

Ley N° 21.063, crea un Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan una condición grave de salud

En el año 1998, con la publicación de la ley N° 19.578 de fecha 29 de julio, se crea un fondo de contingencia con cargo al 0,95% de la cotización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siendo un 0,05% de ésta, una cotización extraordinaria, parte de la cual se destina para financiar dicho fondo de contingencia. La creación de esta norma, hace ya 20 años, no aumentó la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, sino que solo creó el fondo de contingencia, siendo la propia mutualidad la encargada de distribuir estos ingresos aportados por el empleador.

Posteriormente, la Ley N° 21.010 de fecha 28 de abril de 2017, redestina dichos recursos y crea un nuevo Fondo que financia el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, que en términos generales, además de crear el seguro, redistribuye los fondos de manera que su creación **no significa un mayor costo para el empleador**. Dicha redistribución y administración es de responsabilidad de la mutual en la que el empleador esté afiliado.

La cotización por accidentes del trabajo y enfermedades hasta diciembre de 2017 se componía de un 0,90%, que corresponde a la cotización básica y de un 0,05% que corresponde a la cotización extraordinaria (existe además la cotización adicional diferenciada, que varía por cada empresa). Esta cotización extraordinaria disminuye a un 0,03% (porcentaje respecto de la remuneración del trabajador) a partir de enero de 2018, debido a la redistribución indicada por la Ley N° 21.010.

La distribución del mencionado aporte de 0,05% tiene las siguientes vigencias:

- Desde el 01-04-2017 al 31-12-2017, la **cotización extraordinaria fue de un 0,05%**, correspondiendo por distribución un 0,04% a la Ley de Accidentes del Trabajo y 0,01% para el fondo de la Ley SANNA.
- Desde el 01-01-2018 al 31-12-2018, la **cotización extraordinaria es de un 0,03%**, correspondiendo por distribución un 0,015% a la Ley de Accidentes del Trabajo y 0,015% para el fondo de la Ley SANNA.
- Desde el 01-01-2019 al 31-12-2019, la **cotización extraordinaria será de un 0,03%**, correspondiendo un 0,01% a la Ley de Accidentes del Trabajo y 0,02% para el fondo de la Ley SANNA.
- Desde el 01-01-2020, la **cotización extraordinaria seguirá siendo de un 0,03%**, correspondiendo el 0,03% al Fondo Ley SANNA.

Por tanto, a partir de este año (enero 2018), la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional de cada empresa baja a un 0,93% (esto es válido para una empresa que no tenga recargo en su tasa).

Luego, con fecha 30 de diciembre de 2017, se publica la Ley SANNA (Ley N° 21.063). Esta Ley indica los siguientes plazos que es importante tener en consideración para conocer de sus beneficios:

- La primera cobertura de la Ley SANNA es partir del 01 de febrero de 2018, y beneficiará a los padres y madres trabajadores que tengan a menores con cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos de dicha enfermedad (no es un beneficio de costos de la enfermedad, sino que permisos de acompañamiento remunerado para los padres).
- Hasta el 31 de diciembre de 2019, en casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos del cáncer avanzado, la licencia para cada trabajador y trabajadora, será de un total de 60 días

por cada hijo o hija afectada respecto del mismo diagnóstico, contado desde el inicio de la licencia médica. Permiso se puede traspasar al otro padre o madre que no esté en uso del derecho.

- A partir del 01 de julio de 2018 tendrá cobertura el trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- A partir del 01 de enero de 2020 tendrá cobertura la fase o estado terminal de vida.
- A partir del 01 de diciembre de 2020, tendrá cobertura el accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

La norma en estudio, es decir la Ley SANNA, contiene además, los siguientes aspectos a destacar:

1) Normas generales del seguro Ley SANNA

La Norma establece un seguro obligatorio que permite a trabajadores ausentarse justificadamente a su trabajo, cuando tengan niños afectados por una condición grave de salud, para que puedan cuidarlos, recibiendo durante ese periodo, un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración.

Esta ley protege a trabajadores dependientes, funcionarios públicos (con exclusión de los funcionarios de fuerzas armadas y de orden) y trabajadores independientes que coticen para la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los beneficiarios de este seguro son el padre y la madre, como trabajadores, indicados en el párrafo anterior, respecto de niños o niñas de 1 año hasta 15 o 18 años según sea el caso, afectados por una condición grave de salud.

Los requisitos para que un trabajador dependiente pueda acceder a este beneficio dicen relación con tener una relación laboral vigente, o al menos 8 cotizaciones previsionales continuas o discontinuas en los últimos 24 meses anteriores al inicio de la licencia médica, debiendo ser las últimas 3 cotizaciones anteriores a la licencia médica, de manera continua. La norma establece también requisitos de acceso para trabajadores independientes, e incluye al trabajador temporal cesante siempre que cumpla con los requisitos indicados en la Ley.

2) Contingencias protegidas por el Seguro

La contingencia protegida es la condición grave de salud, es decir, cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de vida (cuando el niño o niña tenga entre 1 y 18 años de edad), como también en casos de accidentes graves con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente (cuando el causante del beneficio sean niños de 1 hasta 15 años de edad). La norma establece las condiciones particulares según cual sea la condición grave de salud.

3) Licencia Médica y Permiso

La Licencia Médica será otorgada por el médico tratante de la niña o niño que padezca una condición grave de salud, por periodos de hasta 15 días, prorrogables por igual periodo

En caso de accidente grave la licencia sólo puede otorgarse al décimo día del mismo.

En cuanto al permiso para el trabajador o trabajadora en caso de cáncer, tendrá una duración de hasta 90 días por cada hijo afectado, dentro del periodo de 12 meses contados desde el inicio de la licencia médica, permiso que podrá ser usado hasta por 2 periodos continuos respecto de un mismo diagnóstico. El permiso otorgado en caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos tiene una duración de 90 días respecto del mismo diagnóstico. El permiso para el trabajador o trabajadora, en caso de estado terminal de vida, durará

hasta el deceso del hijo o hija. El permiso para el trabajador en caso de accidente grave tendrá una duración de 45 días, en relación al evento que lo generó.

Los padres con derecho a este seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, pudiendo usarse por media jornada en los casos que el médico tratante prescriba esta modalidad. Además podrán traspasarse dicho permiso.

El trabajador o trabajadora, durante el goce del permiso, no podrá ser despedido por la causal de necesidades de la empresa ni por desahucio.

4) Del subsidio

El trabajador que haga uso del seguro, tendrá derecho al pago de un subsidio con cargo a éste, por el periodo de duración del permiso, calculado sobre la base del promedio de las remuneraciones netas y de los subsidios de incapacidad de origen común, laboral o maternal, percibidos en los últimos 3 meses calendarios más próximos al inicio del permiso.

Las licencias a que de origen el seguro, no se computarán para el caso de salud incompatible con el cargo, respecto de los funcionarios públicos.

El tope del subsidio será el 100% de las remuneraciones o rentas de los trabajadores, siendo incompatible con el pago del subsidio por incapacidad de origen común o laboral, descanso maternal, descanso posnatal parental y el permiso por enfermedad grave del hijo menor de 1 año, y se suspenderá por estas causas.

Sin perjuicio de lo anterior, el permiso será compatible cuando el subsidio del cual goza el trabajador, lo sea en jornada parcial, en los términos indicados en la misma Ley Sanna.

5) Procedimiento para el otorgamiento de las prestaciones del Seguro

La licencia médica, se presentará ante el empleador quien la remitirá a la COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez), quien su vez, evaluará el cumplimiento de los requisitos para su otorgamiento, pudiendo ser aprobada o rechazada.

El cálculo del subsidio será realizado por la entidad pagadora del seguro, es decir, por las Mutualidades privadas o por el Instituto de Seguridad Laboral, según corresponda.

6) Fondo para el acompañamiento de los Niños y Niñas

Dicho fondo, tiene por objetivo financiar las prestaciones que otorga el seguro, siendo independiente y separado del patrimonio de la entidad que lo administra o gestiona. El Fondo se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización mensual de un 0,03% de las remuneraciones o rentas imponibles de los trabajadores dependientes e independientes, de cargo del empleador o de estos últimos.
- b) Con la cotización para este Seguro que proceda durante los períodos en que el trabajador o la trabajadora esté haciendo uso de él y por los períodos de incapacidad laboral temporal de origen común, maternal o por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de cargo del empleador.
- c) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen en conformidad a la ley.
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los recursos anteriores.

7) Las Cotizaciones

El empleador es el que debe cotizar por todos sus trabajadores, calculada sobre la remuneración del trabajador, con el tope de 78,3 UF (vigente desde enero a diciembre de 2018).

Se entiende remuneración para estos efectos, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Se considerará renta imponible la señalada en los artículos 90 y 92-K del citado decreto ley N° 3.500, de 1980.

En caso de que el trabajador esté haciendo uso de una licencia con distinta causa a la que otorga este seguro, se continuará cotizando para financiar el seguro, como asimismo la mutualidad continuará cotizando en caso de prestación efectiva de alguno de los beneficios de la Ley SANNA.

Esta cotización, para todos los efectos legales, tiene el carácter de cotización de seguridad social

La entidad recaudadora son las Mutualidades de Empleadores (entiéndase ACHS, IST y Mutual de Seguridad CCHC) y el ISL.

El pago de esta cotización es de carácter obligatorio para el empleador. Las cotizaciones declaradas y no pagadas se considerarán pagadas para efectos de otorgar al trabajador las prestaciones de este seguro. Corresponde a la entidad recaudadora perseguir el pago de esta cotización, gozando ésta de todos los privilegios y garantías con las que cuentan las cotizaciones previsionales.

8) Administración Financiera del Fondo

Los ingresos recibidos por las entidades recaudadoras del Seguro, serán depositados mensualmente a la cuenta única llevada por la entidad administradora del fondo, dentro de los 5 días siguientes al vencimiento del plazo en que las entidades recaudadoras reciben las cotizaciones correspondientes. Dicha entidad administradora será una persona jurídica de derecho privado determinada mediante licitación pública.

Esta norma establece los términos de la licitación y adjudicación del fondo, el contrato de administración, el término del mismo, infracciones graves, la inversión de los recursos del fondo, las reglas de operación del fondo, los gastos de administración, la regla de sustentabilidad del fondo referidos con la entidad administradora.

9) Facultades de la Superintendencia de Seguridad Social y de las Sanciones Penales

La SUCESO, ejercerá las funciones y atribuciones de supervigilancia, control, regulación fiscalización y sanción del Seguro.

Conocerá esta Superintendencia, de las apelaciones respecto de las resoluciones de la COMPIN. El trabajador o trabajadora podrá concurrir a la Superintendencia a interponer su reclamo dentro de los 30 días siguientes a la notificación del rechazo o modificación injustificada, o en caso de una prestación pecuniaria menor, respecto de la licencia médica.

En cuanto a las sanciones penales, se contemplan para todo aquel que con el objeto de percibir beneficios indebidos para sí o terceros proporcione, declare o entregue a sabiendas, datos o antecedentes falsos,

incompletos o erróneos, con: presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de once a quince unidades tributarias mensuales, si la defraudación excediera de cuarenta unidades tributarias mensuales; con presidio menor en su grado medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales, si excediere de cuatro unidades tributarias mensuales y no pasare de cuarenta unidades tributarias mensuales y; con presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco unidades tributarias mensuales, si excediere de una unidad tributaria mensual y no pasara de cuatro unidades tributarias mensuales. Si el valor de la cosa defraudada excediere de cuatrocientas unidades tributarias mensuales, se aplicará la pena de presidio menor en su grado máximo y multa de veintiuna a treinta unidades tributarias mensuales.

10) Modificación al Código del Trabajo

La Ley SANNA reemplaza el artículo 199 bis del Código del Trabajo, incorporando a dicho código, la cobertura y aspectos generales de la ley.



DANIELA BOBADILLA P.

Abogada

Ricardo Lyon 222, Of 703, Providencia

Fono: +56 222 701 000 • www.circuloverde.cl