Licencias médicas por enfermedades comunes

Legislación comparada sobre cobertura de las remuneraciones y su duración

Autoras

Pamela Cifuentes
pcifuentes@bcn.cl

Daniela Santana
dsantana@bcn.cl

Nº SUP: 144654

Resumen

El siguiente documento entrega información comparada de las licencias médicas por enfermedad común en distintos países con un enfoque en el subsidio por incapacidad laboral y la duración máxima de ellas. El estudio contempla los siguientes trece países: Argentina, Australia, Colombia, España, Finlandia, Francia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Perú, Portugal y Uruguay.

El estudio revela una gran diversidad en las políticas sobre licencias médicas tanto en términos de cobertura de las remuneraciones como de los límites máximos en que pueden otorgarse tratándose de una enfermedad común, considerando la normativa laboral y de seguridad social aplicable, como también la consideración de convenios colectivos sobre la materia.

Todos los países revisados tienen un sistema de subsidio para compensar la pérdida parcial de ingresos debido a enfermedad común, aunque los porcentajes de financiamiento y las condiciones de pago (empleadores o seguridad social) varían bastante. Algunos países cubren el 100% del salario (Argentina, Noruega), mientras que otros aplican porcentajes variables según la duración de la licencia. A su vez, se observa que la duración máxima de las licencias médicas varía significativamente, existiendo países con extensiones de más de 1 año, incluso prorrogables; mientras que en otros no existen límites específicos de cobertura y el derecho a remuneraciones es por un breve período; sin embargo, a cambio ofrecen períodos de conservación del empleo (1 año), sin goce de remuneraciones. Por último, varios países aplican un período de carencia, esto es, sin pago de remuneraciones al inicio de la licencia, siendo común en países como España, Francia y Portugal, mientras que, en otros, como Argentina y Noruega, el pago comienza desde el primer día.

Introducción

El presente informe responde a una solicitud parlamentaria y tiene por objetivo entregar información de las licencias médicas por enfermedad común en la legislación comparada, específicamente lo relativo al subsidio por incapacidad laboral que recibe el trabajador, y la duración máxima de estas licencias médicas.

Por medio de una tabla, se entrega la información de Argentina, Australia, Colombia, España, Finlandia, Francia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Perú, Portugal y Uruguay. La selección de países fue realizada considerando distintos sistemas de protección laboral, además de distribución geográfica y diversidad de modelos de legislación y experiencias clave que pueden resultar útiles para los legisladores.

La tabla que presenta este informe resume la información sobre el número mínimo de días de licencia médica pagada por el empleador; el número de días de licencia médica pagadas por la Seguridad Social y su tope; y por último, el porcentaje de cobertura de la remuneración. Para ello se revisaron las leyes marcos laborales y las de seguridad social de cada uno de estos países, que regulan a los trabajadores dependientes del sector privado.

De todos modos, es importante tener en consideración que algunos países, además de estas leyes, consideran los convenios colectivos de trabajo para establecer regulaciones más específicas sobre licencias médicas en ciertos sectores o profesiones. En este sentido, por ejemplo, los sindicatos pueden acordar con los empleadores períodos más amplios de licencia médicas remuneradas o condiciones especiales para trabajadores de ciertas actividades.

El tema que aborda este documento y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados, el plazo de entrega convenido y la información disponible. No se trata de un documento académico, sino que se enmarca en los criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad en su entrega. Los destacados y las traducciones son propias.

I. Comparación de los sistemas de licencias médicas

A continuación, se presenta una tabla comparativa que detalla las características principales de las licencias médicas por enfermedad común en trece países seleccionados. Esta tabla incluye información clave considerando cuatro parámetros de comparación:

1. Número de días de licencia médica pagada por el empleador: Cobertura inicial proporcionada por el empleador.
2. Período de carencia: Días iniciales de la licencia, no remunerados o sujetos a condiciones especiales según la legislación.
3. Número de días de licencia médica pagadas por la Seguridad Social y su tope: periodo máximo cubierto por el sistema de seguridad social.
4. Porcentaje de remuneraciones pagadas: Nivel de ingresos que la persona trabajadora conserva durante la licencia médica.

Tabla N° 1. Comparación de los sistemas de licencias médicas

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
Argentina[1]	Se considera las cargas familiares y antigüedad: Trabajador sin cargas y antigüedad menor a 5 años: 3 meses Trabajador sin cargas y antigüedad mayor a 5 años: 6 meses Trabajador con cargas y antigüedad menor a 5 años: 6 meses Trabajador con cargas y antigüedad mayor a 5 años: 12 meses	No	Después de la obligación del empleador, si vence el plazo de licencia, el trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo sin derecho a remuneraciones, por 1 año, contados desde la finalización de la licencia (art. 228)	100% de las remuneraciones que percibía al momento del inicio de la licencia más los aumentos que correspondieran, sean de origen legal, convencional o por decisión del empleador.
Australia[2]	10 días tienen los trabajadores por año para una licencia por enfermedad pagada. Si no son utilizados pueden	No	Una vez que haya utilizado todos sus días de licencia por enfermedad pagados, la ley solo protege al trabajador hasta por 180 días para	100% solo por los 10 primeros días. Si el trabajador se queda sin días acumulados de licencia por enfermedad, no

[1] Regulado en los artículos 225 y siguientes de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
[2] Regulado en la sección 96 de la Ley sobre trabajo decente (2009) y en la sección 3.01 de la Regulación sobre trabajo decente (2009).

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
	traspasarse al año siguiente.		que no sea despedido.	tiene derecho a más pago a través del empleador, aunque en algunas empresas puede haber acuerdos o beneficios adicionales.
Colombia[3]	2 primeros días	No.	Desde el 3 día hasta 180 días como máximo[4] paga la Entidad Promotora de Salud.	66.66% del salario hasta los 90 días de incapacidad; después de los 90 días 50 % del salario.
España[5]	Ninguno, salvo que por convenio colectivo se estipule que el empleador pague los 3 primeros días.	Sí, 3 primeros días excepto que se estipule lo contrario en un convenio colectivo.	A partir del día 4, es de pagado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) hasta los 365 días, prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.	60% durante los primeros 20 días; 75% a contar del día 21 días.

[3] Regulado en el parágrafo 1º artículo 3.2.1.10 Decreto 780 de 2016.
[4] Regulado en el artículo 227 Código Sustantivo del Trabajo.
[5] Regulado en los artículos 169 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
Finlandia[6]	10 días, siempre que la relación laboral haya durado al menos un mes.	No, excepto que exista una relación laboral de menos de un mes.	Desde el día 11 hasta máximo de 300 días hábiles (aproximadamente un año) paga la seguridad social (KELA).	100% los primeros 10 días pagados por el empleador, 70% dependiendo del salario base y las contribuciones desde el día 11 pagado por la seguridad social.
Francia[7]	Ninguno, salvo que por convenio colectivo se estipule que el empleador pague los 3 primeros días.	Sí, 3 primeros días excepto que exista convenio colectivo.	A partir del día 4 se paga por el Seguro Social (CPAM, MSA).	La *indemnités journalières* (IJ) equivale al 50% del salario básico diario con un límite de 53,31€ brutos. La IJ se debe pagar por cada día calendario, incluidos sábados y domingos, y la frecuencia de pago es cada 14 días.
México[8]	Ninguno	Sí, 3 primeros días.	Desde el 4° día paga el Instituto Mexicano de Seguro Social hasta 52 semanas. Prorrogable hasta 27 semanas más.	60% del último salario diario de cotización.

[6] Regulado en la Ley sobre contratos laborales (*Työsopimuslaki*) caíutulo 2 sección 11 y en la Ley sobre seguro de salud (*Sairausvakuutuslaki*) capítulo 8 sección 8.
[7] Regulado en el Código del Trabajo (*Code du travail*) artículos L1226-1 y siguientes y en el Código de Seguridad Social (*Code de la Sécurité Sociale*) artículos L321 a L-324.qu
[8] Regulado en los artículos 96 a 98 Ley del Seguro Social.

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
Noruega[9]	16 días hábiles paga el empleador.	No	Desde el día 17 es pagado por *Folketrygden* (Seguridad Social). La duración de la prestación depende de la edad. - Menores de 67 años, hasta un máximo de 52 semanas. - Entre 67 y 70 años, máximo de 60 días. - Mayores de 70 años no se pagan prestaciones de enfermedad.	100% paga el empleador los primeros 16 días, con tope de 6 veces el importe básico del seguro nacional. 70% paga la Seguridad Social a partir del día 17, dependiendo del salario base y las contribuciones.
Nueva Zelanda[10]	10 días máximos, los cuales son acumulables y se pueden traspasar al año siguiente hasta un máximo de 20 días. Mediante contrato colectivo se puede aumentar los días de licencia remunerada.	No	Las enfermedades prolongadas de más de 10 días pueden ser cubiertas mediante licencia no remunerada o subsidios de la seguridad social solo si la enfermedad es permanente.	100% los primeros 10 días.

[9] Regulado en la Ley sobre seguro nacional (*folketrygdloven)*, capítulo 8, artículos 8-1 a 8-19.
[10] Regulado en el *Holidays Act*, secciones 65 a 68.

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
Países Bajos[11]	A partir del día 3 paga el empleador con un tope máximo 104 semanas (2 años).	Sí, 2 días de carencia excepto que se estipule lo contrario en un contrato colectivo.	La Seguridad Social en caso de enfermedades comunes no paga, solo lo hace a partir de las 104 semanas cuando la enfermedad es permanente o antes, si la enfermedad es profesional.	70% paga el empleador por 104 semanas, con un límite diario de 14,06 euros brutos por hora para las personas mayores de 21 años[12].
Perú[13]	20 primeros días.	No	A partir del día 21, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.	Promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario inmediatamente anterior al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
Portugal[14]	Ninguno.	Sí, 3 primeros días.	A partir del 4° día, salvo paciente con tuberculosis o enfermedad hospitalaria se cubre desde el 1° día, con un límite	El importe diario se calcula aplicando un porcentaje al salario de referencia del beneficiario. Este porcentaje varía

[11] Regulado en el artículo 629 del Libro 7 del Código Civil neerlandés (*Burgerlijk Wetboek Boek* 7).
[12] Este mínimo se reajusta cada 6 meses
[13] Regulado en el artículo 12 Ley 26.790.
[14] Más información en: https://www.seg-social.pt/subsidio-de-doenca

País	Número de días de licencia pagada por el empleador	Carencia	Número de días de licencia pagadas por la Seguridad Social y tope	Porcentaje de remuneraciones pagadas
			de hasta 1095 días, salvo: paciente con tuberculosis, no tiene límites; trabajador independiente, límite de 365 días.	según la duración y la naturaleza de la enfermedad: Hasta 30 días, 55%. De 31 a 90 días, 60% De 91 a 365 días, 70% Más de 365 días, 75%.[15]
Uruguay[16]	Depende de lo establecido en el contrato de trabajo.	Sí, primeros 3 días.	A partir del 4° día con un plazo máximo de 1 año, que puede extenderse hasta por otro año más por votación unánime y fundada del Directorio de la Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad (ASSE). Lo anterior siempre que el trabajador haya aportado al Fondo Especial la cotización de 3 meses como mínimo en los 12 meses inmediatos a la fecha de la denuncia de la enfermedad.	70%

Fuente: Elaboración propia a partir de la regulación en cada jurisdicción. Las traducciones son propias

[15] Regulado en el artículo 16 Decreto-Ley N° 28/2004.
[16] Regulado en de la ley de creación de la administración de los seguros sociales por enfermedad, artículos 9, 13 y 14.

Conclusiones

Todos los países cuentan con un sistema de subsidio de incapacidad laboral por enfermedad común que proporciona una prestación económica para compensar la pérdida parcial de remuneración. El subsidio cubre total o parcialmente la remuneración del trabajador afecto a una licencia médica, no obstante, los porcentajes de financiamiento varía de país en país, al igual que los periodos de carencia y los obligados del pago de estas prestaciones.

Casi todos los países revisados, salvo Australia y Nueva Zelanda, contemplan una **duración máxima** de la incapacidad laboral por enfermedad común y temporal, estableciendo diferentes plazos:

- España, 365 días más 180 días adicionales prorrogables automáticamente cuando no se ha dado el alta;
- Colombia, 180 días como tope máximo;
- Finlandia hasta 300 días hábiles;
- México, hasta 52 semanas, prorrogable hasta 27 semanas;
- Noruega, el tiempo depende de la edad del trabajador, menores de 67 hasta 52 semanas, mientras que las personas entre 67 y 70 años tienen un derecho limitado de un máximo de 60 días;
- Países Bajos, hasta 104 semanas;
- Perú hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos;
- Portugal, máximo hasta 1.095 días;
- Uruguay 1 año prorrogable por otro año más.

Respecto al porcentaje de **pago de las remuneraciones**, éste varía ampliamente entre los países estudiados, reflejando diversos enfoques:

- En algunos países como Argentina o Noruega, es de cargo del empleador el pago del 100% del salario. Sin embargo, difieren en el período, mientras que en Argentina es un período prolongado (3 a 12 meses dependiendo de la antigüedad de la persona trabajadora y de sus cargas familiares), en Noruega es por 16 días.
- Por el contrario, en casos como Colombia, España y Portugal, el porcentaje de pago de las remuneraciones varía conforme avanza la duración de la licencia. Así, en Colombia se cubre el 66.6% del salario por los primeros 90 días y luego se reduce al 50%. En España, el porcentaje de cobertura comienza en 60% durante los primeros 20 días y aumenta a 75% a partir del día 21. En Portugal, la gradualidad varía de un 55% a un 75% para enfermedades de más de un año.
- El caso de Francia es estático en un 50% pero con un tope diario, lo que limita a quienes perciben altos ingresos.
- Países con sistemas jurídicos del *common law*, como Australia y Nueva Zelanda destacan por cubrir el 100% del salario por un periodo de 10 días. Luego de ese lapso dependerá de lo que indiquen sus respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, y también se les otorga la opción de conservar su trabajo hasta por 1 año sin derecho a remuneraciones.

- Finalmente, un enfoque más cauto respecto del porcentaje se encuentra en Países Bajos y Uruguay, donde se paga el 70% del salario en períodos prolongados, hasta 104 semanas en Países Bajos (dos años) y un año en Uruguay.

Respecto a la **carencia**, se observa que es un mecanismo común en varios países estudiados, lo que reduce la carga inicial del empleador o de la seguridad social. En países como España, Francia, Portugal y Uruguay poseen períodos de carencia de 3 días, mientras en México y en Países Bajos son 2. En estos casos no hay obligación legal de pago, salvo que se establezca en contratos colectivos. Por otra parte, en países como Argentina, Australia, Colombia, Finlandia, Perú, Noruega y Nueva Zelanda, contemplan el pago de las remuneraciones desde el primer día.

Referencias

Referencias generales

Biblioteca del Congreso Nacional (2016). Sistemas comparados de subsidios por enfermedad no profesional elaborado por Paola Álvarez y Guido Williams. Disponible en el repositorio BCN (enero, 2025).

Bussiness.gov.nl (s.f.). Statutory minimum wage. Disponible en: https://c.bcn.cl/e7lV4M (enero, 2025).

Fair Work Ombdusman (s.f.) *Paid sick and carer's leve.* Disponible en: https://c.bcn.cl/eoQ9KY (enero, 2025).

Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.). Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. Disponible en: https://c.bcn.cl/FyQX3P (enero, 2025).

Netherlands Enterprise Agency (s.f.). *Sick pay: continued payment of wages.* Disponible en: https://c.bcn.cl/isClAs (enero, 2025).

Nordic Health & Welfare Statistics (2024). *Paid absence due to sickness*. Disponible en: https://c.bcn.cl/1SVc73 (enero, 2025).

Le Cleiss (s.f.) *Le régimen luxembourgeois de sécurrité sociale – salariés* (s.f.) Disponible en: https://c.bcn.cl/eoLhjZ (enero, 2025)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2022). *Promoting Health and Well-being at Work.* Disponible en: https://c.bcn.cl/eEygBz (enero, 2025)

Referencias normativas

Argentina

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Artículos 208 y siguientes. Disponible en: https://c.bcn.cl/iVess4 (enero, 2025).

Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Disponible en: https://c.bcn.cl/5fZf2U (enero, 2025).

Australia

Fair Work Act (2009). Disponible en: https://c.bcn.cl/1s4Qcz (enero, 2025).

Fair Work Regulations (2009). Disponible en: https://c.bcn.cl/Nf96MZ (enero, 2025).

Canadá

Canada Labour Code (1985). Disponible en: https://c.bcn.cl/fqKHMm (enero, 2025)

Colombia

Código Sustantivo del Trabajo. Disponible en: https://c.bcn.cl/nyR934 (enero, 2025).

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Disponible en: https://c.bcn.cl/LsOVqk (enero, 2025).

Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social. Disponible en: https://c.bcn.cl/g1nmWg (enero, 2025).

España
Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015). Disponible en: https://c.bcn.cl/MptzaO (enero, 2025).

Finlandia
Ley de contrato laboral (*Työsopimuslaki*). Disponible en: https://c.bcn.cl/laKYsw (enero, 2025).
Ley de seguro de salud (*Sairausvakuutuslaki*). Disponible en: https://c.bcn.cl/l3CbUA (enero, 2025).

Francia
Code du travail . Disponible en: https://c.bcn.cl/xsRJCX (enero, 2025).
Code de la Sécurité Sociale. Disponible en : https://c.bcn.cl/sdljS9 (enero, 2025)

México
Ley del Seguro Social. Disponible en: https://c.bcn.cl/Zu04UD (enero, 2025).
Ley Federal del Trabajo. Disponible en: https://c.bcn.cl/lwn0wr (enero, 2025).

Noruega
Ley sobre seguro nacional (*folketrygdloven*). Disponible en: https://c.bcn.cl/AEXmON (enero, 2025).

Países Bajos
Código Civil, libro 7 (*Burgerlijk Wetboek Boek 7*). Disponible en: https://c.bcn.cl/9dA9Vd (enero, 2025).

Nueva Zelanda
Employment Relations Act (2000). Disponible en: https://c.bcn.cl/ZCEoTF (enero, 2025).
Holidays Act (2003). Disponible en: https://c.bcn.cl/sDSXCn (enero, 2025).

Perú
Ley N° 26.790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Disponible en: https://c.bcn.cl/xFYfZ0 (enero, 2025).

Portugal
Decreto-Ley N° 28/2004, de 4 de febrero Establece el nuevo régimen jurídico de protección social en caso de enfermedad, en el ámbito del subsistema de pensiones de la seguridad social. Disponible en: https://c.bcn.cl/KNFsiR (enero, 2025).

Uruguay
Ley de creación de la administración de los seguros sociales por enfermedad. Disponible en: https://c.bcn.cl/8BBaez (enero, 2025).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)