

EsSalud SIMPLIFICA DEVOLUCIÓN DE SUBSIDIOS

La entidad tiene 15 días hábiles para reembolsar a las empresas, sea por maternidad o enfermedad.



Víctor Zavala

Gerente legal
Cámara de Comercio de Lima
vzavala@camaralima.org.pe



Con el D. S. 013 -2019 - TR, publicado en *El Peruano* el 12 de agosto pasado, se aprobó el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas que regula el otorgamiento y pago de los subsidios a los trabajadores de las empresas, por incapacidad temporal para el trabajo, maternidad, lactancia y sepelio. El nuevo reglamento simplifica los requisitos para el otorgamiento de subsidios, indicando los casos en los que son pagados por los empleadores, con cargo a reembolso y los subsidios que serán pagados directamente por el EsSalud. El reglamento se adecúa a lo dispuesto en los D. Leg. 1246, 1272 y 1310 aprobados por el gobierno con los cuales se dictaron diversas medidas de simplificación administrativa, eliminación de procedimientos innecesarios, fortalecimiento de la fiscalización posterior, entre otros.

RECUERDE LOS ANTECEDENTES

Monto de los subsidios.– El monto de los subsidios por incapacidad temporal/maternidad no ha variado. La base del cálculo es la remuneración mensual (íntegra de lo que percibe el trabajador por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición) incluyendo horas extras y excluyendo las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad, y conceptos de periodicidad similar. Para los asegurados regulares,

Análisis legal

EsSalud simplifica la devolución de subsidios.

REGLAS APLICABLES A LOS SUBSIDIOS

POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Es el monto de dinero que se otorga al asegurado regular a fin de compensar la pérdida económica derivada de la incapacidad para el trabajo, desde el día 21 hasta 11 meses y 10 días.

- Es pagado por el empleador, con cargo a solicitar su reembolso a EsSalud.
- Es pagado directamente por EsSalud cuando se trata de trabajadores del hogar, pesqueros, portuarios y agrarios independientes.
- El asegurado debe contar con tres meses de aportaciones consecutivas o cuatro no consecutivas dentro de los seis últimos meses.
- Tener vínculo laboral al inicio y término del periodo subsidiado.
- En caso de accidente de trabajo, basta que exista afiliación.
- El subsidio se pierde por realizar labor subordinada en el periodo subsidiado.
- En caso de fallecimiento, el empleador debe acreditar la baja y el pago del subsidio, y solicitar a EsSalud el reembolso.



POR MATERNIDAD

Es el monto de dinero a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y cubrir necesidades del recién nacido.

- Es pagado por el empleador, con cargo a reembolso. Salvo que se trate de un trabajador del hogar, pesquero, portuario o agrario independiente, en estos casos los paga directamente EsSalud.
- La asegurada debe contar con tres meses de aportaciones consecutivas o cuatro no consecutivas dentro de los seis meses.
- La trabajadora debe tener vínculo laboral al inicio y término del subsidio.
- La asegurada debe haber tenido vínculo laboral en el mes de la concepción.
- Cuando la asegurada recibió el subsidio de su empleador, pero falleció sin haber firmado la solicitud de reembolso, el empleador debe acreditar la baja por fallecimiento y el pago del subsidio. Se otorga por 98 días y se extiende por 30 días adicionales en casos de parto múltiple.



POR LACTANCIA

Es el monto de dinero para el cuidado del recién nacido y es pagado por EsSalud en todos los casos, es decir, para trabajadores asegurados tanto del sector público como privado.

- El monto del subsidio es de S/ 820 por cada lactante.
- Se debe contar con tres meses consecutivos de aportación o cuatro meses no consecutivos.
- El lactante debe estar inscrito como derechohabiente del asegurado.
- El subsidio es tramitado y cobrado por la madre, en caso de fallecimiento por el padre o tutor.
- El plazo para solicitar el subsidio es de 90 días posteriores al parto más seis meses.



POR SEPELIO

Es el monto de dinero que se entrega al pariente del trabajador fallecido que realizó los gastos de sepelio y es pagado por EsSalud.

- El monto máximo del subsidio es de S/ 2.070.
- El beneficiario del subsidio es el familiar directo del fallecido, esto es, el cónyuge, concubino (a), hijo (a) mayor de edad, padre, madre o hermano mayor de edad.
- El asegurado fallecido debe contar con tres meses de aportaciones consecutivas o cuatro meses no consecutivos anteriores al fallecimiento.
- El trabajador debe haber tenido vínculo laboral en el momento del fallecimiento.
- El subsidio por sepelio no corresponde a los afiliados al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- Al solicitar el subsidio se debe presentar la partida del fallecimiento del causante.
- Se deben presentar los documentos que acrediten los gastos de sepelio, solo se reconocerá hasta S/ 2.070.
- El plazo para solicitar el subsidio es de seis meses, contados desde el fallecimiento del asegurado titular.

RIP

se toma el promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia (inicio de la incapacidad o inicio del descanso por maternidad, según corresponda), multiplicado por el número de días de goce del descanso médico.

Registro de familiares del asegurado-derechohabientes.- El 11 de agosto del 2019 se publicó en *El Peruano* el D. S. 012-2019-TR, con el cual se modificó el reglamento de inscripción, baja y modificación de datos de los derechohabientes del asegurado. Para tal efecto, se aprobó el Formulario 1010 “Formulario Único de Seguros” y el “Formato de Declaración Jurada para la inscripción y baja de derechohabientes”. Según la Ley 26790 las altas, bajas y modificación de datos de los derechohabientes son de responsabilidad de los empleadores.

Sin embargo, si estos no lo realizan, pueden ser efectuadas por: (i) el afiliado titular, (ii) el (la) cónyuge, (iii), el (la) concubino, (iv) el padre o madre que no tenga la condición de afiliado titular respecto del hijo menor de edad o el hijo mayor de edad incapacitado, (v) el tutor respecto del hijo menor de edad o el curador respecto del hijo mayor incapacitado, (vi) la madre gestante del hijo extramatrimonial, reconocido por el asegurado titular. Las causales de baja de los derechohabientes son: (i) por disolución del matrimonio civil, (ii) cese de la unión de hecho o concubinato y (iii) fallecimiento del asegurado titular o de sus derechohabientes. El procedimiento de modificación de datos de los derechohabientes es de aprobación automática. La baja de oficio del titular y de sus derechohabientes procederá: (i) cuando el hijo adquiere la mayoría de edad, (ii) cuando el afiliado titular pierde la condición de tal, (iii) por fallecimiento del titular o del derechohabiente, entre otros.

NOVEDADES DEL REGLAMENTO

El nuevo reglamento de reconocimiento y pago de subsidios aprobado por el D.S. 013-2019-TR, establece:

Pago directo de subsidios.- Se pagarán bajo esta modalidad: (i) lactancia y sepelio para todos los asegurados o beneficiarios; e (ii) incapacidad temporal para el trabajo y maternidad: a trabajadores del hogar, asegurados pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes, trabajadores portuarios con baja temporal y asegurados agrarios independientes.

EL MONTO POR CADA LACTANTE ES DE S/ 820

Subsidios pagados por la empresa.- Los subsidios por incapacidad temporal y los subsidios por maternidad continúan siendo pagados por los empleadores, con cargo a su posterior reembolso por parte del EsSalud. El plazo para solicitar el reembolso es de seis meses.

Reembolso de subsidios.- Como se ha dicho, los empleadores en general continúan pagando los subsidios por enfermedad temporal para el trabajo y por maternidad de sus trabajadores, pero el plazo para la devolución al empleador será de 15 días hábiles, contados desde el día siguiente a la solicitud de devolución.

Formularios.- Se aprueba el formulario 1040 “Formulario para el Pago de Prestaciones Económicas” y la “Tabla de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones”.

Requisitos para el reembolso. Para solicitar el reembolso de subsidios, por enfermedad temporal y maternidad, los empleadores deben: (i) estar al día en el pago de las aportaciones a EsSalud; (ii) presentar el Formulario 1040, en la

forma, plazo y condiciones establecidas; (iii) contar con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) del trabajador subsidiado; (iv) adjuntar la documentación complementaria del caso.

Requisitos eliminados.- Entre otros, los requisitos para solicitar los subsidios que se han eliminado son: presentación del parte policial, aviso del accidente de trabajo, declaración jurada de afiliación al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Subsidios por lactancia y sepelio.- Se establece que el subsidio por lactancia es de S/ 820 por cada recién nacido y el subsidio máximo por sepelio es de S/ 2.070. Estos montos podrán ser revisados y actualizados por el Consejo Directivo de EsSalud.

Doble empleo.- Cuando el trabajador tiene más de un empleador que aporta al EsSalud, el trabajador tendrá derecho a cobrar los subsidios por enfermedad/ maternidad por cada empleador.

Discordancia respecto de días laborados y subsidiados.- Cuando EsSalud consta que en la declaración concurren los días por los que se solicita el subsidio de incapacidad temporal o maternidad, con los días laborados por el trabajador, notificará al empleador para que se subsane—vía rectificación de la declaración u otro medio— dentro de los siete días.

Falta de pago de aportes a EsSalud.- Cuando el empleador incumpla el pago oportuno e íntegro de aportes a EsSalud, no tendrá derecho a reembolso de los subsidios pagados al trabajador.

Montos mínimos que pueden regularizarse.- El empleador puede regularizar sus aportes, por importes mínimos, motivados por omisiones involuntarias, efectos de redondeo o errores de pago siempre que los adeudos no excedan el 0,2% de la UIT por cada mes, en el período de evaluación de los seis meses anteriores y que los adeudos no excedan el 15% de la UIT, por la totalidad de los adeudos identificados en el período de evaluación de los 12 meses.