

EL FUERO LABORAL

ANALISIS SOBRE ESTE BENEFICIO

Pretendiendo que el contenido de este informativo, no sea sólo un legajo de documentos y referencias no entendibles, aludiendo a un numero indeterminado de artículos, por ende este escrito da a entender e instruye a los temas referente a diferentes tipos de fuero, todo esto para su posterior uso en la materia y poder saltar todas las dudas existentes al tema y no incurrir en un sin fin de libros que no son entendibles para él común de los trabajadores.

El trabajador en ciertas oportunidades tiene una protección llamada FUERO ante sus empleadores y estos son solo renunciables una vez terminado el contrato trabajo.

ARTICULO 174. – En El caso de los trabajadores sujeto a fuero laboral, El empleador no podrá poner termino al contrato de trabajo sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederlas en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160. (l.19010 Art. 16).

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundamentalmente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si El tribunal no diere autorización para poner termino al contrato de trabajo, ordenara la inmediata reincorporación de la que hubiese sido suspendido de sus funciones.

Asimismo, impondrá del pago integro de sus remuneraciones y beneficios, debidamente reajustado y con El interés señalado en el artículo precedente, correspondiente al período de suspensión,

Si la separación de hubiese decretado sin derecho a remuneración el periodo se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

ARTICULO 201.– Durante El periodo de embarazo y hasta un año después de expirado El descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en El artículo 174.(l.18620 ART PRIMERO Art.186)

FUERO MATERNAL

PROTECCION A LA MATERNIDAD

Las normas de maternidad dicen relación con los derechos que las

Trabajadoras tienen durante el embarazo y después del parto, como también con los cuidados del hijo, es decir: Alimentación, enfermedades y sala cuna.

¿Qué es el Fuero Maternal?

Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso de maternidad (postnatal) , como trabajadora gozas de fuero laboral, esto es, tu empleador está impedido de despedirte por cualquier causal sin autorización de un juez. Este fuero rige incluso en el caso de trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, porque así lo han sostenido la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Si durante tu estado de embarazo se te despidió (sin autorización judicial), tienes derecho a exigir el reintegro al trabajo dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la fecha del despido.

¿Cuánto dura El fuero maternal?

De acuerdo al artículo 201 del código del trabajo, la mujer tiene fuero por maternidad desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de espirado el periodo postnatal suplementario.

¿Existe alguna excepción respecto del fuero maternal?

La única excepción que contempla la legislación respecto al fuero maternal se refiere a las trabajadoras de casa particular. Si bien estas trabajadoras no tienen fuero, cuentan con todos los demás derechos por maternidad que establece la ley.

¿Qué tipo de contrato permite ejercer este derecho?

Para que una mujer tenga derecho al fuero maternal no es necesario un tipo específico de contrato de trabajo

Es decir, la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo, o bien uno por obra o faena determinada.

¿Un contrato a plazo fijo y un contrato por obra o faena determinada afectan El fuero maternal?

La mujer con un contrato de plazo fijo ni la trabajadora con un contrato por obra o faena determinada ven afectada su derecho al fuero maternal. En ambos casos, si el empleador quiere finalizar el contrato debe obtener previamente la autorización judicial

¿En que caso procede la autorización judicial para el termino del contrato de trabajo?

Un juez puede autorizar al empleador para poner termino al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero maternal en los siguientes casos:

—Vencimiento del plazo de contrato

—Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviese a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o participación signifique una perturbación grave en la marcha de la obra
- Abandono del trabajador por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal —: la salida intempestiva e injustificada de la trabajadoras del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien le represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenida en el contrato.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

¿Cuáles son los Descansos de Maternidad?

Los descansos de maternidad son:

- a) PRENATAL: de 6 semanas antes del parto, y
- b) POSTNATAL: de 12 semanas después del parto.

Para hacer uso de estos descansos basta acreditar el estado de embarazo con certificado médico o de matrona ante el empleador respectivo.

Durante dichos descansos, la trabajadora embarazada recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía, excluyéndose solamente las imposiciones de previsión y descuentos legales que corresponda.

¿ La trabajadora embarazada puede Solicitar Cambio de Labor?

La trabajadora durante el período de embarazo debe ser trasladada a otro trabajo, sin que ello implique disminución de su remuneración, cuando esté ocupada en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, entendiéndose como tales por ejemplo: levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; permanecer largo tiempo de pie, cumplir horarios nocturnos o en horas extraordinarias y, en general, cualquier trabajo que la autoridad declare inconveniente para el estado de gravidez.

¿Qué son las Salas Cuna?

Todo empleador tiene la obligación legal de mantener salas cuna en las empresas en que trabajan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Esto es, salas anexas e independientes del local de trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos, mientras estén desempeñando sus labores.

El mantenimiento de las salas cuna es de costo exclusivo del empleador quien, además deberá contratar una persona idónea y competente para la atención y cuidado de los niños.

Atención: Cuando en la empresa haya menos de 20 trabajadoras, se podrá negociar en el contrato individual o en un contrato o convenio colectivo el otorgamiento del beneficio de sala cuna.

¿De cuánto Tiempo dispone la madre para Alimentar a su Hijo (a)?

La madre dispone de 2 porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día. Este tiempo, más el de traslado hacia y desde la sala cuna, se considera efectivamente trabajadas para el pago de las remuneraciones. El derecho de usar este tiempo no podrá ser renunciado en forma alguna ni puede ser compensado en dinero.

¿Los Centros Comerciales, como los "Mall" tienen obligación de tener Sala Cuna?

Sí. Los centros comerciales que son administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica están obligados a mantener salas cuna con las mismas exigencias señaladas anteriormente. Para contabilizar el número mínimo de 20 trabajadoras, que exige la ley, deben considerarse todas las trabajadoras que prestan servicios en los respectivos establecimientos o locales que forman parte del complejo comercial.

¿ Qué pasa si se Enferma gravemente un Hijo (a) Menor de un Año ?

Si la salud de tu hijo (a) menor de un año requiere de atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, tendrás derecho a un permiso y a un subsidio calculado de igual forma que el otorgado durante el pre y el post natal.

Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y del subsidio referidos. La enfermedad deberá ser acreditada mediante certificado médico

otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

¿ Qué pasa si se Enferma gravemente un Hijo (a) Menor de 18 Años ?

Si la salud de tu hijo (a) menor de dieciocho años requiere atención personal con motivo de una accidente grave, enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave y con riesgo de muerte, tendrás derecho a un permiso para ausentarte del trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo distribuidas a tu elección. Estas horas se considerarán como efectivamente trabajadas para todos los efectos legales.

Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre podrá gozar del permiso. La enfermedad o accidente deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

El tiempo no trabajado deberás restituirlo: imputándolo a tu próximo feriado anual, o trabajando horas extraordinarias, o

como lo acuerdes libremente con tu empleador, o en el evento que no sea posible recuperar el tiempo del permiso en cualquiera de las formas señaladas anteriormente se te podrá descontar de tu remuneración mensual, el tiempo del permiso, con un tope de un día por mes.

¿QUÉ TIPO DE CONTRATO PERMITE EJERCER EL DERECHO DE FUERO MATERNAL?

– No es necesario un tipo específico de contrato de trabajo. Es decir, la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo o bien uno por obra o faena determinada.

¿EXISTE ALGUN CASO EN QUE NO SE APLIQUE EL FORO MATERNAL?

– No. El 9 de Noviembre de 1998 apareció en el diario oficial la ley n° 19.591 que modificó el artículo 201 del Código del trabajo, al suprimir el inciso final que excluía del derecho de fuero maternal a las trabajadoras de casa particulares.

A partir de esa fecha, las mujeres que trabajan como empleadas en casas particulares tienen derecho a fuero maternal, tal como aparece establecidos en el código del trabajo. Título II De la protección de la maternidad (Art. 194 a 208).

¿SE PUEDE RENUNCIAR AL DERECHO A FUERO MATERNAL?

El fuero maternal es un derecho irrenunciable, lo cual significa que la mujer no puede legalmente acordar con su empleador la renuncia a dicho beneficio. Si llegara a hacerlo, tal pacto quedara nulo.

EL DESAFUERO

LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL

¿QUE DEBE HACER EL EMPLEADOR PARA OBTENER LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL?

Para que sea otorgada la respectiva autorización, el empleador debe hacer una solicitud o demanda ante un juez competente, lo cual significa que mientras el empleador no realice este procedimiento, el juez no podrá emitir ningún pronunciamiento. La solicitud o demanda del empleador debe basarse solo en las causales anteriormente señaladas.

¿CUALES SON LOS EFECTOS DE LA DENEGACION DE LA AUTORIZACION JUDICIAL?

Si el juez no conoce al empleador la autorización para poner término al contrato individual de trabajo que tiene una mujer protegida por el fuero maternal, aunque accedió a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, hay dos efectos:

- El inmediato reintegro de la trabajadora a su trabajo, y
- El pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo, en caso que se haya accedido a la separación provisional de la trabajadora sin derecho a remuneraciones.

¿QUÉ DEBE HACER UNA MUJER CON FUERO MATERNAL QUE HA SIDO DESPEDIDA?

Una mujer protegida por el fuero maternal separada del trabajo por su empleador sin contar con la autorización judicial debe recurrir a la inspección del trabajo para denunciar tal hecho. La inspección ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus labores. Es importante recordar que la trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles para reclamar, a partir de la fecha de separación.

¿QUE OCURRE CON EL FUERO MATERNAL DE UNA MUJER QUE RENUNCIA A SU TRABAJO Y LUEGO ES RECONTRATADA?

Si una mujer renuncia a su trabajo y, posteriormente, es contratada por el mismo empleador o por otro, conserva todos los derechos que le corresponden por maternidad, entre ellos, el fuero.

¿SE PUEDE CONDICIONAR LA CONTRATACION DE UNA MUJER AL ESTADO DE EMBARAZO?

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato o la promoción o la movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo; ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si la trabajadora se encuentra en un estado de gravidez.

Esta disposición rige desde el 9 de Noviembre de 1998, fecha en que salió publicada en el diario oficial la ley N° 19.591 que agrego el párrafo anterior como inciso final en el Art. 194 del código del trabajo.

DERECHOS SINDICALES

¿ Qué son los Sindicatos?

Los sindicatos son las organizaciones que se dan los trabajadores para ser representados ante los empleadores, las autoridades y velar por sus intereses comunes. La afiliación a un Sindicato siempre será personal, voluntaria e indelegable.

¿Qué es el Derecho a Sindicarse?

Es el derecho de los trabajadores, reconocido y garantizado por la Constitución Política de la República y las leyes, para constituir sindicatos, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos. Las

organizaciones sindicales, a su vez, tienen derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

¿Cuál es la Importancia de una Organización Sindical ?

La importancia de una organización sindical está dada por los fines que estas persiguen. Estos son:

- 1) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de tu contrato de trabajo ya sea individual o colectivo.
- 2) Representar a los trabajadores afiliados al sindicato en la negociación colectiva de la empresa o de las empresas. Asimismo, suscribir el instrumento colectivo de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de él nazcan.
- 3) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, denunciando sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales según corresponda.
- 4) Actuar como parte en los juicios o reclamaciones que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.
- 5) Prestar ayuda a sus asociados, promover la cooperación mutua entre ellos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- 6) Promover la educación de sus asociados.
- 7) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- 8) Propender al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- 9) Promover el mejoramiento del nivel de empleo
- 10) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por ley.

¿Qué Tipos de Sindicatos existen ?

Los sindicatos se clasifican en:

- A) **DE EMPRESA:** Es aquél que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa .
- B) **DE INTEREMPRESA:** Es aquél que agrupa a trabajadores de 2 o más empresas o empleadores distintos.
- C) **DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS:** Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes.
- D) **DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES:** Es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

¿Cómo se Constituye un Sindicato?

Se constituye a partir de una asamblea que reúne a lo menos el quórum (número mínimo) de trabajadores exigido para su constitución (25 trabajadores representativos de, a lo menos, el 10% de los trabajadores de la

empresa, si esta tiene más de 50; u 8 trabajadores representativos de, a lo menos, el 50% de los trabajadores de la empresa, si esta tiene menos de 50 trabajadores). Se efectúa ante un ministro de fé, mediante votación secreta se aprueban los Estatutos y se elige al directorio, debiendo levantarse un acta que contenga todos los datos señalados, la nómina de los asistentes y los nombres de los miembros del directorio.

¿Quién es el Delegado del Personal?

El delegado de personal es el trabajador elegido por los trabajadores que no están afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad cumplan los requisitos legales para constituir sindicato. Su función es la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido, y el empleador y las personas que se desempeñan en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento, pudiendo, además, representarlos ante la Dirección del Trabajo.

¿Quiénes pueden optar a Director Sindical?

Los Trabajadores que sean candidatos al directorio de la respectiva organización sindical , se encuentran amparados al fuero, desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que deba realizarse la elección y hasta que se lleve a efecto. Se dispone expresamente, que si la elección es postergada, El fuero se extiende hasta El día primitivamente acordado para la elección , por ende la postergación no extiende el fuero .

Para gozar de esta protección no solamente se requiere ser candidato al directorio, sino además, es indispensable que El candidato reúnan los requisitos para ser elegido director Sindical

Los que según El artículo 236 del código del trabajo son:

- Ser mayor de 18 años de edad.
- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva

DERECHOS SINDICALES EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

EL DERECHO A LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

I.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

1. En el ámbito internacional, dicho derecho se encuentra recogido, entre otros instrumentos, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos, así como en la Carta Social Europea. También está desarrollado en varios Convenios Internacionales de la O.I.T., en especial los números 87 y 98, sobre libertad sindical y

protección del derecho de sindicación y aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, respectivamente.

2. En el ámbito nacional, este derecho fundamental se encuentra reconocido en los artículos 7, 28 y 37 de la Constitución Española.

El artículo 7 dispone que la creación de sindicatos y patronales y el ejercicio de su actividad son libres. Asimismo establece el derecho a participar democráticamente en su estructura interna y funcionamiento.

Por su parte el artículo 28 reconoce el derecho de toda persona a sindicarse, a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección así como el derecho a no afiliarse.

Finalmente el artículo 37 reconoce a todos los trabajadores y empresarios el derecho a la negociación colectiva, así como el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, y la fuerza vinculante de los convenios.

Estos derechos fueron desarrollados en primer lugar por el Estatuto de los Trabajadores, pero ha sido la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, la que ha regulado detenidamente éste derecho.

LICENCIAS MEDICAS

ELEMENTOS DE LA LICENCIA MEDICA

Trabajador dependiente o Independiente, que debe cumplir con un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotizaciones, en el período comprendido por los últimos seis meses anteriores al inicio de la licencia en El caso de trabajadores contratados diariamen-te, por turno o jornada se requiere de seis meses de afiliación y de un mes de cotización, en los últimos seis meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia. La jurisprudencia administrativa ha establecido que al tenor de lo que se entiende por períodos de afiliación mínima, el derecho a gozar de una licencia médica debe necesariamente separarse. en cuanto el reposo y el subsidio, pudiendo los trabajado-res que no reúnan los requisitos de afiliación mínima gozar sólo del reposo y comenzar a percibir los subsidios al momento de alcanzar la señalada «afiliación mínima (Dictámen N9295, de 10.01 .95.,de la Superintendencia de Seguridad social).

El empleador esto es quien ocupa, o se beneficia con los servicios personales del trabajador, ya sea contratado bajo las normas del Código del Trabajo o bien como independiente

profesional médico, que realiza una prescripción de reposo para el trabajador respecto de su jornada de trabajo. El profesional –cirujano, cirujano dentista o matrona– es quien inicia el proceso de la licencia médica, llenando el correspondiente formulario ya reseñado ante-riormente.

Entidad pagadora, esta puede ser un Servicio de Salud o bien una

Isapre. Gozan del derecho a cuestionar el diagnóstico del profesional para lo cual cuentan con sus propios medios internos para revisar prestaciones pecuniarias otorgadas.

LICENCIA MEDICA, ETAPAS Y DESARROLLO

La tramitación y autorización de una licencia médica, primer paso de su nacimiento, se radicará en el Servicio de Salud o ISAF correspondiente, siendo de vital importancia para determina competencia de los mismos la ubicación material del lugar en que el trabajador presta sus servicios, ya sea en forma independiente o bajo subordinación o dependencia. Siendo especialmente importante el órgano *administrativo* denominado COMPIN <Comisión Medicina Preventiva e Invalidez>, juega un rol fundamental en la autorización de las licencias médicas

Ahora bien, la tramitación y autorización de las licencias médicas enfermedad común, maternal y complementarias del descanso maternal, así como las de la madre por enfermedad grave del hijo menor de un año, de los afiliados a ISAPRE, se rige por el 0.5. N03 de 11 siendo, de acuerdo a la legislación vigente, fa Superintendencia ISAPRE, la entidad competente para controlar y fiscalizar los planes y demás actuaciones de las Instituciones de Salud Provisional relativas a la tramitación de las licencias médicas y sus electos

El otorgamiento de la licencia se refiere a aquellos pasos relativos la indicación profesional, tanto de la dolencia como del tiempo necesario para la recuperación del trabajador, erróneo por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona en caso de embarazo

normal.

Esta etapa se materializa en un formulario, documento único, que los profesionales indicados precedentemente, deberán: «

identificar, firmando el formulario respectivo, el diagnóstico de la afección del trabajador; establecer el pronóstico, fijar el periodo necesario para su recuperación; el lugar del tratamiento o reposo con su dirección, y teléfono; el tipo de este; si constituye una prórroga de uno anterior; la fecha de concepción o nacimiento de un hijo'. (a fecha y hora del accidente si es del caso y el tipo de licencia. Asimismo, deberá dejarse constancia de los datos profesionales y personajes del otorgante...>

La existencia de este formulario es de tal importancia que su adquisición, uso y elaboración por los profesionales médicos se encuentra controlado en su totalidad a través de las prescripciones

Este formulario contiene diversas secciones que se llenarán por el profesional, el trabajador, el empleador la entidad de previsión y el Servicio de Salud, ISAPRE.

INTERINTENDENCIA DE ASEO. SOCIAL:

Dictamen señala que los consultorios Municipales están emitiendo certificados de reposo, en vez de notas médicas. ..Consulta si dichos certificados dan derecho al trabajador al cobro del correspondiente subsidio por incapacidad laboral.

Sobre el particular, cumple esta Superintendencia con señalar que 'formas comunes, respecto de los trabajadores dependientes del sector Ido, para los subsidios por incapacidad laboral, se encuentran en el O.F.L. de 1976, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Según su artículo 4º que este subsidio se devengue, es necesaria la correspondiente acta médica.

LICENCIAS MEDICAS DESARROLLO DOCTRINAL

DE LA NORMATIVA LEGAL EXISTENTE.

La norma legal existente conceptualiza a las licencias médicas como:

"...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-.."

De lo anterior podemos establecer que necesariamente hemos de referirnos a aquellos elementos de hecho que conceptualizan a las licencias médicas.

Ahora bien, el examen de la doctrina existente, lo desarrollaremos en el análisis del trabajo de interpretación de la norma legal realizado por los siguientes Servicios:

Dirección del Trabajo;

II.. Superintendencia de Seguridad Social;

III,. Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional.

REQUISITOS DE EXISTENCIA:

Para que nazca una licencia médica se hace necesario la existencia de los elementos de hecho como son el vínculo laboral vigente entre el empleador y el trabajador, y una dolencia física que afecte la capacidad de trabajo del trabajador y que sea de aquellos calificados de común esto último toda vez que no debemos olvidar de que en caso contrario nos encontraremos en el ámbito de la Ley N°16.744 sobre enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

Existencia de vínculo laboral vigente: al respecto nos hemos de referir, en especial, a una la situación que afecta a los trabajadores y que han visto concluir su relación laboral con su empleador ya se durante el ejercicio de su licencia médica o bien con anterioridad:

vínculo laboral disuelto con anterioridad al ejercicio de la licencia médica: Dict. Dirección del Trabajo N°7387~348 de 15.12.94: "...La empresa Frigosur S.A., no se encuentra obligada a recibir y enviar tramitación licencia médica otorgada en favor de la trabajadora Rosa Mancilla Anol, a quien se había puesto término a su contrato de trabajo el día anterior al del inicio de la licencia, en aplicación de causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio pagado la indemnización sustitutiva del aviso previo...

el mismo Dict., señala que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre".. cuantos días anteriores a fecha de emisión se puede *otorgar* una licencia médica, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad social

vínculo laboral disuelto durante el ejercicio de licencia médica: La Superintendencia de Seguridad Social ha señalado al respecto del Dict. N°1 3.045 de 28.11.94., lo siguiente: "...Al respecto, cabe hacer presente, en primer lugar, que de conformidad al artículo 84 del D. N°3, de 1984, del Ministerio de *Salud*, las dificultades que experimentan los trabajadores dependientes en obtener que sus actuales anteriores empleadores cursen y suscriban los respectivos formularios de licencias médicas, son calificadas prudencialmente por Servicios de Salud Isapre, si están afiliados a una de ellas..."

De lo anterior, se desprende que terminado que sea el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, el primero deja de ser parte activa e otorgamiento de una licencia médica, pasando la obligación de suscribir el formulario a la correspondiente Isapre o Servicio de Salud.

He ahí la respuesta a la cuestión de qué ocurre con la licencia", existe ésta en que el empleador no debe participar o, estar siempre en presencia de una licencia otorgada sin solución

El mismo Dict., nos señala: "...Por otra parte, según lo dispuso el artículo 15 del D.F.L. N°44, los subsidios por incapacidad laboral hasta el término de la licencia, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo. De esta manera, la circunstancia de haber terminado un contrato de trabajo de un trabajador dependiente, no le priva del goce del bono

_respectivo, siempre que la licencia se haya iniciado cuando dicho contrato estaba vigente. En cuanto a lo que debe entenderse por 'la correspondiente 'cencia médica', este organismo ha señalado que debe considerarse como una misma ciencia las prórrogas que se conceden al beneficiario sin solución de continuidad por la misma causa médica . Refrenda lo anterior lo resuelto en Dict., N°2.760 de 17.03.95., el cual agrega, aclarando lo referido a quien ha de llenar el formulario en reemplazo del ex-empleador, lo siguiente: "...Las licencias médicas que presente a continuación de la que han hecho uso al quedar cesante deberán presentarse directamente a la C.C.A.F., Javiera Carrera, la que dispone de todos los datos necesarios para completar los

antecedentes de las respectivas licencias médicas, debiendo a continuación remitir a la COMPIN., del Servicio de Salud Metropolitano Norte a la que le corresponde autorizar dicho cumplimiento...". Finalmente, conviene tener presente que unida a la no existencia de solución de continuidad –es decir, continuada en el tiempo sin cese– debemos atender a la causa médica que la origina, al respecto se ha señalado en Dict., N°4.030 de 15.04.94., lo siguiente: "...El Departamento Médico de esta Superintendencia ha expresado que las licencias cuya procedencia se discute fueron extendidas con el diagnóstico de hemofilia, enfermedad de carácter crónico que favorece los hematomas en extremidades, razón por la que concluye que desde el punto de vista médico las referidas licencias corresponden al mismo diagnóstico que motivó la primera, esto es, hematoma en pierna izquierda, puesto que se trata de una complicación frecuente de la hemofilia, en que pequeños traumatismos pueden provocar grandes hematomas o hemorragias... En efecto, de lo informado por el Departamento Médico de este Organismo se concluye que si bien la enfermedad base es hemofilia, no

procede que las licencias médicas se otorguen por dicha enfermedad crónica,

sino por la afección cuya curación se ve entorpecida por aquella –hematoma- y que fue causada por un accidente común. Ahora bien, esta "igual causa médica", no sólo se refiere a la identidad de la enfermedad, sino que también al idéntico origen de la licencia, de acuerdo a lo resuelto por la Superintendencia

de Seguridad Social en Dict., N°28.479 de 30.08.93., el cual refiriéndose a una madre que hace uso de período de descanso post-natal prórroga la licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año, señalando al respecto: "...En consecuencia, para efectos de los artículos 14 y 15 del D.F.L. N°44, la licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año, otorgada sin solución de continuidad con otra licencia de origen maternal, debe entenderse como licencia continuada...

II,– Existencia vínculo laboral, caso especial calidad de trabajador dependiente de socios empresa: Conviene tener presente, toda vez que es la base de la existencia de una licencia médica, bajo que

NORMAS LEGALES

REGLAMENTO DE AUTORIZACION DE LICENCIAS MEDICAS

D.S. 3, DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA

(0.0.28.05.84)

APRUEBA EL REGLAMENTO DE AUTORIZACION DE LICENCIAS BECAS POR LOS SERVICIOS DE SALUD E INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

1.– DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo

1– Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir la jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico, médico–cirujano, cirujano–dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia PO gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

Artículo

2.- Las normas de este reglamento serán aplicadas a la tramitación de todas las licencias médicas que den origen a los beneficios de protección de riesgo de enfermedad e incapacidad temporal en las leyes N°s. 6.174, 16.744, 18.469. Decreto con fuerza de ley N°335 de 1960 y Código del Trabajo aprobado por la ley **rt18.E** cuya autorización corresponda a los Servicios de Salud y a Instituciones de Salud Previsional

La tramitación y autorización de las licencias de los trabajadores dependientes no afiliados a una ISAPRE, corresponderá a? Ser de Salud en cuyo territorio quede ubicado el lugar de desempeño trabajador.

Si el trabajador presta servicios a dos o más empleadores, estando su lugar de desempeño ubicado en territorios correspondientes a distintos Servicios de Salud, deberá obtener diferentes certificaciones de licencias para ser presentadas, en original, en cada uno de esos Servicios. Sin embargo, si la certificación no tiene por objeto el otorgamiento de una licencia o reposo, sino otros efectos o beneficios, ella deberá presentarse al Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre ubicado el lugar de trabajo en que éste posea mayor antigüedad funcionaria o laboral; si en todos ellos contara con la misma antigüedad, al Servicio en cuyo territorio el interesado cumple una jornada de trabajo mayor.

En caso de trabajadores dependientes afiliados a una ISAPRE, la tramitación y autorización de las licencias corresponderá a la oficina de la ISAPRE en la cual suscribió su contrato el trabajador o en aquella oficina de la misma institución mas cercana al lugar donde presta sus servicios el trabajador, a elección de este último.

Este reglamento no se aplicará a la tramitación y autorización de las licencias ni al pago de subsidios que corresponda a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores afiliados a Mutualidades de Empleadores, constituidas de acuerdo con la Ley N°216.744, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de la letra 1) del artículo 30.

Con todo, esas Mutualidades de Empleadores deberán proporcionar al Servicio de Salud que corresponda, los datos y antecedentes que éste les requiera, respecto de la atención médica y beneficios concedidos a sus afiliados, según las instrucciones que imparta el Ministerio de Salud en la materia.

Por resolución del Ministerio de Salud podrá radicarse la tramitación y visación de las licencias de los trabajadores afiliados a una Caja de Compensación de Asignación Familiar en la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de uno de los Servicios de Salud existentes en la Región en cuyo territorio esté ubicado el lugar de desempeño del trabajador. En la resolución correspondiente se establecerán las modalidades a que se sujetará la tramitación de las licencias y los datos e informaciones que la Caja de Compensación deberá proporcionar acerca de los beneficios otorgados a sus afiliados, en el caso de las licencias de los trabajadores afiliados a esas Cajas de Compensación cualquiera que sea la autoridad del Servicio de Salud

COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales dispone la obligación de toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen mas de 25 personas, de constituir comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y de los trabajadores.

Estos comites se componen por tres representantes patronales y por tres representantes de los trabajadores. por cada miembro titular se debe designar otro en calidad de suplente.

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su periodo, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.

La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que debe renovarse y los nombramientos se

comunicarán a la respectiva inspección del trabajo por carla certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en El lugar de trabajo.

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que desempeñaban como tales en el comité cuyo periodo termina.

A uno de los representantes titulares de 105 trabajadores el Art. 243 del Código del Trabajo le otorga fuero, que se extiende hasta el término de su mandato, el que se prolonga por el periodo de dos años (Art. 20 Decreto Supremo N° 54 de 1969, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de Higiene y Seguridad interpretando el aludido artículo 243, la Dirección del Trabajo dictamina que . 'El fuero que asiste al representante titular de los trabajadores ante el Comité paritario de Higiene y Seguridad se extiende desde la fecha en que los demás representantes titulares de los trabajadores, le confieren tal prerrogativa y hasta el término de su mandato (ordinario 3672 225 de 26-07-93)

¿ Que requisitos debe cumplir para ser miembro representante de los trabajadores?

a) Tener más de 18 años

b) Saber leer y escribir

e) encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.

d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por el Servicio Nacional de Salud (2) u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el departamento de Prevención de riesgos de profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

¿ Como se elige el miembro aforado?

Los representantes titulares de los trabajadores, una vez que son elegidos deben reunirse y designar entre ellos (al que gozará del fuero. La forma en que se lleve a cabo tal designación, es determinada libremente por sus participantes. En dicho nombramiento solamente podrán intervenir los representantes de los trabajadores que tengan carácter de titulares. no corresponde ninguna participación a los representantes del empleador en este nombramiento.

Este miembro del comité a quien los otros titulares le otorgan fuero, solo puede ser reemplazados por otro de los titulares. En el evento que no quede ninguno de los titulares, el aforado será reemplazado por un suplente, por el resto del mandato.

Exige la ley que la designación debe comunicarse por escrito a la administración de la empresa el día hábil laboral siguiente, al de su realización.

¿ Que pasa en el caso de que en la empresa hubiere mas de un comité paritario ?

no todos los comités paritarios, en el caso de haber mas de uno, están facultados para otorga fuero a uno de

sus representantes. En estos casos fuero le corresponde al representante titular (le los trabajadores en el comité Paritario Permanente de toda la empresa. un el evento que este último no se hubiere constituido, gozará de esta especial protección un representante titular del primer comité Paritario que se hubiere constituido.

Además del aforado designado en las condiciones indicadas en el párrafo que antecede, también gozará de fuero un representante titular de los trabajadores en los comités paritarios de higiene y seguridad constituidos en faenas, sucursales, o agencias en que trabajen mas de 250 personas.

La situación que puede producirse al existir un miembro afórado del primer comité que se hubiere constituido en la empresa y luego se constituye un comité Paritario Permanente ha sido resuelta por la dirección del trabajo, en los siguientes términos "El miembro titular de los trabajadores del primer comité Paritario aquel que gozará del fuero laboral, conserva dicha prerrogativa hasta el término de su mandato aún cuando con posterioridad a tal designación se constituya en un comité Paritario Permanente en la empresa".

MIEMBRO DEL DIRECTORIO DE UNA FEDERACIÓN O

CONFEDERACION

De conformidad al artículo 274, del Código del Trabajo, todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán fuero, el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el periodo que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo. Este fuero subsistirá aún cuando no conserven su calidad de **dirigentes** sindicales de base y obviamente. conservan la calidad **de director de la** federación o confederación.

Además, el fuero se prorroga mientras el dirigente de la organización **de** grado superior sea reelecto en periodos sucesivos. Interpretando la norma antes indicada la Dirección del Trabajo ha señalado que para los efectos previsto en el inciso 1º del artículo 274, del Código del Trabajo, debe entenderse por 'periodos sucesivos' todos aquellos que sin solución de continuidad, suceden a aquel en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el correspondiente acto eleccionario, en tanto este se realice dentro de los seis meses posteriores a la expiración de su mandato" (Ordinario 7227359 de 07-12-94). Agrega el ordinario 2899/J39 de J 7-05-94 que "el director de una federación o confederación que ha dejado de ser dirigente de base podrá ser reelegido en su cargo en la organización de mayor grado siempre que tal reelección se produzca en periodos sucesivos.

DIRECTORIO DE UNA CENTRAL SINDICAL

Los integrantes del directorio de una central sindical que al momento de su elección, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial gozarán de este fuero durante el periodo por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aún cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización de base y mientras éste sea reelecto en periodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil de Estado y de las Municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso que se ha indicado precedentemente.