

PUBLICAN LEY SOBRE POSTNATAL DE EMERGENCIA

El día lunes 27 de julio fue publicada en el Diario Oficial la [Ley N° 21.247](#) que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en el contexto de la pandemia por COVID-19 (en adelante la "Ley"). Los principales aspectos que regula la Ley, son los siguientes:

Licencia médica preventiva parental

- Consiste en el otorgamiento de una licencia médica preventiva para el cuidado del niño o niña causantes del descanso postnatal parental. Esta licencia tendrá una duración de 30 días, renovables por dos períodos idénticos y en tanto se mantenga vigente el Estado de Catástrofe. Son elegibles aquellos trabajadores:
- Que estén haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra durante la vigencia del Estado de Catástrofe; y
- Cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo y antes de la entrada en vigencia de esta ley. En caso de que ambos padres hayan hecho uso del descanso postnatal parental, cualquiera de los dos podrá hacer uso de esta licencia, a elección de la madre.
- De acuerdo con la Circular N° 3524 de fecha 27 de julio de la Superintendencia de Seguridad Social, la tramitación se realizará por el trabajador a través del sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social y la licencia médica electrónica será remitida en forma automática al empleador y contraloría médica.
- El subsidio a que dé lugar esta licencia será idéntico al que el trabajador hubiese recibido por causa del postnatal parental y será pagado por la institución de salud previsional (Isapre) a la que se encuentre afiliado el trabajador beneficiario, o por el Fondo Nacional de Salud (Fonasa), según corresponda.
- Quienes hagan uso de esta licencia tendrán derecho a una extensión del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, por la extensión que haya tenido la licencia.

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

Suspensión del contrato de trabajo

- Consiste en la posibilidad de suspender el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:
 - Tengan el cuidado personal de un niño o niña, que haya nacido a partir del año 2013;
 - El funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil y/o sala cuna al que asiste el mencionado niño o niña (el “Establecimiento”) haya sido suspendido por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19;
 - Se encuentren afiliados al seguro de desempleo establecido en la Ley N° 19.728;
 - Cumplan con los requisitos para acceder a las prestaciones derivadas del seguro de desempleo, reguladas en el Título I de la N° 21.227 (“Ley de Protección al Empleo”); y
 - No sean elegibles para hacer uso de la licencia médica descrita en el número I anterior.
- Se producirá 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, por parte del empleador. No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744.
- El trabajador deberá comunicar al empleador por escrito (preferentemente por medios electrónicos) que hará uso de este derecho, acompañando la documentación indicada en la Ley (ej., certificado de nacimiento del menor, entre otros). Por su parte, el empleador remitirá la información a la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía (“AFC”)
- La suspensión dejará de tener efecto una vez que se reanude el funcionamiento del Establecimiento, o bien, por la mera voluntad del trabajador, en cuyo caso se deberá dar aviso por escrito al empleador con al menos 5 días hábiles de anticipación. El empleador tendrá la obligación de comunicar esta circunstancia a la AFC por escrito y preferentemente a través de medios electrónicos.
- Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones obtenidas por el trabajador con cargo al seguro de

desempleo de la Ley N° 19.728 serán embargables, estando sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas.

- Existe una incompatibilidad con las prestaciones derivadas de suspensiones del contrato de trabajo en virtud de la Ley N° 21.227 (“Ley de Protección al Empleo”). Lo anterior, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.

Prohibición de despido por inasistencia injustificada

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento del Establecimiento por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo no concurrencia del trabajador a sus laborales sin causa justificada establecida en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, 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.

Autores: Óscar Aitken; Francisca Corti