

## NUEVA LEY DE LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO PARA PADRES Y CUIDADORES

El día de hoy, 27 de julio de 2020, se publicó la ley N° 21.247, la cual establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas (la "Ley"), en los siguientes términos:

**a) Licencia médica preventiva parental:**

Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe en curso, así como aquellos cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la Ley, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa del COVID-19 y a una extensión de su fuero. La licencia médica se extenderá por 30 días, renovable máximo por dos veces, por el mismo plazo, siempre y cuando se mantenga el estado de excepción. La licencia otorgará al trabajador derecho a un subsidio equivalente al percibido por el permiso postnatal parental a jornada completa, de cargo de Fonasa o la Isapre respectiva, según corresponda.

**b) Suspensión del contrato de trabajo para padres y cuidadores:**

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad para el control del COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén utilizando la licencia médica preventiva parental, tendrán

derecho a suspender unilateralmente 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 de Protección al Empleo y en tanto dicha normativa esté vigente.<sup>[1]</sup>

**c) Nueva causal de justificación de ausencias del trabajador:**

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad 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 ausencias injustificadas, respecto de aquellos trabajadores 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. Esta circunstancia deberá ser comunicada al empleador tan pronto como le surja el impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.

[1] La Ley establece una sanción especial para quienes obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones de la suspensión, y quienes, de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, estableciendo una pena de 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.



**Angelina Migliorelli**  
Jefa área Laboral  
amigliorelli@moralesybesa.cl



**Diego González**  
Asociado área Laboral  
dgonzalez@moralesybesa.cl