



MINUTA LICENCIAS MEDICAS

Marco regulatorio:

Decreto Supremo N° 3, de 1984 (en adelante DS3)

Código del Trabajo (En adelante CT)

Estatuto Docente (En adelante ED)

Ley N° 16.744

Concepto de licencia médica: Artículo 1° del DS3: ***“Derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, en adelante “el o los profesionales”, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, en adelante “Compín”, de la Secretaría Regional Ministerial, en adelante “Seremi”, que corresponda o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda”***

Otorgamiento: Artículo 5° del DS3: Interviene el trabajador, el médico, la Isapre o el Compín, según corresponda, el empleador, la entidad previsional o la caja de compensación, según sea el caso.

Tipos de licencias (Artículo 6° del DS3): Total, que ***“confiere al trabajador el derecho a ausentarse de su trabajo durante el tiempo que ella misma determina”*** y parcial, ***“que confiere al trabajador el derecho a reducir a la mitad su jornada laboral, por el período que ésta señala”***

Tramitación de la licencia (Artículo 11° del DS3): Para el caso del docente, se debe presentar ante el empleador **“dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso de trabajadores del sector privado y tres días hábiles, respecto de trabajadores del sector público, en ambos casos, contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico”**

Artículo 13, El empleador tiene 3 días para remitir la licencia al Compín o Isapre respectivo.

Responsabilidad y Fiscalización de las licencias (Artículos 48 y siguientes del DS3):

Artículo 48: **“Las Compín y las ISAPRE, deberán fiscalizar el ejercicio legítimo del derecho a licencia médica”**

Artículo 51: **“El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Compín para atender al restablecimiento de su salud.**

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento de la Compín o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar”

Artículo 52, permite la inspección de oficio para las Compín e/o Isapres.

Sanciones (artículos 53 y siguientes del DS3)

Artículo 53: **La presentación de la licencia por el trabajador, fuera de los plazos a que se refieren los artículos 11 y 13, este último en el caso del**

trabajador independiente, habilitará a la Compin o a la para rechazarla. El inciso segundo de esta norma permite su tramitación fuera de plazo, sólo en el caso que sea dentro del término de duración de la licencia y se acredite caso fortuito o fuerza mayor.

Otras causales de rechazo o invalidación de la licencia: **artículo 55 del DS3**

NORMAS SOBRE LICENCIAS MÉDICAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO

Artículos 194 y siguientes: **“De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”**

Artículo 195: Licencia prenatal y postnatal: ***“Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”***

Forma de hacer efectivo descanso prenatal, artículo 197: ***“deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo”***

Artículo 197 bis, Post natal parental: ***“Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195”***

La trabajadora podrá reincorporarse a sus funciones, por media jornada. En ese caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas

NORMAS SOBRE LAS LICENCIAS MEDICAS EN EL ESTATUTO DOCENTE

Artículo 38: ***“Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o***

Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones”

Artículo 72, letra H. Declaración de salud incompatible o irrecuperable.

Artículo 72 bis: El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, a que se refiere la letra h) del artículo 72, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable. No se consideran licencias médicas por ley N° 16.744 ni las derivadas de los prenatal y post natal

LEY 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Procedimiento de reclamo ante rechazo de licencia médica: **Artículo 77 bis**

SOBRE EL RECHAZO DE LICENCIAS MEDICAS Y SU DEVOLUCIÓN

Artículo 63 del DS4: ***“La devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada, es obligatorio. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador adoptará las medidas conducentes al inmediato reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos”***

Artículo 58, inciso 4, del CT: ***“Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador”***

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA SOBRE EL RECHAZO Y PAGO DE LICENCIAS MEDICAS

- **Contraloría General de la República:**

- Dictamen 56059 – 2016: El reintegro de una licencia médica rechazada sólo procede desde la resolución que a su respecto efectúa la COMPIN. El dictamen aclara los plazos para impugnar el rechazo y obliga al empleador a informar sobre la posibilidad de otorgar facilidades de pago al trabajador.
- Dictamen 10991 – 2019: “si bien no existe disposición expresa que determine la época desde la cual corresponde ejecutar tales descuentos, estos pueden realizarse en cualquier momento, respetando, por cierto, el plazo general de prescripción de cinco años establecido en el artículo 2.515 del Código Civil”

- **Dirección del Trabajo**

- Ordinario 430 – 2018: En el caso que la licencia médica no haya sido autorizada o haya sido rechazada y en el evento en que se haya pagado, corresponderá el reintegro o el reembolso por el trabajador, una vez que se encuentre firme la resolución de rechazo o reducción de licencia médica por la autoridad competente
- Ordinario 1173 – 2015: Plazo para que el empleador efectúe el descuento. **“Debe cumplirse de inmediato una vez que el rechazo o reducción quede firme”**. “El reintegro debe requerirse antes del cumplimiento del plazo de prescripción señalados en el artículo 510 del Código del Trabajo, por tratarse de derechos laborales, vale decir, dos años desde que la obligación se hizo exigible (desde que procede el reembolso) y con contrato vigente. Si se ha acabado la relación laboral, la acción de descuento es de seis meses, contados desde el término del vínculo laboral.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL SOBRE EL RECHAZO DE LICENCIAS MEDICAS

- Rol ingreso corte 184 – 2020, ICA de Chillán: **“al estar la actora bajo el régimen laboral supeditado a las normas del Código del Trabajo, se aplicará para los efectos de la prescripción el artículo 510 del**

cuerpo legal precitado, es decir, deberán considerarse prescritas todas las licencias médicas cuya obligación de reembolso o reintegro solicitadas, que han excedido el plazo de 2 años contados desde que la obligación se ha hizo exigible, para cada una de ellas, coincidiendo de este modo con lo afirmado por el juez, respecto de la aplicación de dicha norma legal, rechazándose de este modo la alegación del recurrente, en cuanto según él le era aplicable a la trabajadora el artículo 63 del Reglamento del Ministerio de Salud N°3 que aprueba el Reglamento de Autorización de licencias médicas por la COMPIN e Instituciones de Salud Previsional, por improcedente” (No hubo recurso de unificación de jurisprudencia)

PROCEDENCIA DE LOS DESCUENTOS DE LA ASIGNACION DE MOVILIZACION Y COLACION PARA EL PAGO DE LICENCIAS

Regla general, artículo 41, inciso segundo, del CT: ***“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”***.

Sin embargo, un fallo de la EXCTMA Corte Suprema, en causa rol N° 40802 – 2022, ***“estima que las asignaciones de movilización y colación, deben ser consideradas como parte de la remuneración, pues de los antecedentes de la causa se aprecia que el empleador las otorgó de forma permanente en el tiempo mientras estuvo vigente la relación laboral, restándose de pagarlas únicamente en los períodos en que el actor se encontraba de vacaciones o con licencia médica”***

Ordinario 1415/108, del año 2000, Dirección del Trabajo: ***“Corporación Municipal está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica o del descanso de maternidad, porque fueron pactados en***

instrumento colectivo sin consideración ni condicionadas a esta última circunstancia”