

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

/ LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS PRESTACIONES / TÍTULO I. BENEFICIOS / 2. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL COMÚN Y MATERNAL

2. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL COMÚN Y MATERNAL

El subsidio por incapacidad laboral (SIL) es un beneficio en dinero que se paga en reemplazo de la remuneración del trabajador dependiente o en reemplazo de la renta del trabajador independiente, mientras se encuentren temporalmente incapacitados por alguna de las causas indicadas en el numeral anterior, siempre que cumplan los demás requisitos legales y reglamentarios que existen al efecto.

Este subsidio tiene por finalidad cubrir la contingencia o estado de necesidad que se produce por la suspensión transitoria de la capacidad de trabajo, ocasionada por una enfermedad o accidente común o por hacer uso de derechos de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, situaciones que impiden que durante un tiempo el trabajador o trabajadora desempeñe sus labores, dejando de percibir los ingresos habituales.

2.1 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE ORIGEN COMÚN

Los subsidios por incapacidad laboral de origen común son aquellos otorgados a trabajadores y trabajadoras por una incapacidad laboral originada en una enfermedad común o accidente de origen común, financiados con cargo a la cotización para salud que paga el trabajador a su respectivo sistema de salud, sea FONASA o una ISAPRE.

Se regulan por algunas normas pertinentes del D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud y por el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.2 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Los subsidios por incapacidad laboral de protección a la maternidad son aquellos otorgados a las trabajadoras o trabajadores que hacen uso de los permisos consagrados en Título II del Libro II del Código del Trabajo, denominado "**De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar**" o de los permisos establecidos en la Ley N°18.867, entre los que se encuentran:

- a) Descanso Prenatal: seis semanas (42 días) antes de la fecha de parto estimada.
- b) Descanso Postnatal de la madre: doce semanas (84 días) después del parto. Permiso postnatal de 12 semanas completas para el padre o la madre del menor adoptado. Descanso Postnatal del padre, en caso de muerte de la madre trabajadora.
- c) Descanso Prenatal suplementario en caso de enfermedad durante el embarazo como consecuencia del mismo.
- d) Prórroga del Prenatal si el nacimiento se produce después de las seis semanas.
- e) Descanso Maternal Prolongado, si el alumbramiento produjere enfermedad que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal.
- f) Permiso por enfermedad grave de niño menor de un año, que, además de la madre, puede ser utilizado por el padre o por algún tercero que tiene a su cargo al menor por resolución judicial.
- g) Permiso de hasta doce semanas para trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado por resolución judicial, a un menor de edad inferior a seis meses.
- h) Permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que ha iniciado un juicio de adopción de un menor de edad inferior a seis meses, establecido en el artículo 2° de la Ley N°18.867.
- i) Permiso Postnatal Parental de 12 semanas, a jornada completa, a continuación del descanso Postnatal. Es automático si se toma a jornada completa. Se puede tomar a jornada parcial, caso en el que son 18 semanas, y en esta situación debe darse un aviso al empleador a lo menos 30 días antes del término del descanso postnatal.

La regulación de estos subsidios está contenida en las normas pertinentes del Código del Trabajo, la Ley N°18.867, el D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, y el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.3 BENEFICIO PARA LA TRABAJADORA CESANTE

El artículo 3° Ley N°20.545 contempla un subsidio por maternidad para las mujeres que no tengan un contrato de trabajo vigente a la sexta semana anterior a la fecha probable de parto, siempre que éste fuese a plazo fijo, por obra o faena. Este subsidio se otorga hasta por un máximo de treinta semanas, esto es, **210 días**, y comienza a devengarse a partir de la sexta semana anterior a la fecha probable de parto, es decir, **42 días** antes de dicha fecha.

Si el parto ocurre antes de iniciada la trigésimo cuarta semana de gestación, el subsidio será por treinta semanas a contar de la fecha del parto. 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 reduce en el número de días en que se haya adelantado el parto.

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

En caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementa en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Este incremento opera sólo en los casos en que los nacimientos se producen 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.

El señalado beneficio para la trabajadora cesante 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.
