

ASPECTOS LABORALES DE LOS EXÁMENES DE DETECCIÓN ASOCIADOS AL COVID-19

La Dirección del Trabajo ([Dictamen Nro. 167/01](#)) se pronunció sobre la autorización al trabajador para la toma de muestra de antígeno vinculado al Covid-19. A propósito de este tema, en PARRAGUEZ&MARÍN presentamos algunos aspectos laborales sobre los exámenes de detección del COVID-19:

- La autoridad laboral indicó que, de acuerdo al deber general de protección de resguardar la vida y salud de los trabajadores (artículo 184 del Código del Trabajo), **el empleador debe otorgar facilidades y permisos para que los trabajadores puedan acudir a tomarse muestras de antígeno para SARS-CoV-2, por el tiempo necesario y razonable durante la jornada laboral, siempre que se encuentren en alguna de las hipótesis que lo puedan calificar como “persona en alerta COVID”**, según lo establecido por el Ministerio de Salud.

Si el empleador se niega a dar estas facilidades o permisos, constituiría una infracción al deber general de protección a los trabajadores.

- En cuanto a la **forma, tiempos y condiciones en que deben materializarse estas facilidades y permisos**, la Dirección del Trabajo indicó que:
 - **Al no estar regulado en la Ley, corresponde revisar si existe una regulación al interior de la empresa**, por ejemplo en el Reglamento Interno, en el contrato individual o colectivo, o en cualquier otro instrumento.
 - **Si no está regulado al interior de la empresa**, corresponde que trabajadores y empleadores acuerden estos temas, pero sin que se afecte ni obstaculice la concurrencia del trabajador al examen médico.
 - **Si no existe acuerdo entre las partes**, el trabajador igualmente podrá acudir a realizarse el examen médico, sin que ello pueda ser calificado por el empleador como una salida injustificada, intempestiva, ni como abandono del trabajo, como para poner término al contrato de trabajo, siempre en la medida que acredite haberse realizado la prueba de antígeno con el comprobante correspondiente.
- A propósito de este tema, **resulta importante recordar algunos aspectos informados anteriormente**:
 - **Los trabajadores tienen derecho a medio día de permiso laboral para vacunarse** si están considerados dentro de la población objetivo de programas o campañas públicas de inmunización para el control y prevención de enfermedades transmisibles (nuevo artículo 66 ter Código del Trabajo).
 - **En el proceso de contratación laboral no se pueden efectuar consultas al postulante sobre su estado de salud, y en particular, si padece la enfermedad Covid-19**, dado que se trata de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad, pudiendo resultar además como discriminatorio ([Dictamen 2706/53](#)).
 - **Test PCR en el contexto de la relación laboral. Las partes no pueden eximirse de cumplir con sus obligaciones si el trabajador no cuenta con el resultado negativo de un test PCR para la detección del Covid-19**, salvo que se otorgue una licencia médica al trabajador o en los casos en que no se permita su concurrencia por acto de la autoridad.
Además, y siempre que se cumplan con el principio de proporcionalidad, que supone que la medida sea idónea, necesaria y proporcional, es **perfectamente admisible que el empleador solicite a sus trabajadores la toma del test PCR como medio idóneo para lograr la prevención del Covid-19, siempre que el costo económico sea asumido por el empleador y en la medida que no constituya una conducta discriminatoria, ni atente contra los derechos fundamentales de los trabajadores** (Ordinario Nro. [1124/010](#) y su complemento en Ordinario Nro. [1189/011](#)).