

Ley “SANNA”: consideraciones relevantes

A partir del 01 de enero de 2020, la ley N°21.063, también conocida como Ley “Sanna”, que “crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica”, extendió su cobertura respecto a la contingencia de “enfermedad en fase terminal de la vida.”

La ley creó un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores, que les permite ausentarse justificadamente de su trabajo por un período de tiempo determinado, para prestar atención, acompañar o cuidar personalmente al hijo o hija que tenga una condición grave de salud, para lo cual se extenderá una licencia médica y podrán recibir un subsidio que reemplazará la remuneración mensual del trabajador o trabajadora.

En concreto, las contingencias cubiertas por la ley son: i) cáncer; ii) trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; iii) fase o estado terminal de la vida, incluidos los tratamientos para el alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado; iv) accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente. En el último escenario, la cobertura comenzará el 01 de diciembre de 2020.

En todo caso, la cobertura de la Ley Sanna

varía según la edad del menor y la contingencia por la que esté afecto. Así, tratándose de los casos i), ii) y iii) del párrafo anterior, son causantes del seguro los mayores de 1 año y menores de 18. Sin embargo, en el caso del iv) son causantes del seguro los mayores de 1 año y menores de 15.

Paralelamente, el Código del Trabajo contempla, en su artículo 199 bis, modificado por la Ley Sanna, un permiso laboral para aquellos casos en que la salud de un mayor de 1 año y menor de 18 requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.

En ese caso, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado médico otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Además, si el padre y la madre son trabajadores, podrán usar el permiso en forma conjunta o separada.

Ahora bien, el tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o mediante cualquier otra forma que convengan libremente las partes.

Para mayor información puedes contactar a Roberto Lewin al email rlwin@bsvv.cl