

El pasado 1 de enero entró en vigor lo establecido en el numeral II del literal A y B del Artículo 1 de la Ley 20.312. ¿Qué implicancias conlleva?

La Ley 20.312 (agosto 2024) modificó la Ley 19.161 sobre el subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. La normativa del año 2024 supuso importantes cambios respecto a la licencia y subsidio por paternidad, así como la estipulación de un período de estabilidad.

### **Licencia por paternidad:**

La normativa realiza una distinción entre aquellas personas que tengan derecho a lo establecido en el artículo 5 de la ley 18.345, es decir, trabajadores dependientes de la actividad privada, y aquellas que no.

En el primer caso, la normativa vigente otorga un período de inactividad compensada cubierto por la empresa el cual consiste en 3 días corridos, contando el día del nacimiento del hijo. Asimismo, la ley del 2024 prevé otro período de inactividad compensada, esta vez cubierto por el BPS, el cual, a partir del 1 de enero del corriente, será de 17 días corridos. En definitiva, el trabajador dependiente de la actividad privada tendrá un total de 20 días de inactividad compensada en virtud del nacimiento de un hijo.

En el segundo caso la ley otorgó un período de inactividad compensada para aquellos trabajadores no dependientes, el cual será íntegramente cubierto por el BPS y consiste, a partir del 1 de enero del corriente, en 20 días corridos de inactividad. El período de inactividad comenzará el día del nacimiento.

Por último, se establece una variable en caso de nacimientos múltiples, parto prematuro, bajo peso o complejidades del recién nacido, en virtud del cual el período de inactividad se extenderá hasta 30 días corridos. Dicha excepción es aplicable a ambos casos previstos.

### **Período de estabilidad**

Resulta oportuno recordar que la Ley 20.312 introdujo también un período de estabilidad especial para los trabajadores que accedan a licencias por paternidad, adopción o legitimación adoptiva. A través de esta normativa, se estableció que los trabajadores no podrán ser despedidos durante los treinta días posteriores a su reincorporación.

Asimismo, dispuso que, en caso de incumplimiento de este período de estabilidad, los empleadores deberán abonar una suma equivalente a tres meses de salario,

además de la indemnización legal que corresponda, salvo que acrediten que el despido se debió a notoria mala conducta del trabajador o que la desvinculación no guarde relación directa ni indirecta con la ausencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.