

MINUTA EXPLICATIVA SOBRE LEY 21.247
SOBRE PERMISO PARA PADRES Y MADRES CUIDADORES DE NIÑOS Y NIÑAS

El pasado 27 de Julio se publicó en el diario oficial esta nueva ley que otorga beneficios para padres y madres.

A QUIENES SE APLICA LA NUEVA LEY:

Esta ley establece beneficios para:

1. Los padres y las madres que estén haciendo uso de permiso postnatal parental;
2. Los padres y las madres que tengan el cuidado personal de niños y niñas nacidos desde 2013.

BENEFICIOS QUE ESTABLECE LA LEY:

1) LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL POR LA ACTUAL PANDEMIA:

Los padres y las madres que estén haciendo uso de permiso postnatal parental y cuyo término ocurra durante el actual estado de excepción constitucional decretado el 18 de Marzo pasado, y por el tiempo en que éste fuera prorrogado, pueden optar, luego del término del mencionado permiso postnatal parental, a una licencia médica preventiva parental, con la finalidad de resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso post natal parental respectivo.

También podrán acceder a este beneficio, los padres y las madres cuyo permiso parental haya terminado entre el 18 de Marzo de 2020 y el 27 de Julio de 2020, día en que entró en vigencia la nueva ley.

Esta licencia médica preventiva deberá otorgarse por jornada completa y por un período de 30 días, pero podrá renovarse hasta por dos veces, pudiendo sumar en total, como máximo, 90 días de licencia, siempre y cuando se mantenga vigente el actual estado de excepción constitucional, incluyendo sus prórrogas.

Si el padre o madre estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar el término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva que establece la nueva ley.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva.

Durante la licencia médica preventiva el trabajador recibirá un subsidio igual al que hubiere recibido por el permiso postnatal parental. Si el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada laboral, el subsidio por la licencia médica preventiva será el que le hubiere correspondido si se hubiere hecho uso del permiso por jornada completa.

La licencia médica preventiva deberá ser otorgada y financiada por FONOSA o ISAPRE. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos de esta nueva ley. Las ISAPRES no podrán considerar para la revisión del precio base del plan de salud del trabajador, los costos derivados de la licencia médica preventiva.

La licencia médica preventiva durará hasta el fin del plazo de su duración; hasta el término de estado de excepción constitucional incluida sus prórrogas; si falleciera el menor que la origina o en todo caso, el 06 de Octubre de 2020.

2) EXTENSIÓN DE FUERO LABORAL:

Los padres y madres que hagan uso de la licencia médica preventiva tendrán derecho a una extensión de fuero laboral. La extensión del fuero registrará de inmediato una vez terminado el periodo de fuero anterior y durará por todo el tiempo efectivamente utilizado de dicha licencia.

3) SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL:

Mientras esté suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas debido a la cuarentena por el coronavirus, los trabajadores que tengan a su cuidado personal uno o más niños nacidos desde 2013, y que no estuvieren gozando de la licencia médica preventiva antes descrita, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que cumpla con los requisitos de la Ley 21.227 y mientras dicha ley este vigente, es decir: que la prestación de los servicios contratados esté totalmente impedida o prohibida por la cuarentena o que la actividad de la empresa se vea afectada total o parcialmente por la misma cuarentena.

Esta suspensión voluntaria de la relación laboral durará mientras subsista la suspensión del funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna a la que asista el menor que está bajo el cuidado del trabajador.

Para hacer efectiva esta suspensión voluntaria, basta con que el trabajador comunique al empleador por escrito (preferentemente por medios electrónicos) que hará uso de este beneficio, acompañando: 1. Certificado de nacimiento del menor o copia de libreta de familia; 2. Declaración jurada simple de que es la única persona del hogar que se acoge a la suspensión bajo las reglas de la Ley 21.227; 3. Fecha de inicio de la suspensión; 4. Información necesaria para recibir las prestaciones de cesantía durante la suspensión (banco y número de cuenta); 5. Si el trabajador no fuera padre o madre deberá acompañar copia simple de la sentencia judicial que le otorga el cuidado personal del menor.

El empleador deberá realizar el trámite ante la AFC para que el trabajador reciba las prestaciones de cesantía durante la suspensión. Si transcurridos 2 días hábiles sin que el empleador lo haya hecho, el propio trabajador podrá presentar su solicitud directamente ante la AFC, acompañando misma comunicación enviada al empleador e indicando razón social, RUT, domicilio, correo electrónico y datos de contacto de la empresa.

La suspensión y las prestaciones regirán desde la fecha de la solicitud ingresada a la AFC y hasta la reapertura del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna a la que asista el menor que está bajo el cuidado del trabajador.

Durante la suspensión el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador.

El trabajador podrá en cualquier momento dejar sin efecto la suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito preferentemente por medios electrónicos, con 5

días hábiles de anticipación a su reincorporación. El empleador deberá comunicar a la AFC tal circunstancia a más tardar el día de reincorporación del trabajador.

En todo caso, el trabajador podrá ejercer nuevamente el derecho a acogerse a suspensión voluntaria, mientras existan las causas que establece la ley para acceder a ella.

En el evento que el trabajador fuera despedido luego de terminada la suspensión voluntaria de la relación laboral, las indemnizaciones por término del contrato de trabajo se calcularán en base a la última remuneración del trabajador antes del inicio de la suspensión.

4) PROHIBICIÓN DE DESPEDIR POR INASISTENCIA A TRABAJADOR CON CUIDADO PERSONAL DE NIÑO O NIÑA

Mientras esté suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil y sala cuna a la que asista o asistiría menor nacido desde el 2013, por la cuarentena por el coronavirus, el trabajador a cargo de su cuidado personal que no haya suspendido su relación laboral, no puede ser despedido por inasistencia a su trabajo, siempre y cuando la causa de su inasistencia haya sido el cuidado del menor y que no contara con alternativas razonables para su garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser debidamente comunicada al empleador tan pronto como surja el impedimento y acreditada dentro de los 2 días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.