



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 9819 (2181) 2017 ✓

Jurídico
W

3870

ORDINARIO: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica jurisprudencia.

MATERIA:
Medidas de control. Licencia Médica.

RESUMEN:
El empleador está facultado para adoptar medidas tendientes a verificar el debido ejercicio del derecho a uso de licencia médica, sin embargo, la entrega a terceros de los antecedentes personales del dependiente o sus condiciones de salud infringe el deber de confidencialidad consagrado en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, al no revestir dicha medida el carácter de medio necesario o idóneo a la finalidad perseguida.

ANTECEDENTES:
1) Reasignación de 01.07.2019, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de 23.11.2017 de Sociedad de Cobranzas Payback Ltda.
3) Ordinario N° 4970 de 24.10.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación de 11.10.2017, de Federación de Sindicatos de Empresas Ripley y Sindicato de Empresa Sociedad de Cobranzas Payback S.A.

13 AGO 2019

SANTIAGO,

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL

**A: JUAN CARNEIRO MARTÍNEZ (SINDICATO PAYBACK 3)
LEANDRO CORTEZ FRÍAS (FESER)
directoriofeser@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4), han solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la procedencia de que el empleador utilice los servicios de una empresa externa para verificar que los trabajadores cumplan el reposo prescrito por un médico.

Agrega que la empresa habría proporcionado información sobre los trabajadores, conducta que implicaría una vulneración a su deber de reserva.

El empleador, por su parte, informó que ha celebrado un contrato con la empresa "Inmune" con el propósito de cumplir la obligación de controlar el uso de licencias médicas, tareas que consisten en acciones de carácter informativo referidas a la tramitación de licencias médicas, o bien, visitas domiciliarias a trabajadores que gozan de licencia médica.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que el artículo 1º del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud que contiene el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional, dispone:

"(..)se entiende por licencia médica el 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 de Salud, 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".

Por lo anterior, cabe suponer que el uso de licencia médica por parte del trabajador obedece a razones de salud, así certificadas por alguno de los profesionales mencionados en la norma transcrita, con base en un diagnóstico que hace recomendable la ausencia al lugar de trabajo de dicho dependiente.

Ahora bien, para evitar el uso indebido de licencia médica el mismo reglamento advierte en su artículo 51, lo siguiente:

"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".

Entonces, de la disposición reglamentaria citada se desprende que el propio empleador cuenta con atribuciones para verificar el debido ejercicio del derecho a licencia médica del trabajador, toda vez que la norma le faculta para disponer visitas domiciliarias al dependiente acogido a reposo, y para denunciar cualquier irregularidad que se detecte al Servicio de Salud o a la Isapre, sin perjuicio de las propias medidas de carácter laboral que pudiere adoptar.

Sin embargo, la adopción de tales medidas de control limita con el reconocimiento de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos (artículo 5° del Código del Trabajo).

Así, preciso es considerar que el artículo 154 bis del Código del Trabajo impone al empleador la obligación de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, imperativo que conforme a la doctrina institucional de este Servicio debe prevalecer en la medida que las acciones de control puedan ser efectuadas por otros medios (Dictamen N°1662/39 de 02.05.2003).

En la especie, el deber de confidencialidad del empleador se estima infringido en la medida que éste entregue a un tercero los antecedentes personales del trabajador (nombre y domicilio), junto a la información relativa a sus condiciones de salud, en particular cuando tal acción tendría por propósito controlar el reposo a que tiene derecho el dependiente por estar haciendo uso de licencia médica, toda vez que dicha supervisión está legalmente conferida al empleador y a las instituciones administradoras de dichas prestaciones, todo según se expuso precedentemente.

En virtud de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar que el empleador está facultado para adoptar medidas tendientes a verificar el debido ejercicio del derecho a uso de licencia médica, sin embargo, la entrega a terceros de los antecedentes personales del dependiente o sus condiciones de salud infringe el deber de confidencialidad consagrado en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, al no revestir dicha medida el carácter de medio necesario o idóneo a la finalidad perseguida.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/PRG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- DRT Valparaíso
- Sociedad de Cobranzas Payback Ltda, Brasil N°1559, Valparaíso