



LIBITUM

GESTION Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ASPECTOS LABORALES

LEGISLACION LABORAL Y CODIGO DEL TRABAJO

GUIDO VELASQUEZ LAGOS

INGENIERO COMERCIAL

ASESOR LABORAL

MAGISTER EN RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

- ACTÚAN EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES PRINCIPALMENTE 3 ACTORES BIEN DELIMITADOS, EL TRABAJADOR Y SUS DIVERSAS ORGANIZACIONES, EL EMPLEADOR Y EL ESTADO.
- LA RELACIONES LABORALES LAS INFLUYEN:
 1. CONTEXTO POLITICO
 2. CONTEXTO ECONOMICO
 3. IDEOLOGA DEL SISTEMA

CARACTERISTICAS DE UNA RELACION LABORAL

- TIPO PERSONAL
- RELACION QUE SE EJERCE POR CUENTA AJENA
- RELACION SUBORDINADA
- SE TRATA DE UNA RELACION LABORAL
- SE TRATA DE UNA LABOR ESTABLE Y CONTINUA
- SE TRATA DE UNA RELACION CONTRACTUAL



FUENTES DEL DERECHO LABORAL

- CONSTITUCION POLITICA
- LEY
- DECRETOS CON FUERZA DE LEY
- DECRETOS LEYES
- DECRETOS Y REGLAMENTOS
- LOS CONTRATOS
- LA JURISPRUDENCIA
- NORMAS INTERNACIONALES
- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO
- REGLAMENTO INTERNO

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

- **El principio protector:**

Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y desequilibrio jurídico y económico existentes entre ellos.

- **El principio de la irrenunciabilidad:**

Nuestro Código del Trabajo, en su artículo 5º inciso 2º recepciona este principio, al establecer: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”



- **El principio de continuidad de la relación laboral:**

El principio, apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia.

- **Principio de primacía de la realidad:**

Este principio, otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

- **Principio de la Buena Fe:**

Se trata de un principio general del derecho, consagrado expresamente en nuestro orden legal en las disposiciones del Código Civil (artículo 1546).

Corresponde a un modelo o patrón de conducta que la ley impone a las personas en su vida social y jurídica, especialmente en materia de cumplimientos de contratos.

EJEMPLOS

1. UN TRABAJADOR PLANTEA A USTED TRABAJAR EN SU DESCANSO, PUES TIENE UN GRAN APURO ECONOMICO Y A USTEDS DEL FALTA PERSONAL EN SU TURNO, DEBIDO A QUE HAY MUCHOS TRABAJADORES CON LICENCIA MEDICA, ¿CUAL SERÍA SU RESPUESTA FRENTE A ESTA SOLICITUD?
2. UN TRABAJADOR TIENE UN PAR DE PERIODOS DE VACACIONES ACUMULADOS Y LE PLANTEA A USTED VENDER UN PERIODO DE VACACIONES.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo como lo establece el art. 7º del Código del Trabajo es "una convención mediante la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

- Para el trabajador, prestar servicios personales bajo subordinación o dependencia.
- Para el empleador- que puede ser una persona natural o jurídica- pagar por estos servicios una remuneración determinada.



ELEMENTOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO

- LOS SUJETOS DEL CONTRATO
- LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
- LA REMUNERACIÓN QUE SE DEBE PAGAR POR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS
- LA SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA



SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA

- La continuidad de los servicios prestados.
- La obligación de asistencia del trabajador.
- El cumplimiento de un horario de trabajo.
- La obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador.
- La supervigilancia en el desempeño de las funciones.
- La subordinación a controles de diversa índole.
- La necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado.



SERVICIOS QUE NO DAN ORIGEN A UN CONTRATO

De acuerdo con lo dispuesto en los incisos 2º y 3º, del artículo 8º, del Código del Trabajo, no dan origen a un contrato individual de trabajo, los servicios que se presten en las condiciones que se indican a continuación:

- Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquéllos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio (lavanderas y planchadoras a domicilio, lavadores de autos ubicados en estacionamientos, otros), y
- Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.



CONSENSUALIDAD Y ESCRITURACION DEL CONTRATO

1. Carácter consensual

El contrato individual de trabajo se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales. La afirmación anterior encuentra su fundamento en el artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que al efecto señala: “ El contrato de trabajo es consensual;” Lo anterior significa que se está en presencia de un contrato de trabajo cuando un sujeto denominado trabajador acuerda con otro llamado empleador, la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación a cambio de una remuneración determinada, sin que sea obstáculo para su existencia, la circunstancia que el mencionado acuerdo no se haya consignado por escrito.



2. ESCRITURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

No obstante, el carácter consensual del contrato individual de trabajo que consagra el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, el legislador ha impuesto la obligación de hacerle constar por escrito en un plazo determinado, formalidad que ha sido exigida como un requisito de prueba y no como un requisito de existencia o validez.

El plazo en el cual se debe proceder a escriturar el contrato es distinto atendiendo a la duración y tipo de contrato, así tenemos:

- La regla general es que el contrato de trabajo debe constar por escrito en el plazo de quince días de incorporado el trabajador.
- Excepciones a la regla general: Contratos por obra, trabajo o servicios determinados o de duración inferior a treinta días, en cuyo caso el plazo para escriturarlos es de 5 días.

CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- CLÁUSULAS MÍNIMAS U OBLIGATORIAS
- CLÁUSULAS PERMITIDAS
- CLÁUSULAS PROHIBIDAS

CLÁUSULAS MÍNIMAS

- Lugar y fecha del contrato;
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- Plazo del contrato; y
- Demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o en servicios.



MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

- El artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, consagra el derecho de las partes a modificar el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que hayan podido convenir libremente.
- Lo anterior significa que existiendo acuerdo de las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente efectuar modificaciones al contrato individual de trabajo. Por lo tanto, ni el empleador ni el trabajador pueden unilateralmente efectuar modificaciones al contrato.

JUS VARIANDI, CASOS EXCEPCIONALES DE MODIFICACION UNILATERAL DEL CONTRATO POR EL EMPLEADOR

a) Primer caso de jus variandi: naturaleza de los servicios y/o sitio o recinto de trabajo.

El primero está referido a la posibilidad legal que tiene el empleador para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Este derecho lo puede ejercer el empleador sin expresión de causa. (Artículo 12, del Código del Trabajo).

-

b) Segundo caso: Alterar distribución de la jornada

Se refiere al derecho que asiste al empleador a modificar o alterar la distribución de la jornada de trabajo, adelantando o postergando la hora de ingreso al trabajo hasta en sesenta minutos, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación.

EJEMPLOS

1. EN UNA JORNADA EXCEPCIONAL, UN SUPERVISOR SOLICITA ADELANTAR EL INGRESO A LA JORNADA DE TRABAJO, CITANDO EL MENCIONADO JUS VARIANDI. ¿QUE DIRÍA USTED?
2. UN TRABAJADOR QUE RETORNA DE UNA LICENCIA MEDICA, EL SUPERVISOR LE IMPIDE EL INGRESO Y LO PONE A DISPOSICION DE RECURSOS HUMANOS.



JORNADA DE TRABAJO

Se encuentra definida en el artículo 21 del Código del Trabajo, y de acuerdo a dicha definición es posible distinguir dos tipos de jornada, a saber:

a) Jornada Activa

Se entiende por tal, la establecida en el inciso 1º del señalado artículo 21, esto es, aquel tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y

b) Jornada Pasiva

Se encuentra prevista en el inciso 2º del artículo 21, y corresponde al tiempo en que el trabajador permanece a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

JORNADA ORDINARIA NORMAL

Se encuentra establecida en el inciso 1º del artículo 22, y alcanza actualmente a un máximo de 45 horas semanales.

Personal Excluido de la Limitación de Jornada

En conformidad a la normativa vigente, quedan exceptuados de la limitación de jornada establecida en el inciso 1º del artículo 22, los trabajadores a que se refieren los incisos 2º , 3º y 4º de dicho precepto



EXCEPCIONES A LA JORNADA ORDINARIA

Jornada Larga o Prolongada

Se entiende por tal, la prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, la cual resulta aplicable al personal de hoteles, restaurantes o clubes, con excepción de aquél, que en dichos establecimientos, desempeñe labores administrativas, de lavandería, lencería y cocina



Jornada Ordinaria Especial Artículo 25 Del Código Del Trabajo

Se encuentran actualmente afectos a una jornada ordinaria de hasta 180 horas mensuales, los siguientes trabajadores:

- Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
- Choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.
- Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y
- Personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Es necesario precisar, que a contar del 1/01/2005 dicha jornada se reducirá a 180 horas mensuales, acorde a la modificación introducida al artículo 25 en comento por la ley N° 19.759.

Excepciones a la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo

Sistemas Excepcionales de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos

Son aquellos autorizados por el Director del Trabajo mediante resolución fundada, en uso de las facultades que al efecto le confiere la ley.

Regulación:

Artículo 38 del Código del Trabajo, incisos penúltimo y final.

Requisitos:

Que no fuere posible aplicar la normativa general sobre descanso semanal compensatorio establecida en el artículo 38 del Código del Trabajo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

Acuerdo expreso de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y

Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado, constatadas mediante fiscalización.

Vigencia de la Resolución:

- La regla general es que la vigencia de éstas será de 4 años.

JORNADAS BISEMANALES

En aquellos casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de los centros urbanos, la ley faculta a las partes para pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período semanal, aumentados en uno. (artículo 39 Código del Trabajo)



EJEMPLOS

1. UN TRABAJADOR AFECTO A UNA JORNADA EXCEPCIONAL, RETORNA DE UNA LICENCIA MEDIA Y SU JEFE LO HACE INGRESAR A TRABAJAR INMEDIATAMENTE TERMINADA DICHA LICENCIA.
2. UN SUPERVISOR SOLICITA A SUS TRABAJADORES AFECTOS A JORNADA EXCEPCIONAL REALIZAR HORAS EXTRAS.



MECANISMOS DE CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Sistemas Generales:

Objetivos:

Su finalidad es controlar la asistencia y determinar las horas laboradas, sean éstas ordinarias o extraordinarias.

Regulación:

Se encuentran contemplados en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, y pueden consistir en:

- Un libro de asistencia del personal, o
- Un reloj control con tarjetas de registro.

Limitaciones :

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha establecido que el legislador ha limitado la forma de dar cumplimiento a la antedicha obligación en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de tal manera que en una empresa no pueden coexistir ambos sistemas, salvo que tenga más de un establecimiento



EJEMPLOS

1. EL LIBRO DE ASISTENCIA EN SISTEMAS DE TURNO NOCTURNO SE FIRMA HORIZONTAL.
2. EL RESPONSABLE DE LA SUMATORIA DEL LIBRO DE ASISTENCIA ES EL PROPIO TRABAJADOR.
3. UN TRABAJADOR SOLICITA PERMISO PARA RETIRARSE ANTES DEL TERMINO DE SU JORNADA Y FIRMA EL LIBRO DE ASISTENCIA A LA HORA DEL TERMINO DE SU JORNADA USUAL.



DESCANSOS

Descanso dentro de la jornada

Dentro de la jornada, por regla general, *“La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”* (inciso 1º del artículo 34), a menos que se trate de trabajos de proceso continuo, calificación que compete a la Dirección del Trabajo, y en última instancia, a los Tribunales del Trabajo.



DESCANSOS

Descanso semanal

El descanso fuera de la jornada es el descanso semanal, que por regla general, es un derecho del trabajador que se hace efectivo los días domingos y los que la ley declare festivos (inciso 1º del artículo 35).

Este descanso semanal empezará “a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo” (artículo 36).



DESCANSOS

Excepciones al descanso dominical

Se encuentran exceptuados del descanso en domingo y días festivos, los trabajadores que se desempeñan en las actividades o condiciones que describe el artículo 38 del Código del Trabajo, que en síntesis, se refiere a:

- Faenas impostergables debidas a fuerza mayor o caso fortuito.
- Los trabajos que exijan desempeñarse en forma continua.
- Trabajos que deban realizarse en épocas determinadas
- Trabajos indispensables para la buena marcha de la empresa
- Labores a bordo de naves
- Las faenas portuarias, y
- Las actividades del comercio y de servicios que atiendan directamente al público.



FERIADOS

- FERIADO BÁSICO
- FERIADO PROGRESIVO
- FERIADO PROPORCIONAL
- FERIADO COLECTIVO

EJEMPLOS

1. UN TRABAJADOR QUE TRABAJE EN SU DESCANSO, ESTAS HORAS SE PAGAN AL 100% Y SE DEBE COMPENSAR EL DIA
2. EL FERIADO PROGRESIVO ES RETROACTIVO
3. UN TRABAJADOR QUE HACE USO DE SU FERIADO, UNA VEZ TERMINADO ESTE, SE DEBE INCORPORAR INMEDIATAMENTE A SUS FUNCIONES

PERMISOS

NACIMIENTO

1. 5 días para el padre por nacimiento, el que debe materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo
2. Permisos por maternidad y afines:
 - Pre Natal
 - Post Natal
 - Parental

PERMISOS

1. Por muerte de Hijo o Cónyuge:
 - 7 días corridos de permiso
2. Por muerte de padres del trabajador e hijo en edad de gestación:
 - 3 días hábiles
3. Por matrimonio:
 - 5 días hábiles continuos

PERMISOS

ASUMIR CARGAS CIVICAS

1. *El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción”* (artículo 158 del Código del Trabajo). Por llamados inferiores a 30 días, el trabajador tendrá derecho al total de sus remuneraciones.
2. Asimismo, los artículos 155 y 156 de la ley N° 18.700, disponen que el empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan sufragar, y también deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados ante la Junta Electoral, todo, sin descuento de remuneraciones. Del mismo modo, el empleador debe conceder permiso a los trabajadores para que se inscriban en las Juntas de Inscripción Electoral.

EJEMPLOS

1. UN TRABAJADOR A QUIEN LE FALLECE SU EX SEÑORA, SOLICITA A USTED UTILIZAR EL PERMISO POR MUERTE DE CÓNYUGE, EN EL MES DE FEBRERO JUNTO CON EL USO DE SU FERIADO LEGAL.

REMUNERACIONES

CONCEPTOS QUE CONSTITUYEN REMUNERACIONES:

- *Sueldo Base*
- *Bonos*
- *Gratificación*
- *Horas Extras*
- *Comisiones*

REMUNERACIONES

CONCEPTOS QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACIONES:

- *Asignaciones de Movilización y Colación*
- *Asignación de Pérdida de Caja y Desgaste Herramientas*
- *Viáticos*
- *Asignaciones Familiares*
- *Indemnizaciones por término de relación laboral*

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales de término de contrato objetivas (Art N° 159) :

Son aquellas no imputables al trabajador, que por tal razón se denominan objetivas. Están contenidas en el artículo 159. Estas son:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales de término de contrato subjetivas o imputables al trabajador (Art. N° 160):

Las causales de término del contrato subjetivas o de caducidad, esto es, aquéllas imputables al trabajador, son:

1. Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, entre éstas:
 - a) falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) conductas de acoso sexual;
 - c) vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - e) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.



TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, en los términos previstos en la norma respectiva.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, comisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales de término de contrato Necesidades de la Empresa (Art. Nº 161):

Esta causal permite poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, enunciación ésta que no es taxativa, permitiendo al empleador invocar otros hechos que constituyan igualmente necesidades de la empresa.

EJEMPLOS

1. UN SUPERVISOR DESPIDE VERBALMENTE A UN TRABAJADOR, POR LO QUE EL DESPIDO ES VALIDO.
1. UN TRABAJADOR DESPEDIDO PUEDE PRESENTAR UNA LICENCIA MEDICA.

LA LICENCIA MÉDICA

“ES 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, RECONOCIDA POR SU EMPLEADOR EN SU CASO, Y AUTORIZADA POR UN SERVICIO DE SALUD O INSTITUCIÓN DE SALUD PREVISIONAL SEGÚN CORRESPONDA, DURANTE CUYA VIGENCIA PODRÁ GOZAR DE SUBSIDIO ESPECIAL 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”

ESTA ES PARTE DEL PLAN TERAPEÚTICO INTEGRAL QUE INDICA EL FACULTATIVO.

¿Dónde se presenta?

El Formulario de Licencia Médica, con el nombre, RUT, firma del trabajador y con el lugar de reposo claramente establecido (dirección y teléfono), deberá ser presentado a su empleador dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia.

Estos plazos se encuentran desde la fecha de inicio del reposo indicado en la Licencia, como máximo, al día siguiente desde que comenzó su reposo.

¿Qué debe hacer el empleador?

Completar lo que corresponda del formulario y presentarlo a la Isapre, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que la recepcionó.

La Isapre no puede rechazar una licencia sólo por el hecho que el empleador la haya presentado fuera de ese plazo.

¿Qué debe hacer la Isapre o Fonasa?

Estampar en los formularios de licencia la fecha en que los recibió y revisar si contienen todos los datos necesarios para pronunciarse. Si faltan datos y la institución no dispone de ellos, pueden devolverlos al empleador para que los complete dentro del segundo día hábil siguiente.

La Isapre o Fonasa deberá autorizar, rechazar o modificar la licencia dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes a la fecha en que recibió los formularios conforme en sus oficinas. Si dentro de este plazo la Isapre o Fonasa no se pronuncia, la licencia se entiende aprobada.

Facultades de la Isapre o Fonasa

La Isapre puede realizar algunas diligencias antes de pronunciarse. Dentro del plazo de 3 días hábiles que tiene para resolver, puede disponer medidas para verificar los antecedentes médicos o laborales contenidos en el formulario de licencia.

Por ejemplo, pedir informe complementario al médico tratante, u ordenar que el afiliado asista a un peritaje o ínter consulta con otro profesional.

También la Isapre podría efectuar una visita al afiliado, en el domicilio indicado en la licencia, para verificar el cumplimiento de reposo.

Así como también podría disponer cualquier otra medida informativa que permita una mejor resolución de la licencia médica.

Algunas causales de devolución, rechazo o invalidación.

Presentación fuera del plazo de la Licencia Médica por parte del trabajador.

Incumplimiento del reposo por parte del trabajador.

Enmendaduras, aún cuando se presente con la enmienda salvada por quien cometió el error.

Omisión de datos requeridos.

¿Puede la Isapre rechazar o anular la licencia después que la autorizó?

Sólo en casos muy excepcionales. Por ejemplo si demuestra que el afiliado ha incumplido el reposo indicado en la licencia; ha realizado trabajos (remunerados o no) durante ese período; ha entregado antecedentes clínicos falsos o ha simulado la enfermedad.

¿Puede el afiliado reclamar de la resolución de la Isapre?

El trabajador puede reclamar el rechazo o modificación de la licencia médica ante la COMPIN del Servicio de Salud, correspondiente al lugar de desempeño del trabajador, dentro de los 15 días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la Isapre.

El reclamo debe ser presentado por escrito, señalando en forma precisa sus fundamentos.

La COMPIN conocerá el reclamo en única instancia y dispone del plazo de 10 días hábiles para pronunciarse, contados desde la fecha de su presentación.

LICENCIA MÉDICA RECHAZADA

Corresponderá el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, en su caso, **sin perjuicio de la denuncia de los hechos a la Justicia Ordinaria si procediere**, cuando el trabajador incurra en alguna de las siguientes infracciones:

1. Incumplimiento del reposo indicado en la licencia.
2. La realización de trabajos remunerados o no durante el periodo de reposo dispuesto en la licencia.
3. La falsificación o adulteración de la licencia médica.
4. La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad por parte del trabajador debidamente comprobada.
5. Presentación fuera de plazo por el trabajador.

LICENCIA MÉDICA REDUCIDA

Reducir la licencia es una facultad de la Contraloría Médica, basado en algún criterio médico, como excesos de días para una patología específica.

LICENCIA MÉDICA PARCIAL

El trabajador afecto a reposo parcial deberá realizar su jornada parcial de trabajo en la mañana o en la tarde, según se le indique en la licencia, en el empleo o empleos, en que presta sus servicios en el horario señalado.

Durante el período de este tipo de licencia médica, el trabajador no podrá presentar una licencia adicional extendida por otro profesional que también otorgue reposo parcial.

LICENCIA MÉDICA POR ACCIDENTE LABORAL

La ley 16.744 faculta al trabajador que sufra un accidente en o con ocasión del trabajo, ausentarse de sus labores, previo requisito de otorgamiento de Licencia Médica por el Organismo Competente (Mutualidades).

LICENCIA MÉDICA POR ACCIDENTE TRAYECTO

La ley 16.744 faculta al trabajador que sufra un accidente de trayecto (entendiéndose por este el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo) ausentarse de sus labores, previo requisito de otorgamiento de Licencia Médica por el Organismo Competente (Mutualidades).

LICENCIA MÉDICA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

La ley 16.744 faculta al trabajador que sufra una enfermedad con ocasión del trabajo, ausentarse de sus labores, previo requisito de otorgamiento de Licencia Médica por el Organismo Competente (Mutualidades).

EJEMPLOS

1. UN TRABAJADOR CON LICENCIA MEDICA POR 15 DÍAS, SOLICITA A SU SUPERVISOR EL DÍA 8 INGRESAR A TRABAJAR, PUES YA SE SIENTE MEJOR.
2. UN TRABAJADOR RETORNA DE SU LICENCIA MEDICA Y EL SUPERVISOR LO PONE A DISPOSICIÓN DE RR.HH. NO PERMITIENDOLE EL INGRESO A SUS LABORES
3. UN TRABAJADOR, NO ES PASADO A BUSCAR PARA SUBIR A SUS LABORES, PUES AUN SE SIENTE MAL.