

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°8
Octubre, 2025

Cuidar es un derecho: Seguro de Acompañamiento SANNA

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace “**Foco Legal: Informe Mensual**” de ChileMujeres, Buk y La Araucana, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta octava edición de *Foco Legal*, abordamos el **seguro de acompañamiento SANNA para padres y madres trabajadores para cuidar a hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años con una condición grave de salud: cáncer, trasplante de órgano, estado terminal de la vida, accidente grave con riesgo de muerte y enfermedad grave que requiera de hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios**. Este número entrega una reseña histórica, detalla la ley, la jurisprudencia que la regula, y presenta datos que reflejan la realidad.



Un poco de historia

El reconocimiento del derecho de los progenitores a **cuidar a sus hijos e hijas en situaciones de enfermedad** tiene raíces históricas en las políticas de bienestar social y laboral desarrolladas a lo largo del siglo XX, principalmente en Europa y en países con sistemas avanzados de protección social.

Desde mediados del siglo pasado, diversos Estados comenzaron a establecer **licencias laborales remuneradas** para padres y madres, inicialmente **enfocadas en la maternidad** y posteriormente ampliadas a situacio-

nes en que los hijos e hijas requieran **cuidados especiales por enfermedad**.

En Europa, países como Suecia, Noruega y Finlandia implementaron sistemas de licencias parentales que permiten a los progenitores ausentarse de sus labores para atender a hijos e hijas enfermos, financiados a través de los sistemas de seguridad social. Suecia, por ejemplo, reconoce a los padres hasta diez días anuales por hijo o hija para cuidados médicos, con remuneración completa; Noruega establece un máximo similar con cobertura salarial total; y Finlandia ofre-

ce un esquema flexible según los convenios colectivos, complementando su extensa licencia parental.

De manera complementaria, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNICEF han promovido convenios y recomendaciones que establecen **estándares mínimos para garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan acompañar a hijos e hijas enfermos sin perder sus derechos laborales**, contribuyendo así al fortalecimiento de la protección infantil y familiar a nivel mundial.



Nuestra historia

Origen Ley SANNA

El marco internacional ha servido de referencia para la legislación chilena, dando origen a la Ley SANNA publicada el **30 de diciembre de 2017**. Esta ley crea un **Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA)**, que padezcan las enfermedades que indica, reconociendo a los padres y madres trabajadores el derecho a ausentarse temporalmente de sus labores para cuidar a hijos e hijas gravemente enfermos: cáncer, trasplante de órgano, estado terminal de la vida, accidente grave con riesgo de muerte y enfermedad grave que re-

quiera de hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios, otorgando un subsidio que reemplaza su remuneración, asegurando su trabajo.

Modificación Ley SANNA

Esta ley fue modificada el **28 de septiembre de 2023**, ampliando la duración de la licencia en caso de dichas contingencias, incorporando el cuidado de hijos o hijas menores de cinco años que requieran hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios, así como el reconocimiento del fuero laboral.

Nuevos cambios en debate

Actualmente, se encuentra en discusión en el Congreso la **incorporación de una nueva contingencia al Seguro SANNA, destinada a cubrir situaciones de riesgo alto de suicidio en niños, niñas y adolescentes (NNA)**, posterior a una hospitalización por intento de suicidio. El objetivo es permitir que madres, padres o cuidadores puedan acompañar a sus hijos e hijas tras el alta médica, asegurando así la continuidad del tratamiento y el apoyo emocional necesario durante el proceso de recuperación.

¿Qué dice la ley hoy?



Derecho de acompañamiento de niños, niñas y adolescentes SANNA

El derecho de acompañamiento de niños, niñas y adolescentes **SANNA consiste en un seguro obligatorio de cargo del empleador o empleadora - que se financia con el 0,03% de las remuneraciones imponibles- para los padres y madres trabajadores de niños y niñas mayores de 1 y menor de 5, 15 o 18 años afectados con una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado**, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal. Reciben durante ese período un subsidio que reemplaza totalmente la remuneración mensual sin tope o, en el caso de usar la licencia por media jornada, el subsidio reemplaza parcialmente su remuneración.

Beneficia a:

- ✓ Personas trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo,
- ✓ Funcionarios públicos, y
- ✓ Trabajadores y trabajadoras independientes.



! El derecho de acompañamiento del seguro SANNA **es irrenunciable.**

Requisitos para acceder a las prestaciones del Seguro SANNA:

Requisitos generales:

- ✓ **Estar afiliado al Seguro:**
La afiliación se produce de manera automática al incorporarse al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- ✓ **Acreditación Médica:**
Presentar una licencia médica y los certificados correspondientes que acrediten la condición de salud del niño o niña.

Requisitos particulares:

1. Trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo:

- ✓ **Relación Laboral Vigente:**
Tener un contrato de trabajo vigente al momento de iniciar la licencia médica.
- ✓ **Densidad de Cotizaciones:**
 - Registrar un mínimo de 8 cotizaciones previsionales mensuales (continuas o discontinuas) en los últimos 24 meses previos al inicio de la licencia.
 - Las 3 últimas cotizaciones más cercanas al inicio de la licencia deben ser continuas.

2. Trabajadores Independientes

Independientes que emiten boletas de honorarios (obligados a cotizar)

- ✓ **Cobertura Anual:**
Cumplen los requisitos de acceso al seguro desde el 1 de julio del año en que pagaron sus cotizaciones (a través de la Operación Renta) y hasta el 30 de junio del año siguiente.
- ✓ **Pago de Cotizaciones:**
El pago de las cotizaciones se realiza anualmente a través del proceso de declaración de impuestos, donde se retienen los montos para salud, pensiones, Ley de Accidentes del Trabajo y Ley SANNA.

Otros Trabajadores Independientes (que cotizan voluntariamente)

- ✓ **Densidad de Cotizaciones:**
Registrar un mínimo de 12 cotizaciones previsionales mensuales (continuas o discontinuas) en los últimos 24 meses previos al inicio de la licencia. Las 5 últimas cotizaciones más cercanas al inicio de la licencia deben ser continuas.
- ✓ **Cotizaciones al Día:**
Deben encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la Ley N° 16.744 y el seguro SANNA. Se considera "al día" a quien haya pagado las cotizaciones del mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.

3. Trabajadores temporales cesantes

Personas que no tienen un contrato de trabajo vigente al inicio de la licencia, pero que provienen de trabajos temporales. Deben cumplir copulativamente:

- ✓ **Afiliación Previsional:**
Tener 12 o más meses de afiliación previsional antes de la fecha de inicio de la licencia.
- ✓ **Densidad de Cotizaciones:**
Registrar un mínimo de 8 cotizaciones previsionales mensuales (continuas o discontinuas) como trabajador dependiente en los últimos 24 meses.
- ✓ **Tipo de Contrato Anterior:**
Las 3 últimas cotizaciones registradas (dentro de los ocho meses previos al inicio de la licencia) deben haber sido en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

4. Funcionarios del Sector Público

Calidad de Funcionario:

Ser funcionario de los órganos de la Administración del Estado, Congreso Nacional, Poder Judicial, Ministerio Público y otros organismos señalados en la ley.

Exclusiones:

Se excluyen los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos a CAPREDENA y DIPRECA.

Requisitos de Cotización:

La ley no establece requisitos de cotizaciones para los funcionarios públicos, entendiéndose que su nombramiento y la vigencia de su cargo habilitan el acceso al beneficio.

Tienen derecho a este seguro de acompañamiento:

- ✓ El padre y madre trabajadores de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.
- ✓ Trabajador y trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por sentencia judicial de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.

Forma de usar el seguro:

 **Jornada completa**

 **Media jornada:**

En aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta 60 días cada una de ellas.

Duración de la licencia
Seguro Acompañamiento SANNA

	Duración	Inicio del conteo	Uso por períodos
 Cancer	Hasta 180 días en 12 meses	Desde la primera licencia médica	Hasta 2 períodos continuos del mismo diagnóstico. <i>Segundo año: 90 días</i>
 Trasplante de órgano	Hasta 180 días	Desde la primera licencia médica del mismo diagnóstico	
 Fase o estado terminal de la vida	Hasta producido el deceso	Desde la primera licencia médica relacionada con el evento	
 Enfermedad grave	Hasta 15 días	Desde la primera licencia médica relacionada con el evento	

Contingencias que cubre:

-  Cáncer de un menor de 18 años.
-  Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.
-  Fase o estado terminal de la vida de un menor de 18 años.
-  Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.
-  Enfermedad grave que requiera de hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios de un menor de 5 años.





Si ambos padres son trabajadores los dos pueden ejercer este derecho y podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Traspaso del seguro SANNA:

Traspaso del 100% del seguro SANNA:

El padre o madre podrá traspasar al otro la **totalidad del permiso** que le corresponde en los siguientes casos:

- Cáncer de un menor de 18 años.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.

Traspaso de 2/3 del período total del Seguro SANNA:

Sólo se puede traspasar 2/3 del período total del permiso en el caso de accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.

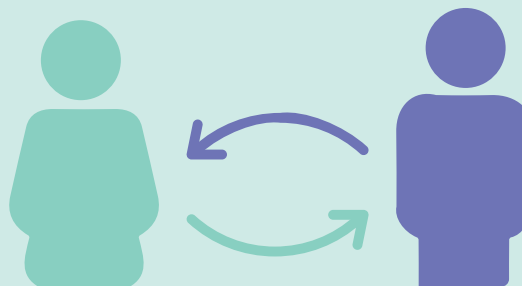
Respecto al estado o fase terminal de vida del hijo o hija la ley no contempla explícitamente que el permiso pueda ser traspasado al otro progenitor o progenitora.

Caso en que uno de los padres tiene el cuidado personal del hijo o hija:

En los casos que el padre y la madre sean trabajadores con derecho a las prestaciones del seguro y uno de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre.

Caso en que uno de los padres fallece:

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, quien sobreviva tendrá derecho a usar la totalidad de los días de permiso que le hubiere correspondido al difunto.



El seguro de la Ley SANNA confiere fuero laboral:

El trabajador o trabajadora que está haciendo uso del permiso del seguro de la Ley SANNA goza de fuero laboral (no puede ser despedido sin autorización judicial previa), durante el tiempo de uso del permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para el tratamiento.

No obstante tratándose de trabajadores o trabajadoras contratados a plazo fijo o por obra o faena, el fuero termina de pleno derecho al vencimiento del plazo convenido o término de la obra o faena, sin necesidad de desafuero.

Las causales de desafuero del seguro de la Ley SANNA son las mismas que las del fuero maternal laboral:

- ✓ Vencimiento del plazo del contrato.
- ✓ Conclusión de la obra o faena.
- ✓ Incumplimiento grave del contrato.
- ✓ Inasistencias injustificadas reiteradas.
- ✓ Conductas graves como el acoso laboral y sexual, falta de probidad o daños intencionales a bienes de la empresa.

Además, como en toda licencia médica, durante su vigencia no se puede invocar la causal de término necesidades de la empresa.



Los progenitores condenados por delitos de violencia intrafamiliar y cuando la víctima tenga la calidad de cónyuge o de conviviente respecto del autor o autora, o afecte al padre o madre de un hijo o hija en común o directamente a estos últimos, no podrá hacer uso de los días de permiso, los que en su caso podrán ser usados por el otro progenitor o tercero habilitado para el ejercicio de este derecho.

Un Caso

El 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa Rol N° T-1228-2021, conoció una denuncia de un trabajador por vulneración de derechos fundamentales y demanda subsidiaria por despido improcedente.

Hechos del Caso:

- Un trabajador, gerente de la empresa, comunicó a su superior la grave enfermedad de su hija y su intención de hacer uso de la licencia médica que otorga la Ley SANNA.
- Pocos días después de esta comunicación, la empresa notificó el término de su contrato de trabajo, invocando la causal de desahucio escrito del empleador.

Argumentos de las Partes:

- **Trabajador**
Alegó que el despido fue un acto de discriminación, una represalia directa por su intención de utilizar el permiso de la Ley SANNA, y que se vulneró la prohibición de despedir a un trabajador durante el goce de licencia médica.
- **Empleador**
Sostuvo que la decisión de desvincular al trabajador obedecía a razones estrictamente técnicas y profesionales, planificadas con anterioridad a que el trabajador comunicara la enfermedad de su hija y su intención de usar la licencia. Negó cualquier motivación discriminatoria.

Decisión del Tribunal:

- **Rechazó la denuncia de Tutela por Discriminación**
El Tribunal desestimó la denuncia vulneración de derechos fundamentales, al considerar que la empresa logró acreditar que la decisión de despido se había tomado por motivos técnicos y profesionales con anterioridad a la solicitud de la licencia.
No se pudo establecer un nexo causal directo entre la intención de usar la Ley SANNA y la decisión de despedir.
- **Acogió la Demanda por Despido Improcedente**
A pesar de lo anterior, el Tribunal declaró el despido como improcedente, por cuanto al momento en que se formalizó el despido, el trabajador ya se encontraba haciendo uso de una licencia médica.

El tribunal determinó que se infringió la prohibición legal de despedir a un trabajador mientras se encuentra con licencia médica, establecida en el artículo 161, inciso tercero, del Código del Trabajo.

Algunos datos

Sobre el seguro de acompañamiento
SANNA en Chile: realidad para reflexionar

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO):

Número trabajadores y trabajadoras que accedieron hasta agosto de 2025 al seguro de acompañamiento SANNA según mes de inicio, contingencia cubierta y sexo del beneficiario o beneficiaria.

		2025								
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	TOTAL
 Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente	Mujeres	1	1	2	3	4	1	1	0	13
	Hombres	1	4	0	4	1	0	0	0	10
	Total	2	5	2	7	5	1	1	0	23
 Cancer	Mujeres	18	13	22	27	28	15	29	20	172
	Hombres	22	19	25	22	17	18	19	13	155
	Total	40	32	47	49	45	33	48	33	327
 Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos	Mujeres	4	2	5	6	5	4	8	3	37
	Hombres	4	4	5	5	6	3	4	3	34
	Total	8	6	10	11	11	7	12	6	71
 Fase o estado terminal de la vida	Mujeres	2	2	1	5	5	4	3	0	22
	Hombres	2	2	3	1	4	5	2	2	21
	Total	4	4	4	6	9	9	5	2	43
 Enfermedad Grave	Mujeres	16	13	20	36	35	100	91	63	374
	Hombres	9	6	15	7	12	39	38	19	145
	Total	25	19	35	43	47	139	129	82	519
 TOTAL	Mujeres	41	31	50	77	77	124	132	86	618
	Hombres	38	35	48	39	40	65	63	37	365
	Total	79	66	98	116	117	189	195	123	983

Datos Buk:

Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2025

Tiempo de cuidado no remunerado:

En todos los países de la región, **las mujeres dedican en promedio el triple de tiempo** a la realización de trabajos de cuidado en comparación con los hombres.

Horas semanales de cuidado:

En América Latina, **las mujeres dedican entre 6 y 29 horas semanales más** que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado.

Horas totales de trabajo (remunerado + no Remunerado):

Al combinar la carga de cuidados no remunerados con la jornada laboral remunerada, **las mujeres acumulan entre 2 y 20 horas adicionales de trabajo semanal** en comparación con los hombres.

Aumento de carga por hijos o hijas:

La carga de trabajo no remunerado aumenta para las personas con hijos menores de 12 años, sobre todo impactando a las mujeres.

La diferencia de género se intensifica al analizar si la persona tiene hijos a su cuidado. Mientras que el ambiente laboral es el aspecto más valorado por todos, **para las mujeres con responsabilidades de cuidado, la flexibilidad laboral es lo más importante**, siendo elegida por el 43% de ellas como uno de los tres factores más relevantes en su trabajo.

Impacto en ascensos:

El acceso a ascensos de salario y de cargo, y la carga por labores de cuidados, son ejemplos de **barreras que enfrentan las mujeres en el trabajo**.

Fuentes

- *Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. [Guías para personas y empresas descargas - ChileMujeres](#)*
- *Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2025*
- *Código del Trabajo. Artículos 160, 161.*
- *Ley N° 21.063 "Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan las Enfermedades que Indica, Modifica el Código del Trabajo". Modificada el 28 de septiembre de 2023.*
- www.suseso.cl
- *Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad Permiso postnatal parental creado por la Ley N° 20.545. Dirección del Trabajo. 2014. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158_recurso_1.pdf*