

ORD. IF/N° 3994

ANT.: SU PRESENTACIÓN DE 2 DE JUNIO DE 2008.

MAT.: INDICA FORMA DE PAGO DEL PLAN DE SALUD, CUANDO EL AFILIADO SÓLO HA PRESTADO SERVICIOS PARTE DEL MES CALENDARIO.

SANTIAGO, 20 JUN. 2008

DE : INTENDENTE DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD

A :

Con fecha 2 de junio último, Usted solicitó a esta Superintendencia, que en ejercicio de sus atribuciones interpretativas, se precisara el efectivo alcance de la obligación de retención y pago de la cotización de salud pactada, que pesa sobre el empleador, cuando el trabajador ha prestado servicios sólo una parte del mes calendario, y dicha cotización no se expresa en un porcentaje de la remuneración, estimando la peticionaria, que en estos casos habría que determinar una proporcionalidad.

La consulta planteada importa distinguir varios aspectos que confluyen en la situación descrita, y que deben analizarse previamente.

1.- La relación que se origina entre un afiliado y una determinada isapre, con motivo de la suscripción de un contrato de salud previsional, es ajena al empleador de dicho afiliado, quien sólo es notificado de este contrato, para efectos del descuento, retención y pago del precio del plan convenido, como lo revelan los artículos 184 inciso 2° y 185 del DFL N°1 de Salud, de 2005.

2.- Asimismo, la relación laboral entre el afiliado y el empleador también es ajena a la isapre, de manera que el cese o terminación de ésta, sólo importará cambio en la persona responsable del pago del precio del plan de salud.

3.- El precio del plan de salud contratado, constituye el monto o valor a que se obliga el afiliado con la isapre y, por tanto, el obligado a su pago siempre es el afiliado, aunque atendida la condición de trabajador dependiente, la responsabilidad de ese pago a la isapre corresponda a un tercero (empleador), como lo dispone el artículo 184 del DFL N°1 de Salud, de 2005.

4.- Dicho precio está determinado por el precio base y la respectiva tabla de factores asociada a dicho plan, aspectos que son independientes de lo que el afiliado perciba como remuneración, salvo que el precio se exprese en un porcentaje de la remuneración, como lo prescriben los artículos 198 y 199 del DFL N°1 de Salud, de 2005.

De esta manera, el precio del plan contratado no puede ser modificado por el empleador, basado en una contingencia producida en la relación laboral del afiliado, que como se ha señalado, es un vínculo jurídico inoponible a la isapre.

Prueba de lo anterior, es que en caso de cesantía del afiliado, el N°1 del artículo 188 del citado DFL N°1 permite que el pago de las cotizaciones (precio) se haga con cargo a los excedentes de cotización, y el artículo 197 del mismo cuerpo legal, contempla el derecho del afiliado a requerir a la isapre un nuevo plan. Incluso el cesante puede solicitar su desafiliación, a lo que la isapre debe acceder.

En tanto el trabajador devengue remuneración -sea en forma íntegra o sólo una parte en razón de los días efectivamente trabajados- el empleador sigue obligado a pagar la totalidad del precio del plan de salud pactado, no pudiendo hacer un descuento y pago "proporcional" a los días trabajados por el afiliado. Esta obligación de pago que pesa sobre el empleador, es de índole legal, y sólo está condicionada a que el trabajador perciba remuneración, y si ésta no alcanza a cubrir el precio del plan, el saldo insoluto deberá ser cobrado directamente por la isapre al afiliado.

5.- Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, conviene precisar, que para los periodos de incapacidad laboral por licencia médica, existen reglas específicas para el pago de las cotizaciones de salud, según se trate de trabajadores del sector privado o funcionarios del sector público.

En efecto, tratándose de trabajadores del sector privado, durante los periodos de incapacidad laboral, el subsidio por incapacidad laboral (SIL) reemplaza a la remuneración, total o parcialmente, pues se trata de una prestación pecuniaria que sustituye la remuneración del trabajador, y le permite mantener la continuidad de su régimen previsional. Su pago corresponde a las isapres, respecto de los trabajadores afiliados a ellas, como lo prescribe el artículo 37 del Decreto Supremo de Salud N°3, de 1984, y el artículo 194 del DFL N°1 de Salud, de 2005.

En cuanto a su carácter de prestación inoponible, el artículo 3° del DFL N°44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone claramente que *"Los subsidios serán imponibles para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales"*; y a su vez, el artículo 195 del mencionado DFL N°1, reitera que *"...la institución deberá descontar de los subsidios que pague, el porcentaje que, conforme a la normativa previsional aplicable al cotizante, corresponda para financiar el fondo de pensiones y los seguros de invalidez y sobrevivencia, así como la cotización de salud, en los términos que establece el Decreto con Fuerza de Ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Decreto Ley N°3.500, de 1980 y el Decreto Ley N°3.501, del mismo año"*; reglas que son complementadas por el artículo 22 del citado DFL N°44.

Es decir, durante el periodo de incapacidad laboral, la relación de trabajo se mantiene vigente, y sólo se suspenden algunos de sus efectos, entre éstos, la jornada de trabajo y las remuneraciones, definidas en los artículos 21 y 41 del Código del Trabajo, respectivamente.

De consecuencia, atendida la naturaleza jurídica de los SIL, sólo con motivo de una incapacidad laboral, procedería un pago proporcional del precio del plan de salud, entre el empleador -respecto de la remuneración efectivamente devengada- y la isapre, en la medida que haya derecho a subsidio por incapacidad laboral, que como se ha señalado es una prestación pecuniaria que sustituye a la remuneración, y que dura hasta el término de la

SUPERINTENDENCIA  
**DE SALUD**



correspondiente licencia médica, como lo prescribe el artículo 15 del DFL N°44 de 1978.

Contrariamente, los trabajadores del sector público o funcionarios públicos no tienen derecho a SIL, sino que perciben el total de sus remuneraciones, como lo prescribe el artículo 111 del Estatuto Administrativo. De esta manera, durante los periodos de incapacidad laboral de estos funcionarios, el empleador sigue obligado a descontar, retener y pagar de las remuneraciones, el precio total del plan de salud, como lo prescribe el inciso 2° del artículo 153 del DFL N°1 de Salud, de 2005

Lamentablemente, el único argumento planteado en el requerimiento de 2 de junio último, para justificar la proporcionalidad en el pago del precio del plan, derivaría de una jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, que no se acompaña, y que estaría referida al pago de cotizaciones durante los periodos de incapacidad laboral de los funcionarios públicos y municipales.

Saluda atentamente a Usted,



**RAÚL FERRADA CARRASCO**

**INTENDENTE DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD**

UNA/CVA

Distribución:

- Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
- Departamento de Control Financiero y Garantías en Salud
- Fiscalía
- Oficina de Parte