

Permisos laborales por enfermedad de hijo/a

Ana Luisa Boldt Strickler
Abogada

¿Qué es un permiso laboral?

- Un permiso laboral es la cesación temporal de la prestación de servicios por una causa determinada, la que puede ser remunerada o no por el empleador.
- En algunos casos los permisos que no son remunerados por el empleador pueden tener un subsidio estatal o un seguro para reemplazar los ingresos del trabajador(a).

Tipos de permisos



Artículo 160 del Código del Trabajo

- Causales de terminación del contrato (...)
 - 3.- **No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada** durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
 - 4.- **Abandono del trabajo por parte del trabajador**, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

Permisos Legales del Código del Trabajo

Permisos remunerados con cargo al empleador

Nacimiento de hijo

Exámenes médicos

Inmunización

Bomberos

Muerte de hijo

Muerte de cónyuge o conviviente civil

Muerte de hijo en gestación

Muerte de padre o madre

Permiso por matrimonio o AUC

Permiso sindical (cargo del sindicato)

Permisos remunerados con cargo a subsidios especiales

- Pre y post natal.
- Enfermedad grave de hijo menor de 1 año.
- Ley 21.063 → Ley SANNA (acompañamiento de niños y niñas que padezcan de las enfermedades que indica)

Permisos no remunerados

- Permiso para la madre o el padre trabajador que tengan un niño (a) mayor de un año y menor de 18 años con problemas de salud por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.
- Permiso cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajadora(or) estén desahuciados o en estado terminal.
- Permiso para padres trabajadores y/o cuidador de un menor con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad⁴ o de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presenten dependencia severa.
- Permiso del trabajador estudiante para rendir exámenes académicos (art.40 bis E).

¿Qué permisos existen en caso de niños y niñas enfermos?

Tipos de permisos por hijo/a enfermo

Hijo enfermo menor de 1 año (Art. 199)

Ley SANNA (acompañamiento)

Artículo 199 bis Código del Trabajo

Hijo enfermo menor de 1 año (Art. 199)

- Fuente: Artículo 199 del Código del Trabajo (leyes 18.620, 19.250, 20.830)
- Causal: un niño menor de un año requiere de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave
- Beneficiario: madre o padre (a elección de la madre), o quien tenga la tuición o cuidado personal por resolución judicial.
- Remuneración: con cargo a subsidio

Ley SANNA: causales

- Artículo 7°.- Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:
 - a) Cáncer (1 < 18 años)
 - b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
 - c) Fase o estado terminal de la vida. (1 < 18 años)
 - d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente. (1 < 15 años)
 - e) Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios. (1 < 5 años)

Ley SANNA: duración

- Licencia médica (Artículo 13):

- Certificar la ocurrencia de la causal
- Se otorga por 30 días (salvo en la causal de la letra e, en que se otorga por un máximo de 15 días)
- Se puede prorrogar por períodos iguales, en forma continua o discontinua
 - a) Cáncer: 180 días.
 - b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyético: 180 días.
 - c) Fase o estado terminal de la vida: hasta el fallecimiento.
 - d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente: 45 días
 - e) Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios: 15 días

Ley SANNA: beneficiarios

A

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro **podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente**, según ellos lo determinen. En caso de optar los padres por usarlas conjuntamente, el médico tratante deberá entregar a cada uno una licencia.

Ley SANNA: beneficiarios

B

Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, **cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde una vez que ese agote su permiso. Excepción: contingencia de fase o estado terminal de la vida.**

C

Para los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, **sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso, es decir 30 días.**

Ley SANNA: beneficiarios

Si ambos padres son trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro y uno de ellos tiene el cuidado personal del hijo/a, 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/a podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre.

Artículo 199 bis Código del Trabajo

- **Causal**: Cuando salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un **accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.**
- Beneficiarios: tanto el padre como la madre.
- **¿Es una licencia médica? NO.**
- Mecanismo: el trabajador informa a su empleador por cualquier medio escrito, adjuntando certificado médico.
- Duración: tiempo equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.

Artículo 199 bis Código del Trabajo

- El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos.
- En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes.