



627

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Alerta Sanitaria COVID-19.

**RESUMEN:**

Atiende presentación que indica acerca de facultades del empleador alerta sanitaria COVID-19.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 10.04.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correos electrónicos de 20.03.2023, 13 y 05.12.2022, del Departamento Jurídico.
- 3) Correo electrónico de 26.10.2022, recibido el 22.11.2022, de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

25 ABR 2023

A: [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante correo electrónico del antecedente 3), manifiesta que las vacunas para contrarrestar los efectos adversos de la enfermedad COVID-19, no se encuentran dentro del Programa Nacional de Inmunización, atendido que se implementaron en estado de emergencia y experimentación, por lo que son voluntarias y no podría existir presiones para dicha vacunación.

Al respecto cumple con informar a Ud., en primer término, que mediante documentos de antecedente 2) se le solicitó aclarar y complementar su solicitud.

Ahora bien, de los escasos antecedentes acompañados a su requerimiento, se desprende que consultaría por la procedencia de que un empleador condicione el ingreso de sus dependientes a una planta de manipulación de alimentos, a la inmunización contra COVID-19.

Pues bien, la doctrina institucional vigente, que se pronuncia sobre la materia por la que consulta, contenida, entre otros, en el Dictamen N°482/9 de 23.03.2022, ha precisado:

- 1) 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 facultad para así ordenarlo es el Presidente de la República.

2) El hecho de que el empleador se niegue a otorgar el trabajo convenido a un trabajador, por no estar este vacunado en contra del COVID-19, constituye un incumplimiento de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo convenido al infringir lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio del análisis que pueda efectuarse caso a caso en el contexto de la actividad fiscalizadora del Servicio o de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia, según corresponda.

3) Cuando la autoridad competente ha estimado que una determinada vacuna es obligatoria para los trabajadores en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan, así lo ha declarado expresamente. En consecuencia, la Dirección del Trabajo no es la autoridad llamada a hacer tal distinción, pues ello implicaría arrogarse facultades que no han sido conferidas por la Constitución Política de la República o la ley, con las inherentes consecuencias y responsabilidades administrativas que ello traería aparejado, a la luz de lo dispuesto en los artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental.

4) El empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador se vacune contra el COVID-19, toda vez que ello, en los hechos, implicaría obligarlo a inocularse, en circunstancias que de acuerdo a la normativa vigente el empleador carece de tal facultad.

5) El hecho que el empleador exigiere la vacunación en contra del COVID-19 como un requisito para la contratación, podría llegar a ser considerado como un acto de discriminación.

6) En virtud del deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores y lo dispuesto en el artículo 66 ter del Código del Trabajo, en el evento que un dependiente decida acudir a vacunarse en contra del COVID-19 y que, según el calendario de vacunación dispuesto por la autoridad, ello deba realizarse durante la jornada laboral, el empleador deberá otorgar las facilidades y los permisos por el tiempo necesario para acudir a inocularse, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

Puede acceder a la jurisprudencia institucional citada, en la página web de este Servicio, en el siguiente link:

[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122019\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122019_recurso_pdf.pdf)

Es todo cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,

