



CIRCULAR N° 3778 / 12-10-2023
Correlativo Interno N° 6876

**REQUISITOS DE ACCESO Y PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO DE SUBSIDIOS POR
INCAPACIDAD LABORAL DE ORIGEN COMÚN Y MATERNAL DE
TRABAJADORES DEPENDIENTES.
REFUNDE INSTRUCCIONES Y DEROGA CIRCULARES QUE INDICA.**



En el ejercicio de las facultades conferidas en la Ley N°16.395 y considerando lo dispuesto por el D.F.L. N°44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija Normas Comunes para los Subsidios por Incapacidad Laboral de los Trabajadores Dependientes del Sector privado, esta Superintendencia ha estimado necesario refundir las instrucciones impartidas a las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal para efectos de la sistematización de los requisitos de acceso y cálculo del beneficio de que se trata a los trabajadores dependientes.

I. AMBITO DE APLICACIÓN

El D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social unificó parcialmente los regímenes de subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado establecidos en diversas disposiciones.

Según prescribe el artículo 1° del D.F.L. N° 44, sus disposiciones modifican los regímenes de subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Ello implicó que todos los regímenes existentes sobre la materia que protegen a dicho sector de trabajadores, aún los no mencionados expresamente, deben entenderse modificados por las normas comunes que fija este cuerpo legal. Significa, también, que los regímenes de subsidios individualizados en el artículo 1° y que benefician a otros sectores de trabajadores no sufrirán modificación a su respecto.

En este contexto, el D.F.L. N° 44 establece normas comunes aplicables a todos los regímenes de subsidios indicados, cuyas disposiciones particulares sólo mantendrán su vigor en lo que no resulten modificadas.

II. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS SUBSIDIOS

Los subsidios son imponible para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales.

El período de duración de los subsidios se reputará de cotización para todos los efectos legales.

Los subsidios se pagarán, por lo menos, con la misma periodicidad que la remuneración, sin que pueda ser, en caso alguno, superior a un mes. En este sentido, resulta importante recalcar que el subsidio por incapacidad laboral viene a sustituir a la remuneración del trabajador durante el período de incapacidad.

III. REQUISITOS PARA TENER DERECHO A SUBSIDIO

1. Regla general

Para tener derecho a subsidio por incapacidad laboral se requiere tener a lo menos:

- Seis meses de afiliación, y
- Tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica que establezca la incapacidad.

El requisito de afiliación exige que la primera cotización o la inscripción, en su caso, en cualquier régimen de previsión anteceda en seis meses a la fecha de la licencia médica correspondiente.

Por su parte, el requisito de contar con tres meses de cotización, dentro de los seis meses anteriores a la fecha de la respectiva licencia, debe entenderse como la de contar con noventa

días de aportes continuos o discontinuos, dentro de los ciento ochenta días anteriores al de la fecha de inicio de la licencia médica.

Para estos efectos se deben considerar las cotizaciones efectuadas sobre remuneraciones, rentas, o periodos de subsidios por incapacidad laboral. Por su parte, no procede considerar cotizaciones efectuadas sobre pensiones o cotizaciones realizadas por el imponente voluntario.

De acuerdo a lo establecido en la Circular N° 3433, de 3 de julio de 2019, para el caso de trabajadores pensionados por invalidez con capacidad residual, se deberán considerar las cotizaciones que le exija la respectiva normativa dentro de los 180 días anteriores a la licencia médica, efectuadas sobre remuneraciones y subsidios por incapacidad laboral, aunque sean anteriores a la obtención de su pensión. Esto quiere decir, que se deben considerar todas las cotizaciones enteradas independiente de su origen, incluyendo las provenientes del pago de la pensión.

La regla general de contar con 90 días de cotizaciones en el periodo señalado rige para los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida, contrato a plazo fijo, contrato por obra o faena determinada.

2. Situación de trabajadores contratados diariamente por turnos o jornadas

En la situación de los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas, para tener derecho a subsidio se mantiene el periodo mínimo de afiliación de seis meses, pero el requisito de cotizaciones se rebaja a un mes dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia. Lo anterior debe entenderse como treinta días de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los ciento ochenta días anteriores.

Algunos ejemplos de trabajadores con contrato diario sea por turno o jornada son: trabajadores portuarios eventuales (como estibadores de puertos que trabajan por turno dentro del día); trabajadores partime (como vendedores o cajeros del comercio contratados por días específicos); trabajadores de casa particular que se desempeñan durante algunos días.

Tratándose de las personas que se acogieron a la opción de no cotizar para pensión conforme al artículo 69 del D.L. N° 3500, de 1980, para el cumplimiento del requisito de cotizaciones de 90 o 30 días señalados precedentemente, solamente se deberá exigir las cotizaciones efectuadas para salud.

3. Excepción.

Cuando la incapacidad laboral se produzca por accidente no se requerirá el cumplimiento de los períodos mínimos de afiliación y de cotización ya señalados, según corresponda.

Para estos efectos, no corresponde evaluar si el accidente común de que se trata ocurrió por un evento fortuito, responsabilidad de un tercero o responsabilidad propia del trabajador, ni la magnitud de los efectos del referido accidente.

IV. BASES DE CÁLCULO DE LOS SUBSIDIOS.

1. Elementos de las bases de cálculo. Remuneración neta

Se considera remuneración neta, la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

A su vez, la cotización personal corresponde a todas aquellas que son de cargo del trabajador para previsión o salud. Por tanto, para la determinación de la remuneración neta no se pueden descontar las cotizaciones para previsión si el trabajador se acogió a la opción de no cotizar para pensión conforme al artículo 69 del D.L. N° 3500, de 1980. En estas situaciones y en lo que dice relación con las cotizaciones solamente se deberá descontar la cotización de salud.

La remuneración neta no es el equivalente a la suma líquida percibida por el trabajador, ya que ésta última es la resultante de deducir de la remuneración bruta no solamente la cotización de cargo del trabajador y los impuestos en su caso, sino que también todos los descuentos, de cualquier carácter, que la afecten (por ejemplo: cuotas de créditos, pensiones alimenticias, entre otros) mientras que la remuneración neta sólo considera las deducciones tributarias y la cotización personal, esto es, las imposiciones que son de cargo del trabajador.

Cabe señalar que para determinar la remuneración neta se consideran las remuneraciones imponibles, excluyendo las remuneraciones ocasionales o que corresponden a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias o Navidad.

No obstante lo indicado anteriormente, el trabajador subsidiado conserva el derecho a percibir tales remuneraciones por parte de su empleador, por el tiempo en que haya gozado de subsidio, en la forma y oportunidad establecidas en el contrato de trabajo.

2. Concepto de remuneraciones ocasionales, remuneraciones variables y cálculo de subsidio por incapacidad laboral.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral se considera la remuneración neta, que es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

El artículo 10 del mismo cuerpo legal establece que "Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de navidad o fiestas patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Son remuneraciones ocasionales las que correspondan a periodos de mayor extensión que un mes, como la gratificación que se paga una vez al año y las que se pagan sólo en las ocasiones o fechas previstas en el contrato de trabajo, como las fiestas patrias, navidad, bono de escolaridad del mes de marzo, etc.

En relación con el concepto de remuneraciones ocasionales, la Dirección del Trabajo determinó mediante dictamen N° 2085/105 de 1997, que cabe considerar que el vocablo "ocasional" significa, conforme al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, "que sobreviene por una ocasión o accidentalmente". A su vez, la expresión "accidentalmente" significa "de modo accidental" y "accidental" es "no esencial", "casual".

Armonizando los conceptos que anteceden, la Dirección del Trabajo dispuso que es posible sostener que una remuneración reviste el carácter de ocasional para los efectos de que se trata, cuando se paga por una ocasión o de un modo accidental.

Dichas remuneraciones ocasionales que no se consideran para el cálculo de subsidio no deben confundirse con las remuneraciones de naturaleza variable, que si se deben considerar para la determinación del subsidio que se trate.

En efecto, de acuerdo al artículo 71 del Código del Trabajo "Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

Por ende, si en el contrato de trabajo, individual o colectivo, se encuentran establecidos premios o bonificaciones que no están referidas a una fecha específica, sino que a otros factores tales como rendimiento, productividad o logro de metas, se trata de remuneraciones de naturaleza variable, porque existe la posibilidad de que su resultado mensual no sea constante entre uno y otro mes.

De esta manera, para el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral se deben incluir los premios o bonos que de acuerdo al contrato de trabajo deban pagarse cada vez que se cumplan los factores establecidos en el mismo, tales como rendimiento, productividad, logro de metas, por cuanto se trata de remuneraciones variables.

Por el contrario, no deben incluirse en el cálculo del subsidio por incapacidad laboral, los aguinaldos o bonos que de acuerdo al contrato de trabajo sólo proceda pagar en una fecha o época determinada, como fiestas patrias, navidad, bono escolar de marzo, etc., ya que en estos casos se trata de remuneraciones ocasionales.

Tampoco se deben considerar aquellos estipendios que el empleador paga voluntariamente, pero que no están pactados en el contrato de trabajo.

Sin embargo y reconociendo que el contrato de trabajo es consensual y siguiendo el criterio de la Dirección del Trabajo, sobre la validez de las cláusulas tácitas de un contrato de trabajo, mediante el Ordinario N° 9432, del año 2001, la Superintendencia de Seguridad Social dictaminó que aunque no consten por escrito, se deben incluir en el cálculo de los subsidios aquellos conceptos que se paguen en virtud de cláusulas tácitas, de modo de considerar aquellas remuneraciones ocasionales que si bien no consten por escrito, se han reiterado en el tiempo.

3. Bases de cálculo. Aspectos generales

Por regla general, la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Para los efectos recién señalados se pueden considerar rentas por las que haya cotizado el trabajador dentro del periodo indicado. A este respecto, se debe tener presente que los tres meses anteriores que se refiere el artículo 8° del D.F.L. 44, pueden no ser necesariamente los inmediatamente anteriores al inicio de la licencia médica, debiendo en todo caso, ser los más próximos al inicio de ella, por lo que es posible buscar remuneraciones y/o subsidios hacia atrás, hasta por 6 meses. En todo caso no se pueden despreciar meses con remuneraciones más bajas por no haberse trabajado el mes completo.

En efecto, no pueden despreciarse aquellos meses calendario en que la remuneración haya sido sólo por algunos días y no por el mes completo, pues la norma exige que sean los tres meses calendario más próximos a aquel en que se inicia la licencia y por tal motivo sólo corresponde buscar otros meses en que existan remuneraciones dentro de los seis meses anteriores al inicio de la licencia médica, cuando en alguno o algunos de los meses más próximos no hay ninguna remuneración, es decir, basta que en un mes se haya percibido remuneración por un día, para que se deba considerar en el cálculo del subsidio.

Lo mismo ocurre con las remuneraciones que se deben considerar para hacer el cálculo del subsidio límite del prenatal, establecido en el inciso segundo del artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que señala que los subsidios maternales no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la 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 siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Asimismo, no obstante que la licencia médica sea presentada en calidad de trabajador dependiente se pueden considerar rentas por las que se hayan efectuado cotizaciones en el referido periodo de 3 meses.

En caso de accidentes en que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante de la establecida en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario.

Cabe señalar que es responsabilidad del empleador el correcto llenado del formulario de licencias médicas y el acompañamiento de la documentación necesaria para la tramitación, cálculo y pago de los subsidios.

Para estos efectos, la información debe ser correctamente completada y acompañada por el empleador en la zona C de la respectiva licencia médica y, de no hacerlo, la Caja estará impedida de tramitar y liquidar la misma, viéndose en la necesidad de devolver al empleador la licencia para que subsane cualquier omisión u error que impida la correcta tramitación de la misma.

4. Cálculo de subsidios de origen maternal

En el caso de las licencias médicas por descanso prenatal; prórroga del prenatal, descanso postnatal de la madre o del padre en caso de muerte de la madre; permiso postnatal parental y permiso del artículo 2° de la ley N° 18.867, se deben realizar dos cálculos, el primero similar al ya analizado para efectos del subsidio común y un segundo cálculo para establecer el límite que señala la ley, pagándose el subsidio que resulte menor. En efecto, el monto diario de los subsidios no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la 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 siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Los tres meses a que se refiere el párrafo anterior deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraren uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 o 60, respectivamente. Para los efectos recién señalados se pueden considerar rentas por las que haya cotizado el trabajador dentro del periodo señalado. Para los efectos del cálculo de los subsidios mencionados anteriormente, se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas.

V. ADQUISICIÓN DEL DERECHO

1. Devengamiento

Los subsidios se devengan por día.

2. Término del Subsidio

El subsidio se mantiene hasta el término de la correspondiente licencia médica, aun cuando haya expirado el contrato de trabajo.

Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el numeral 3 del capítulo X de la presente Circular, no es aplicable a los funcionarios públicos o sujetos a estatutos especiales.

3. Período de carencia

Los subsidios se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

En caso de licencias médicas continuas, es decir sin solución de continuidad y por el mismo cuadro clínico, deben sumarse los días de reposo prescritos en ellas para efectos de aplicar o no el período de carencia.

4. Monto mínimo

El monto diario de los subsidios, tanto maternal como común, no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo para fines no remuneracionales que rija para el sector privado.

No obstante lo señalado, para el caso de trabajadores que tengan más de un empleador o que revistan a la vez, las calidades de trabajador dependiente e independiente, tendrán derecho al aludido subsidio mínimo en el evento que la suma de los subsidios que hubieren devengado en un mismo período no supere el monto de aquél.

En caso que se detecte un pago en exceso de subsidio por incapacidad laboral, se deberán realizar las gestiones para perseguir la restitución del subsidio erróneamente pagado.

5. Reajuste del monto

El monto de los subsidios que se estén devengando se reajustará en cada oportunidad en que éstos cumplan doce meses de duración ininterrumpida, cualquiera que sea el diagnóstico de las licencias que los originen. Por tanto, basta que se complete el periodo señalado en forma continua, aunque sea por distintos cuadros clínicos.

El señalado reajuste será equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el último día del mes anteprecedente al de inicio del subsidio o del último mes considerado en el reajuste anterior, según corresponda, y el último día del mes anteprecedente a aquel en que comience a devengarse el reajuste.

Una vez reajustado el valor de acuerdo a la variación del IPC, el subsidio se pagará reajustado y no según un nuevo promedio calculado a partir de ese momento, no debiendo utilizarse nuevos períodos de remuneraciones para aplicar los respectivos reajustes.

VI. PAGO DE LOS SUBSIDIOS

1. Entidad pagadora.

El pago corresponde a:

- La entidad otorgante del subsidio, o
- El empleador que así lo haya convenido con dicha entidad.

Tratándose de trabajadores afiliados a FONASA el pago lo realiza la COMPIN a través de la Subsecretaría de Salud Pública, quien mantiene un convenio con el Banco Estado, sea a través de pago por Caja o Transferencia Electrónica, si el trabajador lo ha solicitado. No obstante, si el empleador se encuentra afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, el pago será efectuado por esta última entidad.

Tratándose de trabajadores afiliados a una ISAPRE el pago lo realiza dicha institución, sin que tenga injerencia ninguna Caja de Compensación.

El artículo 19 del D.F.L. N° 44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, permite a las Entidades Pagadoras de Subsidios celebrar convenios de pago de subsidios con los empleadores, para que estos lo realicen directamente a sus trabajadores.

Solamente se puede convenir el pago del subsidio, sin que proceda celebrar convenios referidos al pago de las cotizaciones del periodo de incapacidad laboral, las que siempre serán de cargo de la entidad pagadora respectiva.

No obstante, siendo la Entidad Pagadora de Subsidios la primera obligada, deberá pagar el beneficio cuando el trabajador tenga dificultades con su empleador o ex empleador para el pago del mismo. La Entidad no podrá excusarse a pretexto de que ya envió el monto del subsidio a la Entidad Empleadora, sin perjuicio de que deberá obtener la restitución de dicha suma.

2. Periodicidad del Pago

El periodo de pago de los subsidios será por lo menos el mismo que el de las remuneraciones, no pudiendo, en caso alguno, ser superior a un mes.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en consideración que el subsidio correspondiente a la primera licencia médica debe ser pagado dentro de los 30 días contados desde la recepción de dicho instrumento, mientras que el subsidio derivado de las siguientes licencias médicas que sean autorizadas, se pagará al menos con la periodicidad con que se paga la remuneración, sin que pueda ser en caso alguno superior a un mes.

VII. IMPONIBILIDAD DE LOS SUBSIDIOS

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del D.F.L. N° 44, los subsidios por incapacidad laboral no constituyen renta para los efectos legales, pero serán imponibles para previsión y salud, materia que es regulada por el artículo 22 del mismo D.F.L. y por el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Por tanto, durante los períodos de incapacidad laboral de los trabajadores dependientes se deberán efectuar las cotizaciones que establezca la normativa vigente destinada a financiar prestaciones de salud y de previsión. Asimismo, solamente se deberá efectuar la cotización para salud si el trabajador se acogió a la opción de no cotizar para pensión conforme al artículo 69 del D.L. N° 3500, de 1980. Por tanto, en estas situaciones y en lo que dice relación con las cotizaciones solamente se deberá pagar la cotización de salud.

Conforme a la normativa aplicable, la impondibilidad está establecida sobre el período de incapacidad laboral, por lo que se deben efectuar cotizaciones por todos los días de la licencia médica autorizada, incluso por los tres primeros días de carencia de subsidio de una licencia igual o inferior a 10 días. El mismo criterio debe aplicarse en el caso de licencias médicas autorizadas sin derecho a subsidio.

Para efectos del pago de asignación familiar y otros beneficios asociados a ella, tanto el subsidio por incapacidad laboral como la cotización respectiva se deben imputar al período de devengo y no al total del subsidio en la fecha del pago del mismo.

Tales cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso. Para este efecto, la referida remuneración o renta imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que corresponda reajustar el subsidio.

Si en el mes anterior al inicio de la licencia el trabajador percibió remuneración solo por algunos días, para efectos de establecer la base imponible diaria para el pago de las cotizaciones se debe dividir la remuneración imponible por los días efectivamente trabajados. Se exceptúa de lo anterior la situación de los trabajadores contratados por día, ya que en este caso se debe establecer que su remuneración imponible mensual es aquella que hayan percibido por los días trabajados, la que dividida por 30 dará la base imponible diaria.

Las entidades obligadas a pagar las cotizaciones son las instituciones pagadoras de subsidio, las que deberán efectuar las retenciones correspondientes, declarar y enterar las cotizaciones en las instituciones que correspondan, de conformidad con las normas contenidas en la ley N° 17.322. Lo anterior también se aplica en las situaciones que exista convenio para el pago de los subsidios.

Sin perjuicio de la impondibilidad del periodo de incapacidad laboral, el subsidio calculado de acuerdo a los artículos 7, 8 y 10 del D.F.L. N° 44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no se verá disminuido ya que se debe incrementar en el mismo monto de las cotizaciones a pagar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de la Ley N° 18.768.

VIII. LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A COBRO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

La prescripción es un instituto jurídico por el cual el solo transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar situaciones de hecho y permite, por consiguiente, la extinción de derechos y acciones o en su caso, la adquisición de cosas ajenas.

En relación al subsidio por incapacidad laboral de origen común o maternal, derivado de una licencia médica, las entidades pagadoras del mismo, sometidas al control técnico de esta Superintendencia, deben tener presente que el referido subsidio constituye un beneficio de carácter previsional al que tiene derecho una persona afectada por una incapacidad laboral de tipo temporal, en reemplazo de su remuneración o renta durante el lapso por el cual se ha otorgado reposo a través de la respectiva licencia médica autorizada.

En materia de prescripción, el inciso segundo del artículo 155 del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, establece que: "El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad laboral prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia".

Tratándose de licencias médicas continuadas el plazo de prescripción se cuenta desde el término de la última de ellas.

El plazo de prescripción de seis meses a que se refiere la norma antes citada, para impetrar el subsidio por incapacidad laboral, se encuentra referido tanto a la solicitud del mismo, como a su cobro efectivo, de manera que, dentro de dicho plazo, el beneficiario deberá haber solicitado y cobrado el subsidio al

que la licencia médica autorizada le ha dado derecho. Esto quiere decir que, transcurridos los seis meses desde el término del respectivo reposo, precluye el derecho a cobro por parte del beneficiario.

No obstante lo anterior, al ser el subsidio por incapacidad laboral un beneficio de carácter previsional, la figura de la prescripción debe ser aplicada por las entidades pagadoras solo cuando el descuido y/o negligencia del beneficiario en cobrar el subsidio, no haya sido desvirtuada por la existencia de alguna gestión útil o algún hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, en los términos del artículo 45 del Código Civil.

En efecto, lo primero que se debe considerar por las entidades pagadoras del respectivo subsidio es que en nuestra legislación las deudas no prescriben, sino que lo que prescribe es el derecho que tiene una persona de cobrar una deuda, es decir, después de un tiempo determinado, la persona no podrá cobrar porque venció o precluyó el plazo para hacerlo, por lo que, en lo que se refiere al subsidio por incapacidad laboral, el derecho corresponde al beneficiario y la deuda a la entidad pagadora. Por ende, si la entidad pagadora no ha pagado el respectivo subsidio porque el beneficiario no ejerció su derecho dentro de plazo, ello no precluye el derecho del trabajador al cobro del respectivo subsidio si se acreditan las causales de no procedencia de la aplicación de la prescripción, debiendo cada entidad pagadora, gestionar, a petición del interesado, la revalidación del monto correspondiente y efectuar el pago al beneficiario, sin tener que recabar una resolución por parte de esta Superintendencia a este respecto, ya que no hay controversia sobre el derecho que le asiste a esa persona.

En el caso de licencias médicas extendidas sin solución de continuidad y por el mismo cuadro clínico de origen común o maternal, tales como, las licencias médicas maternas, por descanso maternal suplementario, por descanso prenatal, prolongación del embarazo y postnatal, el plazo de seis meses para el cobro del respectivo subsidio, debe contabilizarse desde el término del reposo de la última de las licencias médicas continuas autorizadas.

Por otra parte, cabe mencionar que el permiso postnatal parental se genera automáticamente una vez terminado el periodo de descanso postnatal, sin requerir la emisión de una licencia médica como presupuesto, por lo que no resulta posible aplicar la normativa sobre prescripción referida, por no existir licencia médica. En efecto, el artículo 197 bis del Código del Trabajo, que regula esta materia, no establece un plazo de caducidad ni de prescripción que extinga el derecho para solicitar el subsidio derivado del permiso postnatal parental, circunstancia de la cual se desprende que se puede solicitar y cobrar conforme al plazo de prescripción general de cinco años establecido por el artículo 2515 del Código Civil.

1. Situaciones que deben considerar las entidades pagadoras del subsidio por incapacidad laboral para no aplicar la prescripción del derecho a cobro y proceder sin más trámite al pago al beneficiario.

1.1. Existencia de Gestiones útiles

La realización de una o más gestiones útiles efectuadas por el beneficiario, dentro del lapso de los seis meses contados desde el término del reposo, tales como presentaciones ante esta Superintendencia o ante las entidades pagadoras, interrumpirán el plazo de prescripción, ya citado. Por tanto, en caso de acreditarse lo anterior, la entidad deberá pagar el monto del subsidio por incapacidad laboral al beneficiario, sin necesidad de contar con una resolución previa de esta Superintendencia que así lo ordene.

1.2. Circunstancias constitutivas de caso fortuito o fuerza mayor

Existen situaciones en que no procede aplicar la prescripción del derecho a cobro del respectivo subsidio, por la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, definida en el artículo 45 del Código Civil, como aquel imprevisto que no es posible resistir, y que por aplicación del principio general del derecho en virtud del cual nadie puede estar obligado a lo imposible, determine que no resulte procedente exigir una cierta conducta cuando la

persona ha estado impedida de llevarla a cabo, en este caso, el cobro del subsidio por incapacidad laboral derivado de una licencia médica, dentro del plazo de seis meses contados desde el término del reposo.

Entre las situaciones más recurrentes, constitutivas de caso fortuito o fuerza mayor, en las que no procede aplicar la prescripción se encuentran las siguientes (las que se mencionan a título meramente ejemplar):

- a) No corresponde aplicar la prescripción cuando una licencia médica que es parte de un reposo continuo y por el mismo cuadro clínico habiendo sido rechazada, es posteriormente autorizada, por cuanto, en forma anterior a su aprobación resultaba imposible el cobro del respectivo subsidio por parte del beneficiario, situación que puede presentarse respecto del derecho a cobro del subsidio derivado de la licencia médica en sí, como también, de las posteriores que por falta de densidad en las cotizaciones no generaron con anterioridad el derecho a subsidio por incapacidad laboral. En este caso el plazo de prescripción interrumpido comienza a correr nuevamente desde la fecha de autorización de la licencia médica.
- b) No corresponde aplicar la prescripción del derecho a subsidio por incapacidad laboral, cuando se han presentado problemas en el sistema computacional o administrativo de las entidades pagadoras que impidieron la generación del respectivo subsidio. En este caso, si se acredita gestión útil se interrumpirá la prescripción y se renovará el plazo de 6 meses desde la fecha en que se realiza la respectiva gestión.
- c) No corresponde aplicar la prescripción del derecho a subsidio por incapacidad laboral a personas que se han encontrado privadas de libertad, durante el periodo de seis meses que tendrán para su cobro. En tales casos, se deberá contabilizar el plazo de seis meses desde el cese del impedimento, esto es, una vez que el beneficiario ha recuperado su libertad.
- d) No corresponde aplicar la prescripción por la falta de contrato de trabajo, anexos, liquidaciones de remuneración o finiquito para efectos de realizar el cálculo del subsidio. La obtención de este tipo de documentación, constituye una obligación de la entidad pagadora que debe exigirla al momento del ingreso de la respectiva licencia médica, estando obligada a devolverla para que se completen los antecedentes faltantes y debiendo además fecharla en forma previa a su devolución, para efectos del cumplimiento de los respectivos plazos de tramitación. Lo anterior, puesto que no procede que las consecuencias de la inacción de la entidad pagadora afecten al trabajador con la aplicación de la prescripción del derecho a cobro de sus respectivos subsidios.
- e) No procede aplicar la prescripción en caso de fallecimiento del trabajador, no obstante haber transcurrido más de seis meses entre el término del reposo otorgado por las licencias médicas y la solicitud de cobro realizada por un heredero.
- f) No procede aplicar la prescripción cuando el interesado invoca que no tuvo conocimiento oportuno de la disponibilidad del pago del subsidio reclamado en la página web de FONASA o de la C.C.A.F., situación en la que si el interesado así lo acredita con la consulta en el módulo “estado de la licencia médica”, dispuesto en la página web correspondiente, configura una causal de fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil. Lo anterior, salvo que la entidad pagadora acredite que lo notificó formalmente de estar disponible el pago.
- g) No procede aplicar prescripción en las situaciones de trabajadores extranjeros sin R.U.T. si los interesados acreditan su desempeño como trabajador dependiente,

constituyendo esta situación un hecho constitutivo de fuerza mayor que cesa cuando es emitida la cédula de identidad, fecha desde la cual debe contabilizarse el plazo para el cobro del respectivo subsidio.

h) No procede aplicar la prescripción en el caso de vencimiento, renovación o extravío de la cédula de identidad del beneficiario, por cuanto, dicha situación es un hecho constitutivo de fuerza mayor que cesa cuando le es emitida la nueva cédula de identidad, fecha desde la cual debe contabilizarse el plazo que restaba al beneficiario para el cobro del respectivo subsidio.

i) No procede aplicar la prescripción cuando existan periodos de reposo superpuestos. En tales casos, la entidad pagadora del subsidio deberá obtener la regularización de dichos periodos por parte de la COMPIN o SUBCOMISIÓN que corresponda y el plazo de seis meses deberá contabilizarse desde la fecha de regularización de esa situación.

j) No procede aplicar la prescripción considerando aisladamente las licencias médicas de protección a la maternidad, otorgadas sin solución de continuidad, en forma previa al descanso postnatal, como, por ejemplo, síntomas de aborto, síntomas de parto prematuro, prenatal, ya que, en esta situación, el plazo de seis meses debe contabilizarse desde el término de la licencia médica de descanso postnatal.

2. Resolución de rechazo por parte de la entidad pagadora

En caso de rechazar el pago del subsidio por incapacidad laboral de origen común o maternal a un beneficiario por la causal de prescripción del derecho a cobro o en su caso, por cualquier otra causal que deniegue el derecho al respectivo subsidio, las entidades pagadoras deberán entregar al beneficiario un informe escrito y fundado que establezca las razones por las cuales ha resuelto la aplicación de la prescripción del derecho a cobro o en su caso, debiendo informar, por escrito, los fundamentos y causales del respectivo rechazo.

IX. INCOMPATIBILIDADES ENTRE SUBSIDIOS

El derecho a subsidio por incapacidad laboral de origen común o maternal es incompatible con el que resulte del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, establecido en la Ley N° 16.744. Sin embargo, ellos pueden ser ejercidos sucesivamente mientras subsista la incapacidad laboral por alguna de sus causas.

Asimismo, el derecho a subsidio por incapacidad laboral es incompatible con el derivado de la Ley N° 21.063, que establece el seguro para el acompañamiento de niños y niñas (SANNA).

Sin perjuicio de lo anterior, en las situaciones en que se percibe subsidio por el periodo del Permiso Postnatal Parental a jornada parcial dicho subsidio es compatible si durante la otra media jornada existe licencia médica de origen común, maternal, de la Ley 16.744 o subsidio SANNA.

X. INSTRUCCIONES EN RELACIÓN A LICENCIAS MÉDICAS OTORGADAS A TRABAJADORES DEPENDIENTES EN CASO DE CESANTÍA

1. Aspectos generales

Por regla general, no corresponde autorizar licencias médicas a un trabajador cesante, por cuanto éste no tiene ausencia laboral que justificar, ni remuneración que reemplazar. No obstante, la referida regla contempla una excepción respecto de dichos trabajadores cuando se encuentran sujetos a un reposo iniciado con anterioridad al día de término de la respectiva relación laboral. Lo anterior, de

conformidad con lo establecido en el artículo 15 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Requisitos para la autorización de licencias médicas por aplicación del artículo 15 del D.F.L. N°44, de 1978, del ministerio del trabajo y previsión social.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15, del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: “Los subsidios durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo”.

Por lo anterior, es posible autorizar licencias médicas presentadas por una persona que se encuentra cesante, cuando ésta se inicia antes de la fecha del término de sus servicios y se trata de un reposo continuo y por el mismo cuadro clínico. Dicho criterio se debe aplicar al “mismo diagnóstico” y también al mismo “cuadro clínico”.

Por tanto, se debe rechazar la respectiva licencia médica cuando ésta ha sido emitida el mismo día de término de la relación laboral o bien posteriormente, aun cuando la fecha de inicio de reposo sea anterior a la fecha de término de la relación laboral. En estos casos el interesado deja de tener la calidad de trabajador, por lo que no tiene que justificar ausencia ni remuneración que reemplazar, desde la fecha en que el empleador le comunica del término de los servicios.

De esta manera, para aplicar la causal de rechazo por término de la relación laboral, previo a pronunciarse sobre ese tipo de licencias médicas, la COMPIN o la ISAPRE a la que se encuentra afiliado el trabajador cesante, debe tener a la vista, las copias del finiquito laboral; o de la “carta de aviso de término de los servicios” o documento similar del trabajador cesante, en donde conste el período en que el trabajador, inició y concluyó sus servicios como trabajador dependiente.

En efecto, para emitir un pronunciamiento sobre este tipo de licencias médicas y autorizar el reposo otorgado para un trabajador del sector privado que se encuentre cesante, se deben considerar fundamentalmente los siguientes antecedentes:

- Primero, que efectivamente los servicios para con el empleador terminaron y la fecha en que concluyeron, para lo cual, como ya se indicó el trabajador debe acompañar copia del finiquito o de la carta de aviso de término de los servicios. En estos casos, las licencias médicas otorgadas con posterioridad al trabajador cuyo empleador se niegue a tramitarlas, podrán ser presentadas por el trabajador personalmente, realizando una declaración jurada ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), ante una Institución de Salud Previsional (ISAPRE) o, ante una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), según proceda.
- Segundo, que el reposo se hubiera iniciado antes de la fecha de término de la relación laboral sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico o cuadro clínico.
- Tercero, que el reposo se encuentre médicamente justificado, lo que se debe verificar mediante certificados, informes médicos, exámenes, peritajes u otros antecedentes.
- Cuarto, que se cumpla con los plazos y demás exigencias del D.S. N° 3, de 1984 del Ministerio de Salud.

Cuando dichos requisitos se cumplen copulativamente, la COMPIN y la SUBCOMISIÓN deberán autorizar la respectiva licencia médica del trabajador cesante.

3. Trabajadores del sector público

El concepto de licencia médica continuada para efectos de derecho a subsidios de trabajadores cesantes, no se aplica a las licencias médicas presentadas por trabajadores del sector público, los que se rigen plenamente por el Estatuto administrativo o Estatuto de funcionarios municipales, o de corporaciones municipales que aún regidos por Código del Trabajo tienen normativa especial, por ejemplo, docentes o trabajadores de salud primaria, los que durante los períodos de licencia médica, tienen derecho a percibir remuneración y no subsidio por incapacidad laboral.

En efecto, estos funcionarios durante los periodos de licencias tienen derecho a que se les pague la remuneración íntegra mientras mantengan esa calidad, por lo que no tiene ningún efecto que se autoricen licencias médicas más allá del día en que la persona tuvo esa calidad, porque la Institución no puede pagar remuneración a un ex funcionario, sin que tampoco exista una norma legal que imponga la obligación de pagar subsidio a la entidad previsional correspondiente.

XI. DEROGACIÓN DE INSTRUCCIONES

A partir de la vigencia de las presentes instrucciones se derogan las Circulares N°s. 624, de 29 de septiembre de 1978; 1106, de 22 de diciembre de 1988; 1651, de 2 de junio de 1988; 3415, de 18 de abril de 2019 y 3432, de 2 de julio de 2019, todas de esta Superintendencia.

XII. VIGENCIA



La presente Circular entra en vigencia con su publicación.

PAMELA GANA CORNEJO
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

PSA/LDS/JRO/HRS

DISTRIBUCIÓN:

Departamento COMPIN Nacional
Todas las COMPIN y SUBCOMISIONES
Todas las ISAPRES
Todas las CCAF
FONASA
Superintendencia de Salud
Unidad de Gestión Documental e Inventario

Firmado Electrónicamente por:			
	Nombre		PAMELA ALEJANDRA GANA CORNEJO
	Cargo		Superintendente de Seguridad Social
	Fecha y Hora		jueves, 12 octubre 2023 18:09:16
	Autorizado		