



AU08-2022-XXXX

**SUBSIDIOS MATERNALES. REFUNDE INSTRUCCIONES PARA
LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.545 A LOS
ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL RÉGIMEN DE
SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL**

I. EXTENSIÓN DEL DESCANSO POSTNATAL	4
1. Nuevo beneficiario	4
2. Nuevos beneficios	4
3. Permiso postnatal de 12 semanas completas para el padre o la madre del menor adoptado	4
4. Acreditación del derecho al beneficio.....	4
4.1. Obligación del profesional que emite la licencia	4
4.2. Obligación de la trabajadora	5
II. DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL	5
1. Características del beneficio	5
1.1. Concepto	5
1.2. Beneficiarios del permiso postnatal parental	5
1.3. Monto del Subsidio	5
1.4. Modalidad del permiso postnatal parental.....	6
1.5. De las cotizaciones	6
1.6. Traspaso del permiso postnatal parental al padre del niño	6
1.7. Incompatibilidad del Subsidio Postnatal Parental Completo	8
1.8. Compatibilidad de subsidios cuando existe reincorporación al trabajo.....	8
1.9. Entidades pagadoras del subsidio	9
1.10.Sanciones al empleador que impida el uso del permiso postnatal parental.....	9
1.11.Cobro indebido del beneficio	9
2. Situaciones especiales	9
2.1. Situación de las y los trabajadores del sector público y Municipal.....	9
2.1.1. Ámbito de aplicación.....	9
2.1.2. Procedimiento	10
- Derecho a reembolso	10
- Ejercicio de la modalidad de reincorporación al trabajo por media jornada	10
- Forma de pago del subsidio derivado del permiso postnatal parental	11
2.2. Situación de las trabajadoras independientes	11
2.3. Situación de la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal	11
2.4. Situaciones de trabajadores y trabajadoras cubiertos por aplicación de la ley N°21.400, sobre Matrimonio Igualitario	12
2.4.1. Matrimonio entre dos mujeres	13
2.4.2. Matrimonio entre dos mujeres o entre dos hombres, que adoptan un hijo o hija conforme a lo establecido en la ley N°19.620.....	13
2.4.3. Matrimonio entre dos hombres, uno de los cónyuges es el padre biológico de un hijo o hija	13
3. Aspectos operativos del otorgamiento del beneficio.....	13
3.1. Acreditación del derecho.....	13
3.2. Ejercicio del derecho a reincorporarse al trabajo	13
3.2.1. Aviso al empleador	14
3.2.2. Obligación del empleador de reincorporar a la trabajadora	14
3.2.3. Obligación del empleador de dar aviso a la entidad pagadora del subsidio	14
3.3. Traspaso de parte del permiso postnatal parental al padre.....	15
3.4. Formación de expediente por parte de las entidades pagadoras del subsidio.....	15
3.5. Control del límite del monto del subsidio por permiso parental parcial.....	15
III. FINANCIAMIENTO	16
1. Financiamiento de los subsidios establecidos por la Ley N° 20.545	16
IV. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 3° DE LA LEY N° 20.545 QUE OTORGA UN SUBSIDIO A LAS MUJERES QUE NO TENGAN UN CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE A LA SEXTA SEMANA ANTERIOR A LA FECHA PROBABLE DE PARTO	17
1. Concepto	17
2. Requisitos para tener derecho al subsidio.....	17
3. Del otorgamiento del subsidio.....	18
3.1. Obligación del profesional que emite la licencia.....	18
3.2. Obligación de la beneficiaria.....	18
3.3. Procedimiento en las COMPIN y Unidades de Licencia Médica	19
4. Cálculo del subsidio.....	20
5. Cotizaciones previsionales	21
6. Compatibilidad con realización de trabajos	21
V. FISCALIZACIÓN.....	22
VI. DIFUSIÓN.....	22

BORRADOR

En el Diario Oficial de 17 de octubre de 2011, se publicó la Ley N°20.545, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo y al D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las que fundamentalmente dispusieron la extensión del permiso por descanso postnatal y su correspondiente subsidio en los casos que indica, otorgó el permiso postnatal parental y el subsidio pertinente, y extendió la cobertura de los subsidios por reposo pre y postnatal a las trabajadoras que indica. Al respecto, esta Superintendencia en uso de las atribuciones que le confiere su Ley Orgánica y el artículo 5° del citado D.F.L. N°44, viene en refundir en un solo cuerpo normativo las instrucciones emitidas hasta la fecha sobre esta materia.

I. EXTENSIÓN DEL DESCANSO POSTNATAL

1. Nuevo beneficiario

En virtud de lo previsto en el número 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.545, se reemplazó el artículo 195 del Código del Trabajo, estableciendo en su inciso tercero que si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor.

2. Nuevos beneficios

En virtud de lo dispuesto en el número 2) del artículo 1° de la Ley N° 20.545, se modificó la duración del permiso y subsidio postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, extendiéndolo en los siguientes casos:

- a) Aumentó de 12 a 18 semanas el descanso postnatal en aquellos casos donde se presente alguna o ambas de las siguientes situaciones:
 - Que el parto tenga lugar antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o
 - Que el niño, al nacer, pese menos de 1.500 gramos.De este modo, en los casos antes señalados, el reposo postnatal tendrá una duración de 126 días.
Con todo, para que proceda esta extensión es necesario que el menor haya nacido.
- b) En caso de parto múltiple, amplió la duración del descanso postnatal en siete días corridos por cada niño nacido, a partir del segundo.
De este modo, en caso de nacimiento de mellizos, el reposo otorgado en virtud de la respectiva licencia médica postnatal, tendrá una duración de 91 días; en caso de nacimiento de trillizos, de 98 días, y así sucesivamente.

Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 196 del Código del Trabajo, modificado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.545, en caso de concurrir simultáneamente las circunstancias indicadas en las letras anteriores, la duración del descanso postnatal será la de mayor extensión. En consecuencia, no resulta procedente sumar las semanas de extensión previstas en las letras a) y b) anteriores.

3. Permiso postnatal de 12 semanas completas para el padre o la madre del menor adoptado

El artículo 1° número 5 de la citada Ley reemplazó el artículo 200 del Código del Trabajo, en virtud del cual el padre o la madre de niños adoptados menores de 6 meses, tendrá derecho a un permiso y subsidio por 12 semanas completas. La reglamentación anterior otorgaba hasta 12 semanas, considerando la edad del menor hasta que cumpliera 6 meses.

4. Acreditación del derecho al beneficio

4.1. Obligación del profesional que emite la licencia

La duración del reposo postnatal deberá ser consignada por el profesional que otorgue la respectiva licencia, en la sección "A.1" del formulario, tanto en números como en palabras, en los recuadros "N° de días" y "N° de días en palabras".

Para los efectos de señalar la causal en virtud de la cual se otorgó la respectiva extensión de reposo postnatal, el profesional que emitió la licencia deberá consignarla en la sección "A.6" del formulario, en la línea "antecedentes clínicos", indicando lo siguiente según

corresponda:

- Parto antes de las 33 semanas
- Peso del niño menor a 1.500 gramos
- Parto múltiple (mellizos, trillizos, etc., según corresponda)

4.2. Obligación de la trabajadora

La trabajadora deberá adjuntar a la licencia médica por descanso postnatal, el certificado de nacimiento del menor que dio origen a dicho descanso y de cada uno de los menores, en caso de partos múltiples.

II. DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

1. Características del beneficio

1.1. Concepto

En el artículo 197 bis del Código del Trabajo incorporado por el número 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.545, se estableció el permiso postnatal parental, que corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al período de reposo postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas.

Cuando existan extensiones del descanso postnatal, el permiso postnatal parental se iniciará inmediatamente a continuación de éste.

Dado que este permiso tiene por finalidad ayudar al cuidado del menor y apego a sus padres, es necesario que, al inicio de dicho beneficio, el menor se encuentre vivo.

Corresponderá al padre hacer uso del permiso postnatal parental y el subsidio derivado del mismo, cuando la madre hubiere fallecido o cuando el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

En aquellos casos en que se produzca el fallecimiento del menor durante el periodo de descanso postnatal, los padres no podrán hacer uso de los beneficios que establece el artículo 197 bis, del Código del Trabajo, debiendo la madre dar aviso de dicho evento a la entidad pagadora del subsidio.

Con todo, las entidades administradoras del subsidio, antes de efectuar el primer pago de subsidio por permiso postnatal parental, deberán verificar en el Servicio de Registro Civil e Identificación que al inicio de éste, el menor que dio origen al subsidio por descanso postnatal se encuentre vivo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de fallecimiento del menor, durante el período correspondiente al permiso postnatal parental, el trabajador o trabajadora que se encuentre haciendo uso de éste, deberá dar aviso de dicho evento al empleador y a la entidad pagadora del subsidio, debiendo esta última proceder a su extinción.

1.2. Beneficiarios del permiso postnatal parental

Son beneficiarios de este permiso todos los trabajadores dependientes del sector privado y público, e independientes, afectos al sistema previsional, incluidos los trabajadores imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

1.3. Monto del Subsidio

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado D.F.L. N° 44, introducido por la letra c) del número 2 del artículo 2° de la Ley N° 20.545, la base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Por tanto, el valor diario de este subsidio será el mismo que percibió la madre durante el periodo de descanso postnatal y se reducirá a la mitad si opta por trabajar media jornada.

1.4. Modalidad del permiso postnatal parental

a) Permiso postnatal parental complete

Corresponde al derecho de la madre, de hacer uso de un descanso de 12 semanas, inmediatamente siguientes al término del descanso postnatal, con derecho a percibir el correspondiente subsidio.

b) Permiso postnatal parental parcial

Corresponde al derecho de la madre para reincorporarse al trabajo, cumpliendo labores por la mitad de su jornada, en cuyo caso el descanso tendrá una duración de 18 semanas, inmediatamente siguientes al término del descanso postnatal, con derecho a un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio postnatal que percibía. Durante este periodo la madre que trabaje media jornada tendrá derecho a recibir por concepto de remuneraciones, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, y las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

La opción por una de las dos modalidades anteriores deberá ejercerse antes del inicio del permiso postnatal parental y tendrá efecto por todo el periodo. En caso de optar la trabajadora por la modalidad de permiso parcial, ésta tendrá efecto por todo el período correspondiente al Postnatal Parental, no pudiendo cambiar a la modalidad de Permiso Postnatal Completo.

En caso de trabajadoras y trabajadores que tengan dos o más empleadores, para los efectos del subsidio derivado del permiso postnatal parental, cada trabajo debe considerarse en forma independiente. De este modo, la persona que quiera reincorporarse a trabajar debe presentar los respectivos avisos a cada empleador, ya que cada uno de ellos deberá pronunciarse respecto de la procedencia del trabajo por la mitad de la jornada de la trabajadora o del trabajador. Así, por ejemplo, las alternativas que tendría una persona con dos empleadores son:

- Hacer uso del permiso completo en ambos trabajos recibiendo el 100% del subsidio por 12 semanas en cada uno de ellos;
- Reincorporarse a trabajar a media jornada en ambos trabajos por 18 semanas, o
- Hacer uso del permiso completo en un trabajo (por 12 semanas) y parcial por media jornada, durante 18 semanas, en el otro.

1.5. De las cotizaciones

Las cotizaciones previsionales correspondientes al período de permiso postnatal parental, deberán ser efectuadas por la misma entidad pagadora del subsidio postnatal.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones del respectivo período de subsidio, sobre la base del 50% de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el descanso postnatal.

1.6. Traspaso del permiso postnatal parental al padre del niño

A partir de la séptima semana del permiso postnatal parental, la madre podrá traspasar al padre una o más semanas de dicho permiso. Para ello deberán concurrir los siguientes requisitos:

- Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional.

- Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos conforme a lo indicado en el numeral 3.3. del capítulo II, de la presente Circular.
- Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

Sólo se podrán ceder semanas completas, entendiéndose que una semana es el equivalente a siete días corridos.

El número de semanas de que hará uso el padre, cumplidas las condiciones antes señaladas, será determinado por la madre y deberá ubicarse en el período final del permiso.

Cuando la madre haya optado por reincorporarse al trabajo en jornada parcial no podrá traspasar semanas del permiso postnatal parental parcial al padre, mientras ésta se encuentre haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año en su trabajo a tiempo parcial. Sólo una vez terminado el reposo prescrito en dicha licencia, podrá efectuar el señalado traspaso, cumpliendo con los requisitos antes mencionados.

El traspaso de semanas del permiso postnatal parental de la madre al padre, dará derecho a este último a percibir el subsidio por permiso postnatal parental si éste cumple con los requisitos para acceder al subsidio establecido en el D.F.L. N° 44, ya citado, o en el artículo 149 del D.F.L. N° 1, de 2005. del Ministerio de Salud, según corresponda. La base de cálculo en este caso será la misma que la de los subsidios establecidos en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, calculada sobre la base de las remuneraciones del padre.

De esta forma, para calcular este subsidio, tratándose de trabajadores dependientes, se deberá determinar el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que hubiere devengado el padre en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia por descanso prenatal de la madre. En todo caso, el monto diario del subsidio no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por el padre en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia antes citada, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En el caso de los trabajadores independientes, el cálculo del subsidio por permiso postnatal parental se realizará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio, o de ambos, por los que hubiere cotizado el padre en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inició el descanso prenatal de la madre. En todo caso, el monto diario no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales hubiere cotizado el padre en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior al del inicio de la referida licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, sin que pueda exceder, en total, el lapso de tres meses.

Conforme a lo dispuesto en los incisos quinto y octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuando el empleador del padre se negare a que éste haga uso del permiso postnatal parental parcial por las semanas que de dicho permiso le haya traspasado la madre, su negativa deberá ser fundamentada e informada al trabajador dentro de los 3 días de recibida la comunicación de éste. El padre podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo correspondiente a su lugar de desempeño, dentro del plazo de 3 días hábiles contado desde la fecha de recepción de la notificación efectuada por su empleador. Las notificaciones antes

señaladas, deberán ser efectuadas mediante carta certificada y con copia a la referida Inspección del Trabajo.

La negativa del empleador del padre a que éste trabaje en jornada parcial, determinará que el permiso postnatal parental vuelva a la madre, es decir, ella deberá continuar ejerciendo dicho permiso, salvo que la inspección del trabajo respectiva se pronuncie acogiendo el reclamo del interesado. En tal situación si la notificación de la Inspección del Trabajo se efectuare una vez iniciado el periodo de permiso traspasado, el padre deberá hacer uso del permiso a partir del día siguiente a la fecha de dicha notificación.

1.7. Incompatibilidad del Subsidio Postnatal Parental Completo

El subsidio por permiso postnatal parental completo es incompatible con cualquier otro subsidio por incapacidad laboral, ya sea por enfermedad o accidente de origen común, por accidente o enfermedad de origen laboral, o por enfermedad grave del niño menor de un año.

El subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental completo.

1.8. Compatibilidad de subsidios cuando existe reincorporación al trabajo

El subsidio por permiso postnatal parental a que tenga derecho el trabajador o trabajadora cuando haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar, será compatible con los que se originen, en virtud de su trabajo en jornada parcial, por una licencia por enfermedad o accidente común, o por enfermedad o accidente laboral, o por el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, del artículo 199 del Código del Trabajo. En consecuencia, durante el periodo de permiso postnatal parental, sólo tendrá derecho a los citados subsidios, quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental parcial.

En aquellos casos en que la trabajadora o el trabajador se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental parcial, es decir, se han reincorporado a sus labores por media jornada, las licencias médicas que se otorguen en virtud de dicha jornada, deben ser extendidas y autorizadas por reposo total, en la medida que para la recuperación de la salud de éstos se requiera el reposo total, independiente de la jornada de trabajo que tengan.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del D.F.L. N° 44, ya citado, modificado por el número 4 del artículo 2° de la Ley N° 20.545, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744, o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando se ejerce el permiso postnatal parental parcial y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio por enfermedad grave de niño menor de un año, deberá observarse el siguiente límite:

- a) La suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar, esto es, no podrá exceder del monto diario del respectivo subsidio postnatal. En caso que dicha suma exceda el monto diario del subsidio que hubiere correspondido por permiso postnatal parental completo, deberá rebajarse dicho exceso del monto del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año.
- b) La suma de los montos del subsidio por reposo postnatal parental parcial y del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año durante el periodo de permiso postnatal parental, no podrá exceder el monto del subsidio que le hubiere correspondido por este

último de no haberse reincorporado a trabajar, es decir, el equivalente al valor diario del subsidio postnatal parental completo multiplicado por 84. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Para el cálculo del límite de la suma de los montos del subsidio por reposo postnatal parental parcial y del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año cuando la madre traspase semanas de dicho permiso al padre, tendrá que estarse al monto del subsidio por permiso postnatal parental completo correspondiente a la madre.

Tratándose de trabajadoras y trabajadores adscritos al Fondo Nacional de Salud (FONASA), cuyos empleadores se encuentren afiliados a una Caja de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), corresponderá a éstas poner en conocimiento de las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en el plazo de tres días hábiles -contados desde la recepción del respectivo aviso de la entidad empleadora- el hecho que un determinado trabajador se encuentre haciendo uso de permiso postnatal parental. Lo anterior, con la finalidad que las citadas COMPIN no autoricen licencias médicas a dichos trabajadores, salvo que ellas se relacionen con trabajadores que estén haciendo uso del permiso postnatal parental en forma parcial.

1.9. Entidades pagadoras del subsidio

Corresponderá el pago del subsidio por permiso postnatal parental de la madre, a la misma entidad que pagó el subsidio por incapacidad laboral originado por la respectiva licencia médica postnatal.

Así por ejemplo, de producirse un cambio de entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, corresponderá el pago del subsidio derivado del permiso postnatal parental a aquella que hubiere pagado el subsidio correspondiente a la licencia médica postnatal.

Considerando que al subsidio postnatal parental le son aplicables las disposiciones del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que el artículo 20 de dicho decreto con fuerza de ley dispone que los subsidios se deben pagar con la misma periodicidad que la remuneración, las entidades pagadoras deberán pagar mensualmente los subsidios por permiso postnatal parental que correspondan.

1.10. Sanciones al empleador que impida el uso del permiso postnatal parental

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de dicho permiso, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

1.11. Cobro indebido del beneficio

Las gestiones de cobranza por el otorgamiento indebido del beneficio deberán ser realizadas por la respectiva entidad pagadora del subsidio.

2. Situaciones especiales

2.1. Situación de las y los trabajadores del sector público y Municipal.

2.1.1. Ámbito de aplicación

A contar de la vigencia de la Ley N° 20.891, tendrán derecho a la mantención de su remuneración íntegra durante el período del permiso postnatal parental, las funcionarias y funcionarios públicos y de las Municipalidades y Corporaciones Municipales, regidos por la siguiente normativa:

- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y

- sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.
- Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.
 - Ley N° 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.
 - Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

2.1.2. Procedimiento

El decreto N° 1.433, del Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545, para el sector público, reguló las siguientes materias:

- Derecho a reembolso

De acuerdo a las modificaciones introducidas por la misma Ley N° 20.891 al artículo 12 de la Ley N° 18.196 y al artículo único de la Ley N° 19.117, las entidades empleadoras de los trabajadores mencionados en el punto anterior, tendrán derecho a solicitar el reembolso del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido a la trabajadora o trabajador de haberse encontrado afecto a las normas del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- Ejercicio de la modalidad de reincorporación al trabajo por media jornada

Conforme a lo previsto en los artículos 10 y 2° del citado reglamento, para solicitar la reincorporación parcial, los funcionarios deben observar el siguiente procedimiento:

- Dar aviso de la decisión a su respectivo servicio o institución empleadora, mediante una comunicación escrita o por correo electrónico, ante el departamento de personal o unidad que cumpla dicha función.
- El aviso antes señalado debe efectuarse con a lo menos 30 días corridos de anticipación respecto del término del descanso postnatal.
- Si la funcionaria no efectúa el aviso dentro del citado plazo, deberá ejercer su permiso postnatal parental de 12 semanas, a continuación del periodo de descanso postnatal.
- El servicio o institución empleadora, al recibir el aviso antes citado, estará obligado a reincorporar a la funcionaria por la mitad de su jornada, salvo que por la naturaleza de sus funciones y las condiciones en que éstas son desempeñadas, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la funcionaria cumplía antes de su permiso postnatal.
- La negativa del servicio o institución empleadora a la reincorporación parcial deberá ser fundada e informada, mediante oficio, a la funcionaria dentro de los tres días hábiles de recibido el aviso.
- El oficio antes citado deberá ser remitido por carta certificada al domicilio registrado por la funcionaria o notificado personalmente a ella. Independientemente de la forma de notificación del citado oficio, se deberá dejar registro de la actuación realizada y de la forma en que éste ha sido puesto en conocimiento de la interesada.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora podrá enviar el oficio por correo electrónico a la dirección previamente indicada por la funcionaria.

- En contra de la negativa del servicio o institución empleadora, la funcionaria podrá reclamar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la ley N° 19.880 ó conforme a los regímenes estatutarios correspondientes, en caso que dicha ley no sea aplicable directa o supletoriamente.

- **Forma de pago del subsidio derivado del permiso postnatal parental**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9o del citado D.S. N° 1.433, el subsidio derivado del permiso postnatal parental de las funcionarías y funcionarios del sector público y las cotizaciones correspondientes, deberán ser pagados por el servicio o institución empleadora, los que deberán recuperar los montos gastados por tales conceptos de las respectivas entidades que otorgan los subsidios maternales (SEREMI de Salud, Isapres o CCAF, según corresponda).

2.2. Situación de las trabajadoras independientes

De conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 20.545 las trabajadoras independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Por tanto, las referidas trabajadoras podrán hacer uso de dicho permiso en las siguientes modalidades:

- a) Completo (de doce semanas), percibiendo la totalidad del subsidio, o,
- b) Parcial (de dieciocho semanas), percibiendo la mitad de aquél, además de las rentas o remuneraciones que pudiese obtener. En este caso deberá dar aviso con 10 días de anticipación al inicio del periodo, a la entidad pagadora del subsidio.

La entidad pagadora del subsidio deberá implementar un sistema de recepción de los avisos de los trabajadores independientes, a través de su página web, de las oficinas de atención al cliente y call center.

De no recibir la comunicación antes referida, la entidad pagadora deberá otorgar el subsidio postnatal parental completo, por 12 semanas.

La trabajadora independiente podrá traspasar al padre del menor parte del permiso postnatal parental, en cualquiera de sus modalidades, en conformidad a lo prescrito en el inciso 8° del artículo 197 bis, del Código del Trabajo.

La base de cálculo del subsidio, en el caso de las trabajadoras independientes, será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador que se acoge a la modalidad de permiso parental parcial, se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del citado D.F.L. N° 44.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°6 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal."

2.3. Situación de la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal

El artículo 1° número 5) de la Ley N° 20.545, reemplazó el artículo 200 del Código del Trabajo, reconociendo el derecho al permiso postnatal parental de la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620. Por consiguiente, procederá este beneficio respecto de los menores de 18 años de edad que estén bajo cuidado de los referidos trabajadores.

En aquellos casos en que el trabajador haya hecho uso del permiso de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, el período del permiso postnatal parental comenzará a regir inmediatamente a continuación de éste.

Tratándose de trabajadores que no hayan hecho uso del permiso de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, deberán solicitar el beneficio del permiso postnatal parental y su correspondiente subsidio ante su empleador, una vez que el tribunal dicte la respectiva resolución judicial, acompañando un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

Dicho permiso deberá ser solicitado, a lo menos, 10 días antes de la fecha en que el trabajador o trabajadora hará uso del permiso, indicando dicha fecha y la modalidad de uso del permiso postnatal parental elegida.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°1 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

El empleador deberá remitir los antecedentes antes señalados, dentro del plazo de 3 días a la entidad pagadora del subsidio correspondiente.

Ante la negativa del empleador a la media jornada laboral por permiso postnatal parental parcial del trabajador o la trabajadora, se aplicará lo dispuesto en el numeral 1.6. y 3.2.2. del capítulo II de esta Circular, respectivamente.

Tratándose de trabajadores independientes, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la respectiva resolución judicial, deberán informar directamente a la entidad pagadora del subsidio la fecha y modalidad en que harán uso del permiso postnatal parental, utilizando para ello el formulario que se presenta en el Anexo N° 1-1 adjunto a esta Circular y remitiendo los antecedentes requeridos.

Para tener derecho a los subsidios derivados de los permisos establecidos en el artículo 200 del Código del Trabajo, la trabajadora o el trabajador deberán reunir los requisitos de afiliación y cotización establecidos en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o del artículo 149 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según se trate de trabajadores dependientes o independientes.

Tratándose de trabajadoras o trabajadores que no tuvieron derecho al permiso y subsidio de 12 semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, por haberse hecho cargo del menor con posterioridad a la fecha en que éste cumplió los 6 meses de edad, para la determinación del subsidio por permiso postnatal parental se aplicará lo dispuesto en el artículo 8° D.F.L. N° 44, ya citado, o en los incisos segundo y siguientes del artículo 152 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según sean trabajadores dependientes o independientes, entendiéndose como fecha de "inicio de la licencia" aquella que corresponda al "inicio del permiso postnatal parental.

El subsidio se devengará a contar de la fecha del inicio del permiso postnatal parental.

2.4. Situaciones de trabajadores y trabajadoras cubiertos por aplicación de la ley N°21.400, sobre Matrimonio Igualitario

La ley N°21.120, que estableció el Matrimonio Igualitario en nuestro país, eliminó la exigencia de que el matrimonio fuese un contrato entre un hombre y una mujer que contenía el Código Civil, indicando que constituye un contrato solemne por el cual dos personas se unen actual e indisolublemente, y por toda la vida, con el fin de vivir juntos, de procrear, y de auxiliarse mutuamente. De esta manera, se consagra el concepto de matrimonio igualitario, al no exigir que los cónyuges sean hombre y mujer. Es decir, el matrimonio se puede celebrar entre dos personas sin distinción de sexo, orientación sexual o identidad de género.

El artículo 1° de la Ley N°21.400 introdujo diversas modificaciones al Código Civil, entre las que se destaca la consignada en el numeral 2 del artículo 1°, que intercaló un nuevo artículo 34 del siguiente tenor: "Los padres y las madres de una persona son sus progenitores, respecto de los cuales se ha determinado una relación de filiación. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres.". La misma norma agrega, en su inciso segundo, que "Las leyes u otras disposiciones que hagan referencia a las expresiones padre y madre, o bien, padre o madre, u otras semejantes, se entenderán aplicables a todos los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, salvo que por el contexto o por disposición expresa se deba entender lo contrario.

Atendida esta modificación el permiso postnatal parental contemplado en el artículo 197 Bis del Código del Trabajo, en lo que respecta al traspaso del permiso postnatal parental o cualquier situación análoga deberá entenderse establecido para los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Lo anterior, en consecuencia, supone que el derecho al traspaso del permiso postnatal parental podrá ser ejercido por los progenitores del niño o niña, siempre que se cumpla con todos los requisitos legales establecidos.

Del tenor literal de la norma legal incorporada al Libro II del Título II del Código del Trabajo, se desprende que, en virtud de los principios de igualdad y libertad que inspiran la nueva normativa contenida en la Ley N°21.400, se garantiza la asistencia de los derechos de protección a la maternidad, la paternidad y a la vida familiar, contemplados en dicho cuerpo normativo, con prescindencia del sexo registral de la persona gestante, por identidad de género. En virtud de lo anterior, corresponde instruir sobre el procedimiento aplicable a las siguientes situaciones:

2.4.1. Matrimonio entre dos mujeres

En este caso, si una de las cónyuges es gestante, accederá a todos los derechos consagrados en el Código del Trabajo, en su Libro II, Título II, sobre Normas de Protección a la maternidad, pudiendo incluso transferir a su cónyuge no gestante parte del permiso postnatal parental según las normas vigentes.

2.4.2. Matrimonio entre dos mujeres o entre dos hombres, que adoptan un hijo o hija conforme a lo establecido en la ley N°19.620

En este caso uno de los cónyuges tendrá los derechos consagrados en el artículo 200 del Código del Trabajo, vale decir, derecho al post natal parental, pudiendo eventualmente transferir a su cónyuge una parte del permiso post natal parental conforme a las normas vigentes.

2.4.3. Matrimonio entre dos hombres, uno de los cónyuges es el padre biológico de un hijo o hija

En este caso, si la madre biológica es trabajadora podría ceder al padre biológico parte del permiso postnatal parental conforme a las normas vigentes, siempre que el padre biológico haya reconocido su paternidad conforme a la normativa vigente.

3. Aspectos operativos del otorgamiento del beneficio

3.1. Acreditación del derecho

El subsidio que origine el permiso postnatal parental se otorgará sobre la base de la respectiva licencia médica por reposo postnatal. El goce del beneficio antes referido operará de pleno derecho, sin que sea necesario, por tanto, que la trabajadora lo solicite. De este modo, la respectiva entidad pagadora del subsidio deberá otorgarlo a contar del día siguiente al término del descanso postnatal.

3.2. Ejercicio del derecho a reincorporarse al trabajo

3.2.1. Aviso al empleador

Para ejercer el derecho de reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período de descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

El aviso deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- Nombre y RUT de la trabajadora
- Manifestación de voluntad de la trabajadora, a través de su firma, de hacer uso del permiso postnatal parcial.

Además, la trabajadora deberá acompañar al aviso que debe dirigir a la Inspección del Trabajo respectiva, fotocopia de su Cédula de Identidad.

De no efectuar la comunicación antes referida, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental completo de 12 semanas.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el **Anexo N°2** de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán hacer uso del permiso postnatal parental parcial, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador, para lo cual deberán dar aviso a éste mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período de descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores. Dicho aviso deberá contener las menciones señaladas precedentemente. De no efectuar la comunicación antes señalada, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de 12 semanas.

3.2.2. Obligación del empleador de reincorporar a la trabajadora

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su descanso prenatal. La negativa del empleador frente a la reincorporación parcial de la madre, deberá ser fundamentada e informada a ésta, mediante carta certificada, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo, esto es, la que corresponda al lugar de desempeño de la madre, dentro del lapso de 3 días de recibido el aviso de esta última.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo precedentemente citada, dentro del lapso de 3 días hábiles, contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador.

Corresponderá a la respectiva Inspección del Trabajo resolver si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador de acceder a la reincorporación parcial de la madre.

3.2.3. Obligación del empleador de dar aviso a la entidad pagadora del subsidio

La entidad empleadora deberá informar a la respectiva entidad pagadora de subsidio, la modalidad en que la trabajadora hará uso del permiso postnatal parental, ya sea completo o parcial, al menos 15 días antes del término de la licencia postnatal de ésta. Lo anterior, con la finalidad de que la entidad pagadora realice oportunamente el pago del subsidio respectivo. En

caso de la negativa del empleador a la reincorporación parcial a sus labores por parte de la trabajadora, éste deberá indicar si tiene conocimiento de que la trabajadora haya recurrido ante la Inspección del Trabajo respectiva.

De no recibir la comunicación antes referida, la entidad pagadora deberá otorgar el subsidio postnatal parental completo, por 12 semanas.

3.3. Traspaso de parte del permiso postnatal parental al padre

En caso que el padre haga uso de parte del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la madre mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice, remitiéndoles copia de dicho aviso.

El aviso a que se refiere el presente número, deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- La manifestación de voluntad de la madre, con su firma, en el sentido de traspasar al padre el permiso postnatal parental, indicando el número de semanas que se traspasan y el período a que ellas corresponden.
- La manifestación de voluntad del padre, a través de su firma, en el sentido que hará uso del referido permiso y la modalidad de éste.
- La identificación tanto de la madre como del padre, a través de sus nombres completos y números de Cédulas de Identidad.
- Nombre y RUT del empleador del padre
- Nombre de la entidad pagadora de subsidio de la madre
- Número de folio de la licencia postnatal de la madre

Además, se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°3 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

En caso que la madre traspase semanas del permiso postnatal parental al padre, que tiene la calidad de trabajador independiente, éste deberá informar a su entidad pagadora de subsidio con, a lo menos, 10 días de anticipación respecto del inicio de dicho permiso. Además, dentro del mismo plazo deberá notificar tanto al empleador de la madre como a la entidad pagadora de subsidio de ésta. En caso que la madre sea trabajadora independiente, la notificación antes mencionada sólo deberá realizarse a la entidad pagadora de ésta.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso de traspaso del permiso postnatal parental al padre a que se refiere este número, en el Anexo N°7 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

3.4. Formación de expediente por parte de las entidades pagadoras del subsidio

Las entidades pagadoras de subsidios deberán mantener todos los antecedentes relativos al otorgamiento de los subsidios derivados de los permisos postnatal parental, de la modalidad en que se ejerció el derecho y los traspasos que se hayan efectuado al padre, en el expediente, físico o electrónico de cada beneficiaria de subsidios maternos.

3.5. Control del límite del monto del subsidio por permiso parental parcial

Para los efectos de observarse los límites mencionados en las letras a) y b) del número 1.8. del Capítulo II, de esta Circular, la entidad pagadora del subsidio deberá llevar el control de los pagos que durante el periodo de este último permiso efectuó a la trabajadora tanto por el subsidio que origine dicho permiso como por los demás subsidios, así como de los subsidios de la Ley N° 16.744 que perciba la trabajadora. Para hacer efectivo este último control, los empleadores de las trabajadoras o trabajadores que estén haciendo uso de un permiso postnatal parental parcial deberán avisar a la entidad pagadora de los subsidios maternos de los respectivos trabajadores cada vez que estos hagan uso de una licencia u orden de reposo por accidente del trabajo o enfermedad profesional, señalándoles la entidad pagadora de los subsidios por este último concepto.

III. FINANCIAMIENTO

1. Financiamiento de los subsidios establecidos por la Ley N° 20.545

El subsidio derivado del permiso postnatal parental en cualquiera de sus modalidades se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluso en el caso de los subsidios correspondientes a los imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA).

En cuanto a los demás beneficios otorgados por la ley N° 20.545, serán de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, los que se señalan a continuación, cuando se trate de trabajadoras o trabajadores de regímenes previsionales diferentes a los de CAPREDENA y DIPRECA:

- El subsidio por descanso postnatal concedido a quien le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, establecido en el inciso tercero del artículo 195 del Código del Trabajo.

- El subsidio por descanso postnatal extendido, en caso de partos prematuros y partos múltiples, por cuanto forma parte del subsidio postnatal a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo.

- El subsidio derivado del permiso por 12 semanas completas establecido en favor del padre o de la madre de niños adoptados menores de 6 meses, por corresponder al beneficio establecido en el artículo 2o de la ley N° 18.867.

- El subsidio especial en beneficio de mujeres que trabajan por obra, faena o a plazo fijo, que a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, conforme a lo establecido en el artículo 3o de la ley N° 20.545.

Será de cargo del régimen de salud correspondiente, el subsidio derivado del permiso por 12 semanas a que tienen derecho el trabajador o la trabajadora al que se le ha otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal de un menor de menos de 6 meses de edad, establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo.

2. Transferencia de los recursos fiscales

En relación a los recursos para el pago de los subsidios que se financian con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, serán incluidos dentro de la provisión de recursos asignada a cada entidad en el Sistema de Subsidios Maternos, siendo aplicables las instrucciones impartidas sobre el particular en la Circular N° 2.700, de esta Superintendencia. Para tal efecto, a contar del mes de diciembre de 2011, se fijarán nuevas provisiones a todas las entidades pagadoras de subsidios maternos, que comprendan tanto el gasto estimado en subsidios por reposo pre y postnatal y por permiso por enfermedad grave del niño menor de un año como el correspondiente a los subsidios por permiso postnatal parental. Por consiguiente, si la provisión de recursos de un determinado mes resulta insuficiente para financiar los referidos subsidios, la entidad podrá solicitar, hasta el 20 del respectivo mes, una provisión complementaria, adjuntando la información que respalde su solicitud.

IV. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 3° DE LA LEY N° 20.545 QUE OTORGA UN SUBSIDIO A LAS MUJERES QUE NO TENGAN UN CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE A LA SEXTA SEMANA ANTERIOR A LA FECHA PROBABLE DE PARTO

1. Concepto

Este subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas, esto es, 210 días, y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior a la fecha probable de parto, es decir, 42 días antes de dicha fecha.

Si el parto se produjere a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, pero antes de la fecha estimada de parto, la duración del subsidio se reducirá en el número de días en que se haya adelantado el parto. Así, si a una beneficiaria se le otorgó el subsidio a contar del 11 de enero de 2013 porque la fecha estimada de parto era el 22 de febrero del 2013, pero el nacimiento se produce el día 15 de febrero de 2013, deberán descontarse 7 días teniendo derecho sólo a 203 días de subsidio.

No obstante lo anterior, no operará la reducción de duración del subsidio extendiéndose éste por 30 semanas, cuando habiéndose producido el parto en el período recién indicado, el menor al nacer pesare menos de 1.500 gramos.

Si el parto ocurriere antes de iniciada la trigésimo cuarta semana de gestación, el subsidio será por treinta semanas a contar de la fecha del parto.

En caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio, se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Este incremento operará sólo en los casos en que los nacimientos se produzcan a contar de la semana 34, ya que si el parto ocurre con anterioridad, la madre tendrá 30 semanas completas para el cuidado de los menores.

En consecuencia, la parte final del inciso segundo del artículo 3° de la Ley N° 20.545, que dispone que: "Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión", sólo resulta aplicable en la situación en que el parto ocurra a contar de la semana 34 de gestación, caso en que deben descontarse los días en que se haya anticipado el nacimiento, ya que sólo en este caso se produce una diferencia en la duración del subsidio, según se haga uso del derecho a 30 semanas por tener el menor al nacimiento un peso inferior a 1.500 gramos, o al incremento por partos múltiples, debiendo otorgarse el subsidio cuya extensión resulte mayor.

Se hace presente que el subsidio establecido por el artículo 3° de la ley N° 20.545 es solamente para la madre biológica que cumple los requisitos pertinentes, y en caso de que fallezca, no se traspasa al padre, guardadores, ni mujer que inicie proceso de adopción respecto del menor.

2. Requisitos para tener derecho al subsidio

Las mujeres que a la sexta semana anterior a la fecha probable de parto no tengan un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio de que se trata, siempre que

cumplan copulativamente, con los siguientes requisitos:

- a. Registrar doce o más meses de afiliación al sistema previsional, con anterioridad al inicio del embarazo.
- b. Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo. Para el cumplimiento de este requisito bastará tener cotizaciones durante ocho meses dentro de los 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, independiente del número de días por los que se hayan efectuado cotizaciones dentro de cada uno de dichos meses.
- c. Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. Al efecto, el concepto de contrato de trabajo debe entenderse referido al regulado por el Código del Trabajo, quedando fuera situaciones laborales transitorias regidas por otra nonnativa o estatuto laboral.

3. Del otorgamiento del subsidio

De acuerdo a lo establecido en el inciso noveno del artículo 3° de la Ley N° 20.545, el subsidio será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud (FONASA). De acuerdo a ello, el subsidio deberá ser pagado conforme al procedimiento que actualmente se utiliza para el pago de los subsidios por incapacidad laboral.

Cabe señalar que la última parte del inciso noveno del citado artículo 3°, dispone que las normas que rigen las licencias médicas de los trabajadores independientes serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de que se trata.

3.1. Obligación del profesional que emite la licencia

El profesional médico cirujano o matrona que atienda a la mujer cesante a que se refiere esta Circular, deberá emitirle una licencia médica de descanso prenatal, por 42 días de reposo, cuyo inicio debe corresponder a la sexta semana anterior a la fecha probable de parto.

Asimismo, se deberá emitir una licencia médica por descanso postnatal, por 84 días a contar de la fecha del parto.

Para los efectos señalados, se utilizará el formulario de licencia médica existente, sea en formato de papel o electrónico.

Con el objeto de establecer las características del nacimiento y en tanto no se modifique el formulario de licencia médica, el profesional que emita la licencia médica de descanso postnatal deberá consignar en la sección "A.6" del formulario de la misma, en la línea "antecedentes clínicos", lo siguiente según corresponda:

- Tiempo de gestación (en días) en que se produjo el parto
- Peso del niño al nacer menor a 1.500 gramos
- Parto múltiple (mellizos, trillizos, etc., según corresponda)

3.2. Obligación de la beneficiaria

- a) Para hacer efectivo el derecho establecido por el artículo 3° de la Ley N° 20.545, las beneficiarias deberán presentar las correspondientes licencias médicas de descanso pre y postnatal, las que deberán tramitar directamente ante la COMPIN o la Unidad de Licencias Médicas que corresponda a su domicilio particular, dentro del plazo aplicable a los trabajadores independientes, según lo dispuesto por el artículo 13 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, esto es, dentro de los dos días hábiles siguientes a la

fecha en que la licencia sea emitida, siempre que se encuentre dentro del período de duración del respectivo período.

En todo caso, si la beneficiaria presenta dicho documento con retraso, la licencia médica se puede autorizar de conformidad a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 54 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, siempre que la beneficiaria acredite una causal de fuerza mayor o caso fortuito y presente la licencia dentro del período de vigencia, es decir, cuando todavía está transcurriendo el período de reposo de la respectiva licencia.

Teniendo presente el tipo de beneficio y la población que puede hacer uso del mismo, las COMPIN al dictar las respectivas resoluciones deberán ser flexibles en la ponderación de la fuerza mayor o caso fortuito que justifique el atraso en la tramitación de las licencias médicas.

- b) En la Sección C. I. del formulario de las licencias médicas, las beneficiarias deberán indicar sus datos personales (nombre, RUN, dirección y teléfono). También deberán informar el cuadro "ACTIVIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR", señalando la actividad correspondiente a la del último contrato de trabajo anterior a la fecha del embarazo y en el ítem "OCUPACIÓN", deberán marcar el código 19, y especificar, en el espacio destinado para ello, que se trata de: "madre sin contrato de trabajo vigente". También deberán indicar su régimen previsional con el nombre de la A.F.P. a la que se encuentra afiliada y la fecha de su afiliación previsional. No será necesario completar otros recuadros de la Sección C de la licencia, sin perjuicio de completar el denominado Anexo N° 1, a que se hace referencia en la letra e).
- c) A la licencia médica correspondiente al descanso prenatal, o a la licencia médica de descanso postnatal, si no hubiere existido la primera por producirse el parto antes de la semana 34 de gestación, la beneficiaria deberá acompañar copia del contrato de trabajo y/o finiquito anterior más cercano al del inicio del embarazo, en que conste si el contrato de trabajo era a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.
- d) Mientras la COMPIN no disponga o tenga acceso a una base de datos con antecedentes de la fecha de afiliación, remuneraciones imponibles por las que se han efectuado cotizaciones y los subsidios por incapacidad laboral devengados durante los 24 meses anteriores a la fecha del embarazo, las beneficiarias deberán acompañar a la licencia médica un certificado de la respectiva A.F.P. en que conste la fecha de afiliación e información de las cotizaciones que se hayan efectuado durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del embarazo (fecha probable de la concepción). Si la mujer dentro de los citados 24 meses y antes de incorporarse al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, estuvo afectada a otro régimen de pensiones, deberá acompañar el certificado correspondiente.
- e) Debido a que en el actual formulario de licencia médica no es posible informar en la sección C.3. las remuneraciones, rentas y/o subsidios correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del embarazo, a la licencia médica se deberá adjuntar el formulario que se presenta en el Anexo N° 1 de la presente Circular, el cual deberá estar disponible en las COMPIN y las Unidades de Licencia Médica.
- f) Tratándose de la licencia médica de descanso postnatal, la beneficiaria deberá acompañar el certificado de nacimiento del menor que dio origen a dicho descanso. En caso de partos múltiples, deberá acompañar el certificado de nacimiento de cada uno de los menores.

3.3. Procedimiento en las COMPIN y Unidades de Licencia Médica

Las COMPIN y las Unidades de Licencia Médica deberán apoyar a las beneficiarias de que se trata, proporcionándoles toda la información que sea necesaria para hacer efectivo el derecho, incluido el llenado de las licencias médicas y del formulario que se

presenta en el Anexo N° 1 de la presente Circular, con la información que se requiere de la beneficiaria, revisando que se acompañe la información que debe adjuntarse a cada licencia, salvo que el organismo dispusiera de tal información.

Si faltaren antecedentes, la COMPIN y las Unidades de Licencia Médica, procederán a estampar la fecha de recepción de la licencia médica, en el mismo formulario, para efectos del cumplimiento del plazo de presentación de éste por parte de la beneficiaria, devolviéndola a la interesada, con indicación de la documentación que debe adjuntar, señalándole además claramente que debe reingresar la licencia con los antecedentes solicitados. La COMPIN y las Unidades de Licencia Médica deberán llevar un libro en que se lleve un registro de las licencias médicas que han sido devueltas para que se acompañen los antecedentes faltantes, en el que al menos se deberá indicar el nombre y apellidos de la beneficiaria, RUN, número de licencia médica y su período de duración, fecha de presentación y devolución y antecedentes que falten.

En las situaciones en que de acuerdo a la fecha de inicio del descanso postnatal se establezca que el parto ocurrió después de los 42 días otorgados por la licencia médica de descanso prenatal, no será necesario exigir una licencia médica de prórroga del citado descanso a la beneficiaria, pero dicho período deberá imputarse para efectos de computar el período máximo del subsidio que le corresponda.

Cuando el parto ocurra antes de la semana 34 de gestación, las beneficiarias no habrán llegado al período de inicio del descanso prenatal. En este caso, la primera licencia que deben presentar es la correspondiente al descanso postnatal. Las COMPIN y Unidades de Licencia Médica al recibir dicho documento deberán solicitar los antecedentes necesarios para establecer el cumplimiento de los requisitos para tener derecho al beneficio y los que se requieran para su cálculo, que usualmente se habrían solicitado con la licencia médica de descanso prenatal, salvo que dispongan de los mismos.

El subsidio por el tiempo posterior al término del descanso postnatal, hasta completar el máximo de semanas que corresponda en cada caso, será pagado sin necesidad de licencia médica, en base a los antecedentes existentes en la COMPIN.

Con todo, antes de efectuar el primer pago de subsidio por el período posterior al término de la licencia médica de descanso postnatal las COMPIN deberán verificar que al inicio de este período, el menor que dio origen al subsidio se encuentre vivo.

Al autorizar las licencias médicas postnatales las COMPIN y las Unidades de Licencia Médica deberán informar a las beneficiarias el número de días de subsidio que les reste por utilizar a partir de la fecha del parto, de conformidad a lo señalado en el punto 1 de la presente Circular, indicando el día de término del subsidio. Asimismo, deberán informarle el día de inicio de las 12 últimas semanas de subsidio (84 días), período en el cual pueden efectuar trabajos sin incurrir en incompatibilidad, materia tratada en el punto 6 de la presente Circular.

Para los efectos de cumplir con las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, en el Anexo N° 2 que se adjunta a la presente Circular, se entrega un modelo de tal comunicación, con la información mínima que debe contener.

4. Cálculo del subsidio

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

Para los efectos anteriores, se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las normas de cálculo del subsidio de que se trata, no señalan que deba recibir aplicación lo dispuesto por el artículo 10 del D.F.L. N° 44, por lo que para llegar a la remuneración neta, se considerarán las remuneraciones imponibles por las que se han efectuado cotizaciones durante los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, sin descontar ningún concepto ocasional.

Para el cálculo del subsidio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustará conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio.

El monto diario del subsidio será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del citado D.F.L. N°44.

5. Cotizaciones previsionales

El inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 20.545, dispone que las beneficiarias deberán efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sobre el monto del subsidio.

De acuerdo a ello, calculado el subsidio correspondiente, se deberá descontar del mismo, las cotizaciones a que se refiere el artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, y el 7% para salud.

El Organismo pagador del subsidio descontará las cotizaciones de cargo de la beneficiaria y las enterará oportunamente en los organismos previsionales correspondientes.

6. Compatibilidad con realización de trabajos

De acuerdo a lo dispuesto por el inciso séptimo del artículo 3° de la Ley N° 20.545, las beneficiarias podrán trabajar durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, sin perder el derecho a este beneficio, lo que será informado a la beneficiaria según lo indicado en el punto 3.3 de la presente Circular.

No restringiendo la norma el tipo de trabajo que se puede realizar durante las doce últimas semanas del beneficio, puede tratarse de trabajo dependiente o independiente.

Si la beneficiaria volviere a trabajar durante las últimas doce semanas que la ley hace compatible con el subsidio de que se trata, y se viere afectada por una incapacidad laboral de origen común o maternal, podrá presentar licencia médica, y tendrá derecho a subsidio por incapacidad laboral si reúne los requisitos legales, para cuyos efectos se deben considerar entre otras, las cotizaciones efectuadas durante el período en que han percibido el subsidio establecido por el artículo 3° de la Ley N° 20.545.

Asimismo, si sufren un accidente del trabajo, tendrán derecho a las prestaciones de la Ley N° 16.744, incluido el subsidio por incapacidad laboral que pudiera corresponder, conforme a la normativa que rige la materia.

Por tanto, los subsidios por incapacidad laboral, común, de protección a la maternidad o de la Ley N° 16.744, que percibieren en las circunstancias señaladas, serán compatibles con el subsidio del artículo 3° de la ley N° 20.545, que perciban durante las últimas doce semanas del beneficio.

7. Del financiamiento del subsidio y operatoria con el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía

El monto total del subsidio establecido en el artículo 3° de la Ley N° 20.545, se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía, del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por ende, tanto el subsidio que se pague a la beneficiaria, como la parte que se descuenta del mismo para pagar las cotizaciones, son de cargo del referido Fondo.

Para tales efectos, esta Superintendencia transferirá mensualmente a la Subsecretaría de Salud Pública, los recursos necesarios para el pago de los referidos subsidios y sus correspondientes cotizaciones previsionales, incluyéndolos en la provisión mensual asignada a dicha Entidad.

El gasto que representen estos subsidios y cotizaciones deberán ser rendidos mensualmente al citado Fondo Único, utilizando el Sistema de Infonnación de Subsidios Maternales (SIMAT), mediante el cual se remiten los informes financieros y los correspondientes archivos que lo sustentan, de conformidad a las instrucciones establecidas en las Circulares N°s 2.700 y 2.787, ambas de esta Superintendencia.

En consecuencia, a contar del mes de febrero de 2013, la información que remita la Subsecretaría de Salud Pública a esta Superintendencia respecto de los subsidios maternales, deberá incluir la información financiera, estadística y de respaldo relativa a los subsidios del artículo 3° de la Ley N° 20.545.

V. FISCALIZACIÓN

La fiscalización del correcto uso y otorgamiento del beneficio establecido por el artículo 3° de la Ley N° 20.545, que se regula mediante la presente Circular, corresponderá a esta Superintendencia.

VI. DIFUSIÓN

Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación.

Asimismo, deberán difundirse estas instrucciones entre los beneficiarios de los derechos de que da cuenta la presente Circular, en especial entre aquellos que pudieren impetrarlos en conformidad con lo señalado en el Capítulo IV anterior.

PAMELA GANA CORNEJO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

XXX/XXX/XXX/XXX/XXX

DISTRIBUCION

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA
COMISIONES DE MEDICINA PREVENTIVA E INVALIDEZ
CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR
INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

ANEXO N° 1

SOLICITUD DE PERMISO Y SUBSIDIO POSTNATAL PARENTAL DE LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR TUICIÓN O CUIDADO PERSONAL

a. DATOS DEL TRABAJADOR (A):

Nombre:
Rut:

b. DATOS DEL MENOR:

Nombre:
Rut:

c. DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre:

d. MODALIDAD DEL PERMISO SOLICITADA:

Permiso Postnatal Parental:
Completo: _____
Parcial: _____

DECLARACIÓN JURADA:

Declaro bajo juramento, para los efectos de hacer uso del permiso postnatal parental, que detento la tuición o cuidado personal del menor antes individualizado.

FIRMA TRABAJADOR(A)

NOTA: A esta solicitud deberá acompañar un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador: _____
RUT: _____
Fecha recepción: _____
Permiso solicitado y autorizado: COMPLETO _____ PARCIAL _____
FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental.

ANEXO N° 1-1

SOLICITUD DE PERMISO Y SUBSIDIO POSTNATAL PARENTAL DE LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR TUCIÓN O CUIDADO PERSONAL

e. DATOS DEL TRABAJADOR (A):

Nombre:
Rut:

f. DATOS DEL MENOR:

Nombre:
Rut:

1. MODALIDAD DEL PERMISO SOLICITADA:

Permiso Postnatal Parental:
Completo: _____ Fecha inicio: _____
Parcial: _____

DECLARACIÓN JURADA:

Declaro bajo juramento, para los efectos de hacer uso del permiso postnatal parental, que detento la tuición o cuidado personal del menor antes individualizado.

FIRMA TRABAJADOR(A)

NOTA: A esta solicitud deberá acompañar un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.

ANEXO N° x

**MODELO CARTA AVISO AL EMPLEADOR PERMISO
POSTNATAL PARENTAL PARCIAL**

SR.

.....
(Nombre del empleador)

.....
(Domicilio)

Yo....., RUT
N°....., comunico a Ud. que me reincorporaré a trabajar, por la
mitad de mi jornada, haciendo uso del Permiso Postnatal Parental Parcial, establecido en el inciso segundo
del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

FIRMA TRABAJADORA

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador: _____
RUT: _____
Fecha recepción: _____
Permiso solicitado y autorizado: COMPLETO _____ PARCIAL _____
_____ FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este mismo formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio si se acepta la reincorporación al trabajo en jornada parcial. En caso de rechazar dicha reincorporación, el formulario debe ser remitido a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta.

ANEXO N°x

**AVISO DEL PADRE A SU EMPLEADOR
TRASPASO DE SEMANAS DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL POR PARTE DE LA
MADRE**

1. DATOS DEL PADRE:

Nombre :
Rut:
Nombre Empleador:
Permiso Postnatal Parental: Completo: _ Parcial: ____
Número de semanas a traspasar (*): _____ Desde: _____ Hasta: _____

2. DATOS DE LA MADRE:

Nombre :
Rut:
Entidad pagadora de subsidio:
Número de folio de licencia postnatal:

IMPORTANTE:

El padre deberá dar aviso a su empleador mediante este formulario, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

Una copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

(*) Las semanas posibles de traspasar deben ser posteriores a la 6ª del permiso postnatal parental y ubicarse en el lapso final del permiso.

Se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

FIRMA DE LA TRABAJADORA

FIRMA DEL TRABAJADOR

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador: _____
RUT: _____
Fecha recepción: _____
Permiso solicitado y autorizado: COMPLETO _____ PARCIAL _____
FIRMA y TIMBRE _____

NOTA: Este formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental.

ANEXO N°x

MODELO CARTA AVISO TRABAJADOR INDEPENDIENTE A LA ENTIDAD
PAGADORA DEL SUBSIDIO
PERMISO POST NATAL PARENTAL

SR _____
(Nombre empleador) _____
(Domicilio) _____
<u>PRESENTE</u>
Yo, _____
RUT N°: _____, comunico a usted, que me reincorporaré a trabajar, por la mitad de mi jornada, haciendo uso del Permiso Post Natal parental Parcia, establecido en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

FIRMA TRABAJADORA

ANEXO N° x

**AVISO DEL TRABAJADOR INDEPENDIENTE A SU ENTIDAD PAGADORA DE SUBSIDIO
TRASPASO DE SEMANAS DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL POR PARTE DE LA MADRE**

Nombre:
Rut:
Permiso Postnatal Parental: Completo: _ Parcial: ____
Número de semanas a traspasar (*): _____ Desde: _____ Hasta: _____

1. DATOS DE LA MADRE:

Nombre:
Rut:
Entidad pagadora de subsidio:
Número de folio de licencia postnatal:

IMPORTANTE:

El padre deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio mediante este formulario, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso.

Una copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora si hubiere. De no ser así, se deberá enviar copia de esta comunicación a la entidad pagadora del subsidio de la madre.

(*) Las semanas posibles de traspasar deben ser posteriores a la 6^a del permiso postnatal parental y ubicarse en el lapso final del permiso.

Se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

FIRMA DE LA TRABAJADORA

FIRMA DEL TRABAJADOR

ANEXO N° 2

INFORMACIÓN A LA BENEFICIARIA DEL PERÍODO POR EL QUE SE LE PAGARÁ SUBSIDIO Y DE LA FECHA A CONTAR DE LA CUAL PUEDE TRABAJAR.

Fecha, (Ciudad) , (día) de (mes) de (año)

Por medio de la presente, se informa a la Sra: _____
RUT.: _____, que tiene derecho a subsidio del artículo 3° de la Ley N° 20.545, por _____ días a contar del _____ de _____ de _____ y hasta el _____ de _____ de _____.

Asimismo, se le informa que la percepción del subsidio es compatible con la realización de cualquier tipo de labor remunerada las últimas 12 semanas del subsidio, es decir en su caso a contar del _____ de _____ de _____.

Adicionalmente, se informa que si durante este período de compatibilidad usted se viere afectada por una incapacidad laboral de origen común o maternal , o por accidente del trabajo o enfermedad profesional, podrá presentar licencia médica u orden de reposo, según corresponda, y tendrá derecho a subsidio por incapacidad laboral si reúne los requisitos pertinentes.

Firma y timbre del funcionario responsable