

GUÍA  
PRÁCTICA

Nº13 | AGOSTO

2020

María José Bosch  
Directora

María Paz Riumalló  
Directora Ejecutiva

María José Urzúa  
Investigadora

# LEY DE CRIANZA PROTEGIDA

La ley de crianza protegida es una política pública, que surge durante el contexto COVID-19. Está orientada a trabajadores que sean padres y madres, los cuales se ven dificultados de conciliar trabajo y familia, debido al cierre de instituciones escolares y preescolares por el estado de catástrofe. Dado esto, esta ley contempla dos beneficios para resguardar el cuidado de recién nacidos y niños en edad preescolar.

El siguiente documento busca responder preguntas y dudas que pueden surgir sobre ambos mecanismos de protección, que son: la **licencia médica preventiva para padres y madres** de recién nacidos y la **suspensión laboral por motivos de cuidado**.

## 1. Licencia médica preventiva para padres y madres de recién nacidos<sup>1</sup>

### ¿Qué es?

Es un beneficio que extiende el postnatal a través de una licencia para que padres y madres puedan acompañar a sus hijos e hijas recién nacidos mientras esté vigente el estado de catástrofe.

### ¿A quiénes está dirigido?

A madres y padres o tutores legales que estén en permiso de postnatal parental entre el 18 de marzo y el 14 de septiembre del 2020. Si ambos padres o tutores legales, fueron beneficiarios del postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede pedir la extensión.

### ¿Cuál es su duración?

La licencia médica preventiva parental, solo puede tomarse en modalidad de jornada completa, por un período continuo de 30 días. Una vez vencido este período, es posible renovarlo hasta un máximo de dos veces. De esta manera, el permiso puede durar en total 90 días continuos. Lo anterior, siempre y cuando, persista el estado de catástrofe por la emergencia sanitaria. Esta licencia da derecho a la extensión del fuero maternal equivalente al período utilizado, el cual comenzará a regir inmediatamente al retomar el trabajador sus labores.

### ¿Cómo se financia?

Este beneficio va con cargo al seguro de salud respectivo, sea este ISAPRE o FONASA. El monto percibido es el mismo que se recibe por efecto de postnatal parental tradicional.

### ¿Cuáles es el rol del trabajador y del empleador?

El padre o madre trabajador deben solicitar el beneficio con su Clave Única en la página web: [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl). Si se requiere una prórroga, es necesario solicitarla, una vez que se haya terminado el permiso de 30 días ya utilizado. El trabajador siempre debe poner en conocimiento a su empleador la solicitud del beneficio, enviando comprobante de emisión de licencia médica “postnatal de emergencia”. El correo electrónico que el sistema envía al empleador no sustituye la obligación del empleado de enviar el comprobante, ya que es la única manera de justificar la ausencia.

<sup>1</sup>SUSESO(2020) Circular 3524 <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-282031.html>. Consultado el 28 de Julio de 2020

## ¿Qué pasa con los trabajadores independientes?

Todo trabajador independiente que cumpla con los requisitos de cotización en salud y que por ende haya hecho uso del postnatal parental en este período, puede acceder a la Licencia Médica Preventiva.

## 2. Derecho a suspensión laboral por motivos de cuidado<sup>2</sup>

### ¿Qué es?

Es una suspensión laboral destinada a trabajadores que tengan bajo su cuidado a niños menores de 6 años. El trabajador puede decidir suspender o revocar la suspensión de su contrato unilateralmente. Esto quiere decir, que el empleador no puede negar la solicitud, si es que el trabajador cumple con todas las condiciones que la ley exige. De todas maneras, el empleador puede ofrecer otras opciones para el cuidado mediante un anexo del contrato, las cuales el trabajador es libre de aceptar o rechazar.

### ¿Para quiénes?

Podrán acogerse madres, padres o tutores legales de los niños nacidos a contar del 2013.

### ¿Cuál es la duración de la suspensión?

La prestación no tiene una duración mínima. Se puede extender como máximo hasta la reapertura de los establecimientos educacionales a los que asisten los hijos de los trabajadores.

### ¿Existen requisitos?

El trabajador debe cumplir con los siguientes requisitos para poder acogerse a esta ley:

- Debe estar afiliado al Seguro de Cesantía y cumplir con los mismos requisitos previsionales de la Ley de Protección del Empleo.
- La sala cuna, jardín infantil o colegio al que asisten sus hijos, deben estar cerrados por acto de autoridad.
- Debe ser la única persona en el hogar que se esté acogiendo al beneficio.
- No puede estar haciendo uso o haber pedido la extensión de un permiso postnatal mediante la licencia médica preventiva. Sin embargo, una vez terminada la extensión de postnatal puede solicitar suspensión laboral.

### ¿Cuánto es el monto que percibirá el padre o madre?

El monto corresponderá a un porcentaje de la remuneración, el cual será menor mes a mes. Si embargo, esta tabla está sujeta a los cambios que pueda tener la Ley de Protección del Empleo, la cual ha vuelto a la discusión en el congreso.

---

<sup>2</sup> AFC (2020) Ley de Crianza Protegida. <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/declaraciones-juradas/>. Consultado el 28 de Julio de 2020

**Tabla Nº1 Porcentaje remuneración recibida según mes de suspensión laboral**

Mes	Porcentaje remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto o superior	35%

### ¿Cuáles es el rol del empleador?

El empleador debe facilitar la solicitud del trabajador de acogerse a la ley y no podrá negarse a ella. Adicionalmente debe pagar sus cotizaciones previsionales y de seguridad social. Este tiene dos días para solicitar el trámite en la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Si el empleador no realiza el trámite, el colaborador puede hacerlo directamente.

### ¿Cuál es la hoja de ruta de su implementación?

Para que un trabajador se acoja a este beneficio debe realizar los siguientes cinco pasos:

1. **Diálogo entre el empleador y trabajador:** entre el 27 de julio y 16 de agosto, los trabajadores que tienen la necesidad de acogerse a la ley deben iniciar un diálogo con su empleador.  
Para esto hay que presentar:
  - certificado de nacimiento de sus hijos, libreta de familia o sentencia judicial que acredite custodia en caso de no ser progenitor biológico.
  - Declaración jurada simple donde se explique la necesidad de acogerse a la ley por cierre de establecimiento educacional por acto de autoridad.
  - Entregar datos de cuenta bancaria, RUT y fecha de inicio de suspensión.
2. **Inscripción:** desde el 17 agosto puede realizarse la inscripción, la cual debe hacer el empleador en [www.afc.cl](http://www.afc.cl). La inscripción puede ser retroactiva, es decir, inscribirse después de la suspensión de la relación laboral.
3. **Análisis:** la AFC tiene cuatro días hábiles para aceptar o rechazar la solicitud. Posterior a eso, comienza el trámite para el pago bajo la misma lógica de la ley de protección del empleo.
4. **Pago:** el pago se realiza por mes vencido. Es decir, si la persona se inscribió en agosto, su pago llegará en octubre.
5. **Revocación:** el trabajador puede decidir volver a trabajar, avisando su deseo por escrito con cinco días hábiles de anticipación. En este caso el empleador debe notificar a la AFC durante un plazo que vence, el día que el trabajador se incorpora.

## ¿Un trabajador puede solicitar este tipo de suspensión laboral luego de haber reactivado un contrato por Ley de Protección del Empleo?<sup>3</sup>

Si. Si el trabajador ya suspendió una vez su contrato y retornó al trabajo, es posible solicitar otra suspensión nuevamente por motivos de cuidado. Esto, siempre que los servicios educativos y salas cunas permanezcan cerrados por el estado de catástrofe.

Lo anterior es posible, ya que la suspensión por motivos de cuidado se financia con el Fondo de Censatía Solidario, el cual no tiene restricciones de uso en tiempos de coronavirus.

## Bibliografía

AFC (2020) Ley de Crianza Protegida. <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/declaraciones-juradas/>. Consultado el 28 de Julio de 2020

Ley de Protección del Empleo 2020 [www.protecciondelemplo.cl](http://www.protecciondelemplo.cl). Consultado el 29 de Julio de 2020

SUSESO(2020) Circular 3524 <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-282031.html>. Consultado el 28 de Julio de 2020

---

<sup>3</sup> Ley de Protección del Empleo 2020 [www.protecciondelemplo.cl](http://www.protecciondelemplo.cl). Consultado el 29 de Julio de 2020

## *Autores*

### **María José Bosch K.**

Directora Centro Trabajo y Familia  
Profesora Titular Dirección de Personas

### **María Paz Riumalló H.**

Directora Ejecutiva Centro Trabajo y Familia  
Directora Club Empresas Trabajo y Familia

### **María José Urzúa P.**

Asistente de Investigación Centro Trabajo y Familia

## *Información Corporativa*

### **ESE Business School Chile**

### **Universidad de los Andes**

Dirección: Avenida La Plaza 1905, San Carlos de Apoquindo  
Las Condes - Santiago de Chile

Sitio web: [www.ese.cl/ctf](http://www.ese.cl/ctf)

Teléfonos:  
226181565 - 226181148

Correo:  
clubetf.ese@uandes.cl