

Alerta Legal Covid-19: Ley de Crianza Protegida



29 de Julio, 2020 / Por [Luis Parada](#), [Juan Pablo Mesías](#) y [Felipe Giralt](#).

Con fecha 27 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.247, que establece una licencia médica preventiva que beneficia a aquellos padres que se encuentran haciendo uso del permiso postnatal parental, y que además, faculta la suspensión de los contratos de trabajo para los cuidadores de menores de 7 años.

Principales beneficios:

1. Licencia médica preventiva parental (LPP) por causa de la enfermedad COVID-19:

- Aplica a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, cuyo término tenga lugar durante la vigencia del estado de excepción constitucional.
- También beneficiará a aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado entre el 18 de marzo y el 26 de julio de 2020, y soliciten la licencia.
- La LPP es una licencia destinada a los trabajadores que se encuentran haciendo uso del permiso postnatal parental, que les permite ausentarse de su trabajo por 30 días al término del permiso referido. La LPP puede renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, pudiendo alcanzar un total de 90 días continuos.
- Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de la LPP.

- La LPP contempla el pago de un subsidio equivalente a lo recibido durante el permiso postnatal parental en jornada completa, pagado por una Isapre o por el Fondo Nacional de Salud, según corresponda.
- Los trabajadores que hagan uso de la LPP tendrán derecho a una extensión del fuero laboral, por el mismo tiempo en que hagan uso de esta licencia.
- Según aclaración de la Superintendencia de Seguridad Social, la LPP debe solicitarse por las trabajadoras ante dicho organismo, con clave única, y será este el que tramitará la licencia ante la entidad pagadora, y no el empleador. Por su parte, la trabajadora debe informar a la empresa de la solicitud de la LPP.

2. Suspensión de la relación laboral por motivos de cuidado de niños o niñas:

- Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de menores nacidos a partir del año 2013 y que estén impedidos de asistir a sala cuna, jardín infantil u otro establecimiento educacional por encontrarse suspendido su funcionamiento por declaración de autoridad, tendrán derecho a suspender los efectos de sus contratos de trabajo, siempre que la persona cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones de la Ley de Protección al Empleo (LPE) y en tanto dicha normativa esté vigente.
- Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso de este derecho, debiendo este último informarlo a la AFC, a objeto que el trabajador acceda a las prestaciones correspondientes.
- Durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social respectivas.

3. Otras disposiciones de interés:

- El empleador no podrá despedir por inasistencias injustificadas a aquellos trabajadores que tengan a su cuidado menores nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado de estos y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad.
- Las LPPs en curso expirarán en forma automática por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero: **(i)** con el término del estado de excepción constitucional actualmente vigente; **(ii)** con el término de la vigencia de la ley y **(iii)** en caso de fallecimiento del niño o niña causante de la LPP.

4. Vigencia:

La ley ya se encuentra vigente y continuará en aplicación mientras se mantenga el estado constitucional de excepción con motivo de la pandemia.

Contactos
Para más información, por favor contactar a:
Luis Parada Socio – Laboral lparada@dlapiper.cl

** Ese reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en éste, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper BAZ | NLD SpA. (c) DLA Piper BAZ | NLD SpA 2020.*