

Ley N°21.247 que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en el contexto del Estado Constitucional de Catástrofe por la enfermedad Covid-19.

A continuación, resumimos los principales lineamientos de esta normativa (la Ley), publicada con fecha 27 de julio de 2020 en el Diario Oficial.

1.- Licencia médica preventiva parental

a) En qué consiste el beneficio

En primer lugar, el texto otorga a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, y cuyo término ocurra durante la vigencia del Estado de Catástrofe que rige desde el 18 de marzo de 2020, y por el tiempo que fuese prorrogado, **el derecho a una licencia médica preventiva parental por causa del Covid-19 para efectos del cuidado del niño o niña.**

La norma dispone que, durante el periodo del beneficio, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será igual al que percibe por el permiso postnatal parental y **su pago será de cargo de la Isapre o Fonasa**, según corresponda, que estarán obligadas a otorgar la cobertura.

b) Quiénes pueden acceder al beneficio de licencia médica preventiva

- Trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso post natal parental, cuyo término ocurra durante la vigencia del Estado de Catástrofe, luego de expirado dicho permiso.
- Trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado entre el 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la Ley.
- Trabajadores que se hayan reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada. En dicho caso, el subsidio médico preventivo parental será el que les hubiese correspondido si es que hubiesen hecho uso del permiso por jornada completa.
- Trabajadores independientes que usaron el permiso postnatal parental.

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

c) Duración del beneficio

El beneficio se extenderá por un **período de 30 días**, que podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantenga vigente el Estado de Excepción. Si el trabajador esté haciendo uso de otra licencia deberá esperar su término, para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

d) Extensión del fuero

Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero laboral por un período igual al utilizado en la licencia, de modo que, al lapso en el que no pueden ser despedidos por disposición legal (un año después de expirado el descanso postnatal) se le suma la misma cantidad de días que haya estado con licencia preventiva.

e) Efectos en el contrato de trabajo

El tiempo en que los trabajadores hagan uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

2.- Suspensión de contratos de trabajo por motivo del cuidado de niños y niñas

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas para el control de la pandemia, **los trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos del cuidado.**

Lo anterior, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la Ley N°21.227 sobre Protección del Empleo (LPE) y en tanto dicha normativa esté vigente.

3.- Otras disposiciones de la Ley

• Improcedencia de despido por no concurrencia a trabajar

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad para el control del 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 número 3 del artículo 160 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 al trabajador, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.

• Compatibilidad con otros beneficios

Las prestaciones de la Ley serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan.

• Registro público

La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga el nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses con las prestaciones establecidas por esta normativa.

• Vigencia

Las disposiciones de la Ley rigen desde el 27 de julio de 2020 (publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la LPE, referido a suspensión de contratos por Acto de Autoridad o Pacto). Las licencias médicas preventivas parentales expirarán por el solo 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.

Ricardo Tisi
rtisi@cariola.cl