

## **LEY QUE REGULA LA DENOMINADA “CRIANZA PROTEGIDA”**

Con fecha 23 de julio de 2020, el Presidente de la República promulgó el proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, denominada “Ley de Crianza Protegida”. De este modo, su publicación será en breve plazo.

### **1. Objetivo de la ley:**

La ley otorga a todas las personas que estén haciendo uso del permiso postnatal parental, el derecho una vez que termine este permiso, de solicitar una licencia médica preventiva por causa de la enfermedad COVID -19 para el cuidado del niño o niña.

El subsidio que se pague por la licencia médica preventiva es por jornada completa.

### **2. Trabajadores beneficiarios:**

Pueden hacer uso de esta licencia todos los trabajadores cuyo postnatal parental termine mientras dure el estado de excepción constitucional derivado del COVID-19, esto es, a contar del 18 de marzo de 2020.

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.

### **3. Vigencia de la licencia preventiva parental:**

La licencia médica preventiva tiene una duración de 30 días y puede renovarse hasta un máximo de dos veces. La o las prórrogas deben ser necesariamente continuas.

En todo caso, la licencia médica preventiva termina:

- a) Con el término del estado de excepción constitucional incluidas sus prórrogas.
- b) Con el término de la vigencia de la presente ley.
- c) 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 a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.

#### **4. Extensión del fuero maternal:**

La ley establece la extensión del fuero maternal a contar de la fecha en que hubiera expirado según las reglas generales, por el mismo tiempo en que la trabajadora hizo uso de la licencia médica preventiva.

#### **5. Solicitud de la licencia médica preventiva parental:**

Las condiciones de otorgamiento y renovación de la licencia preventiva parental serán reguladas por la Superintendencia de Seguridad Social, la que en todo caso privilegiará los procedimientos remotos.

#### **6. Beneficios para cuidadores de niños nacidos a contar de 2013:**

La ley permite que los trabajadores que tengan a su cuidado niños nacidos a partir de 2013, se acojan a la suspensión del empleo contemplado en la ley 21.227, mientras se mantengan cerrados establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de autoridad.

El trabajador debe solicitarlo a su empleador, preferentemente por medios electrónicos, debiendo acompañar:

- a) Copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia;
- b) una declaración jurada simple que dé cuenta que está 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, 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;
- c) la fecha de inicio de la suspensión;
- d) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y
- e) 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.

El empleador una vez que reciba esta solicitud debe remitirla a la AFC.

#### **7. Derechos del trabajador con suspensión de contrato:**

Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, pueden a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación. Por su parte, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre.

En caso de que el trabajador ejerza nuevamente el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, la prestación se pagará de acuerdo al número y monto que le corresponda a la prestación que le suceda a la última percibida en virtud de la presente ley.

#### **8. Opción del empleador:**

El empleador puede 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.

#### **9. Obligación del empleador en caso de reintegro del trabajador:**

En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, incluso porque se produjo la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por un acto o declaración de la autoridad competente a la cual asiste el niño o niña, el empleador debe 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.

**Para cualquier consulta favor contactar a Camilo Cortés, socio Área Laboral del estudio: teléfono +56 2 26048650, email [ccortes@corteszamora.cl](mailto:ccortes@corteszamora.cl)**