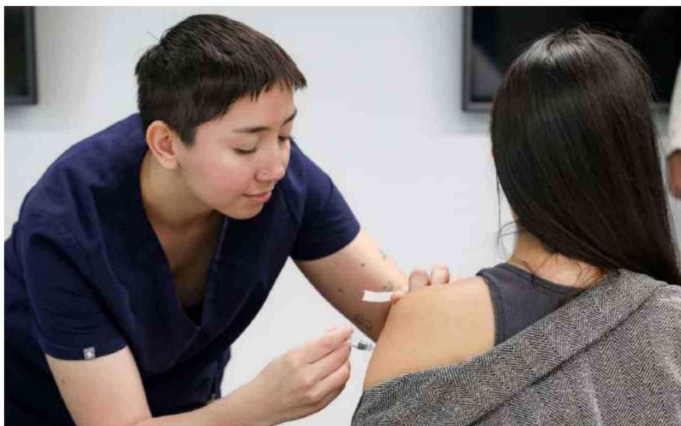


Fecha: 17-04-2026
Medio: El Divisadero
Supl.: El Divisadero
Tipo: Noticia general
Título: Dirección del Trabajo realiza campaña de difusión digital sobre permiso laboral para vacunarse

Pág.: 13
Cm2: 303,7
VPE: \$ 421.881

Tiraje: 2.600
Lectoría: 7.800
Favorabilidad: ☐ No Definida

Dirección del Trabajo realiza campaña de difusión digital sobre permiso laboral para vacunarse



Una campaña digital para difundir el derecho de trabajadores y trabajadoras es la que lanzó la dirección del Trabajo (DT) para disponer del tiempo legal de medio día para vacunarse en el contexto de la campaña de inmunización del Ministerio de Salud contra la influenza, el Covid y otros virus respiratorios.

La campaña de inmunización para proteger contra virus invernales está enfocada en grupos de riesgo, adultos mayores, embarazadas y personal de sa-

lud. La DT subió a todas sus plataformas digitales -X, Youtube, Instagram, Facebook y Tik Tok- gráficas e imágenes audiovisuales explican-

do el derecho de vacunación. Según el artículo 66 Ter del Código del Trabajo, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación, para lo cual debe avisar a su empleador/a con al menos dos días de anticipación.

El Código del Trabajo además precisa que el tiempo para vacunarse, será complementado con el tiempo sufi-

Trabajadores y trabajadoras en todo el país tienen derecho a contar con medio día para concurrir a vacunarse en el marco de programas o campañas públicas de inmunización.

ciente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Agrega que el tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Por último, la normativa explicita que, si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador/a.