

## ALERTA LABORAL

## CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA DETERMINA QUE LA REALIZACIÓN DE EXAMEN DE ANTÍGENOS Y LA ENTREGA DE INFORMACIÓN A UN TRABAJADOR SOBRE EL PROCESO DE VACUNACIÓN POR COVID-19 NO INFRINGE GARANTÍA CONSTITUCIONAL ALGUNA.

Con fecha 19 de agosto de 2021, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, en autos ROL 7596-2021, resolviendo un recurso de Protección interpuesto, determinó que no infringe garantía constitucional el empleador que toma exámenes de Antígenos para detección de Covid-19, así como tampoco constituye infracción a la carta fundamental el hecho de que se comparta con los trabajadores información, de cierta forma como sugerencia, de la importancia del proceso de vacunación contra Covid-19. Ello, en razón de que tales conductas se enmarcan dentro del deber de seguridad establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

El pronunciamiento señalado tuvo lugar, luego de que un trabajador de una empresa constructora de la ciudad de Antofagasta y que prestaba servicios en régimen de subcontratación, interpusiera un recurso de Protección argumentando infracción de las garantías constitucionales por habersele enviado cita para realizarle un examen obligatorio de antígenos para asistir a su trabajo, así como también por el hecho de que se le compartió información desde la empresa vía correo electrónico respecto al proceso de vacunación de covid-19 y de cierta forma “obligarlo” a vacunarse. En su escrito, desde el plano legal argumenta que fundamentalmente la conducta de la empresa vulnera su Derecho a la Vida y la integridad física y psíquica ( artículo 19 N° 1 de la Constitución), la libertad de conciencia ( 19 N° 6 de la Constitución) y el derecho de protección a la salud ( 19 N° 9 de la Constitución), en su vertiente de la libertad para elegir el sistema de salud que prefiera, así como también el hecho de que las comunicaciones que le compartieron no tomaron en consideración el derecho fundamental del “consentimiento informado”. Estima que de forma arbitraria e ilegal la empresa está atentando contra sus propias convicciones personales, pues él haciendo uso de la libertad de conciencia ha determinado oponerse a recibir un tratamiento invasivo y severamente cuestionado a nivel mundial como es el caso de las vacunas contra el Covid-19, las que son experimentales y producto de las cuales han muerto muchas personas y otros han tenido severas consecuencias secundarias, efectuando los mismos cuestionamientos respecto a la realización de un examen para detección de covid-19.

Analizando los fundamentos del recurso, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta funda su razonamiento en lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, en el entendido que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, estando obligado inclusive a entregar atención médica y hospitalaria en caso de accidente o emergencia.

Así, en su considerando noveno establece que sobre el examen no hay actuar ilegal y/o arbitrario alguno, pues este último es un examen considerado como necesario para todas las entidades involucradas, y no reviste características invasivas o dañinas, como lo argumenta el actor en su recurso. Seguidamente, sobre las comunicaciones entregadas respecto al proceso de vacunación, igualmente establece que no hay infracción constitucional, ya que la documentación solamente transmite información de conocimiento público, sin que se advierta presión alguna de la empresa para obligar al recurrente a vacunarse, señalando la Corte que no existe:

*“indicio de presión o direccionamiento inequívoco que pueda hacer inferir un interés directo por parte de la empresa para obligar al recurrente a vacunarse, muy por el contrario: es notorio el cuidado puesto incluso en el lenguaje contenido en las comunicaciones”.*

De esta forma, a juicio del suscrito, es en este punto donde se da el aspecto más relevante del fallo que venimos comentando, ya que si bien se extrae que la Corte de Apelaciones de Antofagasta comparte el criterio de que no puede obligar un empleador a un trabajador a vacunarse, hace el matiz respecto a que la entrega de información referente al proceso de vacunación a sus trabajadores no se encuentra vedado al empleador. Esto adquiere relevancia, ya que a la luz de esta sentencia, uno entendería que por ejemplo con un trabajador que no se ha vacunado, el empleador podría remitirle vía correo electrónico el calendario de vacunación publicado por el MINSAL, así como también información emanada de dicha entidad respecto a los riesgos involucrados en no vacunarse, teniendo la precaución de no incurrir en tales comunicaciones en un mandato a vacunarse.

Así las cosas, aún cuando lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Antofagasta no altera el principio general de que el empleador no puede obligar a un trabajador a vacunarse, entregaría la posibilidad de al menos sugerirle la importancia de hacerlo. Razonamiento que, a juicio del suscrito, desde el punto de vista jurídico es acertado y ajustado a derecho, pues se encuentra en plena sintonía con lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo. Asimismo, también es un pronunciamiento favorable y acertado desde el plano de salud pública, ya que de cierta forma podría permitir que el proceso de vacunación abarque más gente y con ello el control de la pandemia se genere antes. Por lo que no cabe duda que este pronunciamiento termina siendo una buena noticia, aunque en realidad, para los antivacunas no lo es.

