

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL ACCESO A LAS
PRESTACIONES DE LA LEY N° 21.227 A PADRES,
MADRES O CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN
LAS CONDICIONES QUE INDICA.**

A quien va dirigido:

- 1.- Padre o madre que este haciendo uso del permiso postnatal parental. (Artículo 197 bis del Código del Trabajo).**
- 2.- Trabajador(a) que tenga el cuidado personal de niños o niñas nacidos desde el 2013.**

1. Requisitos:

- a) Que, el padre o madre que esté haciendo uso del permiso postnatal parental se encuentre afiliado(a) al seguro de desempleo. (ley 19.728);**
- b) Que, el permiso postnatal parental termine durante la suspensión de la sala cuna decretado por acto de autoridad competente, a causa de COVID-19;**
- c) Que, el solicitante cumpla con los requisitos establecidos en el Título I de la Ley N° 21.227, para suspender la relación laboral.**

2. Efectos:

Se suspende la relación laboral conforme se establece en el Título I de la Ley N° 21.227 y se accede a prestaciones de su artículo 2°, previa consulta a Suseso.

3. ¿Cómo se solicita?

El trabajador debe efectuar la solicitud de suspensión por esta causa, ante la A.F.C. (preferentemente por medio electrónico) en un plazo no superior a dos semanas antes del término y a más tardar dentro del décimo día hábil siguiente a su vencimiento., comunicando de ello al empleador.

A.F.C. informa al empleador, con copia a la Dirección del Trabajo, de lo resuelto. El trabajador que no se acoge a este derecho dentro del plazo, puede ejercer el del artículo 4°

4. Duración:

Suspensión rige inmediatamente al término del permiso postnatal parental o desde el día hábil siguiente a la solicitud, si se presentó terminado el permiso postnatal parental y rige durante la vigencia del acto o declaración de autoridad o hasta el término de la vigencia de la ley (PDL), si este fuera anterior.

Trabajador (a) al cuidado personal de niños o niñas nacidos desde el 2013

1. Requisitos:

- a) Que, el trabajador que este al cuidado personal de niño o niña nacido(a) desde 2013, se encuentre afiliado al seguro de desempleo. (ley 19.728);
- b) Que, los establecimientos educacionales, jardines infantiles o salas cunas a los que asisten los menores, se encuentren suspendidos de funciones por decisión de autoridad a causa de COVID-19;
- c) Que, el solicitante cumpla con los requisitos establecidos en el Título I de la Ley N° 21.227, para suspender la relación laboral, siempre que esta norma este vigente.

2. Efectos:

Se suspende la relación laboral conforme se establece en el Título I de la Ley N° 21.227 y se accede a prestaciones de su artículo 2°.

3. ¿Cómo se solicita?

El trabajador debe comunicar por escrito a su empleador que hará uso del derecho de suspensión, acompañando:

- a) Certificado de Nacimiento niño;**
- b) Declaración jurada simple;**
- c) Información de recepción de pago;**
- d) Sentencia judicial en caso de no ser padre o madre;**

- II. Recibida la solicitud, el empleador debe ingresarla a la A.F.C., conforme a norma de carácter general elaborada por la Superintendencia de Pensiones; dentro del plazo de dos días hábiles desde su recepción. En caso de que el empleador no cumpla dentro de dicho plazo, el trabajador puede presentar directamente ante la A.F.C. la señalada solicitud.**

4. Facultad del empleador:

El empleador, dentro de los dos días siguientes de recibida la comunicación del trabajador, puede ofrecer al trabajador:

- a) Prestar servicios a distancia o teletrabajo.**
- b) Otorgar otras condiciones al trabajador, que permitan privilegiar el cuidado del niño/niña.**

Si existe acuerdo con el trabajador, debe constar por escrito como anexo al contrato de trabajo y la solicitud del trabajador quedará sin efecto.

5. Actuación A.F.C.:

Recepcionada la solicitud, en el plazo de dos días hábiles, debe notificar al trabajador y empleador, con copia a la DT, si ésta fue aceptada o denegada, conforme a norma de carácter general elaborada por la SP.

4. Duración:

Aceptada la solicitud de suspensión, esta comenzará a regir a partir de la fecha que se señale en la solicitud, la cual puede ser diversa a la de presentación de ésta.

La suspensión se extenderá hasta la reinicio del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles o hasta el término de la vigencia de la ley (PDL)

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **Genera efectos de suspensión de relación laboral establecidos en la Ley N° 21.227 y acceso a las prestaciones que contempla.**
- **Las prestaciones otorgadas conforme a la Ley 21.227, se incrementaran en 5 puntos porcentuales de las tablas establecidas en dicha ley, a partir del segundo giro, en el caso de los trabajadores con contrato indefinido, y del primer giro, en el caso de los trabajadores a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio indeterminado. Se pagan con cargo a la CIC y si ésta fuere insuficiente, con cargo al FCS; el incremento, con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.**

Asimismo, el valor inferior señalado en las referidas tablas garantizaran una suma no inferior a \$ 300.000.

Para el cálculo de las prestaciones se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio de la suspensión. Asimismo, en lo que corresponda, se aplicará el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 21.227.

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **Durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3° de la ley N° 21.227. Si la última remuneración del trabajador es inferior al monto de la prestación, las cotizaciones de pensiones a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, se calcularán sobre el cien por ciento de la última remuneración percibida. Asimismo, registrará en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.**

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **En caso de que el trabajador ejerciere 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.**
- **Trabajadores acogidos a este pdl, pueden a su mera voluntad dejar sin efecto la suspensión de la relación laboral, avisando por escrito a su empleador dentro de los cinco días hábiles anteriores a su reincorporación. Si vuelven.**

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **Empleador les puede ofrecer a los trabajadores reincorporarse en la forma establecida en el artículo 4° del pdl.**
- **En los dos casos precedentes, empleador siempre debe dar aviso a la A.F.C. respecto a la reincorporación del trabajador.**

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **En ambos casos, respecto a las prestaciones obtenidas bajo este pdl, no se aplica lo establecido del inciso segundo del artículo 13 la Ley N° 19.728 (Imputación de cotizaciones a la indemnización)**
- **Caso de pensiones de alimentos decretadas judicialmente, el empleador debe retener 50%, debiendo informar a A.F.C.. Lo mismo que el trabajador si hace la solicitud de suspensión. En ambos casos por NCG elaborada por la SP, la A.F.C. transferirá al empleador el monto de la prestación para que retenga el monto correspondiente a la pensión alimenticia, pagando el saldo al trabajador.**

Disposiciones comunes a ambas situaciones contempladas en el PDL

- **Casos en que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula esta ley, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N° 21.227. (Considera como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador, según los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo).**

Otras disposiciones presentes en el PDL

- **Suspende causal de despido establecida en el artículo 160 N°3, mientras estén suspendidos los establecimientos educacionales, respecto a aquellas ausencias de trabajadores que tengan a su cuidado niños nacidos desde de 2013 y la ausencia sea motivada por dicho cuidado.**
- **Trabajadores casa particular, puede acogerse a esta ley, siempre que tengan acceso a prestaciones contempladas en el artículo 4 de la Ley N° 21.227. Para ello, trabajador debe presentar su solicitud ante la A.F.P. correspondiente.**
- **Prestaciones de este pdl son compatibles con Ingreso Familiar de Emergencia.**

Otras disposiciones presentes en el PDL

- Incumplimiento de deberes y obligaciones establecidas por pdl, tanto de parte del empleador como del trabajador, serán fiscalizadas por la DT.
- La SP debe dictar una NCG para aplicación de la pdl, además de fiscalizar lo relacionado con la entrega de las prestaciones establecidas en esta norma (pdl).
- El cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales se regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

Otras disposiciones presentes en el PDL

- La DT tiene obligación de llevar un registro publico en su web, con aquellos empleadores cuyos trabajadores han sido beneficiados con prestaciones de este pdl .
- Sanciones penales para los que accedan fraudulentamente a los beneficios de este pdl. (reclusión menor grado medio a máximo)
- Financiamiento del pdl, aplica art. 18 de la Ley N° 21.227

Otras disposiciones presentes en el PDL

- **Mayor gasto fiscal de aplicación pdl se carga al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El mayor gasto fiscal que represente la aplicación del artículo 3°, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía de la Partida del Tesoro Público, y en lo que faltare con cargo al Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**
- **Vigencia del pdl desde su publicación en el Diario Oficial y mientras estén vigentes las disposiciones del Título I de la Ley N° 21.227.**