

Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA

/ LIBRO IV. SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

LIBRO IV. SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

TÍTULO I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. CARACTERÍSTICAS DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD

A) COBERTURA

La cobertura de los subsidios maternales y parentales se encuentra regulada en el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para las trabajadoras dependientes del sector privado.

Respecto de las trabajadoras del sector público y municipal, incluidas las docentes y funcionarias de atención primaria de salud municipal, de Corporaciones Municipales y Departamentos de Educación que se encuentran reguladas en el Estatuto Administrativo, hoy contenido en el D.F.L. N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda y Ley N°18.883, D.F.L. N°1 de 1997, del Ministerio de Educación, y Ley N°19.378, respectivamente, durante el periodo de cualquier tipo de licencia médica o permisos de protección a la maternidad, tienen derecho a la mantención de la remuneración, sin perjuicio que las entidades empleadoras tienen el derecho a obtener el reembolso del Subsidio por Incapacidad Laboral correspondiente, incluidos los de maternidad, determinado conforme a las normas aplicables a los trabajadores del sector privado.

B) BENEFICIARIOS

En virtud de lo previsto en el artículo 195 del Código del Trabajo, la beneficiaria es la madre, y si la madre muriera en el parto o durante el periodo 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.

C) TIPOS DE SUBSIDIOS POR MATERNIDAD:

- **Prenatal:** Es aquel que corresponde a las seis semanas previas al parto. Se trata de un permiso para el cuidado de la salud de la trabajadora embarazada y de la criatura en gestación y está establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.
- **Postnatal:** Es el que corresponde a las doce semanas posteriores al parto, para la recuperación del estado fisiológico de la madre y el primer apego con el niño y está establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.

El inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo extiende el descanso postnatal en los siguientes casos:

- a) Aumenta de doce a dieciocho 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, se amplía la duración del descanso postnatal en siete días corridos por cada hijo 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 noventa y un días; en caso de nacimiento de trillizos, de noventa y ocho días, y así sucesivamente.

Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 196 del Código del Trabajo, 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.

c) El artículo 200 del Código del Trabajo establece que el padre o la madre de niños adoptados menores de seis meses tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas completas, que comprenden:

- Postnatal parental de doce semanas inmediatamente posteriores al postnatal para favorecer el apego y la integración familiar, establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Puede ser de dieciocho semanas si se utiliza en jornada parcial.
- Por enfermedad grave del niño menor de un año que requiere cuidado en el hogar, establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo y en el artículo 25 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

D) FINANCIAMIENTO DE LOS SUBSIDIOS MATERNALES

Los Subsidios por Incapacidad Laboral, originados en enfermedades o accidentes comunes, se financian con cargo a las cotizaciones de salud; en tanto, respecto de los subsidios asociados a la maternidad y paternidad, corresponde distinguir los que son financiados con cargo a recursos fiscales, de aquellos asociados directa y exclusivamente con la salud de la embarazada, financiados conforme las reglas de las enfermedades y accidentes comunes.

Las licencias médicas originadas en las siguientes situaciones corresponden a aquellas cuyos subsidios que, de proceder, son de financiamiento fiscal, con cargo al Fondo Único de Asignaciones Familiares y Subsidios de Cesantía:

- Descanso prenatal;
- Descanso postnatal de la madre o del padre en caso de muerte de la madre;
- Permiso postnatal parental; y
- Permiso por enfermedad grave de niño menor de un año que requiere cuidado en el hogar.

Ahora bien, aquellos asociados directa y exclusivamente con la salud de la embarazada, son financiados conforme las reglas de las enfermedades y accidentes comunes, a saber:

- Prenatal suplementario (retraso en la fecha de parto);
- Prolongación del post natal, por enfermedad de la madre;
- Permiso postnatal prolongado, por parto prematuro (adelanto del alumbramiento), bajo peso del niño y partos múltiples.

E) COTIZACIONES PREVISIONALES

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

Cuando la trabajadora se reincorpore a sus labores en forma parcial, la entidad pagadora del subsidio debe 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.

F) NORMAS DE LOS SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE ORIGEN COMÚN APLICABLES A LOS SUBSIDIOS MATERNALES

Las normas comunes de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, que son aplicables a los subsidios por incapacidad laboral de origen maternal, son los que se detallan a continuación:

- Literal B) "Remuneraciones ocasionales" del numeral 3.1 del Título I del Libro III.
- Literal C) "Remuneraciones variables" del numeral 3.1 del Título I del Libro III.
- Literal D) "Casos especiales" del numeral 3.1 del Título I del Libro III.
- Numeral 7 "Imponibilidad del subsidio" del Título I del Libro III.
- Numeral 8 "Prescripción del derecho a cobro del subsidio por incapacidad laboral" del Título I del Libro III.
- Numeral 9 "Situaciones en que no procede aplicar la prescripción del derecho a cobro" del Título I del Libro III.
- Título III "Administración del régimen de subsidios por incapacidad laboral por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar" del Libro III.

2. MANEJO DE LOS RECURSOS FISCALES DEL SUBSIDIO MATERNAL

2.1 PRESUPUESTO

En conformidad a lo dispuesto por el D.F.L. N°150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante decreto supremo de dicho Ministerio, con la firma del Ministro de Hacienda, se fija anualmente el marco presupuestario del Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (F.U.P.F. y S.C.), con cargo al cual se financian los subsidios maternales.

Por tanto, las instituciones pagadoras de subsidios por reposo maternal y permiso por enfermedad grave del niño menor de un año deben ajustarse al presupuesto que en el citado decreto se les fije, vale decir, no pueden excederse de la cantidad máxima anual de aporte fiscal que en el anexo del referido decreto se les fije cada año. Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones que pueda experimentar durante el mismo año el Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, respecto de los montos asignados originalmente.

Conforme a lo anterior, una vez aprobado el Programa del Fondo Único para el respectivo año, esta Superintendencia comunicará formalmente el aporte fiscal anual para el pago de los subsidios maternales y la provisión mensual asignados a cada Entidad. Sin perjuicio de lo anterior, dichos montos podrán ser modificados por la Superintendencia en el transcurso del año, en consideración al gasto en subsidios maternales y sus cotizaciones, informadas mensualmente a esta Superintendencia por las diferentes entidades pagadoras de subsidios.

2.2 CUENTA CORRIENTE EXCLUSIVA

Las entidades pagadoras de subsidios maternales deben tener una cuenta corriente exclusiva en el Banco del Estado de Chile, denominada "BancoEstado-Sistema de Subsidios Maternales" para que el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía deposite en ellas los recursos financieros asignados a cada entidad en el Presupuesto y Programa del Fondo. Dicha cuenta corriente no tiene costo para la entidad y debe ser utilizada sólo para el fin indicado, debiendo traspasarse luego los recursos recibidos a las cuentas corrientes de la entidad, destinadas al pago de los referidos subsidios.

Con el objeto de asegurar que los recursos traspasados por el Fondo se destinen exclusivamente a los fines para los cuales ellos han sido transferidos, las entidades pagadoras de subsidios maternales deben manejar dichos recursos a través de una o más cuentas corrientes que se utilicen sólo para tales efectos, de manera que el pago de los beneficios debe hacerse directamente con cargo a estas últimas cuentas. Dichas cuentas corrientes pueden ser abiertas en cualquier banco comercial de la plaza en que se encuentre ubicada la casa matriz de la respectiva entidad pagadora de subsidios.

Las cuentas corrientes a que se refiere el párrafo anterior deben ser diferentes a las que las citadas entidades tengan abiertas en el Banco del Estado de Chile (cuenta BancoEstado - Sistema de Subsidios Maternales para el traspaso de recursos desde el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía), y deben destinarse exclusivamente al pago de los subsidios por reposo pre y post natal, por permiso por enfermedad grave del niño menor de un año y al subsidio para trabajadoras sin contrato de trabajo vigente del artículo 3° de la Ley N°20.545, y sus correspondientes cotizaciones.

De esta forma, los recursos fiscales serán traspasados a la cuenta corriente que tenga cada entidad en el Banco del Estado de Chile para tales efectos, y luego cada entidad traspasará dichos recursos a la o las cuentas corrientes que hayan abierto para el manejo exclusivo de los recursos fiscales traspasados para el pago de los subsidios maternales y sus cotizaciones.

Los eventuales costos de mantención u operación de estas últimas cuentas corrientes serán de cargo de las entidades pagadoras, las que deberán reintegrar a éstas, dentro del mes en que se haga el cargo respectivo, las sumas que el Banco hubiere cargado en ellas por dichos conceptos.

Los giradores de las referidas cuentas corrientes deberán ser los mismos giradores de la cuenta corriente que las entidades tienen abiertas en el Banco del Estado de Chile para el traspaso de los recursos fiscales, debiendo, por tanto, tener la respectiva póliza de fianza, de acuerdo a las instrucciones de la Circular N°1.740, de 1999, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Cada vez que se abra o cierre una cuenta corriente exclusiva, la entidad deberá informar a esta Superintendencia el número de la cuenta y el nombre del Banco a que corresponda.

2.3 REGISTROS CONTABLES SEPARADOS

Las entidades deben llevar registros contables separados de los movimientos de ingresos y egresos correspondientes al Sistema de Subsidios Maternales, los cuales se deben contabilizar usando cuentas o subcuentas separadas considerando, a lo menos, los ítems que aparecen en el Informe Financiero de dicho Sistema.

Al respecto, las entidades deben informar a esta Superintendencia, el nombre y codificación de las cuentas o subcuentas contables que digan relación con la administración del Sistema de Subsidios Maternales. Además, deben tener en todo momento a disposición de este Organismo Fiscalizador los registros contables al día y el análisis del saldo de las citadas cuentas al último día de cada mes. En el evento que dichas cuentas o subcuentas sean modificadas, tal hecho deberá ser informado de inmediato mediante carta u oficio a esta Superintendencia.

En relación con las conciliaciones bancarias de las cuentas corrientes que las entidades pagadoras disponen para el pago de los subsidios maternales, éstas deberán estar al día y a disposición de esta Superintendencia ante cualquier requerimiento.

2.4 TRANSFERENCIAS DE RECURSOS FISCALES

A. TRANSFERENCIA DE LAS PROVISIONES

El día 5 de cada mes o el primer día hábil siguiente si éste fuese sábado, domingo o festivo, la Superintendencia de Seguridad Social, con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, traspasará electrónicamente desde la cuenta corriente del Banco del Estado de Chile - Sistema de Subsidios Maternales, a las cuentas corrientes que las entidades pagadoras de subsidios tienen para tales efectos en el mencionado Banco, las provisiones para el pago de los subsidios y sus cotizaciones. El monto que en dicha oportunidad se traspase a cada Entidad estará formado por dos provisiones: una para el pago de los subsidios líquidos del mes y la otra para el pago de las cotizaciones de los subsidios del mes anterior, que deben enterarse en las entidades previsionales dentro de los 10 primeros días del mes, plazo que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expira un sábado, domingo o festivo. En el caso del pago que se efectúa a través de un medio electrónico, el plazo vence el día 13 de cada mes, aún cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo.

Será obligación de cada entidad verificar que la correspondiente provisión se encuentre depositada en la cuenta corriente que para tal efecto mantiene en el Banco del Estado de Chile.

Una vez recibidos los recursos, las entidades deberán ingresar en este Organismo, en un plazo máximo de 5 días hábiles, la copia del comprobante de ingreso contable que confeccionan para el registro de los recursos traspasados por el Fondo Único, debidamente firmado por los funcionarios responsables de él. El plazo indicado será de ocho días hábiles para las instituciones de fuera de Santiago.

A más tardar el día 17 de cada mes o el día hábil siguiente si éste fuese sábado, domingo o festivo, las entidades pagadoras de subsidios podrán solicitar a esta Superintendencia una provisión complementaria, si de acuerdo con sus programaciones de pago de subsidios del mes, determinan que las provisiones transferidas por esta Superintendencia el día 5 resultaron insuficientes para pagar los subsidios del mes correspondiente y las cotizaciones de los subsidios del mes anterior. Dicha solicitud deberá venir firmada por el Gerente o Encargado de Finanzas y acompañada con un detalle diario del calendario de pago de subsidios y cotizaciones del mes, que contengan a lo menos, los montos de subsidios y cotizaciones ya pagados y los montos de los subsidios programados a pago.

La Superintendencia analizará la información y, de ser pertinente, traspasará las provisiones complementarias en el curso del mismo mes.

B. REQUISITOS PARA LA TRANSFERENCIA DE RECURSOS

Para efectuar las provisiones, así como de los eventuales déficit, es condición indispensable que las entidades tengan a lo menos dos responsables con autorización vigente para administrar los recursos fiscales que les traspasa el Fondo Único, y que las primas de las respectivas pólizas de fidelidad funcionarias estén con sus pagos al día. Asimismo, es necesario que las entidades hayan dado debido cumplimiento a la entrega de la información financiera, con las correspondientes nóminas de respaldo, que se solicitan en el Anexo N°2 "Nóminas de respaldo" del Título I del Libro VII.

2.5 DEPÓSITO DE EXCEDENTES Y REEMBOLSO DE DÉFICIT

A. Depósito de Excedente

Si los gastos en subsidios y cotizaciones resultaren menores que la provisión transferida en el mismo mes, el excedente producido deberá ser reintegrado al Fondo Único, depositándolo en la cuenta corriente habilitada para tales efectos del Banco del Estado de Chile, del Sistema de Subsidios Maternales.

El depósito del excedente podrá efectuarse también a través de una transferencia electrónica a la cuenta corriente habilitada con dicho fin.

La fecha límite para depositar el excedente informado en el mes, será el día 11 del mes siguiente al que se informa. En el caso que el día 11 fuese sábado, domingo o festivo, el plazo expirará el primer día hábil siguiente.

En el mismo plazo indicado en este punto, cada Entidad deberá enviar a esta Superintendencia el formulario Orden de Depósito del Anexo N°7 "Orden de depósito", del Título I del Libro VII, y copia del comprobante de depósito o traspaso electrónico, según sea el caso, para acreditar el depósito del excedente del mes informado.

En el mismo plazo indicado en este punto, cada entidad debe enviar a esta Superintendencia, a través del citado correo, copia del comprobante de depósito.

B. DÉFICIT

En el evento que en el mes informado se genere un déficit, esta Superintendencia procederá, previa validación de los antecedentes remitidos, a traspasar el monto que corresponda a la cuenta corriente que esa Entidad mantiene en el Banco del Estado de Chile para tales efectos, el que será informado mediante correo electrónico. Por lo anterior, se requiere que cada entidad mantenga actualizada en esta Superintendencia el nombre de la persona responsable a la que se le debe enviar la citada información y la dirección del correo electrónico. Ante cualquier cambio de ello, debe informarse al correo electrónico subsidios_maternales@suseso.cl.

2.6 PAGO DE SUBSIDIOS Y REEMBOLSO A EMPLEADORES

El pago de los subsidios maternales y el reembolso a los empleadores de subsidios y cotizaciones, sólo se podrán ejecutar con cargo a las cuentas corrientes exclusivas.

A. PAGO DE SUBSIDIOS

Las entidades deberán pagar a los beneficiarios los subsidios maternales mediante el pago directo a éstos, a través de cheques u órdenes de pago nominativos a nombre del beneficiario o por medio de depósitos en las cuentas corrientes, de ahorro o a la vista de los respectivos beneficiarios en caso que éstos así lo soliciten. Los depósitos sólo podrán efectuarse con un cheque nominativo o a través de transferencias electrónicas de recursos.

Se entenderá por "Orden de Pago", aquella instancia en la cual la entidad pagadora de subsidios maternales conviene con una institución bancaria el pago de éstos a los beneficiarios. La vigencia será de 60 días, contados desde la fecha en que queda disponible en el banco el dinero para su retiro, y no será extensiva a los reembolsos de subsidios a los empleadores del sector público y privado. El convenio antes citado, debe contemplar a lo menos la información requerida en el archivo plano N°2 del Anexo N°2 "Nóminas de respaldo", del Título I del Libro VII, respecto tanto de la identificación del beneficiario como de la transferencia de fondos.

En caso que el beneficiario opte porque el subsidio le sea pagado a través de un depósito en cualquiera de las modalidades señaladas, la Entidad deberá obtener del trabajador una autorización firmada por él en tal sentido, en la que se indiquen los nombres, apellidos y run del subsidiado, la fecha de la autorización, el número y tipo de cuenta en la cual autoriza el depósito de los subsidios, el nombre del banco a que corresponde la cuenta y la dirección del correo electrónico del subsidiado, si lo tuviere. Para ello, las entidades deberán diseñar y poner a disposición de los beneficiarios, un formato de "Autorización de pago del subsidio a través de depósito en cuentas bancarias corrientes, a la vista o de ahorro", a fin de que éstos lo adjunten a las respectivas licencias médicas.

La vigencia de dicha autorización de pago tendrá un plazo de duración de 18 meses, contado desde el inicio de la licencia por reposo prenatal.

Será responsabilidad de la Subsecretaría de Salud Pública, de las Instituciones de Salud Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, comunicar oportunamente a los respectivos beneficiarios la utilización de estas modalidades de pago autorizadas en los casos que decidan adoptarlas.

Las entidades pagadoras de subsidios no podrán utilizar una modalidad de pago diferente a las indicadas para pagar los subsidios correspondientes al Sistema de Subsidios Maternales y deberán mantener los documentos que acrediten el retiro del cheque por el beneficiario, la rendición de las órdenes de pago emitidas por la institución bancaria o el depósito del subsidio en la cuenta de éste, según corresponda.

B. REEMBOLSO A EMPLEADORES

Tratándose de los subsidios y cotizaciones a reembolsar a las entidades del sector público y municipal, o de los subsidios a reembolsar a entidades empleadoras del sector privado que tengan un convenio para el pago directo de dicho beneficio a sus trabajadores, las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar el pago correspondiente dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva, utilizando las modalidades de pago dispuestas en el literal A) precedente, con excepción de la Orden de Pago.

Al respecto, cabe tener presente que las entidades pagadoras de subsidios no deben emitir cheques ni efectuar depósitos con anterioridad a la recepción de la solicitud de cobro por parte del empleador.

Los reembolsos a empleadores que comprendan subsidios de uno o más trabajadores, por los que se emita un solo cheque o se efectúe un solo depósito por el conjunto de beneficios pagados, deben estar respaldados con una nómina en que se indique el número y fecha del cheque extendido (que debe ser nominativo a nombre de la entidad empleadora) o el número y fecha de la transacción efectuada a la cuenta de la entidad empleadora, y se identifique a

cada beneficiario con su RUT, nombres y apellidos y se señale el monto del subsidio pagado a cada uno de ellos y de las cotizaciones en los casos que corresponda.

En todo caso, las entidades pagadoras de subsidios también deberán obtener de las entidades empleadoras una autorización para el depósito en cuenta bancaria de los respectivos reembolsos, firmada por el representante legal de la empresa o servicio público correspondiente, o de quien éstos designen, en la que conste el nombre y RUT de la entidad empleadora, la fecha de la autorización, el número de la cuenta corriente en la cual autorizan el depósito de los reembolsos, el nombre del banco al que ésta corresponde y la dirección del correo electrónico al que se le comunicará que el depósito está efectuado, cuando se pague a través de transferencias electrónicas.

Dado que los empleadores solicitarán reembolsos en forma habitual, las autorizaciones podrán ser permanentes, debiendo las entidades pagadoras de subsidios conformar una base de datos de cuentas corrientes de empleadores.

2.7 PAGO DE COTIZACIONES

Es necesario tener presente que el texto vigente del artículo 22 del DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el artículo 17 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exigen cotizar durante los períodos de incapacidad laboral, lo que incluye los tres primeros días de licencia, aún cuando éstos constituyen un período de carencia del subsidio.

Cabe señalar que el artículo 19 del D.L. N°3.500, dispone que las entidades pagadoras de subsidios deben declarar y pagar las cotizaciones dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al que se autorizó la licencia médica, o al día siguiente hábil, si el último es sábado, domingo o festivo.

Como el subsidio por incapacidad laboral se devenga diariamente, la entidad pagadora deberá efectuar las cotizaciones dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a cada período mensual de pago de subsidios, o al siguiente día hábil, en su caso. En aquellos casos en que el pago se efectúa a través de un medio electrónico, el plazo vence el día 13 de cada mes, aún cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo. Estos mismos plazos son aplicables para aquellos trabajadores afiliados al Antiguo Sistema de Pensiones.

Por otra parte, debe considerarse que las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral deben, cuando corresponda, descontar de los subsidios maternales la cotización del seguro de cesantía de la Ley N°19.728 que es de cargo del trabajador y enterar la misma en la Sociedad Administradora Fondos de Cesantía, AFC Chile S.A. Al respecto, cabe señalar que la citada cotización es equivalente al 0,6% de la remuneración imponible para el seguro de cesantía, correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado la licencia médica o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

Dado que esta cotización se descuenta del subsidio, no debe incluirse dentro de las cotizaciones que debe reembolsar el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

2.8 PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A COBRO DE SUBSIDIOS

Cabe hacer presente que de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 155 del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, el derecho de los trabajadores a impetrar el cobro del subsidio prescribe en seis meses contados desde el término de la respectiva licencia.

Conforme, a lo señalado en el numeral 8 del Título I del Libro III, en el caso de las licencias por maternidad, tal plazo debe contarse desde la fecha de término de la última de las licencias concedidas sin interrupciones y de origen maternal.

En todo caso, si caduca en poder de la trabajadora o trabajador un cheque de pago de subsidio que fue retirado dentro del plazo señalado, puede ser revalidado, siempre que no haya operado la prescripción extintiva de 5 años, contemplada en el artículo 2514 del Código Civil, contados desde que la obligación en materia se hizo exigible.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso tercero del citado artículo 155 del referido D.F.L. N°1, de 2006, el derecho de los servicios públicos e instituciones empleadoras, a solicitar los pagos y devoluciones que deben efectuar la Subsecretaría de Salud Pública y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar prescribe en el mismo plazo de seis meses. Al respecto, el plazo señalado rige solamente para solicitar el reembolso a las citadas entidades, rigiendo el plazo de cinco años que establece el Código Civil para cobrar materialmente el subsidio.

Si la entidad pagadora del subsidio es una Isapre, los servicios públicos e instituciones empleadoras disponen de un plazo de cinco años para solicitar y cobrar materialmente el subsidio.

En consecuencia, las entidades pagadoras de subsidios no deben pagar subsidios o efectuar reembolso de los mismos cuando el plazo para cobrarlo se encuentra vencido. Si de todas formas la entidad pagadora efectúa el pago o reembolsa el subsidio, no podrá cobrarlo al Fondo Único.

2.9 RESGUARDO DE LA DOCUMENTACIÓN DE RESPALDO

Las entidades pagadoras de subsidios deben mantener las licencias médicas archivadas por el período de al menos 5 años, contado desde la fecha de término de las mismas, así como los documentos que respaldan el pago de subsidios originados en las licencias médicas por reposo pre y post natal, permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que tiene a su cuidado a menor de menos de seis meses por haber iniciado un juicio de adopción, y permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, tales como: formularios de licencias médicas, liquidaciones de remuneraciones, certificados de afiliación y/o cotización de las AFP, certificados médicos, certificados de nacimiento, contratos y/o finiquitos de trabajo, cartas a empleadores y constancias de la Inspección del Trabajo y planillas de pago de cotizaciones de los períodos de incapacidad laboral. Tratándose de licencias médicas electrónicas la respectiva entidad que se pronuncia deberá almacenar y mantener disponible el documento electrónico propiamente tal. Para efectos del cómputo del plazo de resguardo de la documentación, deberá tenerse presente que las prórrogas de licencias médicas se consideran como una sola.

El mismo procedimiento deberá ser utilizado para el resguardo de toda la documentación que acredite el pago de los subsidios y de los reembolsos a empleadores mediante transferencias electrónicas, depósitos en cuentas corrientes, a la vista o de ahorro u órdenes de pago.

Adicionalmente, esta Superintendencia, en virtud de las atribuciones que le otorga el artículo 2° del D.L. N°2.412, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, puede autorizar a las entidades pagadoras de subsidios a microfilmear o reproducir electromagnéticamente la documentación anteriormente señalada entregada a su custodia. Con la misma autorización se pueden destruir los originales, una vez que hayan sido microfilmados.

Una vez efectuada la microfilmación o digitalización de los documentos y antes de proceder a su eliminación, es necesario que el Secretario General de la respectiva Institución o quien haga sus veces, proceda a la inutilización de los antecedentes objeto de la misma y a levantar un acta con el detalle de los períodos que comprenden, numeración interna y demás informaciones útiles al efecto.

Esta autorización incluye la obligación de las instituciones que se acojan al procedimiento de eliminación de los aludidos documentos, de adoptar los resguardos necesarios para que los documentos microfilmados o digitalizados sean mantenidos en un lugar seguro, debidamente respaldados y resguardados de riesgos de incendio, inundación, robo o hurto, a fin de velar por la integridad y conservación de la información.

Tratándose de licencias por reposo maternal y enfermedad grave del niño menor de un año, en que el subsidio respectivo es de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, y con el objeto de facilitar los procedimientos de auditoría que desarrolla este Organismo, se deben microfilmear o digitalizar en forma separada a las de otro tipo, como asimismo, los documentos originales se deben archivar y encuadernar también en forma separada.

En ningún caso podrán eliminarse los originales de aquellas licencias y sus antecedentes, que fueran objeto de reclamaciones de cualquier especie o de juicio ante los Tribunales de Justicia, hasta que la reclamación o juicio, según el caso, se encuentre totalmente terminada y ejecutoriada la resolución recaída en ellos.

TÍTULO II. REQUISITOS DE ACCESO Y CÁLCULO PARA LA TRABAJADORA DEPENDIENTE

1. REQUISITOS DE ACCESO

En el caso de la trabajadora dependiente del sector privado, los requisitos para tener derecho al Subsidio por Incapacidad Laboral tanto de origen común como de protección a la maternidad están establecidos en el artículo 4° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que, por regla general exige dos requisitos copulativos que son:

- a) Afiliación mínima de seis meses;
- b) Tres meses de cotizaciones, esto es, 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.
 - En la situación de trabajadoras contratadas diariamente, sea por turno o jornada, el requisito de cotizaciones se rebaja a un mes, es decir, treinta días de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los ciento ochenta días anteriores.
 - En caso de un accidente de origen común, no se exigen requisitos mínimos de afiliación ni de cotización.

2. CÁLCULO DE SUBSIDIOS DE ORIGEN MATERNAL

El monto de los subsidios maternales y los demás asociados se determina siguiendo las reglas del Subsidio de Incapacidad Laboral común, es decir, de acuerdo al promedio de la remuneración neta, del subsidio o ambos devengados durante los tres meses calendario más próximos al inicio de la licencia médica, salvo para los casos de licencias maternales por prenatal, postnatal (incluido el que le pueda corresponder al padre), y permiso postnatal parental, en que existen una regla de comparación que determina el monto del Subsidio definitivo.

En efecto, en primer lugar, debe realizarse un cálculo conforme al inciso primero del artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual señala que la base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios 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 médica.

Los tres meses a que se refiere el párrafo anterior deben 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 registrase uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Para los efectos recién señalados, por un lado, se pueden considerar rentas por las que haya cotizado el trabajador dentro del periodo indicado, y por otro lado para los efectos del cálculo, se consideran como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas.

En segundo lugar, debe efectuarse un cálculo conforme al inciso segundo del citado artículo 8°, el cual señala que el monto diario de los subsidios correspondientes, entre otros beneficios, a las licencias prenatal, prórroga de prenatal y postnatal, no puede exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o 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 un 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 aludidos tres meses deben estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia médica.

Una vez efectuados los dos cálculos descritos precedentemente, debe pagarse por la licencia prenatal el monto que haya resultado menor. Dicho monto se paga también durante el período del descanso postnatal y del permiso postnatal parental.

El monto diario de los subsidios no puede exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados 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%.

3. SITUACIONES ESPECIALES EN LA BASE DE CÁLCULO

3.1 BASE DE CÁLCULO DEL SUBSIDIO PARA TRABAJADORAS QUE UTILIZAN LICENCIA MÉDICA POR ENFERMEDAD GRAVE DE NIÑO MENOR DE UN AÑO (EGNM)

El artículo 1° de la Ley N°19.299, señala que los subsidios por incapacidad laboral que se otorguen en virtud de los artículos 195, 196 y 199 del Código del Trabajo, se rigen por las normas del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A su vez, el artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala que la base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios debe considerar 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.

Dicha norma agrega, en su inciso segundo, que el monto diario de los subsidios del inciso primero del artículo 195, del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo, se determina en razón del procedimiento especial de cálculo para subsidios maternos, que el mismo inciso regula.

De conformidad con lo anterior, la base de cálculo que debe utilizarse para calcular el monto del subsidio para personas que utilizan licencia médica por enfermedad grave de niño menor de un año, es la establecida en el inciso primero del artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo tanto, para su determinación deben considerarse los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y corresponderá a 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. Lo anterior, ya sea que la licencia por enfermedad grave del niño menor de un año se emita como continuidad del permiso postnatal parental, o bien cuando exista solución de continuidad entre ambos beneficios.

3.2 CÁLCULO DE SUBSIDIO DE TRABAJADORAS AFECTAS AL SEGURO DE CESANTÍA DE LA LEY N°19.728

La Ley N°19.728 establece, en su artículo 10, que las cotizaciones de cargo de la trabajadora sujeta al Seguro de Cesantía deben ser pagadas en la Sociedad Administradora de Fondos de cesantía por la entidad pagadora de subsidios, para cuyo efecto deben deducirla del Subsidio por Incapacidad Laboral.

Por ende, el cálculo del subsidio debe continuar efectuándose sobre la base de las remuneraciones imponibles limitadas a

60 UF, descontando para tal efecto sólo las cotizaciones de cargo de la trabajadora para el financiamiento de los regímenes de pensiones, salud y desahucio e indemnizaciones y los impuestos, cuando corresponda.

El monto así determinado es el que se debe registrar en el Informe financiero que mensualmente se remite a esta Superintendencia y el que junto con las cotizaciones indicadas en el párrafo precedente, reintegrará a las entidades pagadoras de subsidios maternos el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

Una vez determinado el subsidio, se procede a descontar de éste la cotización para el seguro de cesantía de cargo de la trabajadora, la que se debe enterar en la Administradora de Fondos de Cesantía.

No corresponde, por lo tanto, que se incluya dentro de las cotizaciones que se registran en el informe financiero y que son las que debe reintegrar el referido Fondo Único, las cotizaciones para el seguro de cesantía, por cuanto éstas, como se señaló, están incluidas en el monto que el Fondo reintegra por concepto de subsidios.

Finalmente, cabe señalar que en el evento que durante el periodo de incapacidad laboral la trabajadora no devengue subsidios, no procederá que la entidad pagadora de subsidios entere la cotización para el seguro de cesantía, por cuanto no existe subsidio del cual efectuar el descuento.

Por su parte, cuando por aplicación de la carencia establecida en el artículo 14 del D.F.L N°44, devengue subsidios sólo por parte del periodo de incapacidad, corresponde descontar del subsidio a que tenga derecho el trabajador, la cotización respecto de la totalidad del periodo de Incapacidad.

TÍTULO III. REQUISITOS DE ACCESO Y CÁLCULO DE SUBSIDIOS MATERNALES PARA LA TRABAJADORA INDEPENDIENTE

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La Ley N°21.133 estableció la obligación de cotizar respecto de aquellas trabajadoras independientes que perciban rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta por un monto igual o superior a cinco ingresos mínimos mensuales en el respectivo año calendario.

De este modo, dichas trabajadoras ya no deben enterar sus cotizaciones mensualmente, sino que éstas se pagarán con ocasión de la respectiva operación renta, obteniendo la trabajadora una cobertura futura para cada una de las contingencias relacionadas con los regímenes de seguridad social, la que se extenderá entre el 1° de julio del año en que se realizó la declaración anual de impuesto a la renta y el 30 de junio del año siguiente.

Enseguida, la base imponible sobre la cual deben determinarse las respectivas cotizaciones previsionales corresponde al 80% del conjunto de las rentas brutas de la trabajadora independiente, conforme al artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y corresponden a sus ingresos percibidos durante el año calendario anterior al de la declaración anual de renta.

En virtud del artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133, se permite a las trabajadoras independientes que ejerzan dicha actividad, optar por una modalidad gradual en el enterito de sus cotizaciones previsionales entre los años 2019 y 2027, en relación a las cotizaciones para salud común y para pensiones, sobre un porcentaje inferior de la renta imponible, comenzando en 5% para el año tributario 2019.

Dicho porcentaje, según establece la misma norma, irá aumentando gradualmente hasta terminar en el 100% de la renta imponible el año 2028.

A la normativa anterior, cabe agregar la regulación complementaria que estableció el D.S. N°22, de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó un nuevo reglamento del D.L. N°3.500, de 1980, por el que se incorporó un artículo 14 transitorio que dispuso que las trabajadoras independientes que perciban rentas del inciso primero del artículo 90 de la Ley N°21.133 y que opten por la alternativa de pago gradual que establece el artículo segundo transitorio, para los efectos del cálculo de los subsidios por incapacidad laboral el monto se determina con la renta imponible anual multiplicada por 5%, 17%, 27%, 37%, 47%, 57%, 70%, 80%, 90% y 100%, en la declaración anual de la renta del año tributario 2019 y siguientes, respectivamente.

1.1 CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORAS INDEPENDIENTES Y SU OBLIGACIÓN DE EFECTUAR COTIZACIONES PARA TENER DERECHO A SUBSIDIO

Para efectos previsionales, las trabajadoras independientes pueden encontrarse en dos calidades: como trabajadoras independientes obligadas a cotizar de acuerdo al artículo 89 del D.L. N°3.500, de 1980, que perciben ingresos por actividades gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y las socias de sociedades profesionales que tributan conforme a ese mismo articulado cuando anualmente emiten boletas de honorarios y, como trabajadoras independientes que cotizan voluntariamente, que acreditan la realización de una actividad en tal calidad.

Para verificar el pago de las cotizaciones y los datos de la renta imponible de la trabajadora independiente obligada a cotizar del artículo 42 N°2, debe exigirse el comprobante de pago de cotizaciones dispuesto por el Servicio de Impuestos Internos en su página web, prohibiéndose, por lo tanto, el requerimiento de otro tipo de documentos, como las boletas de honorarios, copia del contrato de prestación de servicios o la acreditación de los ingresos de esa actividad independiente, salvo en los casos en que las trabajadoras paguen cotizaciones previsionales complementarias, en que es posible solicitarle otra documentación que acredite su labores como trabajadora independiente obligada a cotizar.

Sólo a la trabajadora independiente voluntaria, esto es, la que tiene derecho a licencia médica por ejercer una actividad que le genera ingresos que es distinta del artículo 42 N°2 de la Ley sobre impuesto a la Renta, debe exigírsele que presente antecedentes, tales como, iniciación de actividades, patentes y otros que acrediten fehacientemente la actividad que le genera ingresos y el monto de éstos.

1.2 TRABAJADORAS INDEPENDIENTES OBLIGADAS A COTIZAR

La persona natural que emita boletas de honorarios por actividades gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y los socios de sociedades profesionales que tributen conforme a este último artículo, sea que esa actividad la ejecuten para el sector público o privado, están obligados a cotizar por el 80% del conjunto de sus rentas brutas, obtenidas en el año calendario anterior a su declaración de impuesto a la renta.

Sin perjuicio de la regla general antes indicada, las referidas trabajadoras pueden, entre los años 2019 y hasta el año 2027, manifestar en cada declaración anual de impuestos a la renta su voluntad de cotizar por un porcentaje menor al 100% de su renta imponible anual, conforme a lo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133 y en el artículo 14 transitorio del D.S. N°22, de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1.3 EXCEPCIONES A LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR

No registrará la obligación de cotizar, a través del proceso de la declaración anual de impuesto a la renta, en los siguientes casos:

- a) Si el 80% de las rentas brutas gravadas, conforme al referido artículo 42 N°2, obtenidas en el año calendario anterior a su declaración de impuesto, son inferiores a cuatro ingresos mínimos mensuales.
- b) Si se trata de hombres que hayan tenido 55 años o más, y mujeres de 50 años o más, al 1° de enero de 2018.
- c) Las trabajadoras que emiten boletas de honorarios afiliadas a alguna de las instituciones de previsión de los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social (IPS), la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) o la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA).
- d) Las trabajadoras que en otra calidad ya cotizan por el tope imponible.

En cualquier caso, las trabajadoras independientes que se encuentren en la situación de las letras señaladas precedentemente, que perciban honorarios sin estar obligados a cotizar, pueden hacerlo como trabajador independiente voluntario, lo que implica que, para efectos de acceder al subsidio por incapacidad laboral, se les apliquen tanto los requisitos de acceso de las trabajadoras independientes que cotizan voluntariamente, así como sus normas de cálculo reguladas específicas.

En relación con la obligación de cotizar, cabe señalar que, si una trabajadora percibió en un año calendario, simultáneamente, rentas del inciso primero artículo 90 del D.L N°3.500, de 1980, y otras rentas del trabajo por las que puede cotizar como trabajadora independiente y/o remuneraciones, corresponde que todas ellas se sumen para efectos de aplicar el límite máximo imponible anual. En estos casos las remuneraciones prevalecerán sobre las rentas hasta la concurrencia del límite máximo imponible anual, por tanto, se cotizará primero sobre éstas, sin perjuicio de hacerlo sobre las rentas en la diferencia que falte para completar dicho límite máximo imponible anual.

1.4 TRABAJADORAS INDEPENDIENTES QUE COTIZAN VOLUNTARIAMENTE

Teniendo presente que el subsidio por incapacidad laboral tiene como finalidad reemplazar las remuneraciones o rentas mientras la persona se encuentra impedida de trabajar por una incapacidad temporal de origen común o por hacer uso de derechos de protección a la maternidad, las trabajadoras independientes que no se encuentran obligadas a cotizar, deben acreditar la realización de una actividad laboral independiente que les genere ingresos.

La acreditación de la actividad que les genera ingresos, para efectos de acceder al subsidio por incapacidad laboral o maternal, deben hacerla por medios fidedignos, según la naturaleza de la actividad, por ejemplo, declaraciones mensuales del impuesto al valor agregado (IVA), patentes municipales, acreditar conocimientos de algún arte u oficio, declaraciones juradas de al menos dos testigos contestes en el hecho de que la trabajadora ejerce una actividad independiente sin obligaciones tributarias, forma y circunstancias de esa labor u otros medios de similar naturaleza que den fe de la verosimilitud sobre el ejercicio real de una actividad independiente.

En la situación de las trabajadoras independientes que ejercen una actividad del artículo 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, que no están obligadas a cotizar en dicha calidad por encontrarse en alguna de las circunstancias ya indicadas y deseen hacerlo, deben acompañar las boletas de honorarios que hayan emitido y su correspondiente pago de impuesto.

2. REQUISITOS COMUNES DE ACCESO QUE DEBE CUMPLIR LA TRABAJADORA

INDEPENDIENTE OBLIGADA A COTIZAR Y LA QUE COTIZA VOLUNTARIAMENTE

De acuerdo al inciso segundo del artículo 149° del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, para tener derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquier trabajador independiente que haga uso de licencia médica por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrá derecho a percibir un subsidio, cuyo otorgamiento se regirá por las normas del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo no regulado en el citado D.F.L. N°1, de 2006. Para el goce del referido subsidio, la trabajadora independiente deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Contar con una licencia médica autorizada;
- b) Tener doce meses de afiliación a salud anteriores al mes en el que se inicia la licencia;
- c) Haber enterado al menos seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de doce meses de afiliación a pensiones y salud, anteriores al mes en que se inició la licencia, y
- d) Estar al día en el pago de las cotizaciones. Para estos efectos se considerará al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquél en que se produzca la incapacidad.

Los requisitos señalados son la regla general que siempre deben cumplir los trabajadores independientes que cotizan voluntariamente.

Ahora bien, a las trabajadoras independientes obligadas a cotizar por percibir rentas del artículo 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, estos requisitos se entenderán cumplidos conforme a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.133, al artículo 149 del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud. Si no estuvieren protegidos por esta norma, por no haber pagado cotizaciones en el Proceso de Renta que corresponda, deben cumplir los requisitos señalados en el citado artículo 149.

3. COBERTURA DEL SUBSIDIO EN EL CASO DE TRABAJADORAS INDEPENDIENTES

Respecto de las trabajadoras independientes obligadas a cotizar, que hubiesen pagado sus cotizaciones a través del proceso de operación renta, porque ejercen una actividad mediante la cual obtienen rentas gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y los socios de sociedades profesionales que tributen conforme al mismo artículo, se entenderán cumplidos los requisitos señalados en los numerales 2, 3 y 4 del inciso segundo del artículo 149 del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, conforme a lo establecido en el inciso tercero de dicho artículo, a partir del día 1° de julio del año en que se pagaron las cotizaciones y hasta el día 30 de junio del año siguiente a dicho pago, que corresponde a su período de cobertura, conforme a la modificación introducida por la Ley N°21.133.

Tratándose de las trabajadoras independientes que coticen voluntariamente, para tener derecho al goce del subsidio por incapacidad laboral de origen común y maternal, deben cumplir con cada uno de los requisitos establecidos en el inciso segundo del artículo 149° del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud.

4. CÁLCULO PARA DETERMINAR EL SUBSIDIO DE ORIGEN MATERNAL Y EL DERIVADO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

4.1 TRABAJADORAS INDEPENDIENTES OBLIGADAS A COTIZAR

Para el cálculo de los subsidios generados por licencias médicas maternas, subsidios especiales que establece el artículo 152 del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud y permiso postnatal parental de las trabajadoras independientes que cotizan obligatoriamente, por licencias médicas otorgadas a partir del 1° de julio del año en que se pagan las cotizaciones y hasta el 30 de junio del año siguiente, las entidades pagadoras del subsidio deben considerar como base de cálculo la renta imponible anual a que se refiere el inciso primero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, obtenida en el año calendario anterior al inicio de la cobertura, dividida por 12.

En el evento que la trabajadora independiente de que se trata hubiere percibido subsidios durante el año calendario anterior a la declaración de impuestos respectiva, la institución administradora del régimen de salud deberá sumar a la renta imponible anual informada por el Servicio de Impuestos Internos, el monto de los respectivos subsidios percibidos por la referida trabajadora en su calidad de independiente, por las rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en el mencionado año, cuyo resultado se dividirá por doce, para efectos de establecer la base de cálculo para determinar las prestaciones que le correspondan.

Tratándose de trabajadoras independientes afiliadas a Isapre o FONASA obligadas a cotizar y que optaron por pagar las cotizaciones en la Operación Renta bajo la modalidad de cobertura total, el subsidio se debe determinar de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 90 del D.L. N°3.500 de 1980, que señala que la base de cálculo del subsidio considerará la renta imponible anual a que se refiere el inciso primero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980. Dicha renta corresponde al 80% del conjunto de rentas brutas gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, obtenida en el año calendario anterior a la declaración de dicho Impuesto a la Renta.

En el caso que una trabajadora independiente que esté cubierta por el pago anual de sus cotizaciones en la operación renta, perciba además remuneraciones, o se encuentre cotizando como independiente voluntaria, tendrá derecho a recibir subsidios en las calidades de independiente obligada, voluntaria y como dependiente, siempre que acredite tales calidades y cumpla con los requisitos establecidos para cada caso. Con todo, para el cálculo de los subsidios de origen común o maternal, la suma de las rentas y remuneraciones que se consideren estará sujeta al tope imponible. Para estos efectos, la trabajadora deberá presentar un formulario de licencia médica por cada una de sus calidades a la entidad previsional de salud respectiva.

Por su parte, para las trabajadoras independientes obligadas a cotizar que optaron por cobertura total rige lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 17 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en cuanto gozarán de un monto diario mínimo de subsidio por incapacidad laboral o maternal, cuando el cálculo respectivo resulte menor.

No obstante, si la trabajadora independiente obligada a cotizar, afiliada a FONASA, optó por cotizar por menos de la renta imponible anual, el subsidio se calculará con la renta anual por la que efectivamente pagó cotizaciones, dividida por 12, conforme lo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133 y en el artículo 14 transitorio del D.S. N°22, de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y si el resultado es menor al subsidio diario mínimo, no tiene derecho a dicho valor, sino que al del cálculo. En todo caso, el derecho al subsidio mínimo solamente existe si la suma de los subsidios que perciba el trabajador, por distintas calidades, es inferior a dicho monto.

El inciso cuarto del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, establece que la trabajadora independiente obligada a cotizar puede complementar sus cotizaciones si sus ingresos mensuales, durante el año en que se encontrare cubierto, fueren superiores a sus ingresos mensuales del año inmediatamente anterior que sirvieron de base para el pago de sus cotizaciones previsionales. En este caso sólo puede cotizar por la diferencia que corresponda hasta completar el monto que no supere el tope máximo imponible establecido en el artículo 16 del mismo D.L. N°3.500, una vez sumados los ingresos del mes respectivo del año anterior y los ingresos del mes por el que está cotizando.

A) COTIZACIONES COMPLEMENTARIAS APLICABLES EN EL CASO DE LA TRABAJADORA INDEPENDIENTE OBLIGADA A COTIZAR.

El inciso cuarto del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, establece que la trabajadora independiente obligada a cotizar a que se refiere el artículo 89 del mismo cuerpo legal, puede cotizar en forma mensual si sus ingresos mensuales, durante el año en que se encontrare cubierto, fueren superiores a sus ingresos mensuales del año inmediatamente anterior que sirvieron de base para el pago de sus cotizaciones previsionales. En este caso sólo puede cotizar por la diferencia que corresponda hasta completar el monto que no supere el tope máximo imponible establecido en el artículo 16 del mismo D.L. N°3.500, una vez sumados los ingresos del mes respectivo del año anterior y los ingresos del mes por el que está cotizando.

Las trabajadoras independientes obligadas a cotizar, durante su primer año de cobertura, pueden incorporar cotizaciones complementarias desde el inicio de la cobertura (mes de julio del año que corresponda) hasta el mes anterior al de inicio de la licencia médica. Sin embargo, cuando se encuentren en su segundo año de cobertura pueden incorporar cotizaciones complementarias correspondientes a los doce meses anteriores al inicio de la licencia médica.

Para efectos de adicionar la cotización complementaria, se deberá acreditar que la trabajadora independiente obligada a cotizar percibió en esos meses mayores ingresos respecto del promedio mensual del año base de la operación renta.

Para acreditar los mayores ingresos, se debe comparar la base imponible mensual para las cotizaciones de AFP y Salud, registradas en el Comprobante de Pago de Cotizaciones de la Operación Renta respectiva, con los ingresos mensuales percibidos por el trabajador durante el periodo de cobertura y el mes anterior al inicio de la licencia, o durante los doce meses anteriores al inicio de la licencia, según corresponda, según se trate de primer o segundo año de cobertura, registrados en su Certificado Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas emitido por el Servicio de Impuestos Internos.

La validación se realizará comparando los ingresos mensuales registrados en el Certificado Anual de Boletas de Honorarios Electrónicas, emitido por el Servicio de Impuestos Internos, con la base imponible mensual por la cual se realizaron efectivamente las cotizaciones, a cobertura total o parcial, según sea el caso.

Las cotizaciones complementarias se deben realizar sobre la diferencia entre los ingresos percibidos por la trabajadora durante el periodo de cobertura y el mes anterior al inicio de la licencia, o durante los doce meses anteriores al inicio de la licencia, según corresponda, según se trate de primer o segundo año de cobertura y las cotizaciones ya efectuadas en la operación renta y siempre que no excedan del tope imponible legal. Se pueden considerar las cotizaciones complementarias efectuadas durante el periodo de cobertura hasta el mes anterior al de inicio de la licencia médica.

Solamente una vez que se haya verificado lo anteriormente señalado, se pueden considerar las cotizaciones efectuadas en forma complementaria.

Cabe señalar que, para efectos de cálculo de los subsidios de origen maternal, esto es, descanso prenatal, prolongación del embarazo, enfermedad del embarazo, descanso postnatal, del permiso postnatal parental o los

subsidios especiales derivados del cuidado del menor, respecto de las trabajadoras independientes obligadas a cotizar, las entidades pagadoras deben realizar un procedimiento de cálculo de subsidio por cada evento que afecte a esa trabajadora o trabajador. No obstante, si durante el transcurso de la licencia médica se inicia un nuevo periodo de cobertura, con una base imponible anual mayor, se deberá reliquidar el monto del subsidio a partir del día 1° de julio del año en curso hasta la finalización del respectivo reposo.

Lo anterior, teniendo presente que hasta el año 2027 la voluntad de cotizar de estas trabajadoras puede variar, debido a la facultad que le asiste en orden a optar por una cobertura parcial en los términos previstos por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133.

Además, la entidad pagadora no puede condicionar el pago del respectivo subsidio al ejercicio de todos los derechos de protección a la maternidad por parte de una trabajadora independiente (esto es, descanso prenatal, descanso postnatal y permiso postnatal parental).

De este modo, en aquellos casos en que la trabajadora independiente no hubiere hecho uso de una licencia médica prenatal, la entidad pagadora deberá calcular el respectivo subsidio considerando como primera licencia maternal la licencia derivada de su descanso postnatal.

B) SITUACIONES TRANSITORIAS DE LA TRABAJADORA INDEPENDIENTE OBLIGADA A COTIZAR POR EL PERÍODO 2019 A 2027

Mientras opere el régimen de gradualidad que dispone el inciso segundo del artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133, entre los años 2019 y 2027, se deberá considerar lo siguiente:

La trabajadora independiente obligada a cotizar por sus rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre impuesto a la Renta, puede manifestar cada año en la operación renta, su voluntad de cotizar para salud y pensión, ya sea por el total de su renta imponible anual o en su defecto por una renta imponible anual disminuida de acuerdo a lo previsto en el inciso segundo, del artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133.

En razón de lo anterior, cuando se trate de licencias médicas extendidas sin solución de continuidad y por el mismo cuadro clínico iniciadas dentro de un determinado año de cobertura cuyo monto del subsidio por incapacidad laboral pudiere resultar disminuido con motivo del cambio de la base de cálculo de la cobertura anual del año siguiente, la entidad pagadora del subsidio deberá mantener la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral, correspondiente al año anterior.

C) DESCUENTOS DE COTIZACIONES PARA SALUD Y PENSIÓN DE LAS TRABAJADORAS INDEPENDIENTES OBLIGADAS A COTIZAR

Si durante el periodo anual de cobertura, la trabajadora independiente obligada a cotizar goza de subsidio por incapacidad laboral (SIL) de origen común o maternal, subsidio derivado del permiso postnatal parental o del permiso SANNA, las entidades pagadoras de dichos beneficios deben retener y enterar las cotizaciones de salud y pensión en las respectivas instituciones previsionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. N°3.500, de 1980.

En esta situación se produce un doble pago de cotizaciones de salud y pensiones y la no generación de rentas para el pago de cotizaciones con cargo a las cantidades retenidas en la declaración anual de impuesto a la renta durante los periodos de licencia médica de ese trabajador, lo que eventualmente puede traducirse en que perciba una renta imponible anual inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales, monto que no le otorga cobertura como independiente obligada.

En virtud de lo expuesto anteriormente, con el objeto de garantizar la cobertura futura de la trabajadora independiente obligada a cotizar, las instituciones pagadoras del subsidio por incapacidad laboral de origen común o maternal, del subsidio derivado del permiso postnatal parental o del permiso SANNA, ya sea FONASA, ISAPRE, mutualidades de empleadores o ISL, según corresponda, durante el periodo de subsidio, deben cumplir con lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. N°3.500, en los plazos previstos en el artículo 19 del mismo cuerpo legal, reteniendo y enterando las cotizaciones para pensiones y salud en las instituciones que correspondan.

Por su parte, las instituciones receptoras de esas cotizaciones deben identificarlas a fin de imputarlas al período anual de cobertura siguiente que se inicia el 1° de julio de cada año.

Si al mes de julio del año siguiente a la declaración de impuestos, la trabajadora independiente obligada a cotizar, se encuentra afiliada a una entidad de salud distinta, la entidad que recibió el pago de cotizaciones debe transferirlas a la nueva entidad de afiliación, a más tardar el último día del mes de julio de cada año, sin necesidad que la nueva entidad previsional de salud o el trabajador, soliciten dicho traspaso.

Por lo anterior, para el otorgamiento de la cobertura se entenderá que la trabajadora independiente se encuentra al día en el pago de sus cotizaciones ante la nueva entidad de afiliación, aún cuando dichas cotizaciones no hayan sido traspasadas por la entidad previsional de salud anterior, bastando que la trabajadora independiente exhiba el certificado de pago de cotizaciones o de los montos de subsidio de los periodos correspondientes. Lo anterior, sin perjuicio de que, en su caso, cuando hubiere generado rentas como trabajador independiente obligado a cotizar, presente también su declaración anual de impuesto a la renta.

Finalmente, si esa trabajadora independiente obligada no cotizó por rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta durante el proceso de declaración de renta correspondiente, tendrá cobertura a partir del 1° de julio, siempre que por los subsidios de incapacidad laboral del período anual de cobertura anterior hubiere cotizado sobre un monto mínimo total equivalente a 4 ingresos mínimos mensuales.

4.2 TRABAJADORAS INDEPENDIENTES QUE COTIZAN VOLUNTARIAMENTE

En el caso de las trabajadoras independientes que cotizan voluntariamente, el monto del subsidio de origen maternal y el derivado del permiso postnatal parental y de los subsidios especiales que establece el artículo 152 del D.F.L N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, se calculará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio o de ambos, por los que hubieren cotizado para pensiones y salud, en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inicia el reposo y se debe realizar un segundo cálculo con el límite que se establece en dicha disposición legal, conforme se detalla en el numeral 4.5 de este Título.

Si dentro de dicho período sólo se registran rentas y/o subsidios por uno o dos meses, para determinar el límite del subsidio diario se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Para los efectos del cálculo de los subsidios a que se refieren las disposiciones del Código del Trabajo citadas en el inciso segundo del artículo 152, esto es, licencias médicas de origen maternal, se consideran como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada sin interrupción entre ellas.

Las trabajadoras y trabajadores independientes que cotizan voluntariamente, tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual pueden ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, caso en el cual, recibirán la mitad de aquel además de las rentas o remuneraciones a que tuvieren derecho, dando aviso previo a la entidad pagadora del subsidio.

Para efectos de determinar la compatibilidad de los subsidios a que tiene derecho la trabajadora o trabajador, se debe aplicar lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Respecto de las trabajadoras y trabajadores independientes que coticen voluntariamente, regirá lo dispuesto en el inciso primero del artículo 17 del referido D.F.L. N°44, en cuanto gozarán de un monto de subsidio diario mínimo.

4.3 SITUACIÓN DE TRABAJADORAS QUE COTIZAN POR DIVERSAS CALIDADES JURÍDICAS

Toda trabajadora que genere ingresos y cotice anualmente ya sea como trabajadora independiente obligada, porque percibe rentas gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y además percibe remuneraciones como dependiente o bien, cotiza mensualmente en calidad de trabajadora independiente voluntaria y acredite tal calidad, tendrá derecho a percibir subsidio por incapacidad laboral de origen común y maternal por cada una de sus calidades, debiendo obtener un formulario de licencia médica por cada uno de los empleadores respecto de los cuales debe justificar ausencia laboral y reemplazar las respectivas remuneraciones. Asimismo, si además es trabajadora independiente, deberá obtener otro formulario de licencia médica por esa calidad. Si una trabajadora independiente tiene la calidad de obligada y voluntaria, bastará una licencia médica para dichas calidades de independiente.

Cuando una trabajadora independiente obligada a cotizar realiza una actividad bajo la modalidad de honorarios para el sector público o privado y durante el período de cobertura anual cambia su calidad jurídica pasando a ser trabajadora dependiente, tendrá derecho a presentar licencia médica en esa calidad jurídica ante la entidad empleadora. Asimismo, tendrá derecho a que se le extienda una licencia médica y a recibir el subsidio por incapacidad laboral que corresponda como trabajadora independiente por actividades del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, por las cotizaciones que pagó en dicha calidad en la operación renta respectiva, las que le dieron derecho a obtener las prestaciones durante el período de cobertura anual correspondiente. Cabe destacar, que esta última licencia médica deberá tramitarla directamente ante la entidad pagadora del subsidio.

En virtud de lo anterior, la entidad pagadora del subsidio deberá calcular los subsidios por incapacidad laboral, considerando la suma de las remuneraciones, subsidios por incapacidad laboral y rentas hasta el tope imponible, verificando el pago de las cotizaciones efectuadas por el empleador, la Tesorería General de la República y/o por la propia trabajadora independiente que cotiza voluntariamente, según corresponda.

4.4 SUBSIDIO DIARIO MÍNIMO DE LAS TRABAJADORAS QUE TIENEN MÁS DE UN EMPLEADOR O QUE REVISTEN A LA VEZ LAS CALIDADES DE TRABAJADORA DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE QUE COTIZA VOLUNTARIAMENTE

El artículo 17 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que tratándose de trabajadoras que tienen más de un empleador o que revisten a la vez, las calidades de trabajadora dependiente e independiente, tienen 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.

Cuando exista más de una institución pagadora de subsidios y la suma de los mismos no alcance al mínimo señalado en el referido artículo 17 la diferencia que faltare para completar dicho valor deberá ser asumida por aquélla que haya determinado el más alto subsidio diario de cálculo.

Con el objeto de establecer la procedencia del subsidio mínimo, deberá verificarse si la trabajadora tiene otras remuneraciones o rentas imposables. Ello no presenta problemas en el caso de las afiliadas a ISAPRE, ya que dichas entidades poseen la información de todas las remuneraciones y rentas de la trabajadora afiliada. No obstante, cuando se trate de trabajadoras no afiliadas a ISAPRE, será necesario que la entidad pagadora del subsidio efectúe la correspondiente verificación en el caso de las trabajadoras cuyas remuneraciones o rentas imposables sean iguales o inferiores al Ingreso Mínimo.

Para tal efecto, en el caso de las trabajadoras afiliadas al Nuevo Sistema de Pensiones, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y los Servicios de Salud pueden requerirles un certificado de cotizaciones de la A.F.P. de su afiliación, que incluya los meses que se consideran para la determinación de la base de cálculo del subsidio respectivo. En cambio, tratándose de trabajadoras afiliadas a alguna de las instituciones de previsión de los regímenes administradas por el Instituto de Previsión Social, se deberá exigir una declaración jurada respecto a si tiene otros empleadores o si revisten a la vez la calidad de trabajadora dependiente e independiente, y las correspondientes remuneraciones o rentas.

4.5 LÍMITE DEL MONTO DE SUBSIDIOS MATERNALES

En virtud de lo establecido en el artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el artículo 21 de la Ley N°18.469, los subsidios que se otorguen conforme al inciso primero del artículo 195 (reposo pre y post natal), inciso segundo del artículo 196 (reposo pre natal prorrogado), ambos del Código del Trabajo, y al artículo 2° de la Ley N°18.867 (permiso de la trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses y que haya iniciado un juicio de adopción plena), no pueden exceder de los límites que se indican a continuación.

El monto diario de los subsidios no puede exceder del equivalente a las rentas imposables deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales se hubiera cotizado en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior 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 ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Los tres meses a considerar en el cálculo del límite deben estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo o al octavo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia, según se trate de trabajadoras dependientes o independientes, respectivamente, sin importar que aquéllos sean o no sucesivos, debiendo en todo caso ser los más próximos. Si dentro de los correspondientes seis meses sólo se registran uno o dos meses con remuneraciones, rentas y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Asimismo, se deben considerar los meses en que existan remuneraciones, rentas y/o subsidios, aun cuando éstos no se hayan devengado por mes completo.

En aquellos casos, en que no se registren remuneraciones ni subsidios dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo o al octavo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia, según el caso, y en todos aquellos en que el valor determinado sea inferior al subsidio diario mínimo a que se refiere el artículo 17 del D.F.L. N°44, corresponderá pagar dicho subsidio mínimo.

Por su parte, el artículo 17 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios maternales no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Atendido lo anterior, el monto diario mínimo que se debe considerar para el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de origen maternal, por permiso postnatal parental y por enfermedad grave del niño menor de un año, será aquél establecido anualmente mediante Decreto del Ministerio de Hacienda. Dicho monto será también aplicable a los subsidios maternales de las mujeres con contrato de trabajo a plazo fijo o por obra, servicio o faena determinada que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, al tenor de lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N°20.545.

TÍTULO IV. PERMISO POSTNATAL PARENTAL

1. DEFINICIÓN

El artículo 197 bis del Código del Trabajo establece el permiso postnatal parental que, consiste en el 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 doce semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de dieciocho 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 pueden 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, deben 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.

2. DESCRIPCIÓN DEL BENEFICIO

A) BENEFICIARIAS DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Son beneficiarias de este permiso todas las trabajadoras dependientes del sector privado y público, e independientes, afectas al sistema previsional, incluidos las trabajadoras imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

B) MONTO DEL SUBSIDIO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental es 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 es el mismo que percibió la madre durante el periodo de descanso postnatal y se reducirá a la mitad si opta por trabajar media jornada.

C) PERMISO POSTNATAL PARENTAL COMPLETO

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

D) 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 dieciocho 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 tiene 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 debe ejercerse antes del inicio del permiso postnatal parental y tiene efecto por todo el periodo. En caso de optar la trabajadora por la modalidad de permiso parcial, ésta tiene 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 doce semanas en cada uno de ellos;
- Reincorporarse a trabajar a media jornada en ambos trabajos por dieciocho semanas, o
- Hacer uso del permiso completo en un trabajo (por doce semanas) y parcial por media jornada, durante dieciocho semanas, en el otro.

3. COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO

A) LICENCIA POR DESCANSO MATERNAL O POR ENFERMEDAD GRAVE DEL NIÑO MENOR DE UN AÑO POR REPOSO PARCIAL Y COMPATIBILIDAD CON EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL EN JORNADA PARCIAL.

En caso de que la trabajadora o trabajador haya solicitado su permiso postnatal parental por jornada parcial de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, puede hacer uso de licencia médica por descanso maternal o por enfermedad grave del niño menor de un año, en modalidad de reposo parcial. De este modo, la madre o padre que tenga a su cuidado a un menor por media jornada, en virtud del permiso parental por jornada parcial, puede, por la otra media jornada, hacer uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año.

B) 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 puede otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental completo.

C) 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.

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, 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 puede 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 puede 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 puede 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 ochenta y cuatro. 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, se deberá sujetar 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.

4. TRASPASO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

A partir de la séptima semana del permiso postnatal parental, la madre puede traspasar al padre una o más semanas de dicho permiso. Para ello deben 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 12.2. de este Título IV.
- Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

Sólo se pueden 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 puede traspasar semanas del permiso postnatal parental parcial al padre mientras 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, puede 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, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o en el artículo 149 del D.F.L. N°1, de 2006, 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 puede 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 puede 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%.

Para el cálculo de los subsidios generados por licencias médicas maternas, subsidios especiales que establece el artículo 152 del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud y permiso postnatal parental de los trabajadores independientes, se aplicarán la totalidad de las normas consignadas en el numeral 4.1 del Título III precedente. También se aplicarán dichas normas en caso de producirse cotizaciones complementarias.

Por otra parte, para efectos de cálculo de los subsidios de origen maternal, esto es, descanso prenatal, prolongación del embarazo, enfermedad del embarazo, descanso postnatal, del permiso postnatal parental o los subsidios especiales derivados del cuidado del menor, respecto de las trabajadoras independientes obligadas a cotizar, las entidades pagadoras deben realizar un procedimiento de cálculo de subsidio por cada evento que afecte a esa trabajadora o trabajador. No obstante, si durante el transcurso de la licencia médica se inicia un nuevo período de cobertura, con una base imponible anual mayor, se deberá reliquidar el monto del subsidio a partir del día 1° de julio del año en curso hasta la finalización del respectivo reposo.

Lo anterior, teniendo presente que hasta el año 2027 la voluntad de cotizar de esa trabajadora puede variar, debido a la facultad que le asiste en orden a optar por una cobertura parcial en los términos previstos por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.133. La base de cálculo del subsidio será la misma señalada en el numeral 4.1 del Título III.

Además, la entidad pagadora no puede condicionar el pago del respectivo subsidio al ejercicio de todos los derechos de protección a la maternidad por parte de una trabajadora independiente (esto es, descanso prenatal, descanso postnatal y permiso postnatal parental). De este modo, en aquellos casos en que la trabajadora independiente no hubiere hecho uso de una licencia médica prenatal, la entidad pagadora deberá calcular el respectivo subsidio considerando como primera licencia maternal la licencia derivada de su descanso postnatal.

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 tres días de recibida la comunicación de éste. El padre puede reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo correspondiente a su lugar

de desempeño, dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de recepción de la notificación efectuada por su empleador. Las notificaciones antes señaladas, deben 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.

5. 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 aquélla 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 deben pagar mensualmente los subsidios por permiso postnatal parental que correspondan.

6. SANCIONES Y COBRO INDEBIDO

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.

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

7. SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO Y MUNICIPAL

A contar de la vigencia de la Ley N°20.891, tienen 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 2005, del Ministerio de Hacienda.
- Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.
- Ley N°19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- D.F.L. N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación.

El Decreto N°1.433, de 2011, 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:

A) DERECHO A REEMBOLSO

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.

B) EJERCICIO DE LA MODALIDAD DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO POR MEDIA JORNADA

Para solicitar la reincorporación parcial, las funcionarias deben observar el siguiente procedimiento:

- a) 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.
- b) El aviso antes señalado debe efectuarse con al menos treinta días corridos de anticipación respecto del término del

descanso postnatal.

- c) Si la funcionaria no efectúa el aviso dentro del citado plazo, deberá ejercer su permiso postnatal parental de doce semanas, a continuación del periodo de descanso postnatal.
- d) 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, sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la funcionaria cumplía antes de su permiso postnatal.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora puede enviar el oficio por correo electrónico a la dirección previamente indicada por la funcionaria.
- h) En contra de la negativa del servicio o institución empleadora, la funcionaria puede reclamar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley N°19.880 o conforme a los regímenes estatutarios correspondientes, en caso que dicha ley no sea aplicable directa o supletoriamente.

C) FORMA DE PAGO DEL SUBSIDIO DERIVADO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

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

8. SITUACIÓN DE LAS FUNCIONARIAS AFECTAS A LOS RÉGIMENES DE LAS F.F.A.A. Y DE ORDEN Y SEGURIDAD

Conforme a lo dispuesto por el artículo 194 del Código del Trabajo, los permisos de protección a la maternidad, entre los que se encuentra el permiso postnatal parental, son aplicables a los servicios de la administración pública, entre los que se encuentra el personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.

Tratándose del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se hace una remisión al subsidio por incapacidad laboral a que se tiene derecho durante los periodos de descanso pre y postnatal (remisión que debe entenderse como derecho a pago de subsidio al trabajador o como derecho al pago de un reembolso del subsidio a la entidad empleadora).

Sin embargo, los trabajadores afectos a los regímenes previsionales de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública no están afectos a las normas sobre subsidio por incapacidad laboral contenidas en el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo Previsión Social y sus respectivos Organismos empleadores tampoco tienen derecho a un reembolso de subsidio en los términos del artículo 12 de la Ley N°18.196, tratándose de personal afecto a los regímenes previsionales señalados.

Corresponde, por tanto, que el beneficio económico derivado del permiso postnatal parental que perciban los trabajadores afectos a los regímenes previsionales de Las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, se rija por su respectiva normativa orgánica.

9. 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 pueden 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 pudiere obtener. En este caso deberá dar aviso con diez 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 las trabajadoras 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 doce semanas.

La trabajadora independiente puede 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 que cotizan voluntariamente, 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 D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En el Anexo N°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 tuición o cuidado personal", se presenta un modelo para efectuar la solicitud de permiso y subsidio postnatal parental de la trabajadora o el trabajador independiente que tenga a su cuidado un menor de edad, por tuición o cuidado personal.

10. SITUACIÓN DE LA TRABAJADORA A LA QUE SE LE HA OTORGADO JUDICIALMENTE LA TUICIÓN O EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA

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

En aquellos casos en que el trabajador haya hecho uso del permiso de doce 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 doce semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, deben 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 ó 24 de la ley N°19.620.

Dicho permiso deberá ser solicitado, a lo menos, diez 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. El formato de la solicitud se encuentra disponible en el Anexo N°2: "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".

El empleador debe remitir los antecedentes antes señalados, dentro del plazo de tres 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 los numerales 4 y 12.3, ambos de este Título IV.

Tratándose de trabajadores independientes, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la respectiva resolución judicial, deben 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 del Anexo N°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 tuición o cuidado personal" 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 deben 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 2006, del Ministerio de Salud, según se trate de trabajadoras o trabajadores dependientes o independientes.

Tratándose de trabajadoras o trabajadores que no tuvieron derecho al permiso y subsidio de doce 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 seis 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 2006, del Ministerio de Salud, según sean trabajadoras o 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.

11. SITUACIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS POR APLICACIÓN DE LA LEY SOBRE MATRIMONIO IGUALITARIO

La Ley N°21.400, 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 artículo 102 del 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 que implica que el matrimonio se puede celebrar entre dos personas sin distinción de sexo, orientación sexual o identidad de género.

El inciso primero del artículo 34 del Código Civil establece: "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."

Atendido lo anterior, 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 puede 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 Título II del Libro 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.

Se debe tener presente que el artículo 207 ter del Código del Trabajo establece expresamente que "Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante." En consecuencia, las instrucciones referidas a postnatal y postnatal parental reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo se aplican de manera extensiva a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género, y al progenitor no gestante.

De la normativa anteriormente señalada, se puede relevar la siguiente casuística, teniendo presente que, para hacer uso del permiso postnatal parental o el traspaso del mismo, se debe tener siempre la calidad de trabajadora o trabajador:

A) MATRIMONIO ENTRE DOS CÓNYUGES MUJERES

En este caso, si una de las cónyuges es gestante, accederá, en su calidad de trabajadora, a todos los derechos consagrados en el Código del Trabajo, en el Título II del Libro II, sobre Normas de Protección a la Maternidad (prenatal, postnatal y permiso postnatal parental) pudiendo incluso traspasar a su cónyuge no gestante parte del permiso postnatal parental o al padre biológico según las normas vigentes, dependiendo de quien haya efectuado el reconocimiento del hijo o hija.

B) MATRIMONIO ENTRE DOS CÓNYUGES MUJERES O ENTRE DOS CÓNYUGES HOMBRES, QUE ADOPTAN UN HIJO O HIJA CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA LEY N°19.620

En este caso, al tener ambos el cuidado personal, sólo uno de los cónyuges tendrá los derechos consagrados en el artículo 200 del Código del Trabajo, vale decir, derecho al postnatal parental cuando el niño es menor de dieciocho años, pudiendo traspasar al otro cónyuge una parte del permiso postnatal parental conforme a las normas vigentes. Cabe destacar que, cuando el menor tiene menos de seis meses, tiene además derecho al postnatal.

Para efectos de establecer a cuál de los cónyuges le corresponderá el uso del permiso postnatal y del permiso postnatal parental, en su caso, los cónyuges deben determinarlo de común acuerdo. La manifestación de voluntad debe constar en una declaración suscrita ante ministro de fe, por ambas o ambos cónyuges, señalando expresamente cuál de ellos hará uso del permiso.

Para hacer uso del permiso postnatal parental el trabajador o trabajadora debe acompañar a la solicitud del permiso una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio (hijo o hija), así como un certificado del tribunal que resolvió la adopción.

C) MATRIMONIO ENTRE DOS CÓNYUGES 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.

12. ASPECTOS OPERATIVOS DEL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO

12.1 EJERCICIO DEL DERECHO A REINCORPORARSE AL TRABAJO

A) 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.

B) 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 doce semanas.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, se ha dispuesto el Anexo N°3: "Modelo carta aviso al empleador permiso postnatal parental parcial".

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, pueden hacer uso del permiso postnatal parental parcial, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador, para lo cual deben 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 doce semanas.

C) OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE REINCORPORAR A LA TRABAJADORA

El empleador está obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquélla 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 tres días de recibido el aviso de esta última.

La trabajadora puede reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo precedentemente citada, dentro del lapso de tres 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.

D) 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 quince 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 doce semanas.

12.2 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, se contiene a continuación el Anexo N°4: "Aviso del padre a su empleador. traspaso de semanas del permiso postnatal parental por parte de la madre".

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, diez 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, se estableció el Anexo N°5: "Modelo carta aviso trabajador independiente a la entidad pagadora del subsidio permiso postnatal parental" y el Anexo N°6: "Aviso del trabajador independiente a su entidad pagadora de subsidio traspaso de semanas del permiso postnatal parental por parte de la madre".

12.3 FORMACIÓN DE EXPEDIENTE POR PARTE DE LAS ENTIDADES PAGADORAS DEL SUBSIDIO

Las entidades pagadoras de subsidios deben 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.

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 literal C) del numeral 3 de este Libro IV, la entidad pagadora del subsidio deberá llevar el control de los pagos que durante el periodo de este último permiso efectúe a la trabajadora, tanto por el subsidio que origine dicho permiso como por los demás subsidios, incluidos aquellos que por la Ley N°16.744 perciba la trabajadora. Para hacer efectivo este último control, los empleadores de las trabajadoras que estén haciendo uso de un permiso postnatal parental parcial deben avisar a la entidad pagadora de los subsidios maternales de las respectivas trabajadoras cada vez que éstas 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.

13. FINANCIAMIENTO

A) 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 D.F.L. N°150, de 1982, 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 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 doce semanas completas establecido en favor del padre o de la madre de niños adoptados menores de seis meses, por corresponder al beneficio establecido en el artículo 2° 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 3° de la Ley N°20.545.

Será de cargo del régimen de salud correspondiente, el subsidio derivado del permiso por doce 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 seis meses de edad, establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo.

B) TRANSFERENCIA DE LOS RECURSOS FISCALES

Los recursos para el pago de estos subsidios que se financian con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, deben ser incluidos dentro de la provisión de recursos asignada a cada entidad en el Sistema de Subsidios Maternales, siendo aplicables las instrucciones impartidas sobre el particular en el numeral 1.2 del Título I del Libro VII de este Compendio.

14. ANEXOS



Anexo N°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 tuición o cuidado personal.



Anexo N°2: 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.



Anexo N°3: Modelo carta aviso al empleador permiso postnatal parental parcial.



Anexo N°4: Aviso del padre a su empleador traspaso de semanas del permiso postnatal parental por parte de la madre.

Anexo N°5: Modelo carta aviso trabajador independiente a la entidad pagadora del subsidio permiso postnatal



parental.

Anexo N°6: Aviso del trabajador independiente a su entidad pagadora de subsidio traspaso de semanas del permiso postnatal parental por parte de la madre.

TÍTULO V. COBERTURA POR MATERNIDAD PARA MUJERES QUE NO TENGAN UN CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE

1. CONCEPTO

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

Si el parto se produce 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 2023 porque la fecha estimada de parto era el 22 de febrero del 2023, pero el nacimiento se produce el día 15 de febrero de 2023, deben descontarse siete días, teniendo derecho sólo a doscientos tres días de subsidio.

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

Si el parto ocurre 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 siete 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 treinta y cuatro, ya que, si el parto ocurre con anterioridad, la madre tendrá treinta 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 treinta y cuatro 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 treinta 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, tienen 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 veinticuatro 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 normativa o estatuto laboral.

3. 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.

4. OBLIGACIÓN DEL PROFESIONAL QUE EMITE LA LICENCIA

El profesional médico cirujano o matrona que atienda a la mujer cesante a que se refiere este Título, deberá emitirle una licencia médica de descanso prenatal, por cuarenta y dos 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 ochenta y cuatro 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)

5. OBLIGACIÓN DE LA BENEFICIARIA

- a) Para hacer efectivo el derecho establecido por el artículo 3° de la Ley N°20.545, la beneficiaria debe presentar las correspondientes licencias médicas de descanso pre y postnatal, las que deben tramitarse 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 deben 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.1 del formulario de las licencias médicas, las beneficiarias deben indicar sus datos personales (nombre, RUN, dirección y teléfono). También deben 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", deberá marcar el código 19, y especificar, en el espacio destinado para ello, que se trata de: "madre sin contrato de trabajo vigente". También debe 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 Anexo respectivo, a que se hace referencia en la letra e) siguiente.

- 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 treinta y cuatro 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 veinticuatro meses anteriores a la fecha del embarazo, la beneficiaria debe 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 veinticuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del embarazo (fecha probable de la concepción). Si la mujer dentro de los citados veinticuatro meses y antes de incorporarse al sistema de pensiones del D.L. N°3.500, de 1980, estuvo afecta 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 veinticuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del embarazo, a la licencia médica se deberá adjuntar el Anexo N°1: "Informe de remuneraciones y/o subsidios correspondientes a los 24 meses anteriores al mes de inicio del embarazo", 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.

6. PROCEDIMIENTO EN LAS COMPIN Y UNIDADES DE LICENCIA MÉDICA

Las COMPIN y las Unidades de Licencia Médica deben 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 Anexo N°1: "Informe de remuneraciones y/o subsidios correspondientes a los 24 meses anteriores al mes de inicio del embarazo", 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, devolviéndolo 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 deben 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 cuarenta y dos 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 treinta y cuatro de gestación, las beneficiarias no habrán llegado al período de inicio del descanso prenatal. En este caso, la primera licencia que debe presentar es la correspondiente al descanso postnatal. Las COMPIN y Unidades de Licencia Médica al recibir dicho documento deben 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 deben 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 deben 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 numeral 1 de este Título V, indicando el día de término del subsidio. Asimismo, deben informarle el día de inicio de las doce últimas semanas de subsidio (ochenta y cuatro días), período en el cual pueden efectuar trabajos sin incurrir en incompatibilidad.

Para los efectos de cumplir con las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, se ha diseñado el 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", con la información mínima que debe contener.

7. 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 consideran 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 puede ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del citado D.F.L. N°44.

8. COTIZACIONES PREVISIONALES

El inciso sexto del artículo 3° de la Ley N°20.545, dispone que las beneficiarias deben efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del artículo 17 del D.L. 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 D.L. 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.

9. 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 pueden 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 numeral 6 de este Título V.

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, puede 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.

10. 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 D.F.L. N°150, de 1982, 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, la Superintendencia de Seguridad Social 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 deben ser rendidos mensualmente al citado Fondo Único, utilizando el Sistema de Información de Subsidios Maternales (SIMAT), mediante el cual se remiten los informes financieros y los correspondientes archivos que lo sustentan, de conformidad a lo establecido en el Título I del Libro VII de este Compendio.

La información que remita la Subsecretaría de Salud Pública a la Superintendencia de Seguridad Social 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.

11. ANEXOS



Anexo N°1: Informe de remuneraciones y/o subsidios correspondientes a los 24 meses anteriores al mes de inicio del embarazo.



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.

