridad sanitaria, quienes, en uso de sus atribuciones, regularon la materia, declarando al respecto que la vacunación contra el COVID-19 es voluntaria*".

En ese sentido, mediante Ordinario N°1187, de 01.04.2021, este Servicio precisó que la vacunación contra el COVID-19 es un acto voluntario para los trabajadores, y, por tanto, "*...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”.

Precisado lo anterior, a través del Dictamen N°482/09 de 23.03.2022, sobre la materia, este Servicio resolvió que *“Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores bajo su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra del COVID-19. Lo anterior, toda vez que la definición respecto de la inoculación obligatoria de determinadas vacunas contra las enfermedades transmisibles se encuentra expresamente señalada en la ley, regulación que establece que la única autoridad que tiene la facultad para así ordenarlo, es el Presidente de la República”.*

A su turno, es menester señalar que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 4 de la Ley N°21.342 de 2021, que *“Establece Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral para el Retorno Gradual y Seguro al Trabajo en el Marco de la Alerta Sanitaria Decretada con Ocasión de la Enfermedad de Covid-19 en el País y otras Materias que Indica”*, la empresa deberá considerar el contenido del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, obligatorio para aquella.

En efecto, el tenor literal del artículo 4 del texto citado dispone que *“El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos: ...”*, estableciendo un listado de medidas que se indican en dicha disposición y que en ningún caso pueden considerarse de manera taxativa, por cuanto, se trata de una norma de piso, en virtud de la que el Título I de la Ley N°21.342 fija un estándar mínimo de cuidados y medidas de protección que deben tener las empresas para permitir que sus trabajadores se desempeñen presencialmente.

Así, entre aquellas se encuentran *“a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.*

b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.

c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:...”, y, literal i) *“Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia”*, agregando el inciso final que además, *“deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral”.*

En ese sentido no podemos soslayar, en lo pertinente, que el objetivo de la ley citada fue establecer mecanismos de protección para los trabajadores, en virtud del retorno gradual de aquellos a las actividades presenciales en las empresas, adoptando previamente las medidas de seguridad necesarias para precaver eventuales contagios por COVID-19.

De esta manera, el artículo 7 prescribe *“Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en el artículo 2°, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial”.*

En ese sentido, se colige que el cumplimiento de la obligación referida, constituye una medida específica mientras se mantenga vigente la alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N°4 de 08.02.2020 del Ministerio de Salud, prorrogada, a través del Decreto N°31 de 18.03.22, de dicha Repartición, en el sistema general de protección de la vida y salud de los trabajadores, establecido por el legislador laboral en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en términos generales, el empleador no se encuentra facultado para autorizar el acceso de los trabajadores, a las oficinas de la empresa, bajo condición de que aquellos se encuentren con su esquema de vacunación completo contra COVID19, y de este modo prohibir el acceso de aquellos dependientes que no se encuentren con su inoculación al día, por tratarse precisamente de una decisión voluntaria de cada persona.

Sin perjuicio de lo señalado, tratándose de trabajadores que se desempeñan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y que manteniéndose el estado de alerta sanitaria, deseen retornar voluntariamente a sus funciones de manera presencial, la empresa deberá dar estricto cumplimiento al Protocolo señalado, al amparo del deber de protección general citado precedentemente.

Además, la recurrente consulta si sus colaboradores pueden consumir alimentos en sus puestos de trabajo, de manera temporal, en virtud de la remodelación que se esta efectuando en el casino de la empresa y, según señala, manteniendo cada puesto de trabajo *"las medidas de seguridad y cuidado exigidas por la autoridad sanitaria"*, con el debido distanciamiento y desinfección del lugar.

Al respecto cumpla con informar a usted que el artículo 28 del Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, que *"Aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo"*, dispone:

"Artículo 28: Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica."

De la disposición señalada se colige, de acuerdo a la doctrina del Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°971/019, de 26.02.2015, que el empleador se encuentra obligado a habilitar un comedor en el lugar de trabajo cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores deben consumir alimentos en el sitio de trabajo, el que debe estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental, y reservado para comer, pudiendo ser utilizado además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

Además, la norma legal transcrita obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

Este comedor debe estar dotado con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, debe contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estar dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso de que los trabajadores deban llevar comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor debe contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica. Por otra parte, el reglamento en análisis establece que en ningún caso el trabajador debe consumir sus

alimentos al mismo tiempo que ejecutan labores propias del trabajo (artículo 30 del Decreto Supremo N° 594, de 1999).

A su turno, las instalaciones señaladas deben ser proporcionadas directamente por el empleador a través de cualquier modalidad que estime conveniente y otorgar los servicios con igual o mejor calidad y características que los establecidos en los artículos 28 y siguientes del Decreto Supremo N°594, citado.

Ahora bien, conforme lo dispuesto en el artículo 30 del cuerpo normativo en análisis solo en los casos en que sea imposible contar con comedores fijos o móviles, se podrá autorizar un sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, autorización que corresponde efectuar al Servicio de Salud competente mediante resolución fundada y conforme a las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.

Así, de la norma aludida se desprende que la habilitación de comedores, fijos o móviles, para el consumo de alimentos por parte de los trabajadores, no requiere de autorización previa para su implementación o funcionamiento, debiendo reunir los requisitos establecidos en los artículos 28 y 29 del DS N°594.

Luego, en el caso de que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta dicha Repartición, por lo que no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la materia consultada, debiendo recurrir al Órgano competente para tales efectos.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos anteriores, de acuerdo con lo señalado en el artículo 68 de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las medidas de higiene y seguridad que se deben implementar para el funcionamiento de dichas instalaciones deberán ser dispuestas por el Servicio de Salud o, en su caso, el organismo administrador del seguro de la ley indicada al que se encuentren afectos, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo y de los Servicios de Salud, conforme a lo dispuesto en los artículos 184 y 194 del Código del Trabajo.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, y disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que en términos generales, el empleador no se encuentra facultado para autorizar el acceso de los trabajadores, a las oficinas de la empresa, bajo condición de que aquellos se encuentren con su esquema de vacunación completo contra COVID19, y de este modo prohibir el acceso de aquellos dependientes que no se encuentren con su inoculación al día, por tratarse precisamente de una decisión voluntaria de cada persona.


Sin perjuicio de lo señalado, tratándose de trabajadores que se desempeñan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y que manteniéndose el estado de alerta sanitaria, deseen retornar voluntariamente a sus funciones de manera presencial, la empresa deberá dar estricto cumplimiento al Protocolo señalado, al amparo del deber de protección general citado precedentemente.

Finalmente, los comedores dispuestos para el consumo de alimentos por los trabajadores deben reunir los requisitos establecidos en los artículos 28 y 29 del D.S N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, y en el caso de que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud

competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta dicha Repartición, por lo que no corresponde a este Servicio pronunciarse sobre la materia consultada, debiendo recurrir al Órgano competente para tales efectos.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LBP(AAW)

Distribución:

- Partes
- Jurídico

Incluye:

Ordinario N°1744, de 01.07.2021
Dictamen N°482/09, de 23.03.2022