

## ASPECTOS LABORALES RELEVANTES DE LAS LICENCIAS MÉDICAS DE LOS TRABAJADORES

Considerando los pronunciamientos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y de la Dirección del Trabajo, en PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO presentamos tres aspectos relevantes a tener en cuenta sobre las licencias médicas<sup>1</sup>, su tramitación, causales de rechazo y atribuciones que tiene el empleador en la materia:

- **TRAMITACIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS:** Los trabajadores del sector privado tienen que presentar sus licencias médicas a su empleador dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico indicado en la respectiva licencia. Asimismo, la autoridad ha indicado una serie de reglas para computar este plazo y situaciones excepcionales (SUSESO, [Circular Nro. 3646](#) de 2021).

Cabe recordar que existen Tribunales Superiores de Justicia que han interpretado que la presentación fuera de plazo de la licencia médica al empleador -e incluso su no presentación- no tiene como efecto el calificar la inasistencia del trabajador como injustificada, ya que existirían otros motivos para justificar la inasistencia.

Por otro lado, la autoridad ha indicado que si el empleador no presenta a tiempo la licencia médica a la entidad previsional (COMPIN, ISAPRE o CAJA DE COMPENSACIÓN) se sanciona con que la licencia médica es autorizada, pero con cargo al empleador, es decir, será éste quien debe soportar el pago de las remuneraciones al trabajador o el subsidio correspondiente durante el período de reposo (SUSESO, [Circular Nro. 3646](#) de 2021).

- **CAUSALES DE RECHAZO DE LICENCIA MÉDICA:** En la misma circular, la SUSESO ha recordado que son causales de rechazo de una licencia médica por parte de la autoridad administrativa, la presentación fuera de plazo por parte del trabajador, el incumplimiento del reposo médico, la realización de trabajos remunerados durante el período de reposo médico, una licencia médica enmendada, falsificada o adulterada, así como la falta, inexistencia o término de la relación laboral.

Así, ha resuelto el rechazo de una licencia médica cuando el trabajador realiza labores de venta remunerada desde su hogar por medios digitales ([Dictamen Nro. 156.387-2022](#)), cuando no informa oportunamente el cambio de domicilio a la entidad aseguradora de salud para el control del reposo ([Dictamen Nro. 175.287-2022](#)), o cuando el día de visita de la entidad de salud no se encuentra en su domicilio por control o terapia para la recuperación de su afección y no cuenta con documentos de respaldo ([Dictamen 175.187-2022](#)).

- **ATRIBUCIONES DEL EMPLEADOR:** El empleador debe adoptar todas las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de las licencias médicas de sus trabajadores.

Así, por un lado, el empleador debe respetar rigurosamente el reposo médico que hagan uso sus trabajadores, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Por otro lado, debe procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la autoridad, para atender al restablecimiento de su salud. Por su parte, y para asegurarse del correcto cumplimiento del reposo, puede también disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

Sobre dicha facultad, la Dirección del Trabajo (Ordinario Nros. [3.870](#) y [3.871](#), de 2019) ha recordado que el empleador cuenta con atribuciones para verificar el debido ejercicio del derecho a licencia médica del trabajador, facultándose a disponer visitas domiciliarias al trabajador y a denunciar a la entidad de salud de cualquier irregularidad, sin perjuicio de las propias medidas de carácter laboral que puede adoptar.

Sin embargo, también ha indicado que esta facultad debe realizarse respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial cuando puedan afectar su intimidad, vida privada u honra. Vinculado con lo anterior, ha indicado que para esta verificación, el empleador no puede entregar a un tercero ciertos antecedentes personales del trabajador (por ejemplo, nombre, domicilio, información relativa a sus condiciones de salud), ya que se infringiría el deber de confidencialidad de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)

<sup>1</sup> Es un derecho que tiene un trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud. Durante este tiempo, el trabajador puede gozar del subsidio por incapacidad laboral o de la remuneración regular de su trabajo, o de ambas en la proporción que corresponda, dependiendo del caso.