



Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
Subdepartamento de Regulación

OFICIO CIRCULAR IF/ N°

64

ANT.: Ley N° 21.227, que "Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales".

MAT.: Informa sobre nueva ley e instruye medidas que deberán adoptar las isapres en casos de cambio de situación laboral de sus afiliados, durante el período que se indica.

SANTIAGO, 11 4 AGO 2020

DE: INTENDENTE DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD

A : GERENTES GENERALES DE ISAPRES

I.- Con fecha 6 de abril de 2020 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.227, que "Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales".

La citada Ley N° 21.227 se aplica "En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados", y regula tres situaciones distintas, para que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo accedan a éste:

- 1) Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad.
- 2) Suspensión del contrato de trabajo por pacto de las partes.
- 3) Reducción temporal de la jornada de trabajo por pacto de las partes.

II.- Respecto de la primera, el artículo 3° inciso 3 de la ley dispone que "durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744, las que se calcularán sobre el cien por ciento de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3.500, de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud".

Tratándose de los trabajadores de casa particular, el artículo 4 inciso final, establece una regla análoga: "En este caso, el empleador estará obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 3, incluyendo además la cotización a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo, y se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 28 de la presente ley".

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por pacto de las partes, el artículo 5° le hace aplicables, entre otras, las mismas normas de la suspensión por acto de autoridad y le asigna sus efectos. Por lo tanto, también en este caso el empleador estará obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador.

En cambio, cuando se trata de la reducción temporal de la jornada de trabajo por pacto de las partes, el artículo 11 inciso 3 de la citada ley dispone que: "Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto".

En consecuencia, en este último caso, el empleador no está obligado a pagar las cotizaciones de cargo del trabajador, entre las que se encuentra el valor adicional al 7%, pactado por éste con la isapre para completar el precio del contrato de salud. A ello, hay que agregar que la reducción de la jornada de trabajo naturalmente trae aparejada una rebaja del sueldo por el tiempo que aquélla dure, por lo que el 7% de esta remuneración se alejará aun más del total de la cotización que el trabajador debe pagar a la isapre.

III.- En virtud de lo señalado en los puntos anteriores, se ha estimado necesario impartir a las isapres las siguientes instrucciones:

1.- Las isapres deberán difundir, de manera destacada, en sus sitios web y otras aplicaciones tecnológicas que mantengan en funcionamiento; en sus sucursales y a través de cualesquiera otros medios que estimen convenientes, acerca de la reducción temporal de la jornada de trabajo que regula la Ley N° 21.227 y de que en virtud de ésta, las cotizaciones que les corresponde pagar a los empleadores serán inferiores a las pactadas, generándose deudas de cotizaciones. En el mismo comunicado, deberán solicitar que sus afiliados que hubieren pactado con su empleador una reducción temporal de la jornada de trabajo, informen lo antes posible su situación a la isapre, con el objeto de buscar una solución de común acuerdo.

Al respecto, la isapre no podrá exigir que el afiliado efectúe abonos durante la vigencia del pacto de reducción de la jornada de trabajo; no obstante, éste podrá realizarlos voluntariamente.

Las isapres deberán ofrecer, a lo menos, las siguientes alternativas de solución a sus afiliados que hubieren pactado una reducción temporal de la jornada de trabajo, quienes podrán optar por una o más de ellas, si fueren compatibles:

- a) Acuerdo de pago de la diferencia de cotización que se devengue hasta el término de vigencia del pacto de reducción de la jornada de trabajo, en el plazo y condiciones que las partes acuerden. Este acuerdo podrá referirse a la totalidad del período de reducción de jornada o sólo a una parte de éste, si el afiliado ha pagado las diferencias ya generadas.
- b) Uso de excedentes para el pago de la diferencia de cotización que se haya generado hasta el término de la vigencia del pacto de reducción de la jornada de trabajo.
- c) Cambio de plan por alguno de los que comercialice actualmente la institución, cuyo precio sea más cercano a la cotización que esté pagando el empleador. En este caso, la isapre estará obligada a cambiar al afiliado a su anterior plan de salud, es decir al plan en el que estaba previo al acuerdo, a contar del mes en que el empleador comience a pagar el total de la cotización pactada.

Se aplicarán a este acuerdo, en lo que no se oponga a la naturaleza transitoria de la disminución de la cotización del afiliado, las instrucciones sobre procedimientos de modificación de contratos de salud, contenidas en el Título IV del Capítulo I del Compendio de Procedimientos, especialmente las de su número 8, sobre "Formalización de las modificaciones", en cuanto disponen la suscripción de un Formulario Único de Notificación y del Plan de Salud respectivo.

No obstante, en este caso el inicio de vigencia de los beneficios del nuevo plan será inmediata, siempre que ya se encuentre vigente el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, debiendo consignarse en el FUN respectivo el mes de inicio de aplicación de los nuevos beneficios. Las partes podrán pactar en forma excepcional la retroactividad de los beneficios a la fecha de entrada en vigor del pacto de reducción de jornada.

Asimismo, el reinicio de vigencia del plan anterior al acuerdo será inmediato, desde que el pacto de reducción de jornada deje de producir efectos, en conformidad a lo instruido en el primer párrafo de la presente letra c).

Los acuerdos referidos en las letras precedentes, deberán constar por escrito.

Las alternativas descritas, no obstan a que la isapre pueda ofrecer al afiliado la condonación de las diferencias temporales de cotizaciones de que trata este instrumento.

2.- Si, por cualquier medio, la isapre tomare conocimiento de que la deuda se ha producido durante la vigencia de una suspensión del contrato de trabajo del afiliado, sea ésta por acto de autoridad o por pacto de las partes, se aplicará lo dispuesto en el

inciso 9° del artículo 197 del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, de modo tal que no se considerará incumplimiento del contrato de salud previsional.

3.- Asimismo, si la isapre tomare conocimiento de que la deuda de cotizaciones se produce durante la vigencia de una reducción temporal de la jornada de trabajo por pacto de las partes del contrato laboral, no se considerará incumplimiento del contrato de salud. En este caso, las isapres, en la comunicación que envíen al cotizante en virtud del artículo 197 del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, deberán informar, adicionalmente, las alternativas de solución referidas en el número 1 de este numerando III.

Las instrucciones contenidas en el presente oficio circular entrarán en vigencia desde su notificación.

Saluda atentamente a Ud.,



MANUEL RIVERA SEPÚLVEDA
INTENDENTE DE FONDOS Y SEGUROS
PREVISIONALES DE SALUD

AMAW/KB/RTM

Distribución:

- Gerentes Generales de Isapres
- Asociación de Isapres de Chile
- Superintendente de Salud
- Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
- Subdepartamento de Regulación
- Subdepartamento de Fiscalización Beneficios
- Oficina de Partes

Correlativo: