

2020

**Informe Ley 21.247:
Establece beneficios para padres,
madres o cuidadores de niños o niñas,
en las condiciones que indica**



Área Laboral
Vermehren y Cía.
28/07/2020

Breve Resumen:

Con fecha 27 de julio del presente año, se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.247, que regula el acceso a las prestaciones de la mencionada Ley a trabajadores que estén haciendo uso del permiso postnatal parental, cuyo término ocurra en el periodo que indica.

A continuación, les señalamos las principales consideraciones a las que hace referencia la norma en comento.

ARTÍCULO PRIMERO.- Establécese 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, en las condiciones que se indican:

I. TITULO I: De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19

1. Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso post natal parental y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de catástrofe por calamidad pública declarado el 18 de Marzo de 2020, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrá derecho, luego de dicho permiso, a una licencia médica preventiva parental por Covid-19, para efectos de poder ejercer el cuidado del niño o niña.
2. Esta licencia también la pueden pedir aquellos trabajadores, cuyo permiso post natal parental, haya terminado entre el 18 de marzo de 2020 y el 26 de Julio de 2020.
3. Estas licencias deben otorgarse por jornada completa y se extienden por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por igual período de tiempo, en caso que se mantenga el estado de catástrofe.
4. Estas licencias deben ser continuas entre sí.
5. Si el(la) trabajador(a) está haciendo uso de otra licencia médica, debe esperar que termine ésta para acceder a la licencia preventiva parental.
6. Si ambos padres hubieren gozado del permiso post natal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de ella.
7. El subsidio que reciba el(la) trabajador(a) durante esta licencia, será el mismo que recibió por permiso post natal parental.

8. Si el(la) trabajador(a) optaron en su oportunidad por el post natal parental de medio día, el subsidio que les corresponderá percibir por licencia preventiva parental, será el mismo que hubieren recibido si es que hubiesen hecho uso del permiso post natal parental por jornada completa.
9. Los responsables del pago de la licencia preventiva parental son la Isapre o Fonasa, respectivamente.
10. El(la) trabajador(a) que haga uso de esta licencia preventiva parental, se le extenderá el fuero por todo el período que dure la licencia.
11. Terminada la licencia preventiva parental, el(la) trabajador(a) madres, padres o cuidadores de menores nacidos desde el año 2013, podrán hacer uso de los beneficios que se establecen a continuación.

II. Título II: De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

1. Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas, por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo (AFC) que tengan el cuidado personal de los mismos, nacidos a partir del año 2013, y que no estén en el caso tratado en el título anterior (licencia preventiva parental), tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 (suspensión por acto de autoridad o pactos de suspensión) en tanto esté vigente dicha ley.
2. Si el(la) trabajador(a) tiene el cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado, va a subsistir mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos.
3. Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho de suspensión. El (la) trabajador(a) deberá acompañar los siguientes documentos:
 - i) El certificado de nacimiento del o los niños o niñas;
 - ii) Una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas, y que no cuenta con alternativas razonables para

garantizar su bienestar e integridad del niño o niña, declarando asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227;

- iii) La fecha de inicio de la suspensión;
 - iv) La información necesaria para recibir el pago de las prestaciones y
 - v) En el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.
4. Una vez recibida la comunicación de parte del trabajador, **el empleador** deberá ingresar la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones de la AFC, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, dando cuenta que el trabajador cumple las condiciones para acceder a este beneficio, dentro del plazo de **dos días hábiles**.
 5. Si el empleador no comunica el ejercicio de este derecho a la AFC dentro del plazo de 2 días hábiles, será el propio trabajador quien podrá presentar esta solicitud directamente en la AFC, en forma electrónica, acompañando una declaración jurada, en los mismos términos indicados precedentemente y además, declarando haber realizado la comunicación al empleador e indicado la fecha en que la efectuó.
 6. Las prestaciones se recibirán desde la fecha de ingreso de la solicitud a la AFC y hasta la reapertura de los colegios, jardines infantiles o salas cuna, por disposición de la autoridad o hasta el término de la vigencia de la 21.247.

III. Título III: De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

1. El ejercicio del derecho a que se refiere el título anterior (suspender el contrato) producirá la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador.
2. Para el cálculo del pago de la prestación durante la suspensión, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio de la suspensión.
3. Se aplicarán los mismos porcentajes establecidos en la ley 21.227.

4. Se establece que durante la vigencia de la suspensión del contrato, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social (AFP, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, Cotización Adicional), las que se calcularán sobre el 100% del monto que el trabajador recibe desde la AFC.
5. Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.
6. Frente a lo anterior, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo máximo hasta la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre.
7. Una vez reintegrado, éste podrá acceder nuevamente a la suspensión si es que se dan los requisitos para solicitarlo.
8. Con todo, el empleador, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones mediante la suscripción de un acuerdo que establezca condiciones especiales que le permitan cuidar al niño o niña.
9. En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la AFC tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.
10. En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones conforme a la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.(descuento AFC de los años de servicio).
11. Para efecto del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas.
12. En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula esta ley, a las indemnizaciones se calcularán de acuerdo a la última remuneración percibida antes de la suspensión del contrato.

IV. TITULO IV: Otras disposiciones

1. Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser debidamente comunicada al empleador tan pronto como le surja el impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.
2. Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar la solicitud de las prestaciones ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, las cuales se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento.
3. Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia.
4. Sin perjuicio de lo anterior, las prestaciones de esta ley serán incompatibles con los beneficios de la ley de estabilidad en el empleo, en lo que se refiere a suspensión por actos de autoridad y que tengan por causa el mismo contrato de trabajo.
5. Corresponderá a la Dirección del Trabajo, el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.
6. Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quienes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la

obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

7. La ley a que se refiere este informe, **regirá a contar del 27 de julio de 2020 y mientras siga vigente el Título I de la Ley 21.227 (suspensión del contrato por acto de autoridad o por pacto de suspensión).**
8. Las licencias médicas preventivas parentales, a que se refiere el presente informe, expirarán por el sólo ministerio de la ley, por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:
 - a) Con el término del estado de excepción constitucional, incluidas sus prórrogas;
 - b) Con el término de la vigencia de la presente ley;
 - c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva;
 - d) En caso de trabajadoras sujetas a fuero maternal no se pueden aplicar las normas de suspensión de la ley 21.227, sin perjuicio que el empleador debe propender a ofrecer a las trabajadoras embarazadas, adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su embarazo.-

EN RESUMEN, esta ley aplica a 3 situaciones:

- i) Trabajador(a) que está haciendo uso del post natal parental o éste terminó entre el 18 de Marzo y 26 de Julio de 2020: licencia médica preventiva parental;
- ii) Trabajador(a) que no se encuentre el número anterior, pero tenga a su cuidado personal un niño o niña nacida a partir del año 2013 (suspensión unilateral del contrato);
- iii) Trabajadora embarazada: condiciones favorables para cuidar su estado de embarazo.

