



## ALERTA LABORAL: LA AUTORIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS LICENCIAS MÉDICAS A PARTIR DEL 1° DE ENERO

El Decreto Supremo N° 3 de 1984 del MINSAL (el Decreto) contiene la regulación referida a la autorización de las licencias médicas, estableciendo los principales hitos y ritos que deben verificarse desde la emisión de la licencia, su tramitación ante el empleador y hasta el pago de los subsidios que corresponda. Este Decreto, como se anticipó, sufrió algunos cambios que resulta necesario apuntar con la finalidad de actualizar procesos al interior de las empresas y que su desconocimiento se traduzca, en su caso, contingencias frente a la finalidad y objeto de este tipo de documentación dentro de la relación de trabajo.

En particular, nos referiremos a tres cuestiones. Las dos primeras, a nuestro juicio, de mayor importancia práctica.

### — a. Las licencias médicas deben ser emitidas en formato electrónico

El nuevo inciso primero del artículo 5° del Decreto elimina la doble opción de extender la licencia en soporte material —papel— o mediante formulario electrónico, manteniendo únicamente este último como medio idóneo (contenido en un formulario unificado para todos los trabajadores, independiente de su régimen previsional, laboral, o estatutario. Así lo indica el nuevo artículo 8° del Decreto). Sin embargo, y como caso excepcional, se reconoce la vigencia del formulario en papel como instrumento válido en la medida que se cumplan algunos de los siguientes requisitos:

- Que no existan medios tecnológicos para su emisión.
- Que no se cuente con conectividad que permita la emisión de ese documento.
- Que el profesional que emita la licencia se encuentre previamente autorizado por la COMPIN para emitir licencias en papel.

Por tanto, de no verificarse alguno de esos últimos presupuestos, la licencia médica solo será emitida y autorizada en la medida que conste en formato electrónico.

### — b. Aumento del plazo para la presentación de la licencia médica ante los empleadores

La regla contenida en el Decreto Supremo N° 3 nos acostumbró a un plazo, repetido como mantra hasta la fecha: la licencia médica debía ser presentada ante el empleador en un plazo no superior a los dos días hábiles contados desde el inicio del reposo ordenado por el médico o profesional de salud habilitado.

A contar del 1° de enero, sin embargo, ese plazo se amplía marginalmente. El nuevo texto del artículo 11° del Decreto Supremo N° 3 dispone que, no obstante mantenerse el plazo de dos días hábiles para la presentación ante el empleador del formulario con la certificación médica correspondiente, este plazo se contará desde el **día siguiente hábil** posterior al que se inicie el reposo.



En términos prácticos este cambio es relevante. No olvidemos que el plazo de dos días hábiles contados desde el inicio del reposo coincide, a su vez, con uno de los presupuestos para invocar la causal de despido contenidas en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Coincidió en la medida que, si dentro de ese plazo (según la anterior regulación) no se hubiere presentado ese formulario ante el empleador, podríamos estar ante una ausencia injustificada durante dos días seguidos (como dispone la norma). Esa interpretación, si bien irrestricta y literal del artículo 160 N° 3, permitía al empleador —en un rol más automatizado que razonable— ejecutar el término de contrato. Y si bien tal actuar automatizado y rígido ha sido desestimado por los tribunales (para quienes el retardo era indiferente en la medida que fuere razonable), esa asimilación entre los plazos podía dar espacio a ese tipo de acciones.

Ahora, como es posible advertir, se superaría ese problema práctico.

Advertimos también que el efecto de esta nueva regla no trata sobre extender en un día el plazo para su extensión. Podrá, dependiendo del día de la semana o de la incidencia de festivos, extenderlo por un plazo superior.

Este nuevo plazo también operará para la tramitación y presentación de licencias médicas causadas por la Ley N° 21.063 (Ley SANNA).

### **c. La compatibilidad entre el uso del postnatal parental en media jornada y la licencia médica por enfermedad de hijo menor de un año**

Como tercer punto que destacamos de las modificaciones que introdujo el D.S. N° 46 de 2020, y como bien apuntó la Superintendencia de Seguridad Social (dictamen N° 4.065-2020, de 29.12.2020), los cambios introducidos a la normativa que analizamos también se han traducido en compatibilizar el uso del permiso postnatal parental por media jornada con la incidencia de una licencia médica por enfermedad grave de hijo menor de un año.

En efecto, hasta antes de estas modificaciones, esas licencias médicas solo eran posibles de otorgar en régimen de reposo total (o jornada completa), lo que parecía un contrasentido con el derecho regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Así, y a contar del 1° de enero también se ha producido un cambio sobre la materia: en los casos específicos que hemos señalado, la licencia médica por enfermedad grave de hijo menor de un año cubrirá la media jornada laboral manteniéndose por el resto del tiempo el uso del permiso legal por maternidad.

Si bien nuestra selección fue acotada a los puntos planteados, resulta también interesante referirnos como cuestión adicional la inclusión de medidas que, más allá de su eventual eficacia, pretenden buscar mayor transparencia y evitar el uso malicioso de este tipo de instrumentos. En el formulario electrónico el médico o profesional tratante deberá señalar su correo electrónico y número telefónico, pretendiéndose con esto —entendemos— lograr mejorar los sistemas de control sobre el emisor de licencias médicas.

Los cambios señalados son aquellos que nos parecen, como anticipamos, de mayor utilidad práctica para trabajadores/as y empleadores, donde lo relativo al tipo de documento y al plazo para su presentación revisten mayor interés y relevancia. Restará adecuar y ajustar en lo inmediato y hacia el futuro los procedimientos y sistemas de gestión de estas nuevas licencias médicas con el fin de evitar incurrir en contingencias cuando se inicie su tramitación y presentación ante los empleadores.