

SE PROMULGA LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS CON MOTIVO DEL COVID-19

El día de ayer, 23 de julio de 2020, el Presidente de la República promulgó la ley que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada Covid-19 (la “Ley”), quedando lista para su publicación y entrada en vigencia. A continuación los principales aspectos del mismo.

En términos generales, la Ley establece los siguientes beneficios para 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:

- a) Licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.
- b) Suspensión de la relación laboral.

I. DE LA LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL.

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 (“Estado de Excepción”), y aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal haya terminado a contar del 18 de marzo de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la Ley, tendrán derecho, luego de terminado dicho permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19 (la “Licencia”), en las condiciones que a continuación se indica.

1. Características de la Licencia.

- Se extenderá por un período de 30 días, el que se podrá renovar por un máximo de 2 veces, por el mismo plazo, de forma continua, en tanto se mantenga vigente el Estado de Excepción.
- Deberá otorgarse por jornada completa.
- Si el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar el término de la misma para poder hacer uso de la Licencia.
- Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquier de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de la Licencia.

2. Subsidio.

Durante el periodo de Licencia el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental, el que será de cargo de la Isapre a la que se encuentre afiliado el trabajador o de Fonasa, según corresponda.

3. Fuero.

Los trabajadores que hagan uso de la Licencia tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, equivalente al periodo efectivamente utilizado de la Licencia, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

4. Término de la Licencia por el sólo ministerio de la ley.

La Licencia expirará por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

- a) Con el término del Estado de Excepción, incluidas sus prórrogas.
- b) Con el término de la vigencia de la Ley.
- c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la Licencia, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.

II. DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles o salas cunas al cual asistía o asistiría el niño o niña por acto o declaración de la autoridad competente para el control del Covid-19, 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 haciendo uso de la Licencia a que se ha hecho referencia en el punto I anterior, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, (la "Suspensión") 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.

Para hacer efectiva la Suspensión el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso de ese derecho, acompañando los siguientes documentos:

1. Copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de libreta de familia;
2. Declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias indicadas en el párrafo anterior, declarando asimismo, ser la única personal del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por las disposiciones de esta Ley y de la Ley N°21.227.
3. Fecha de inicio de la suspensión.
4. Información necesaria para recibir el pago de las prestaciones.
5. En 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.

El empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía ("AFC"), por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a

las prestaciones de la Ley. Si habiendo transcurridos 2 días hábiles, el empleador no ha presentado la solicitud ante la AFC, el trabajador podrá presentarla directamente.

En caso de que la solicitud sea 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, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento del establecimiento educacional, sala cuna o jardín infantil al cual asistía el niño o niña por acto o declaración de autoridad competente, o hasta el término de la vigencia de la Ley, si dicho término fuera anterior.

1. Efectos de la suspensión y cálculo de las prestaciones.

Se suspenden los efectos del contrato de trabajo, por lo que mientras el trabajador tenga acceso a las prestaciones de la Ley, cesará temporalmente su obligación de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo. 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 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La cotización obligatoria de AFP, la comisión de AFP y la correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia ("SIS") se calcularán sobre el 100% del monto de las prestaciones que reciba el trabajador de la AFC, y el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud se calcularán sobre el 100% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador.

Para el cálculo de las prestaciones se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio de la suspensión.

2. Trabajador puede dejar sin efecto la suspensión.

Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado podrán a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con 5 días hábiles de anticipación a su reincorporación.

3. Otras consideraciones relevantes.

- 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.
- Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones que perciba el trabajador por parte de la AFC serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas, debiendo el empleador dar aviso a la AFC si el trabajador es de aquellos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.
- Si el empleador pone término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de la Suspensión, las indemnizaciones legales que el trabajador tuviere

derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suspensión.

III. LIMITACIÓN AL DESPIDO POR LA CAUSAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 160 N°3 DEL CÓDIGO DEL 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 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 N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo¹, 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.

IV. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR.

Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la Ley N°21.227.

V. SANCIONES ESPECIFICAS QUE CONTEMPLA LA LEY.

La ley establece que las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quiénes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

VI. VIGENCIA.

Las disposiciones de la Ley regirán desde el día de su publicación en el Diario oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la Ley N°21.227.

VII. MODIFICACIÓN A LA LEY N°21.227 QUE FACULTA EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

Se agrega al artículo 6 bis de la Ley N°21.227, que establece que las normas del Título I (suspensión de las relaciones laborales) no se aplicarán a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo, un inciso

¹ “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, 2 lunes en el mes o un total de 3 días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

segundo que dispone que 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.