

大成 DENTONS

Descansos Médicos y Subsidios por Incapacidad Temporal y Maternidad

Informativo Laboral N° 14

Setiembre 2022





Contenido:

- o Comunicación sobre el descanso médico
- o Subsidios pagados por la empresa con cargo a reembolso de EsSalud
- o Evaluación del pago de aportaciones para verificar si procede el reembolso del subsidio
- o Cálculo del valor del subsidio
- o Obligaciones del empleador frente situaciones especiales
- o Causales de extinción del subsidio
- o Plazos para solicitar a EsSalud el reembolso del subsidio pagado
- o Condiciones que deben cumplirse para solicitar el reembolso del subsidio
- o Procedimiento de solicitud de reembolso de subsidio iniciado por la empresa
- o Registro del descanso médico y los días subsidiados en la planilla



Sobre la comunicación del descanso médico a la empresa:

- o Los trabajadores que padecen una enfermedad o sufren algún accidente que los incapacite para trabajar, deben presentar a la empresa un certificado de descanso médico emitido por el médico tratante con el fin de sustentar sus inasistencias al centro de labores.
- o El trabajador tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde el primer día de inasistencia, para presentar el certificado de descanso médico que acredite su inasistencia al centro de labores por motivos de enfermedad o accidente.

Si el trabajador no cumple con presentar el certificado de descanso médico en dicho plazo, su inasistencia será considerada injustificada, pudiendo la empresa aplicar el descuento correspondiente sobre la remuneración; a menos que acredite haber estado incapacitado para cumplir con presentar el certificado dentro del plazo antes indicado.



Se considera como falta grave sancionable con el despido, el abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, o las ausencias injustificadas por 5 días no consecutivos dentro de un periodo de 30 días calendario, o por 15 días en un periodo de 180 días calendario.

Subsidios pagados por la empresa con cargo a reembolso de EsSalud:

EsSalud otorga un subsidio económico a los trabajadores (asegurados) que han sufrido una contingencia que les impide la obtención normal de sus ingresos en razón del trabajo que dejan de realizar. Los subsidios pagados por la empresa con cargo a reembolso posterior de EsSalud son:

- i. el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo (incapacidad del trabajador ocasionada por enfermedad o por accidente de trabajo), y
- ii. el subsidio por maternidad.

De resultar aplicable el subsidio, la empresa deberá pagarlo al trabajador en la misma forma y oportunidad en que este último percibe sus remuneraciones.

- Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo:

El derecho al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo lo adquiere el trabajador a partir del vigésimo primer día de incapacidad y hasta donde dure la misma, con un plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos de incapacidad, en tanto no realice trabajo remunerado, y se cumplan las condiciones generales detalladas en el Cuadro N° 1 consignado más adelante.

Durante los 20 primeros días de incapacidad del trabajador en el año, la empresa continúa obligada al pago de la remuneración. Para tal efecto, la empresa acumula los días de incapacidad remunerados de cada trabajador durante el año calendario, debiendo encontrarse dichos días de descanso médico sustentados en certificados médicos particulares o en Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) emitidos por los centros de salud del Seguro Social.

- **Subsidio por maternidad:**

El subsidio por maternidad es el monto de dinero al que tiene derecho la trabajadora en actividad (asegurada), durante los 98 días de goce del descanso por alumbramiento. El subsidio por maternidad se podrá extender por 30 días adicionales en los casos de nacimientos múltiples o niños con discapacidad.

Para acceder al subsidio por maternidad, la trabajadora deberá tener derecho de cobertura y vínculo laboral al momento de la contingencia, durante el periodo subsidiado y al momento de la concepción del hijo.

Las condiciones generales que deben cumplirse para que un trabajador tenga derecho a percibir el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo o el subsidio por maternidad, son las siguientes:



CUADRO N° 1

Condiciones generales	Subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo	Subsidio por Maternidad
El trabajador debe tener 3 meses de aportación consecutivos, o 4 meses de aportación no consecutivos, dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia.	X	X
El trabajador deberá tener vínculo laboral vigente al momento del goce de la prestación económica (subsidio).	X	X
En caso de accidente de trabajo laboral o común bastará que exista afiliación.	X	
En caso de madre trabajadora, haber estado afiliada a tiempo de la concepción, para tener derecho al subsidio por maternidad.		X

Se considera como mes de inicio de la contingencia:

- i. En el caso de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que se inicia la incapacidad; y
- ii. En el caso del subsidio por maternidad, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que se inicia el goce del subsidio.



Evaluación del pago de aportaciones para verificar si procede el reembolso del subsidio:

Para que EsSalud apruebe el reembolso del subsidio, se debe cumplir con realizar la declaración y pago de las aportaciones anteriores al mes en que se produce la contingencia, bajo las siguientes condiciones:

- Haber declarado y pagado el aporte total de los 3 meses consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses anteriores al mes en que se inició la contingencia. Para tal efecto, se consideran válidos los periodos cuyas declaraciones y pagos se presenten hasta el último día de mes de vencimiento de cada declaración, incluyendo las declaraciones rectificatorias.
- Haber pagado totalmente los aportes de los 12 meses anteriores a los 6 meses previos al mes en que se inició la contingencia. En este caso, se consideran válidos los periodos cuyos pagos se realicen hasta el último día del mes previo a la contingencia.

Si no se cumpliese con alguna de estas condiciones, EsSalud denegará la solicitud de reembolso.

Cálculo del valor del subsidio:

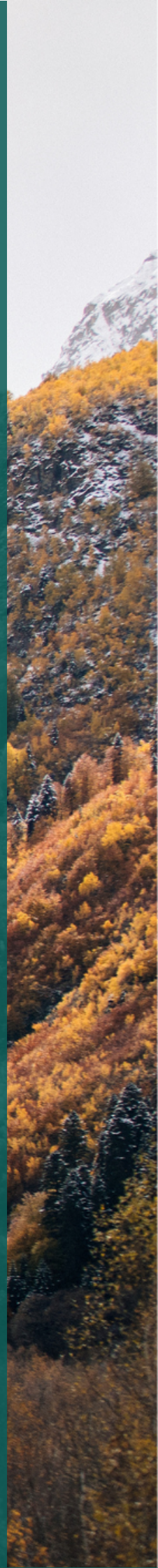
- o La base de cálculo del subsidio es la remuneración mensual de los trabajadores, excluyendo las remuneraciones adicionales como las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

Las horas extras, y toda compensación por labor extraordinaria realizada fuera de la jornada regular de trabajo, se consideran remuneraciones complementarias, y deben incluirse en el cálculo del subsidio.

- o El valor del subsidio se calcula en función al promedio diario de remuneración por los días de incapacidad para trabajar, o por los días de licencia por maternidad del trabajador, en cada caso.

Para tal efecto, se debe obtener el promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses calendarios inmediatamente anteriores al mes de contingencia, multiplicado por el número de días de goce del descanso médico. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12 meses, el promedio se determina en función al tiempo de afiliación del trabajador (asegurado) con la empresa en la cual se presentó la incapacidad para el trabajo.

- o Los subsidios que pudiesen haberse pagado a un trabajador dentro de los 12 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, serán tomados en cuenta para el cálculo del subsidio.
- o Una vez determinado el monto del subsidio promedio diario al inicio de la incapacidad temporal, ésta permanecerá invariable hasta el alta o el plazo máximo de subsidio, aun cuando la remuneración del trabajador pueda variar mientras esté incapacitado.





“Para que EsSalud apruebe el reembolso del subsidio, se debe cumplir con realizar la declaración y pago de las aportaciones anteriores al mes en que se produce la contingencia”

Obligaciones del empleador frente situaciones especiales:

- o Si al 31 de diciembre la empresa estuviera pagando al trabajador la remuneración correspondiente a los primeros 20 días de incapacidad temporal en ese año, y la incapacidad continuase, la empresa deberá seguir abonando la remuneración al trabajador hasta que éste sea dado de alta o hasta que se cumplan los 20 días del siguiente año. Si al finalizar los 20 días del siguiente año, subsistiera la incapacidad temporal, EsSalud asumirá en favor del trabajador los subsidios que correspondan.
- o Si al 31 de diciembre el trabajador (asegurado) estuviera subsidiado por EsSalud y la incapacidad temporal continuase, se seguirá abonando el subsidio hasta ser dado de alta o hasta el vencimiento del plazo máximo de subsidio.
- o Si el trabajador sufre una incapacidad durante sus vacaciones o durante el cumplimiento de una suspensión por sanción disciplinaria, y la empresa ya hubiera asumido los primeros 20 días de remuneración, tiene derecho a subsidio por incapacidad temporal, a partir de día siguiente en que termina su periodo vacacional o sanción disciplinaria, siempre y cuando prosiga la incapacidad.



Causales de extinción del subsidio:

- o Por cese del vínculo laboral del trabajador.
- o Por recuperación de la salud del trabajador.
- o Por emisión de Informe Médico de Calificación de la Incapacidad emitido por la Comisión Médica Calificadora de Incapacidades (COMECI) que determine que la incapacidad del trabajador es de Naturaleza No Temporal, en cuyo caso el pago del subsidio se extinguirá al cumplirse los 180 días de incapacidad continua del trabajador.
- o Cuando EsSalud compruebe que, durante el periodo de subsidio, el trabajador ha realizado labores remuneradas con la empresa a la que aplica la incapacidad temporal para el trabajo.

Plazos para solicitar a EsSalud el reembolso del subsidio pagado:

- o En el caso de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo (por enfermedad o accidente), el plazo máximo es de 6 meses contados a partir de la fecha en que termina la incapacidad, pudiendo presentarse los siguientes casos particulares:

CUADRO N° 2	
Casos	Plazo de prescripción de 6 meses se cuenta desde:
Si la incapacidad supera el plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.	Los 6 meses se cuentan desde que culmina el plazo máximo de 11 meses y 10 días.
Incapacidades calificadas como No Temporales (Permanentes)	Los 6 meses se cuentan desde que se cumplen los 180 días de incapacidad continua.
Trabajadores cesados de la empresa, así continúe la incapacidad	Los 6 meses se cuentan desde la fecha de cese del trabajador.
Trabajadores Fallecidos	Los 6 meses se cuentan desde la fecha de fallecimiento del trabajador.



- o En el caso del subsidio por maternidad, el plazo para solicitar el reembolso a EsSalud es de 6 meses contados a partir de la fecha en que termina el periodo máximo postparto, o desde la fecha de término del periodo de licencia consignada en el CITT. Para fines de esta evaluación, se considerará el plazo más favorable a la asegurada.
- o Estos plazos se suspenderán cuando la solicitud de reembolso de prestaciones económicas no hubiera sido presentada por causas no imputables al asegurado, y sólo por el periodo del impedimento.

Condiciones que deben cumplirse para solicitar el reembolso del subsidio:

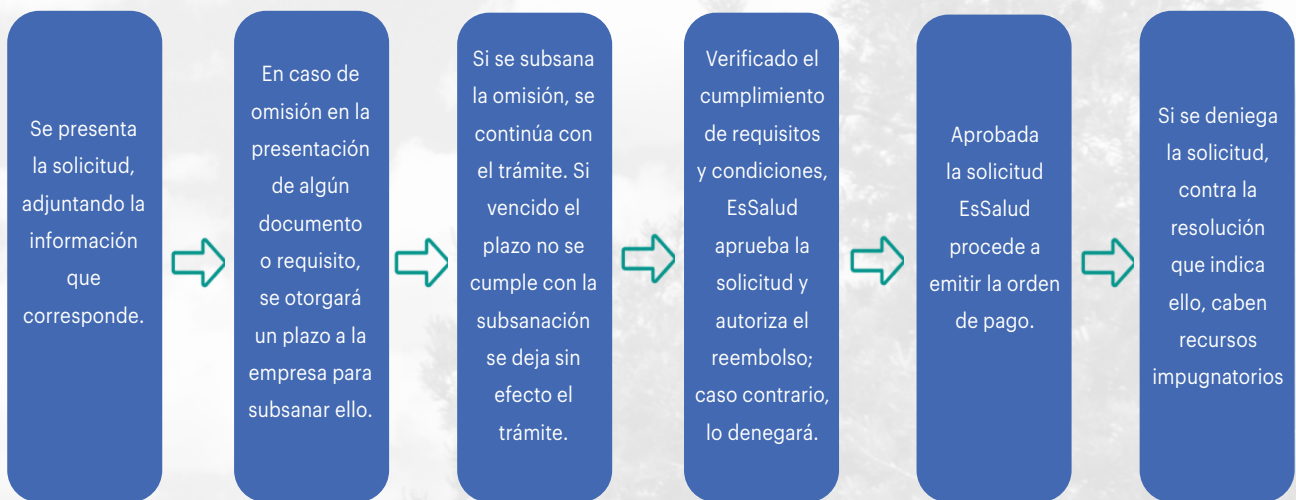
- o Estar al día en el pago de las aportaciones que dan derecho al otorgamiento de las prestaciones económicas (subsídios). No tienen derecho al reembolso de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo o al subsidio por maternidad pagados a sus trabajadores, las empresas que incumplan con el pago de las aportaciones de sus trabajadores de manera oportuna e íntegra.
- o Presentar ante EsSalud el Formulario para el Pago de Prestaciones Económicas, en la forma, plazo y condiciones debidas.
- o Contar con el CITT o con los CITT del trabajador subsidiado, correspondiente a los periodos que serán objeto de la solicitud de reembolso de subsidio que se presentará ante EsSalud. Respecto de estos periodos, únicamente se pueden presentar CITT ante EsSalud para tramitar el reembolso del subsidio, y no certificados de descanso médico particulares, por lo que, si el trabajador cuente con certificados médicos particulares, estos deberán ser presentados previamente ante EsSalud para su validación y canje por CITT, dentro de los 30 días hábiles de emitido cada certificado médico particular.
- o Adjuntar la documentación complementaria que resulte exigible.

De acuerdo a la normativa vigente, el plazo de duración del procedimiento de reembolso de subsidio es de 15 días hábiles, contados desde el día siguiente de la presentación de la solicitud de reembolso, sin embargo, en la práctica la evaluación del reembolso por parte de EsSalud suele demorar un tiempo adicional.

Procedimiento de solicitud de reembolso de subsidio iniciado por la empresa:

Dentro del plazo, la empresa debe presentar ante EsSalud, de manera presencial o virtual, el formulario correspondiente, adjuntando la siguiente documentación:

- i. Información y constancias de los certificados médicos particulares o de los CITT que acrediten los primeros 20 días de incapacidad del trabajador que hayan sido remunerados por la empresa.
- ii. Información y constancias de los CITT del trabajador, emitidos a partir del vigésimo primer día de incapacidad del trabajador en el año, o los CITT del descanso por maternidad, por los cuales se solicita el reembolso del subsidio correspondiente a EsSalud.
- iii. Cualquier otra documentación que pueda resulte exigible para evaluar la procedencia del reembolso.



Registro del descanso médico y los días subsidiados en la planilla:

Los descansos médicos deben ser declarados por la empresa en el Reporte 7 (R07) del PLAME, como motivo de suspensión de labores, en el mes o meses correspondientes al periodo de descanso médico, y los días subsidiados deberán ser declarados en el Reporte 6 (R06) del PLAME, debiendo constar además en la boleta de pago mensual del trabajador del mes o meses en que se pague el subsidio al trabajador.





Contactos clave



Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)