**MINUTA SOBRE LEY DE “CRIANZA PROTEGIDA”**

El lunes 27 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la ley 21.247 denominada de Crianza Protegida. Esta nueva normativa busca proteger a las madres y padres durante el periodo de pandemia para que puedan preocuparse del cuidado de sus hijos a través de 2 beneficios: (1) extensión de periodo de post natal a través de licencia médica preventiva y (2) opción de suspensión del contrato de trabajo si el o la trabajadora lo requiere para cuidar a su hijo.

**1. DERECHO A LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL:**

*🡪 Este beneficio consiste en que terminado el permiso postnatal, se otorgará una licencia médica preventiva de 30 días, prorrogable hasta 2 veces por 30 días en cada oportunidad pudiendo tener una duración de hasta 90 días en total.*

**Beneficiarios:** Trabajadores dependientes o independientes, cuyo permiso postnatal termine durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, declarado el 18 de marzo de 2020. Si son ambos padres quienes están gozando del permiso, cualquiera de ellos puede optar a este beneficio, a elección de la madre. Si el o la trabajadora ya está haciendo uso de una licencia médica, puede solicitar la licencia médica preventiva una vez terminado el reposo anterior.

**Monto del beneficio:** El mismo que hubiese percibido por causa del postnatal, con cargo a la Isapre o Fonasa. Si el trabajador se ha reincorporado a sus labores por la mitad de la jornada, el subsidio será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

**Término de licencia:** La licencia médica expira automáticamente si termina el estado de catástrofe.

**Fuero**: se mantendrá durante la vigencia de la licencia médica preventiva.

\*Las Isapres no podrán considerar para la revisión del precio base de sus planes de salud, los costos derivados de esta licencia médica.

 **2. DERECHO A SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO POR ESTAR AL CUIDADO DE UN MENOR:**

*🡪 Este beneficio permite a los trabajadores suspender voluntariamente su contrato de trabajo y acceder a las prestaciones de la Ley de Protección del Empleo mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cuna.*

**Beneficiarios:** Aquellos trabajadores que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013 y que no tengan derecho a la licencia médica preventiva señalada en esta ley.

**Requisitos**:

* Los determinados por la Ley de Protección del Empleo para acceder a sus beneficios.
* Solicitar por escrito al empleador la suspensión del contrato, acompañando los siguientes antecedentes: i) el certificado de nacimiento del menor; ii) declaración jurada simple de ser la única persona en el hogar que se está acogiendo a la suspensión del contrato de trabajo en virtud de esta ley o de la ley de protección del empleo; iii) la fecha de inicio de la suspensión; iv) información necesaria para efectos de pago del beneficio; y v) copia simple de sentencia judicial que confiere el cuidado personal en caso de no ser padre o madre del menor.

**Tramitación:** Una vez recibida la comunicación del trabajador, el empleador deberá ingresar la solicitud a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) que deberá comunicar dentro de los 4 días hábiles siguientes si fue aceptada o no.

Si el empleador no realiza el trámite en el plazo de 2 días hábiles desde recibida la solicitud de parte del trabajador, éste podrá realizar el trámite por su cuenta cumpliendo los requisitos e informando del hecho de haber hecho la solicitud de suspensión del contrato de trabajo por cuidado de un menor al empleador.

**Duración:** La suspensión rige desde la fecha que indique el trabajador y hasta que se levante la restricción a los establecimientos educacionales. También el trabajador podrá ponerle término en cualquier momento dando aviso con 5 días hábiles de anticipación.

 **3. OTRAS DISPOSICIONES:**

**Prohibición de Despido por inasistencias:** Trabajadores que no tengan contrato suspendido y que tengan a su cuidado niños nacidos a partir de 2013, no podrán ser despedidos por inasistencias, siempre que la causa de inasistencia se deba al cuidado del menor. Deberá acreditarlo en los dos días hábiles siguientes a la inasistencia.

**Ingreso Familiar de Emergencia:** Las prestaciones de esta ley serán compatibles con Ingreso Familiar de Emergencia y otros beneficios económicos legales.

**Empleados públicos**: mantienen su derecho a percibir el total de sus remuneraciones en el periodo de postnatal. El tiempo en que hagan uso de la licencia médica preventiva, se considerará trabajado para todos los efectos legales, incluidos para la percepción de incrementos, bonos y asignaciones.

**Registro público y sanción:** La Dirección del Trabajo deberá mantener un registro público de las empresas y los trabajadores beneficiados en virtud de esta ley. Asimismo será responsable de fiscalizar el cumplimiento de la normativa legal en la aplicación de los beneficios contenidos en esta ley.

**\* Aplicación a padres o madres con contrato suspendido:** La Ley recalca que los beneficios contenidos en ella son para todos los padres o madres cuyo permiso postnatal haya terminado desde el 18 de marzo, con esto queda un grupo de trabajadores en la incertidumbre de cómo aplicar esta nueva normativa. Nos referimos al caso en que el permiso postnatal haya terminado después del 18 de marzo y luego de esto se haya suspendido el contrato de trabajo por aplicación de la Ley de Protección del Empleo. A este grupo de trabajador@s que se encuentra con el contrato suspendido correspondía, de acuerdo a esta nueva ley, que se extendiera su permiso postnatal por hasta 90 días por lo que no corresponde que se haya suspendido su contrato de trabajo una vez terminado el postnatal menoscabando sus ingresos. Entonces ¿Cómo se aplicará a ellos el beneficio de esta ley que incluye explícitamente a todos quienes les termine el permiso postnatal desde el 18 de marzo? ¿Quedan excluidos debido a que el congreso se demoró demasiado en aprobar esta ley? Esperamos que la Dirección del Trabajo cumpla su labor y aclare estos asuntos en beneficio de las y los trabajadores.