



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 22480 (1362) 2019

3871

ORDINARIO: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Medidas de control. Licencia Médica.

**RESUMEN:**

El empleador está facultado para adoptar medidas tendientes a verificar el debido ejercicio del derecho a usar 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) Instrucciones de 08.07.2019 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°694 de 26.06.2019, de Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú
- 3) Presentación de 24.06.2019, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Falabella Arauco Maipú

13 AGO 2019

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL**

**A: OSCAR ARANEDA VILCHES  
PDTE SINDICATO DE TRABAJADORES FALABELLA ARAUCO MAIPU  
PASAJE CALISTO N° 1483, VILLA MONTE GRANDE  
PUENTE ALTO**

Mediante presentación del antecedente 3), ha 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, a través del otorgamiento de licencia médica.

Agrega que trabajadores que hacen uso de licencia médica, han sido visitados por representantes de una empresa externa, con el fin de fiscalizar el cumplimiento del reposo, pero requiriendo, además, información sobre el médico tratante y diagnóstico.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que el artículo 1° 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 "Compin", 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, 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 controlar el uso 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 Compin 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 Compin 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 usando 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, cúpleme informar que el empleador está facultado para adoptar medidas tendientes a verificar el debido ejercicio del derecho a usar 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
- Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú