

BOLETÍN INFORMATIVO CRITERIOS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19

Con fecha 23 de marzo de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°482-09 con el fin de actualizar y regular los criterios en el ámbito laboral de la vacunación contra el Covid-19.

A través de este boletín informamos las principales novedades:

1. Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores de su dependencia someterse al proceso de vacunación contra el COVID-19.

Lo anterior debido a que las normas de inoculación obligatorias contra enfermedades transmisibles expresan que la única persona que tiene la facultad para exigir su obligatoriedad es el Presidente de la Republica.

2. El empleador no puede negarse a otorgar el trabajo convenido a un trabajador por no estar vacunado contra el Covid-19.

La negativa del empleador a otorgar el trabajo convenido por no estar vacunado contra el COVID-19 constituye un incumplimiento de su obligación de otorgar al trabajador el trabajo convenido y pagar por dichas labores.

3. Obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 respecto a trabajadores que se desempeñen en labores que suponen interrelaciones.

La autoridad competente no ha efectuado distinción referente a la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 respecto a determinados trabajadores en función de su naturaleza. Cuando la autoridad competente ha estimado la obligatoriedad de una vacuna así lo ha declarado expresamente. En este caso no corresponde a la Dirección del Trabajo manifestarse por no ser la autoridad competente respectiva.

4. El empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral a la vacunación de trabajadores que desempeñen determinadas funciones

Lo señalado porque, en los hechos, sería una obligación a vacunarse lo que no se ajustaría a derecho.

5. Los empleadores no pueden exigir la vacunación contra el COVID-19 como requisito para contratar.

La vacuna no tiene relación alguna con la idoneidad personal, ni la preparación técnica profesional y las destrezas para un determinado cargo o función por lo que no es factible exigir la vacunación como requisito para contratar a un trabajador.

6. Permiso para vacunarse durante jornada laboral

En virtud del deber de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y la salud de sus trabajadores el empleador debe otorgar las facilidades o permisos por el tiempo necesario y razonable sin que ello sea un menoscabo para el trabajador. Al ser una materia no regulada expresamente se debe ceñir a lo establecido en el RIOHS y a falta de este, corresponde a las partes acordar el tiempo y forma del permiso. A falta de acuerdo el trabajador puede asistir a inocularse sin que sea considerado una salida injustificada.