



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 2278(527)/2014

2442

ORD. Nº: \_\_\_\_\_

*Jurídico*

**MAT.:** 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al D.S. Nº3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional, materia cuyo conocimiento corresponde a alguna de estas últimas, según el caso.

2) En caso de haber incurrido el empleador en alguna conducta que pudiere estimarse como constitutiva de vulneración de un derecho fundamental del trabajador, como lo sería, en la situación analizada, el derecho a la integridad física y psíquica, la denuncia respectiva deberá interponerse en la forma y oportunidad expresadas en el cuerpo de este oficio.

**ANT.:** 1) Ord. Nº1292, de 12.05.2014, de I.P.T. Santiago.  
2) Ord. Nº1515, de 28.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Acta de comparecencia, de 21.04.2014, de directiva Sindicato de Empresa P. Universidad Católica de Chile, Salud UC.  
4) Ord. Nº1278, de 14.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5) Instrucciones de 28.03.2014, de Jefe Dpto. Jurídico.  
6) Presentación, de 03.03.2014, de Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

04 JUL 2014

A : SEÑORAS SANDRA SANHUEZA V., MARY VEGA B.  
Y SANDRA GALDAMES G.  
SINDICATO DE EMPRESA  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE, SALUD UC  
MARCOLETA Nº372, LOCAL 22  
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 6), requieren un pronunciamiento de este Servicio acerca del deber que recae en el empleador de dar estricto cumplimiento al reposo laboral parcial prescrito por el médico tratante de un trabajador del primero.

Lo anterior, en atención a que la Pontificia Universidad Católica de Chile, en su calidad de empleadora, no habría permitido que una de sus trabajadoras, aquejada de una lesión de tobillo, gozara efectivamente de una licencia médica por el período comprendido entre los meses de julio y septiembre de 2013, que implicaba cumplir solo con media jornada laboral, circunstancia que habría impedido su

recuperación, manteniendo secuelas que de acuerdo al resultado de los últimos exámenes médicos que se le practicaron, serían irreversibles.

Requieren, por último, un pronunciamiento sobre la obligación que recae en el empleador, con arreglo a la ley, a la Constitución Política de la República y a los convenios internacionales que versan sobre la materia y que han sido ratificados por Chile, de proteger la salud de sus trabajadores en el ámbito de la relación laboral, precisando al respecto —según consta de acta de comparecencia citada en el antecedente 3)— que la trabajadora afectada decidió en su oportunidad no formular denuncia alguna por vulneración de derechos fundamentales, desconociendo, a su vez, las dirigentes que recurren, si interpuso el reclamo respectivo en la Compín.

Por otra parte, cabe hacer presente que esta Dirección, en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, puso en conocimiento del empleador la presentación en referencia, trámite que no fue evacuado en su oportunidad, habiéndose vencido el plazo que se le confiriera para tal efecto.

Al respecto, cumplo con informar a Uds., lo siguiente:

El artículo 48 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compín e Instituciones de Salud Previsional, establece:

*«Las Compín y las ISAPRE, deberán fiscalizar el ejercicio legítimo del derecho a licencia médica».*

A su turno, el inciso 1° del artículo 50 del mismo cuerpo reglamentario, dispone:

*«Toda vez que se constate una infracción a normas legales y reglamentarias que rijan el uso, otorgamiento o autorización de licencias médicas, o cualquiera otra infracción a las normas del presente reglamento, la Compín o la ISAPRE, deberán dar cuenta al empleador, para que éste haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte las medidas laborales que fueren procedentes, según se trate de trabajadores del sector público o privado. Además, si así correspondiere, deberán remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Dirección del Trabajo o a otros organismos de control competentes, para que adopten las medidas que las irregularidades observadas justifiquen».*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 51, del mismo cuerpo reglamentario, prevé:

*«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 análisis armónico de los preceptos transcritos permite colegir, en primer término, que la Compín (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez) y las ISAPRE son los organismos dotados de la facultad de fiscalizar el legítimo ejercicio del derecho a licencia médica.

Asimismo, se infiere que serán también las aludidas instituciones las que, ante cualquier constatación de una infracción a normas legales y reglamentarias aplicables al uso, concesión o autorización de las licencias médicas, así como cualquiera otra infracción a las disposiciones del reglamento de que se trata, deberán dar cuenta de ello al empleador a fin de que este último haga efectiva la responsabilidad administrativa o adopte las medidas laborales allí precisadas y remita, en su caso, los antecedentes a los

organismos públicos de control también señalados en la norma en comento, quienes deberán, a su vez, adoptar las medidas que las irregularidades observadas justifiquen.

Finalmente, se desprende que corresponde al empleador adoptar aquellas medidas tendientes a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso los trabajadores de su dependencia, así como también, el riguroso respeto del reposo médico de sus dependientes, lo cual implica prohibirles la ejecución de cualquier función durante el período de vigencia de la licencia, además de procurar el cambio de las condiciones de la prestación de servicios de aquellos, ateniéndose a la modalidad que hubiere determinado la Compin para los efectos de atender al restablecimiento de su salud.

En estas circunstancias, analizada la situación sometida a conocimiento de este Servicio a la luz de las disposiciones reglamentarias citadas, es posible sostener que corresponde a la Compin o ISAPRE respectiva constatar las infracciones a las normas reglamentarias relativas al uso de licencia médica, como la denunciada en esta oportunidad.

Por estas consideraciones, el suscrito está impedido de emitir un pronunciamiento respecto de la primera de las consultas formuladas, toda vez que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7º de la Constitución Política de la República: *«Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.»*

*Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

*Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señala».*

Por consiguiente, en mérito de las disposiciones constitucionales y reglamentarias citadas, cumpla con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al D.S. Nº3, de 1984, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional, materia cuyo conocimiento corresponde a alguna de estas últimas, según el caso.

Lo expuesto guarda armonía con lo sostenido por esta Dirección mediante dictámenes 5001/183, de 30.11.2004 y 5251/354, de 13.12.2000, sin perjuicio de las modificaciones sobre la materia en análisis introducidas al citado D.S. Nº3 por el D.S. Nº168, de 2006.

Precisado lo anterior, en lo que concierne al deber que recae en el empleador de proteger la integridad física y síquica de sus trabajadores en el ámbito de la relación laboral, obligación esta que no se habría cumplido en la especie, resulta necesario precisar lo siguiente:

El artículo 19 Nº1, inciso 1º de la Constitución Política de la República, asegura a todas las personas:

*«1º El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona».*

En lo que respecta a la protección de dicha garantía constitucional en el ámbito de las relaciones de trabajo, este Servicio ha sostenido, entre otros, en los dictámenes Nº2856/162, de 30 de agosto de 2002 y Nº2210/035, de 05.06.2009, que *«...existe un claro reconocimiento de la idea de "ciudadanía en la empresa", al contemplarse en el sistema normativo constitucional no solo derechos fundamentales de corte específicamente laboral, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales —inespecíficos o de la personalidad—, que, sin ser netamente laborales*

se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1 de la Constitución); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°s. 2 y 16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N°6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N°4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N°5), libertad de opinión —expresión— e información (artículo 19 N°12), derecho de reunión (artículo 19 N°13), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N°21), etc.; así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5º, inciso segundo, de la Constitución Política).

A su vez, de la norma del artículo 5º, inciso 1º del Código del Trabajo se desprende inequívocamente que los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, en tanto, dicha disposición legal establece:

*«El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos».*

Asimismo, el Título I del Libro II del mismo código, que establece normas generales sobre la protección de los trabajadores, en su artículo 184, inciso 1º, incorpora la garantía constitucional en comento, en los siguientes términos y en lo pertinente: *«El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...».*

Establecido lo anterior, corresponde precisar que la ley contempla un procedimiento de tutela laboral, dirigido a garantizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

La normativa indicada, contenida en los artículos 485 y siguientes del citado cuerpo legal, viene a fortalecer la plena vigencia de los derechos que asisten al trabajador, no solo en cuanto tal sino que también en su condición de persona y ciudadano, los que en doctrina se conocen como derechos humanos inespecíficos y a los que se ha hecho referencia precedentemente —entre otros, el derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora que motiva la consulta—. Se trata, en definitiva, de situar a los derechos fundamentales en el eje de relaciones laborales plenamente democráticas.

Ahora bien, en respuesta a lo manifestado por las dirigentes que recurren respecto del temor de la trabajadora afectada a ser despedida, que justificaría su decisión de no efectuar las denuncias correspondientes en su oportunidad, cabe advertir que el citado precepto legal establece al efecto que tales derechos y garantías resultan también lesionados cuando el empleador ha ejercido represalias en contra de sus dependientes, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, resguardando de esta forma la denominada *garantía de indemnidad* con que cuentan los trabajadores como límite al poder empresarial.

Por su parte, el artículo 486 del mismo cuerpo legal dispone que cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Agrega la disposición legal recién citada que si la Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, que servirá de requerimiento suficiente para dar inicio a la tramitación del proceso, debiendo hacerse parte la referida Inspección en el juicio que por esta causa se entable, no sin antes llevar a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Dispone, a su vez, la norma en comento, que la denuncia deberá interponerse dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, suspendiéndose dicho plazo en el evento de haber interpuesto el trabajador un reclamo por terminación del contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales a que hace referencia el artículo 168 del Código del Trabajo, por considerar que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente o porque no se invocó ninguna causal para dicho término.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales y constitucionales citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compín e Instituciones de Salud Previsional, materia cuyo conocimiento corresponde a alguna de estas últimas, según el caso.

2) En caso de haber incurrido el empleador en alguna conducta que pudiere estimarse como constitutiva de vulneración de un derecho fundamental del trabajador, como lo sería, en la situación analizada, el derecho a la integridad física y psíquica, la denuncia respectiva deberá interponerse en la forma y oportunidad expresadas en el cuerpo de este oficio.

Saluda atentamente a Uds.,



**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

JFOC/SOG/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.P.T. Santiago
- P. Universidad Católica de Chile  
(Marcoleta N°345, Santiago).