



DEPARTAMENTO JURIDICO
984(196)2018

ORD.: 3123 /

MAT.: Responde diversas consultas que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 04.07.2018, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 17.05 y 27.04.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e informes en Derecho.
3) Presentación de 04.01.2018, de don Edmundo Rebellado Allendes.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

09 JUL 2018

A : EDMUNDO REBELLADO ALLENDES
LOS PENSAMIENTOS N° 404 VILLA NAVIDAD
PEDRO AGUIRRE CERDA

Mediante presentación del antecedente 2), manifiesta diversas inquietudes, las que en el mismo documento expone:

1) Si podría constituir una causal de término de la relación laboral el hecho de que un trabajador sufra una enfermedad común, como por ejemplo diabetes.

2) Si las licencias médicas extendidas por facultativos en los Centros de Salud Familiar del Ministerio de Salud, tienen los mismos efectos que las emitidas por facultativos de Centros Médicos Privados de Salud, en cuanto a justificar la inasistencia del trabajador y obtener el pago del subsidio.

3) Si el empleador que otorga a sus trabajadores un beneficio de colación, mediante tarjetas Amipass, el que no se consigna en las liquidaciones de remuneraciones, se encuentra obligado a implementar un comedor en el lugar de trabajo.

Sobre el particular cumplo con informar lo siguiente:

1.- En relación a la primera interrogante planteada, cabe expresar lo siguiente:

El artículo 168 del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.”

Del precepto legal antes transcrito fluye que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por aplicación de una o más de las causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal legal alguna para ello, debe recurrir al

Juzgado de Letras del Trabajo competente,² en el plazo allí establecido, para que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones legales que corresponda.

En armonía con dicha norma legal, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 2676/210, de 03.07.2000, 6191/349 de 17.11.97 y 2548/126, de 24.01.95, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias.

Ello, por cuanto la facultad de efectuar tal calificación, como asimismo, de resolver sobre la procedencia del pago de las indemnizaciones legales que pudieren corresponder, son materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

2) Acerca de su segunda pregunta, corresponde expresar que tal como se desprende del artículo 1º, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, tal licencia 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 Profesional 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."*

De la norma reglamentaria antes transcrita, se desprende que la licencia médica tiene por finalidad fundamental justificar la ausencia del trabajador a sus labores, o la reducción de la jornada, en cumplimiento de una indicación de facultativo médico, y podrá dar derecho a la vez al pago de subsidio. De lo anterior, se sigue que toda licencia médica, que cumpla con los requisitos legales establecidos al efecto, tiene los mismos efectos.

3) Respecto de su última consulta, cúpleme informar a Ud., en concordancia con lo precisado, entre otros, en Dictamen N° 2524/141 de 23.05.1999, que este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos planteados, por cuanto no resulta procedente realizar una calificación jurídica en abstracto o genérica, sin constatar las características de cada situación en particular, por lo que si lo tiene bien, puede realizar una nueva presentación, aportando los antecedentes de la empresa de que se trata, que permitan activar los procedimientos administrativos vigentes, entre ellos, la práctica de una fiscalización con el fin de verificar si las condiciones de la prestación de los servicios de los afectados, hacen procedente que su empleador deba implementar un comedor.

Es todo cuanto puedo informar, al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MOP
Distribución:

-Jurídico -Partes-Control