



El siguiente Boletín Jurídico realiza un análisis a la Reforma a la Análisis de la Ley SANNA, Ley N° 21.063

EL PRESENTE BOLETÍN, EXPONE Y ANALIZA EL CONTENIDO DE LA REFORMADA LEY SANNA

I. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 21.063, promulgada en diciembre de 2017, establece un seguro obligatorio para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves, permitiendo que los trabajadores puedan ausentarse justificadamente del trabajo para brindarles cuidado. Esta ley cubre tanto a trabajadores dependientes como a trabajadores independientes que estén afiliados al sistema de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El 28 de septiembre de 2023, la Ley N° 21.614 introdujo reformas significativas a la Ley SANNA, modificando diversas disposiciones sobre los permisos, los beneficiarios y la duración de las licencias médicas. Este análisis aborda esas modificaciones, detallando sus implicancias y su aplicación práctica.

2. ¿Quiénes son los beneficiarios del seguro?

Según el artículo 3 de la Ley N° 21.063, los beneficiarios del seguro son los padres y las madres trabajadoras de un niño o niña que padezca una condición grave de salud (el art. 2 letra b incorpora a los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública). Para acceder al beneficio, el niño o niña debe tener entre 1 y 18 años, dependiendo de la naturaleza de la condición (por ejemplo, en el caso de la enfermedad

grave con hospitalización, la edad máxima es de 5 años, según lo dispuesto en el artículo 7). Los beneficiarios también incluyen a los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de un niño o niña, conforme a una resolución judicial.

Los requisitos para que un trabajador dependiente acceda al beneficio son tener una relación laboral vigente y al menos 8 cotizaciones previsionales continuas o discontinuas dentro de los 24 meses previos al inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones deben ser continuas. Los trabajadores independientes también pueden acceder al beneficio, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

3. ¿Cuáles son las contingencias cubiertas por el seguro?

La Ley SANNA cubre principalmente cinco contingencias, que son condiciones de salud graves que requieren el acompañamiento por parte de los padres o cuidadores. Estas contingencias incluyen:

Cáncer: El trabajador podrá hacer uso del beneficio para ausentarse hasta 180 días en un período de 12 meses desde el inicio de la primera licencia médica.

Trasplante de órganos sólidos o progenitores hematopoyéticos: Al igual que en el caso del cáncer, el permiso para el trabajador puede ser de hasta 180 días desde el inicio de la primera licencia médica.



Fase terminal de la vida: En este caso, el permiso es indefinido hasta el deceso del niño o niña afectado.

Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente: El permiso cubre hasta 45 días desde la primera licencia médica.

Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios: Esta contingencia tiene una cobertura limitada a 15 días para niños mayores de un año y menores de cinco años, según el artículo 7, letra e).

Las reformas introducidas por la Ley N° 21.614 ampliaron la cobertura, incluyendo más contingencias y ajustado las condiciones bajo las cuales se otorgan los permisos. Originalmente, la Ley 21.063 contemplaba cuatro contingencias principales: cáncer, trasplante de órganos, fase terminal de la vida, y accidente grave.

Sin embargo, la reforma amplía la cobertura, introduciendo una nueva contingencia protegida: la enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos (UCI) o de tratamientos intermedios, lo que extiende la protección a una categoría adicional de enfermedades que anteriormente no estaba expresamente cubierta.

La Ley 21.614 también ajustó la duración de los permisos en función de la contingencia y la modalidad de la licencia médica. Por ejemplo, en el caso de la enfermedad grave con hospitalización en una UCI, el permiso ahora se concede por un período más limitado de hasta 15 días. En contraste, en el caso de los otros tipos de contingencias, como cáncer o trasplante de órganos, el permiso puede extenderse hasta 180 días dentro de un período de 12 meses, permitiendo incluso

dividirlo en dos períodos continuos, siempre que el segundo no supere los 90 días.

Estos son cruciales porque no solo amplían las situaciones cubiertas, sino que también ajustan las condiciones bajo las cuales se otorgan los permisos, respondiendo a la necesidad de adaptar el seguro a la realidad de los tratamientos médicos y la evolución de las enfermedades graves. Así, la reforma refuerza la protección de los trabajadores al garantizar que más contingencias sean cubiertas y que los permisos sean adecuados para la situación médica de los niños afectados.

4. ¿Cómo funciona el permiso y por cuánto tiempo se otorgan las licencias médicas?

El permiso para ausentarse del trabajo se otorga durante el tiempo que el niño o niña requiere atención, acompañamiento o cuidados. La duración de las licencias varía según el tipo de enfermedad o condición:

- **Cáncer:** El trabajador puede ausentarse por hasta 180 días en un período de 12 meses, con la posibilidad de dividir este período en dos etapas continuas. El segundo período no podrá superar los 90 días.
- **Trasplante de órganos:** El permiso será de hasta 180 días desde la primera licencia médica, cubriendo tanto el trasplante de órgano sólido como de progenitores hematopoyéticos.
- **Fase terminal de la vida:** En este caso, el permiso será hasta el deceso del niño o niña, cubriendo toda la duración de los cuidados paliativos necesarios.
- **Accidente grave:** El permiso puede durar hasta 45 días, dependiendo de la gravedad del



accidente.

- Enfermedad grave con hospitalización: El permiso es de hasta 15 días, conforme al artículo 7, en el caso de niños afectados por enfermedades graves que requieran hospitalización en unidades críticas.

Es importante señalar que, en situaciones excepcionales como una pandemia o calamidad pública, la Superintendencia de Seguridad Social puede aumentar la duración del permiso en hasta 90 días adicionales para algunas contingencias, como el cáncer o el trasplante de órganos.

5. ¿Los beneficiarios del permiso gozan de fuero?

Sí, los beneficiarios del permiso tienen derecho a fuero laboral durante el tiempo que estén utilizando el seguro y hasta 180 días después de la última licencia médica emitida para el tratamiento activo. Esto significa que durante este período no pueden ser despedidos sin que existan causas justificadas según el Código del Trabajo.

Este fuero laboral es crucial para proteger a los trabajadores que se ven obligados a ausentarse debido a la gravedad de la enfermedad de sus hijos, asegurando que no se vean perjudicados laboralmente por ejercer un derecho amparado por la ley.

6. ¿Qué otras modificaciones contempla la Ley?

Además de las modificaciones a la duración de los permisos y la ampliación de las contingencias cubiertas, la Ley N° 21.614 introdujo cambios en las condiciones de acceso y el procedimiento de calificación médica para los permisos. Los requisitos para acceder al seguro se flexibilizaron en algunos casos, y el proceso de calificación médica ahora

incluye nuevos mecanismos para garantizar la eficacia del sistema de licencias.

7. Recomendación para auditores internos

Es fundamental que los auditores internos mantengan un conocimiento actualizado de la normativa vigente, especialmente en relación con las reformas introducidas por la Ley N° 21.614 a la Ley SANNA. Este conocimiento es esencial para realizar una auditoría efectiva y garantizar que los beneficios establecidos por la ley se cumplan adecuadamente.

Las Normas Globales de Auditoría Interna ofrecen directrices clave para el desempeño de los auditores en este contexto. En particular, el Desarrollo Profesional Continuo (Norma 3.2) es crucial para que los auditores puedan estar al tanto de las modificaciones legislativas y otras normativas relevantes, asegurando una evaluación precisa y actualizada.

Además, el Escepticismo Profesional (Norma 4.3) es una herramienta esencial que permite a los auditores mantener una postura imparcial y crítica durante sus evaluaciones, lo que les permite identificar posibles irregularidades en la implementación de los beneficios establecidos por la ley.

Asimismo, es necesario aplicar una gestión de riesgos adecuada (Norma 9.1), para evaluar y mitigar los riesgos asociados con el cumplimiento de la Ley SANNA. Esto asegurará que los procedimientos relacionados con los beneficios y subsidios se alineen con los estándares legales, éticos y operacionales.

De este modo, los auditores internos juegan un papel crucial en la transparencia y eficiencia de la gestión pública, contribuyendo al cumplimiento efectivo de la normativa vigente.



8. Conclusión

La Ley SANNA, en su versión reformada por la Ley N° 21.614, representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores que deben ausentarse de sus labores para cuidar a hijos con enfermedades graves. La correcta implementación y fiscalización de esta ley son esenciales para garantizar que los beneficios lleguen de manera efectiva a quienes más lo necesitan.

En este contexto, los auditores internos desempeñan un rol crucial en la supervisión del cumplimiento de la normativa, asegurando que los procedimientos sean transparentes, eficientes y estén alineados con los principios legales y éticos. Mantenerse actualizado en las modificaciones de la ley, aplicar las mejores prácticas internacionales de auditoría y ejercer un enfoque objetivo y profesional en cada evaluación son elementos fundamentales para una auditoría efectiva.

El conocimiento profundo de la Ley SANNA no solo fortalece la capacidad de los auditores para evaluar el cumplimiento de la ley, sino que también contribuye a una gestión pública más transparente y confiable, promoviendo así la equidad y el bienestar de los trabajadores en todo el país.