

## BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°139

### Semana del 28 de julio de 2020

---

# SE PUBLICA LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES EN EL CONTEXTO DE COVID-19

El 27 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.247](#), que establece beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19. Esta Ley rige desde su publicación en el Diario Oficial (27 de julio de 2020) y mientras se encuentre vigente la “Ley de Protección al Empleo” (Título I de la Ley Nro. 21.227). En **PARRAGUEZ&MARIN**, explicamos los principales aspectos de esta nueva Ley:

### 1.- LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL.

- **Derecho a licencia médica:**

- El trabajador que se encuentra haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y que termina durante la vigencia del estado de excepción constitucional declarado el 18 de marzo de 2020 (incluso antes de la vigencia de esta Ley), tiene derecho a gozar de una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para efectos del cuidado del niño o niña.

- **Condiciones de la licencia médica:**

- Debe otorgarse en jornada completa y debe extenderse por un período de 30 días, pudiendo renovarse por un máximo de dos veces por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones que le dieron origen.
- Si el trabajador estuviese haciendo uso de otra licencia médica, debe esperar su término para acceder a la licencia de esta Ley.
- Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede gozar de esta licencia médica.
- La licencia expirará automáticamente si termina el estado de excepción constitucional, si termina la vigencia de esta Ley o en caso de fallecimiento del menor causante de la licencia.
- Tiene derecho a recibir un subsidio de cargo de la ISAPRE respectiva o FONASA, según corresponda.
- Terminada la licencia médica preventiva parental, los padres, madres o cuidadores pueden acceder a los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas, que se explica en el número siguiente.

- **Derecho a extensión del fuero:**

- Los trabajadores que hagan uso de esta licencia médica preventiva parental tienen derecho a una extensión del fuero que establece el artículo 201 del Código del Trabajo.
- El período de extensión es equivalente al período efectivamente utilizado de esta licencia, y rige inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes indicado.

## **2.- BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES AL CUIDADO PERSONAL DE MENORES.**

- **Derecho a suspensión de la relación laboral:**

- El trabajador que tiene el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, tiene derecho a suspender los efectos de su contrato de trabajo mientras permanezca suspendido el funcionamiento de su establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna por acto o declaración de autoridad, siempre que el trabajador se encuentre afiliado al Seguro de Desempleo de la Ley Nro. 19.728, cumpla con los requisitos para acceder a la “Ley de Protección al Empleo” (Título I de la Ley Nro. 21.227) y ésta Ley se encuentre vigente.
- El empleador puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo para otorgar otras condiciones que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

- **Para hacer efectiva esta suspensión:**

- El trabajador debe comunicar a su empleador por escrito -preferentemente por medios electrónicos-, que hará uso de este derecho, entregando información y documentación que indica el artículo 4 de esta Ley.
- Una vez que el empleador reciba esta comunicación, debe ingresar la solicitud por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la AFC para que el trabajador acceda a las prestaciones de esta Ley. El trabajador puede presentarla directamente si, transcurridos 2 días hábiles, el empleador no presentó la solicitud.
- La AFC debe notificar al trabajador y al empleador la aceptación o denegación de la solicitud, dentro del plazo de 4 días hábiles.
- La Dirección del Trabajo debe llevar un registro público con el nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores se encuentren beneficiados con esta Ley.

- **Extensión de la suspensión y prestaciones:**

- Comienzan a regir desde la fecha en que se señale en la solicitud ingresada en la AFC, que puede ser diversa a la fecha de presentación de la misma.
- Se extiende hasta: (i) la reapertura del funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna por acto o declaración de autoridad competente a la cual asista el menor, o (ii) hasta el término de la vigencia de esta Ley, si esta fecha es anterior.
- En caso de tener el cuidado personal de más de un menor, esta suspensión subsiste mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos.
- El trabajador, por su mera voluntad, puede dejar sin efecto la suspensión, debiendo dar aviso a su empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con 5 días hábiles de anticipación a su reincorporación.
- Si por cualquier de los motivos antes indicado, el trabajador se reintegra a sus funciones, el empleador debe notificar a la AFC y realizar las gestiones pertinentes.

- **Efectos de la suspensión:**

- Se suspenden los efectos del contrato de trabajo, en virtud de la cual, mientras el trabajador tenga acceso a las prestaciones de esta Ley, cesa temporalmente la obligación

del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración.

- o Sin embargo, el empleador debe pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, de acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3 de la “Ley de Protección al Empleo” (Ley Nro. 21.227).
  - o Se pagan las prestaciones del inciso primero del artículo 1 de la “Ley de Protección al Empleo” (Ley Nro. 21.227), las cuales pueden ser embargables o estar sujetas a retención de hasta en un 50% para el pago de las pensiones alimenticias, debiendo el empleador dar aviso a la AFC o AFP que corresponda si es que está obligado a realizar la retención y pago. Además, en la Ley se establecen normas de compatibilidades con otros subsidios y beneficios estatales.
  - o Si el empleador le pone término al contrato de trabajo luego de haber hecho uso de esta suspensión, a las indemnizaciones se aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la “Ley de Protección al Empleo” (Ley Nro. 21.227), es decir, deben considerar como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador. Para efectos de la última remuneración, debe considerarse la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.
- **Prohibición de despedir por inasistencia a trabajadores no suspendidos:**
    - o El empleador no puede despedir a los trabajadores que no tengan suspendidos temporalmente sus contratos de trabajo y que tengan el cuidado de menores nacidos a partir del año 2013 por la causal de “Inasistencia Injustificada” del artículo 160 Nro. 3 del Código del Trabajo, mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19.
    - o Lo anterior, en la medida que la inasistencia se deba al cuidado del menor y no cuente con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad.
    - o Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador debe comunicar a su empleador tan pronto le surja el impedimento y debe acreditarlo dentro de los 2 días siguientes a su inasistencia.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)