

LEY DE CRIANZA PROTEGIDA.

INTRODUCCIÓN.

Con fecha 27 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial la ley Nº 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica esta nueva ley, la cual se ha dado a conocer como “Ley de crianza protegida” y que, tiene por finalidad resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños a través del otorgamiento de extensiones de licencias médicas de postnatal parental o la suspensión unilateral, por parte del trabajador, de la relación laboral, accediendo a las prestaciones de la Ley de Protección al Empleo Nº 21.227.

BENEFICIOS Y BENEFICIARIOS DE LA LEY.

La Ley de Crianza Protegida crea dos beneficios o derechos para los trabajadores:

- I. Licencia médica preventiva parental.
- II. Suspensión de la relación laboral por motivo del cuidado del niño.

Los beneficiarios de la licencia médica preventiva parental, son todos aquellos trabajadores, dependientes, independientes y trabajadores de casa particular, que estén haciendo uso de posnatal parental o cuyo término ocurra durante la declaración de estado de excepción constitucional o haya ocurrido durante este período (desde el 18 de marzo de 2020).

Por su parte, serán beneficiarios de la suspensión de la relación laboral por motivo del cuidado del niño, solamente los trabajadores dependientes que cumplan con los requisitos para acceder a la Ley de Protección al Empleo.

I. LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL.

Los trabajadores que estén haciendo uso de postnatal parental y cuyo término ocurra durante el período de estado de excepción constitucional, una vez concluido este permiso de posnatal parental, tendrán derecho a hacer uso de una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

La licencia médica tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños causantes del permiso postnatal parental, la cual se otorgará por jornada completa por un período de 30 días y, podrá renovarse hasta por 2 veces por el mismo plazo, debiendo ser continuas entre sí.

En caso de que el trabajador este haciendo uso de otra licencia médica, deberá esperar hasta su término para hacer uso de la licencia preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso posnatal parental, la licencia preventiva parental podrá ser usada por cualquiera de ellos, a elección de la madre.

El subsidio de la licencia preventiva parental será de cargo de la Isapre a la que se encuentre afiliado el trabajador o de Fonasa, según corresponda.

Podrán acceder a esta licencia preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental concluyó en el período comprendido entre la declaración de estado de excepción constitucional y antes de la entrada en vigencia de esta ley, es decir, entre el período comprendido entre el 18 de marzo de 2020 y el 26 de julio de 2020.

Expiración de la licencia médica.

Las licencias médicas preventivas parentales expirarán por el solo ministerio de la ley cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Término del estado de excepción constitucional o sus prórrogas.
- b) Término de la vigencia de la ley de Crianza Protegida.
- c) Fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva parental.

Extensión de fuero maternal.

El uso de licencia preventiva paterna contempla la extensión del fuero maternal por el período equivalente al uso de esta licencia. La extensión del fuero se contará una vez finalizado el fuero maternal original contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo.

II. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE MANERA UNILATERAL POR PARTE DEL TRABAJADOR POR MOTIVOS DEL CUIDADO DEL NIÑO O NIÑA.

La Ley de Crianza Protegida otorga como beneficio a los padres o madres que tengan el cuidado personal de niños o niñas, la posibilidad de suspender la relación laboral de manera unilateral con el objeto de dedicarse al cuidado del menor.

Para poder acceder a este beneficio deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Debe encontrarse suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardines infantiles o sala cuna por acto o declaración de la autoridad competente por enfermedad del Covid-19, a la cual asiste el niño.
2. El trabajador debe encontrarse afiliado al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 (debe ser cotizante de AFC).

3. El trabajador debe estar al cuidado de uno a más niños nacidos a partir del año 2013.
4. Que el trabajador cumpla con los requisitos para la suspensión de la relación laboral contemplados en la Ley de Protección al Empleo.

Requisitos para acceder a la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la Ley de Protección al Empleo.

1. Que el trabajador se encuentre afiliado al Seguro de Cesantía de la Ley Nº 19.728.
2. Que el trabajador cuente con una cantidad de cotizaciones previas a la suspensión, de 3 cotizaciones continuas en los meses anteriores a la suspensión, o 6 cotizaciones continuas o discontinuas en los 12 últimos meses y que registren las 2 últimas cotizaciones con el mismo empleador en los meses inmediatamente anteriores a la suspensión.
3. Que el trabajador no esté haciendo uso de licencia médica

Forma en que se hace efectiva la suspensión de la relación laboral por motivos de cuidado del niño o niña.

El trabajador debe comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos que hará uso del beneficio, debiendo acompañar a su comunicación la siguiente documentación:

1. Copia del certificado de nacimiento del o los niños o copia de la libreta de familia
2. Declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra al cuidado del menor y que el establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna, al cual asisten los menores, se encuentran con su funcionamiento suspendido por enfermedad del Covid-19. Asimismo, declarar que el trabajador es la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de la relación laboral de acuerdo a las normas de la ley Nº 21.227 y de la Ley de Crianza Protegida.
3. La fecha de inicio de la suspensión
4. Información necesaria para recibir el pago por parte de la AFC (nombre completo del trabajador, cuenta bancaria, tipo de cuenta, teléfono de contacto, correo electrónico).
5. Para el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, debe presentar una copia de la sentencia judicial le confiere el cuidado del niño o niña.

Recibida la comunicación con la documentación indicada, el empleador deberá ingresar la solicitud a la AFC. Si el empleador no realiza la gestión dentro de 2 días hábiles, el trabajador puede presentar la solicitud directamente.

Dentro de 4 días de presentada la solicitud en la AFC, ésta comunicará al empleador y al trabajador si la solicitud fue aceptada o denegada.

En la página web www.afc.cl se encuentra el calendario del proceso para acogerse a las prestaciones.

Vigencia de la suspensión de la relación laboral por motivos del cuidado del niño.

En caso de ser acogida la solicitud por la AFC, la suspensión de la relación laboral comenzará a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada en la AFC, que puede ser distinta a la fecha de presentación, y se extenderá hasta la reapertura del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna, según sea el caso, a la cual asistiría el niño o hasta el término de la vigencia de la Ley de Crianza Protegida, si dicho término fuera anterior.

Posibilidad de dejar sin efecto la suspensión.

El trabajador que hubiera suspendido su relación laboral por motivos del cuidado del niño, podrá dejar sin efecto la suspensión por su mera voluntad. Para ello, deberá dar aviso por escrito al empleador, preferentemente por medios electrónicos, con 5 días hábiles de anticipación a su reincorporación.

Por su parte, el empleador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a la AFC dentro del plazo contado desde la fecha de la comunicación del trabajador hasta la fecha de la reincorporación.

La ley permite la posibilidad de que el trabajo realice una nueva suspensión de la relación laboral en caso que haya dejado sin efecto una anterior.

Obligaciones del empleador.

Rigen las mismas obligaciones que contempla la Ley de Protección al Empleo en caso de suspensión de relación laboral, esto es:

1. El empleador solamente se encuentra obligado al pago de las cotizaciones de seguridad social y de salud, en los porcentajes que indica esa ley. No se debe pagar cotización correspondiente a la Ley de Accidentes del Trabajo.
2. El empleador se encuentra impedido de poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa.
3. En caso de que el trabajador beneficiario de las prestaciones de la AFC a consecuencia de la suspensión de la relación laboral, tenga decretada una retención judicial por pensión de alimentos, el empleador deberá informar tal circunstancia a la AFC.

Mackenna, Cruzat y Cía.

ABOGADOS

IMPOSIBILIDAD DE PONER TÉRMINO A LOS CONTRATO DE TRABAJO POR INASISTENCIA DEL TRABAJADOR.

La Ley de Crianza Protegida prohíbe al empleador invocar como causal de término del contrato de trabajo la del artículo 160 N° 3, esto es, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en el mes.

La prohibición de utilizar esta causal de término de contrato, se establece respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo no se encuentren suspendidos y que tengan al cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causal de inasistencia sea por motivo del cuidado del niño o niña y el trabajador comuniqué oportunamente esta circunstancia al empleador.

VIGENCIA DE LA LEY.

La presente ley entra en vigencia a partir del día 27 de julio de 2020, hasta que se encuentre vigente la suspensión de la relación laboral contemplada en el Título I de la Ley de Protección al Empleo N° 21.227, esto es, el 6 de octubre de 2020.