



LEY DE CRIANZA PROTEGIDA

21.247

La Ley de Crianza Protegida, promulgada el 23 de Julio de 2020, establece una licencia preventiva por la enfermedad COVID-19 por un máximo de 90 días.

Además de lo anterior, establece derecho de acogerse a la suspensión del empleo de la ley 21.227, para cuidadores de niños nacidos desde el año 2013.

Licencia terminado el postnatal

La ley de Crianza Protegida creó la licencia médica preventiva parental por causa de enfermedad COVID-19. Esta licencia tiene objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

¿Quiénes pueden acceder a esta licencia?

Todos los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso post natal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo y **cuyo término ocurra durante la vigencia del Estado de Excepción constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, y el tiempo que fuere prorrogado.**

También podrán acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020.

La Ley no distingue entre padres y madres, de forma que si la madre transfirió semanas al padre, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

La ley tampoco distingue entre padre biológicos o adoptivos, por lo que quienes hayan adoptado a un hijo(a) o se les haya otorgado el cuidado personal con fines de adopción, también podrán hacer uso de este derecho.

¿Cuánto tiempo dura la licencia médica preventiva parental?

La licencia médica preventiva parental deberá otorgarse por jornada completa y se extenderá por un período de 30 días, pudiendo renovarse por un máximo de dos veces y por el mismo plazo, es decir, un máximo de 90 días en total, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Los períodos señalados anteriormente deben ser contínuos entre sí
- Que se mantenga vigente el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe.



- En caso de que el trabajador esté haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.
- Esta licencia se otorga únicamente por jornada completa.

¿Se paga el subsidio de postnatal por hacer uso de esta licencia?

Si, durante el período de la licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de subsidio por jornada completa.

Asimismo, en los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por media jornada, la licencia médica preventiva parental será pagada a lo que corresponda a jornada completa.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas institucional. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.

¿Se extiende el fuero laboral por hacer uso de este derecho?

Si, los trabajadores que hagan uso del la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero.

El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental y regirá inmediatamente después de terminado el período de fuero regulado en el artículo 201 de Código del Trabajo.

¿Cómo se solicita la licencia médica preventiva parental?

Aún no está regulada la forma en que la licencia deberá ser solicitada o renovada. Sin embargo, la Ley ha encomendado a la Superintendencia de Seguridad Social, dictar las normas generales que determinen la forma en que otorgarán y/o renovarán procurando, preferentemente, por vías remotas.

La Superintendencia de Seguridad Social estará a cargo de la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan.

Beneficios para trabajadores al cuidado de niños nacidos después del 2013.

La ley de crianza protegida, establece que 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 COVID-**



19, al cual asistiría el respectivo niño(a), los trabajadores que tengan a su cuidado niños nacidos después del año 2013, se acojan a la suspensión del empleo de la ley 21.227. Esto se ha denominado *suspensión por motivos de cuidado*.

¿Cuáles son los requisitos para acogerse a la suspensión por motivos de cuidado?

- Debe tratarse de trabajadores que tengan hijos nacidos a partir del año 2013 o trabajadores que hayan terminado de ejercer la licencia médica preventiva parental.
- Que el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín o sala cuna del hijo se encuentre suspendido por acto o declaración de la autoridad competente.
- Estar afiliado a seguro de desempleo de la ley 19.728.
- Cumplir con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en la Ley de protección al empleo, Nº 21.227.

¿Qué debe hacer el trabajador para acogerse a la suspensión por motivos de cuidado?

El trabajador deberá comunicar por escrito al empleador que hará uso de este derecho, preferentemente por medios electrónico indicando la fecha del inicio de la suspensión. Además, el trabajador deberá acompañar los siguientes documentos:

1. Certificado de nacimiento del o los niños que tenga bajo su cuidado, o copia de la libreta de familia.
2. Declaración Jurada simple que dé cuenta de que tiene a uno o más niños bajo su cuidado (nacidos desde del año 2013), cuyo establecimiento educacional, jardín o sala cuna se encuentra cerrado por acto declaración de autoridad competente y que es 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 de la Ley 21.227.
3. Información necesaria para recibir el pago de los montos por la suspensión.
4. En el caso de que el trabajador NO sea el padre o madre, copia de la resolución o sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños(as).

Una vez que el empleador reciba la comunicación, deberá ingresarla a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, preferentemente a través de medios electrónicos, a fin de que el trabajador pueda acceder a las prestaciones.

¿Qué ocurre si el empleador no hace la presentación a la AFC?

Si han transcurrido dos días hábiles son que el empleador haya hecho la presentación a la AFC, la podrá presentar directamente el trabajador, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada simple indicando lo señalado en el



número 2 del punto anterior declarando, además, haber realizado la comunicación al empleador y la fecha en que fue enviada la comunicación junto con el nombre oración social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

¿cómo saber si la solicitud de suspensión por motivo de cuidado fue aceptada?

La AFC tiene el plazo de 4 días hábiles para informar al trabajador y al empleador si la solicitud fue aceptada o denegada.

En caso de que la solicitud sea aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha que se señale en la solicitud ingresada a la AFC y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento del establecimiento educacional, sala cuna o jardín infantil o hasta el término de la vigencia de la Ley de Crianza Protegida, si dicho término fuera inferior.