



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 57007 (657) 2021

1360

jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Descuento de remuneraciones. Emergencia sanitaria por virus Covid-19.

RESUMEN:

No procede jurídicamente practicar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores por causas o motivos que no les son imputables, como ocurre con el día no trabajado u horas no laboradas por haber acudido el trabajador a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitaria u otro tipo de establecimiento.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N° 167/01 de 27.01.2022.
- 2) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 08.11.2021 y 25.07.2022.
- 3) Presentación de Sr. [REDACTED] de fecha 06.05.2021.

SANTIAGO,

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

10 AGO 2022

A: SR. [REDACTED]
ABOGADO ASESOR SINDICAL

[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación señalada en ANT.3), se ha solicitado un pronunciamiento que determine si es procedente y conforme a la ley, que un empleador haya descontado remuneraciones a un grupo de trabajadores quienes se encontraban cumpliendo su turno de 14 días de trabajo y 14 días de descanso, pero que son obligados a dejar sus funciones ante un resultado positivo de virus COVID-19 con el objeto de practicar test de PCR a todos ellos. Posteriormente, luego de tener los resultados de dichos exámenes, todos negativos, los trabajadores se reintegraron a sus labores habituales, pero con un descuento por un día festivo que dejaron de percibir al encontrarse practicando los test de PCR señalados.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el inciso 1º del artículo 184 del Código del Trabajo establece que: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”*

Por otra parte, el empleador deberá establecer medidas de control sanitario sobre todo en el actual contexto de emergencia por la pandemia del virus Covid-19, sin embargo, conforme lo precisa el Dictamen N°3125 de 09.07.2018, este tipo de medidas en virtud de lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo:

“a. Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;

b. Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;

c. Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y

d. Debe respetarse la dignidad del trabajador”.

Ahora bien, en relación con la negativa del empleador a permitir el ingreso a sus labores a un grupo de trabajadores por un caso positivo de virus Covid-19, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°1124/010 de 30.03.2021, ha señalado que la realización de un test PCR es un medio apto para la detección del virus Covid-19, *“(...) sin perjuicio de lo cual deben seguirse estrictamente las medidas de prevención recomendadas por la autoridad sanitaria para dichos lugares, publicadas en la página web del Ministerio de Salud”.*

Y agrega el mismo pronunciamiento recientemente citado: *“Además, no es concordante con el principio de no discriminación en el trabajo, pues altera la igualdad de oportunidades y trato, ni menos resulta razonable ni legítimo que el empleador, a priori, niegue a sus trabajadores el ingreso a prestar servicios por no contar con un examen PCR negativo para detección de COVID-19, sin existir, en el caso concreto, alguna sospecha de contacto que requiera la concurrencia de dicho*

trabajador a un centro asistencial para su categorización, evaluación y diagnóstico, en los términos expuestos por el Ministerio de Salud, en los Ordinarios B51 N°4239 de 05.10.20 y B1 N°939 de 24.03.2020". Luego, a contrario sensu, reviste licitud y razonabilidad que el empleador impida el ingreso de trabajadores a sus puestos de trabajo, o determine que dejen sus labores habituales para practicarse exámenes PCR, existiendo certeza de un caso, sea sospechoso o confirmado, de contagio por virus Covid-19.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de descuento del día no trabajado por encontrarse el grupo de trabajadores, por quienes se consulta, practicándose los exámenes PCR por disposición del empleador, cabe indicar, que la doctrina de este Servicio reconoce en Dictamen N°1239/5 de 19.03.2020: *"que el dictamen que se complementa, precisó que, en virtud de la obligación general del empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores- en el contexto de la contingencia de que se trata-, corresponderá que otorgue permisos a sus dependientes por el tiempo necesario para acudir a un centro asistencial con la finalidad de acceder a las prestaciones médicas correspondientes, sin que ello importe un menoscabo para aquellos..."*. Este razonamiento debe ser interpretado en el sentido que todo descuento en las remuneraciones de los trabajadores, practicado por el empleador por haber acudido estos a toma de muestra de antígenos para SARS-CoV-2, representa un menoscabo para los dependientes que se encuentra prohibido a la luz de la doctrina en estudio.


A mayor abundamiento, el Dictamen N°167/01 de 27.01.2022 señaló que: *"En virtud del deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador deberá otorgar al trabajador las facilidades y los permisos por el tiempo necesario y razonable durante su jornada de trabajo para que pueda acudir a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandado por la autoridad sanitaria u otro tipo de establecimiento, sean móviles o no, siempre que el trabajador se encuentra en alguna de las hipótesis que lo puedan calificar como 'persona en alerta COVID', según lo establecido en la Resolución N°994, Exenta, del Ministerio de Salud"*. El mismo pronunciamiento añade que, si el empleador se niega a otorgar las facilidades y permisos necesarios al trabajador para que acuda a la toma de muestra durante su jornada de trabajo, ello constituye infracción a lo señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo.


También menciona el Dictamen N°167/01, que el permiso para acudir a la toma de la muestra debe estar regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el contrato individual o colectivo de trabajo o cualquier otro instrumento. Finalmente, establece el pronunciamiento en comento, que si las partes no logran llegar a un acuerdo sobre el permiso para acudir a la toma de la muestra de antígeno para SARS-CoV-2 *"(...) el trabajador igualmente podrá acudir a realizarse el precitado examen médico, sin que ello pueda ser calificado por el empleador como una salida injustificada, intempestiva ni como abandono del trabajo por parte del trabajador"*.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que:

No procede jurídicamente practicar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores por causas o motivos que no les son imputables, como ocurre con el día no trabajado u horas no laboradas por haber acudido el trabajador a tomarse una muestra de antígeno para SARS-CoV-2 a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitaria u otro tipo de establecimiento.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




NPS/LBP/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes