

Legal |
Noticias y reportajes | Artículo 1 de 3

Abogados abordan debate sobre obligatoriedad de vacunación para trabajadores ante fallo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta

Precisan que la inoculación contra el covid-19 no es exigible por parte de los empleadores y que negarse no es causal de desvinculación, aunque señalan que en este caso no se entró al fondo de la discusión, ya que la empresa solo entregó información sobre el proceso, como medida de seguridad sanitaria. Por lo mismo, comparten lo resuelto por el tribunal de alzada, al desestimar el reclamo de amenazas a la integridad física interpuesta por el funcionario.

Lunes, 30 de agosto de 2021 a las 14:15

El examen PCR, ¿puede exigirse como obligatorio a los trabajadores?

Otro aspecto que aborda el fallo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta se refiere a la exigencia de exámenes PCR.

Bárbara Vera señala que “este test es considerado como necesario por todas las entidades involucradas y que, además, no puede ser vulneratorio porque ni siquiera es invasivo ni dañino para las personas”.

Rodrigo Ugarte también plantea que la exigencia del test PCR por parte del empleador “no atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores”. Esto,



Imprimir Enviar
A⁻ A⁺

Daniel Inostroza G.

Un reciente fallo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta zanjó una disputa entre un trabajador, que alega amenazas a su integridad física por una eventual exigencia de vacunación, y la empresa constructora para la que está contratado, que presta servicios a la minera SQM y que está catalogada como actividad esencial. El tribunal de alzada rechazó el recurso de protección interpuesto por el recurrente, siendo este uno de los primeros fallos en la materia.

porque a su juicio “la corte fue categórica en señalar que, bajo circunstancia alguna la exigencia del empleador de que sus trabajadores se realicen examen PCR puede considerarse como vulneratorio de los derechos del trabajador, agregando que el examen en cuestión no es invasivo ni tiene las características negativas alegadas por el recurrente”.

A juicio de Vera, el fallo “constituye un precedente jurisprudencial que valida la obligatoriedad de la realización de exámenes PCR o antígenos por covid-19, fundado en el deber de cuidado que recae en el empleador, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo; pero, además, por tratarse de un medio considerado necesario por la autoridad sanitaria y es un examen que no es invasivo ni dañino para la salud”.

El trabajador recurrió de protección por considerar vulneradas sus garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y N° 6 de la Constitución. Esto, porque a su juicio la compañía habría adoptado medidas de presión tendientes a obligarlo a vacunarse contra el coronavirus. En términos generales, fundó su acción en que la empresa, primero, lo notificó de la realización obligatoria de un test de antígeno por covid-19; segundo, le entregó información relativa a los grupos objetivos de vacunación, indicando que su empresa mandante (SQM Salar) era una empresa que otorga un servicio esencial y, por ende, se encontraba dentro de los grupos objetivo de vacunación, y, tercero, se le informó que su cargo era crítico para la actividad de la empresa y había sido calificado de

esencial, no pudiendo cumplirse telemáticamente.

Tres especialistas en la materia debaten en torno a los detalles de la sentencia, sus alcances en términos jurisprudenciales y sus visiones respecto de la exigencia de obligatoriedad de vacunación en ambientes laborales.

El abogado Fernando Villalobos, del estudio Porzio Ríos García, señala que, en primera instancia y antes de entrar al fondo de la discusión, “la sentencia no es un fallo tan relevante porque no tiene un pronunciamiento de fondo a la pregunta que todos estamos pensando: ¿se puede o no exigir como obligatoria la vacunación?”.

A su juicio, esto ocurre porque “hay una disputa bastante pobre, y yo no lo tomaría como una decisión sobre el mérito, sobre el fondo, y fundada respecto de que una compañía puede exigir la vacunación, porque en rigor la disputa es en términos muy simples, entre un empleado que presta servicios a una empresa catalogada como esencial, donde le mandaron unos correos recordándole cuál era el calendario de vacunación, y luego otra nota indicándole que los trabajadores de dicha empresa se podrían vacunar antes de acuerdo a cierto calendario, y luego les dijeron que los que se presenten en una faena minera tienen que cumplir sus roles presencialmente, no pudiendo realizarlas telemáticamente”.

No obstante, Villalobos destaca que “en ningún caso la empresa le dice a sus trabajadores que tienen obligatoriamente que vacunarse”, y eso es lo que causa que la corte de apelaciones sentencie que “nunca en las comunicaciones que le mandan al trabajador se ve un tono amenazante o exigente. En los hechos concretos, y sobre las comunicaciones que el trabajador presenta, en las que reclama amenazas a su derecho a la integridad física, el tribunal dice que nunca lo obligan a vacunarse y que solo se le está compartiendo información que es de acceso público”.

Si bien, a juicio del abogado de Porzio Ríos García se trata de uno de los primeros fallos que trata el tema de las vacunas, se debe considerar que es una disputa que no genera una “jurisprudencia robusta en la materia”. Pese a ello, valora que se haya abierto el debate.

Por su parte, la abogada Bárbara Vera, de Garrigues, explica que se rechaza el recurso de protección del trabajador porque “el artículo 184 del Código del Trabajo impone al empleador la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores”. A esto se suma que, desde su análisis, “el Ministerio de Salud ha dispuesto que la vacunación es un proceso voluntario; por lo que el empleador no podría obligar de ninguna forma a los trabajadores a inocularse si no están de acuerdo”.

Por otro lado, en la misma línea expuesta por Villalobos, no advierte “cómo la empresa pudo haber vulnerado o amenazado los derechos del trabajador recurrente, cuando la documentación fundante de su acción solo transmite información pública sobre la planificación del país en el manejo de la pandemia” y, en ese sentido, “no se evidencia presión o direccionamiento que interfiera en la libertad del trabajador para vacunarse. Por el contrario, se utiliza un lenguaje cuidadoso en las comunicaciones”.

Coincide con ellos Rodrigo Ugarte, de Aninat Abogados, quien destaca que el fallo rechazó el recurso de protección porque “el empleador tiene un deber general de seguridad respecto de sus trabajadores y, en ese sentido, se encuentra obligado a adoptar las medidas necesarias para cumplir con los protocolos y directrices establecidas por la autoridad sanitaria”.

Destaca, además, que la sentencia dictamina que “la vacunación por covid-19 es voluntaria”; no obstante, “la Corte estableció que no incurre en infracción ni constituye una amenaza a los derechos y libertades de los trabajadores que el empleador realice campañas o incentive la vacunación, en la medida que la vacunación no se convierta en una obligación para los trabajadores”.

¿Se puede obligar a los trabajadores a vacunarse?

Para Ugarte, "la sentencia confirma que el empleador no puede obligar a sus trabajadores a vacunarse, tal como estableció el Ministerio de Salud. La corte razona en el sentido que las campañas de vacunación e información respecto de la vacuna que se realizan al interior de las empresas no configuran ni pueden considerarse como una vulneración o amenaza a los derechos de los trabajadores, ni tampoco pueden ser vistas como una imposición u obligación de parte del empleador a vacunarse, ya que corresponden a información general, de público conocimiento, que se enmarcan en el contexto de las campañas de inoculación impulsadas por la autoridad".

Una idea que comparte la abogada de Garrigues, "toda vez que la vacuna ha sido calificada a nivel internacional como una de carácter experimental, por lo que la autoridad sanitaria ha dispuesto que el proceso de inoculación es voluntario".

Mientras que el abogado de Porzio Ríos García señala que se le puede pedir a un trabajador que se vacune si sus funciones solo pueden ser ejercidas de manera presencial, "y no tiene que ver tanto con labores esenciales. ¿Por qué?, porque es una medida legítima de seguridad y la compañía tiene una obligación de protección de los empleados, por lo tanto, no puede aceptar que uno de ellos sea un agente de infección para otro".

¿Qué pasa si alguien no se vacuna y su función se ejerce de forma presencial?, se pregunta. "Ahí está lo interesante, y donde están los efectos de esta exigencia legítima de seguridad, pero no se le puede despedir, porque la vacunación es voluntaria y porque, si bien representa un aspecto de seguridad para el trabajo, también involucra cosas para la vida personal", responde.

Sin embargo, agrega que "sí se le puede negar el acceso, porque el empleador no está obligado a acomodar sus funciones a alguien que no cumple un requisito objetivo de seguridad de salud, porque está comprobado que la vacuna aminora los riesgos o los efectos de contagio. Lo que podría hacer el empleador es ofrecerle que trabaje en cierta zona física de la empresa, que ocupe cierto baño, que tenga que andar con mascarilla todo el tiempo, o lo envíe a otro lado físicamente, porque la desvinculación creo que sería una decisión ilegal".

EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online