

## INFORME LABORAL

**REFERENCIA** : Ley 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

---

Con fecha 27 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la ley 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

La ley contiene dos artículos, que en lo pertinente regulan las siguientes materias:

1.- El artículo 1º establece:

**I.- 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.**

En el artículo 1º de la ley, detalla la condiciones en que se establece el beneficio referido, en los siguientes términos:

### **Licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19.**

Se crea licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para efectos del cuidado del niño o niña.

**Beneficiarios:** A esta licencia tendrán derecho los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal 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, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado.

También tendrá derecho a esta licencia los trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la 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 parental.

**Objeto de la licencia médica preventiva parental:** 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, y deberá otorgarse por jornada completa.

**Extensión de la licencia médica preventiva parental:** Se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones sanitarias a consecuencias del covid 19. Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí.

En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

**Pago de subsidio:** Por el uso de la licencia médica preventiva el trabajador tendrá derecho a percibir el pago de un subsidio, a cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

**Extensión de fuero:** Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

**Expiración licencias médicas preventivas parental:** Expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

- Con el término del estado de excepción constitucional, incluidas sus prorrogas.
- Con el término de la vigencia de la ley.
- En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso el padre o madre tendrá derecho al permiso del inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.

Una vez terminada la licencia médica preventiva parental de que se trata, los padres, madres o cuidadores, podrán acceder a los beneficios establecidos en la ley, si reúnen los requisitos, de acuerdo a lo que más adelante se indica.

## **II.- De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas.**

**Suspensión de contrato de trabajo:** 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 cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de

uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en la situación indicada en el numeral I.-, anterior, 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 y en tanto dicha normativa esté vigente.

En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos.

**Forma de hacer efectiva la suspensión del contrato de trabajo:** El trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso de la suspensión del contrato de trabajo, acompañando los siguientes documentos:

- (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia;
- (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en la ley, 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 del Seguro de Cesantía; 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.

Una vez presentada la comunicación, el empleador tendrá el plazo de dos días hábiles para ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (en adelante AFC), por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en la ley.

Si transcurrido el plazo de dos días hábiles, se constata que el empleador no ingresó la solicitud a la AFC, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada simple en los términos ya señalados, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en la ley e indicando la fecha en que la efectuó. Asimismo, deberá indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

Una vez recibida la solicitud, la AFC tendrá el plazo de cuatro días para notificar al trabajador y al empleador si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227 fue aceptada o denegada.

Si la solicitud es aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la AFC, la que puede

ser diversa a la fecha de presentación de la misma, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistirá el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

### **De los efectos de la suspensión.**

El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, 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, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

Las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227 se pagarán conforme a lo indicado en su artículo 2 en lo que correspondiera.

Para el cálculo de dichas prestaciones 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.

Durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3 de la ley N° 21.227. Asimismo, registrará en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.

### **Facultad del trabajador de dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo:**

Los trabajadores podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto la suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.

El empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la AFC tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre.

El empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efecto de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.

**Suspensión de contrato de trabajo y pago de pensiones de alimentos:** Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas

judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas.

Para tales efectos, el empleador deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquéllos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente.

**Término del contrato de trabajo:** 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 el Título II de la ley, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N° 21.227, vale decir, para estos efectos, la última remuneración para efectos indemnizatorios será la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

#### **Otras disposiciones.**

**Prohibición de aplicar determinadas causales de despido:** 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 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.

**Posibilidad de que los trabajadores de casa particular se acojan a los beneficios de la ley:** Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227.

**Compatibilidad de beneficios:** Las prestaciones de que trata la ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa.

**Incompatibilidad de beneficios:** Las prestaciones que se otorguen conforme al Título II de la ley serán incompatibles con los beneficios solicitados conforme al artículo 1 de la ley N° 21.227, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.

## 2.- Modificación a la Ley N° 21.227.

El artículo 2º de la ley referido, agrega al artículo 6 bis de la ley N° 21.227, el siguiente inciso segundo:

*“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”*

Lo anterior, toda vez que el artículo 6 bis de la ley 21.227 estableció que no se aplicaba la suspensión de contrato de trabajo por acto de autoridad o pacto de suspensión, respecto de trabajadoras con fuero maternal.

**Vigencia de la Ley:** Las disposiciones de la ley 21.247 rigen desde la fecha de su publicación 27 de julio del 2020 y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley 21.227.

En caso de requerir más información contactar a José Ignacio Arteaga [jiarteaga@abdala.cl](mailto:jiarteaga@abdala.cl) o Andrea Abdala [andrea@abdala.cl](mailto:andrea@abdala.cl) de nuestra área laboral.