

**PUBLICACIÓN Y COMENTARIO DE PAULINA EWERTZ SOBRE DICTAMEN 482/9: SOBRE TRABAJADORES Y SU VACUNACIÓN CONTRA EL COVID 19.**

La Directora del Área Laboral de VFCC Abogados, Paulina Ewertz Miquel publicó recientemente en el “Cuaderno de última Jurisprudencia Laboral, volumen 5” un comentario respecto del Dictamen 483/9 emitido con fecha 23 de marzo de 2022 por la Dirección del Trabajo que indica principalmente que no puede privarse al trabajador no vacunado de ejecutar el trabajo convenido en su contrato, ni condicionarse la vigencia de una relación laboral a la vacunación del trabajador.

Señala la publicación que el empleador está impedido de no otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo a los trabajadores no vacunados, debiendo mantenerse inactivo frente aquellos trabajadores que han tomado la decisión de no vacunarse. Lo señalado resulta discutible ya que es el propio estado el que ha debido implementar restricciones hacia quienes han decidido no vacunarse, un ejemplo de esto es la política públicas relacionadas a la salud de la población como lo son el “Pase de Movilidad” o “Plan Paso a Paso”.

Paulina comenta que la Autoridad Administrativa del Trabajo, excediendo los límites de su competencia, establece que tampoco sería posible condicionar la vigencia de la relación laboral y la contratación de un trabajador, al hecho de no estar vacunado, cosa que parece ilógica si simultáneamente se le exige al empleador el resguardo de la vida y salud de los trabajadores.

En relación con lo anterior, la publicación señala que, si bien la desvinculación de un trabajador resulta perjudicial, existirán casos en donde no habrán más opciones que despedir a un trabajador por no vacunarse considerando que el empleador debe proteger eficazmente la vida y salud de todos sus trabajadores. Este despido con derecho a indemnización derivadas de la causal del artículo 161 inc 1° del Código del Trabajo no sería vulneratorio de derechos fundamentales puesto que es una verdadera y justificada necesidad de la empresa de prescindir de los servicios de una persona que pone en riesgo a sus trabajadores y a la población. Por lo mismo, al empleador no debiese negársele la posibilidad de contratar solo personal vacunado para que forme parte de su ambiente laboral, cuando el giro o actividad de la empresa así lo amerite.

Señala la publicación que el empleador está impedido de no otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo a los trabajadores no vacunados, debiendo mantenerse inactivo frente aquellos trabajadores que han tomado la decisión de no vacunarse. Lo señalado resulta discutible ya que es el propio estado el que ha debido implementar restricciones hacia quienes han decidido no vacunarse, un ejemplo de esto son las políticas públicas relacionadas a la salud de la población como lo son el “Pase de Movilidad” o “Plan Paso a Paso”.