



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.130.199 (1601) 2023

ORDINARIO N°: 1140 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Vacunación contra la influenza. Trabajadores que se desempeñan en avícolas.

**RESUMEN:**

1) Considerando, por una parte, que el control de la obligación de vacunación corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades que podrán disponer de las medidas necesarias para que, en interés de la salud pública, las autoridades controlen su cumplimiento; y por otra, el poder de mando y administración del empleador, no corresponde a esta Dirección pronunciarse respecto a la obligatoriedad de la inoculación contra la influenza respecto de los trabajadores que se desempeñan en avícolas o a la pertinencia de incorporar una cláusula referida a esa materia en los contratos de trabajo de los dependientes o sus anexos.

2) Toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, debiendo advertirse que, frente a incumplimientos de las mismas, solo procede aplicar las sanciones que expresamente permite el legislador, esto es, amonestación verbal o escrita y multas.

3) El juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones, de 01.08.2023 y 03.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación, de 26.05.2023. [REDACTED]

SANTIAGO,

14 AGO 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : 

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°2) del rubro, mediante el cual solicita un pronunciamiento referido a la obligatoriedad de la vacunación contra la influenza a los trabajadores de la empresa Agrícola Ariztía Ltda., indicando si en caso de ser obligatoria la inoculación debe incorporarse en una cláusula contractual o un anexo de contrato, y si frente a un incumplimiento el trabajador puede ser amonestado o eventualmente desvinculado.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El Decreto N°11, de 02.03.2023, del Ministerio de Salud, que Dispone Vacunación Obligatoria Contra Influenza para el Año 2023 a Grupo de Población que Indica, señala en el numeral 10 de su artículo 1° lo que sigue:

"Dispóngase para el año 2023 la vacunación obligatoria contra la Influenza de los grupos de población objetivo que se indican a continuación, según lo dispuesto en el N°12 del decreto exento N°50, de 2021, de este Ministerio, que Dispone la Vacunación Obligatoria de Enfermedades Immunoprevenibles de la Población del País: 10. Trabajadores de avícolas y criaderos de cerdos."

Lo anterior, de conformidad al artículo 32 incisos segundo y cuarto del Código Sanitario, que prescriben que:

"El Presidente de la República, a propuesta del Director de Salud, podrá declarar obligatoria la vacunación de la población contra las enfermedades transmisibles para las cuales existan procedimientos eficaces de inmunización".

"El Servicio Nacional de Salud podrá disponer de las medidas necesarias para que, en interés de la salud pública, las autoridades controlen el cumplimiento por parte de los habitantes del territorio nacional de la obligación de vacunarse contra las enfermedades transmisibles en los casos en que tal vacunación sea obligatoria".

Establecido lo anterior, debe considerarse que el artículo 68 de la Ley N°16.744, prescribe que:

"Las empresas o entidades deberán implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentran afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes."

Al respecto, se hace presente que la referencia a Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades dependientes del Ministerio de Salud.

En consideración a la norma transcrita, aparece que los trabajadores que se desempeñan en avícolas y criaderos de cerdos se encuentran obligados a vacunarse contra la influenza el año 2023, como una medida preventiva de protección frente a un riesgo asociado a esas actividades laborales específicas.

Al respecto, es del caso indicar que conforme al criterio contenido en el Dictamen N°3090/86, de 04.06.2004, la obligación de cumplir con la exigencia de vacunación respecto de un grupo de trabajadores "(...) debe entenderse entre las medidas de resguardo y protección destinadas a garantizar el normal desempeño de las funciones encomendadas a los respectivos dependientes, las que, como se dijera, se encuentran enmarcadas dentro del principio de ajenidad (...)".

Lo anterior, considerando el deber de protección general impuesto al empleador conforme al inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo que prescribe lo siguiente:

"El empleador estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Ahora bien, para cumplir con tales obligaciones, los empleadores deben contar con los instrumentos de prevención que la Ley N° 16.744 y sus reglamentos han establecido, entre los que se encuentran: el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando se trata de empresas mineras, industriales o comerciales que tienen más de 100 trabajadores, pudiendo solicitar la asistencia técnica de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744.

En relación a lo anterior, se hace presente que tratándose de materias internas es el empleador, quien en virtud de sus facultades de mando y administración, debe preestablecer las correspondientes reglas para que sus dependientes se sujeten a las obligaciones, medidas y prohibiciones destinadas a facilitar el desempeño de las labores y la adecuada convivencia y estadía en los lugares de trabajo, potestad de regulación interna que debe ajustarse al ordenamiento jurídico, prevaleciendo los derechos fundamentales del trabajador como una ineludible fuente de limitaciones a las facultades de mando del empleador.

Así, considerando, por una parte, que el control de la obligación de vacunación corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades que podrán disponer de las medidas necesarias para que, en interés de la salud pública, las autoridades controlen su cumplimiento; y por otra, el poder de mando y administración del empleador, no corresponde a esta Dirección pronunciarse respecto a la obligatoriedad de la inoculación contra la influenza o a la pertinencia de incorporar una cláusula referida a esa materia en los contratos de trabajo de los dependientes o sus anexos.

Establecido lo anterior, se hace presente que la doctrina de esta Dirección contenida en el Ordinario N°1163, de 02.03.2018, ha señalado que, frente a una situación de riesgo, el empleador tiene la atribución para adoptar las medidas que

sean racionalmente necesarias respecto del trabajador de que se trate y, si es del caso, aplicar los controles contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

En este sentido, el Dictamen N°1835/20 de 03.05.2013, precisa que "... el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno".

Así, conforme a la doctrina previamente citada, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, debiendo advertirse que, frente a incumplimientos de las mismas, solo procede aplicar las sanciones que expresamente permite el legislador, esto es, amonestación verbal o escrita y multas.

Finalmente, acerca de la eventual desvinculación del trabajador por no contar con la vacuna contra la influenza, cumple señalar que reiterada doctrina de esta Dirección contenida en los Dictámenes N°2548/126, de 24.04.1995 y N°4944/342, de 16.10.1998, entre otros, ha señalado que el juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

Lo anterior, atendido que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted lo que sigue:

1) Considerando, por una parte, que el control de la obligación de vacunación corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, entidades que podrán disponer de las medidas necesarias para que, en interés de la salud pública, las autoridades controlen su cumplimiento; y por otra, el poder de mando y administración del empleador, no corresponde a esta Dirección pronunciarse respecto a la obligatoriedad de la inoculación contra la influenza respecto de los trabajadores que se desempeñan en avícolas o a la pertinencia de incorporar una cláusula referida a esa materia en los contratos de trabajo de los dependientes o sus anexos.

2) Toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, debiendo advertirse que, frente a incumplimientos de las mismas, solo procede aplicar las sanciones que expresamente permite el legislador, esto es, amonestación verbal o escrita y multas.

3) El juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

Saluda atentamente a Ud.,



*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*LBP/BPC*  
**LBP/BPC**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control