

## Laboral

Conoce los efectos laborales de la Ley 21.614 que modifica la Ley SANNA, sobre seguro obligatorio para los progenitores de niños, niñas y adolescentes (NNA) afectados por una enfermedad grave, con el fin de permitir que se ausenten de sus trabajos para acompañar a sus hijos e hijas.

**Pablo Gutiérrez**



**Socio**  
Área Laboral

**Luis Alberto Cruchaga**



**Socio**  
Área Laboral

## **El pasado 28 de septiembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.614 que introduce modificaciones en la Ley 21.063, comúnmente conocida como Ley SANNA.**

La nueva Ley 21.614 modifica y amplía el alcance del seguro de la ley SANNA, destacándose los siguientes aspectos:

### **I. Definición de progenitores.**

Recoge la definición de padre y madre (o progenitores) del artículo 34 del Código Civil. Esta definición reconoce desde el año 2021 como tales a los progenitores respecto de los cuales se ha determinado una relación de filiación, sean éstos la madre y/o padre, las dos madres o los dos padres del menor.

### **II. Contingencias protegidas por el Seguro.**

Las patologías y enfermedades graves de los niños, niñas y adolescentes amparadas por la Ley SANNA eran originalmente las siguientes:

- a) Cáncer;
- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos;
- c) Fase o estado terminal de la vida;
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente;

La Ley 21.614 incorporó un nuevo literal, aumentando la cobertura de este seguro al caso de:

- e) Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.

Este último caso se encuentra restringido a los NNA mayores de un año y menores de cinco años. Igualmente, la ley detalla los documentos requeridos para acceder al beneficio otorgado por la ley y el plazo por el cual se otorgará la licencia en caso de tratarse de una enfermedad grave.

### III. Ampliación del plazo de permisos y fuero laboral.

#### a) Permisos.

La Ley 21.614 aumenta el permiso para el trabajador/a en caso de cáncer de uno de sus hijos, desde 90 días que otorgaba la norma original a 180 días, distribuidos en hasta dos períodos continuos de 90 días por el mismo diagnóstico.

Asimismo, dispone el aumento del número de días de permiso en cualquier contingencia de aquellas contempladas en la ley, para el caso de que se declare un estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, o alerta sanitaria decretada por la autoridad producto de una pandemia o epidemia, o por la ocurrencia de alguna catástrofe natural. El plazo de este permiso varía en consideración a las características de las eventuales situaciones que justifiquen la declaración de estado de excepción.

#### b) Inaplicabilidad de la causal “Necesidades de la Empresa” y fuero.

La Ley SANNA en su artículo 14 inciso final dispuso que, durante el uso de los permisos establecidos, el/los progenitores trabajadores no podrán ser despedidos por las causales de necesidades de la empresa ni desahucio del empleador. La Ley 21.614 dispuso la ampliación de período de protección dependiendo de la patología que afecte al menor, según el siguiente detalle.

Enfermedad del causante	Plazo de permiso
Cáncer	Hasta 180 días, en hasta dos períodos consecutivos de máximo 90 días.
Trasplante de órgano sólido y progenitores hematopoyéticos	Hasta 180 días.
Fase o estado terminal de la vida	Hasta producido el deceso del hijo o hija.
Accidente grave	Hasta 45 días desde el evento que lo generó.
Enfermedad grave	Hasta 15 días con relación al evento que lo generó.

### **III. Ampliación del plazo de permisos y fuero laboral.**

Por otro lado, la modificación legal establece un fuero laboral para los progenitores trabajadores que gocen de este permiso, el cual se extiende desde la vigencia del mismo y hasta por 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para el tratamiento que corresponda.

Este fuero será aplicable a los progenitores trabajadores cuyos hijos causantes hayan padecido alguna de las siguientes patologías: Cáncer, trasplante de órgano sólido y progenitores hematopoyéticos, fase o estado terminal de la vida, o accidente grave.

En el caso de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero no se extenderá más allá de la duración prevista del contrato, operando a su respecto la terminación de pleno derecho, cumplidas las condiciones para el término del contrato según corresponda.

### **IV. Uso de permiso en caso de fallecimiento o ausencia del progenitor.**

La ley contempla en caso de muerte de un progenitor, la posibilidad de transferir los días que le hubieran correspondido a éste al progenitor sobreviviente, con el fin de que el menor cuente con un mayor período de acompañamiento.

Asimismo, dispone igual posibilidad cuando uno de los progenitores se encuentra ausente, entendiéndose por tal el que ha procedido al abandono del hogar, cuando exista falta de la determinación de la filiación respecto del progenitor faltante o en el caso de los progenitores condenados por delitos de violencia intrafamiliar.

## **V. Modificaciones administrativas.**

Otro de los cambios incorporados por la nueva ley que modifica la Ley SANNA, es la reforma del procedimiento para el otorgamiento de las prestaciones del seguro, en particular, respecto al proceso de calificación para acceder al beneficio.

Igualmente, se modifica la entidad a cargo de la administración financiera del fondo, desde una persona jurídica de derecho privado con objeto exclusivo de administración del fondo de la Ley SANNA, a las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Las modificaciones incorporadas por la Ley 21.614 comienzan a regir íntegramente a partir del 1 de noviembre de 2023.

**Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.**

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

**Pablo Gutiérrez**  
[pgutierrez@bofillmir.cl](mailto:pgutierrez@bofillmir.cl)

**Luis Alberto Cruchaga**  
[lcruachaga@bofillmir.cl](mailto:lcruachaga@bofillmir.cl)

# BOFILL MIR

ABOGADOS

Te. +56 22757 7600

[www.bofillmir.cl](http://www.bofillmir.cl)

Av. Andrés Bello 271, piso 8,  
Las Condes | Santiago, Chile

