

PROYECTO DE LEY EN MATERIA DE DURACIÓN DEL DESCANSO DE MATERNIDAD.
(BOLETÍN Nº 7.526-13)

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY: “Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:	PROYECTO DE LEY: “Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:
Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro	1) Reemplázase los artículos 195 a 199 y 200 a 201, por los siguientes: “Art. 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Con todo, hasta dos semanas del reposo prenatal podrán ser traspasadas por la trabajadora a su periodo de descanso postnatal, en caso de contar con expresa autorización del médico tratante. En cualquier caso, si se presentaren cuadros que ameriten reposo, a juicio del profesional tratante, se iniciará inmediatamente el reposo prenatal, quedando sin efecto el traspaso del tiempo restante al descanso postnatal. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro	1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente: “Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200, que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.	del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.	del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.
Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.	Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.	Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.
El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.	El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.	El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.
Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas.	Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas.	Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas.
Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.	Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el periodo establecido en el artículo 197 bis.	Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el periodo establecido en el artículo 197 bis.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
Art. 196. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona. Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa. Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.	Art. 196.- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con una licencia médica, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario. En estos casos, no se podrá optar por el traspaso de semanas de descanso a que alude el inciso primero del artículo 195. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con la correspondiente licencia médica. Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada por una licencia médica, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado.	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
Art. 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento. Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.	Art. 197.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. Para hacer uso del derecho a trasladar dos semanas del prenatal establecido en el artículo 195, se deberá presentar junto a este certificado, la autorización por escrito del médico o matrona tratante, diez días antes del inicio de dicho período. El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.	
	Art. 197 bis.- Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del periodo postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquélla, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la sexta semana del mismo. La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198. La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental, no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento, al valor que tenga ésta al	2) Agrégase el siguiente artículo 197 bis, nuevo: “Artículo 197 bis.- Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del periodo postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquélla, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que acuerden, las que deberán que ubicarse en el período final del permiso. La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	último día de cada mes anterior al pago, y en la determinación de su monto se considerarán siempre las remuneraciones de la madre, independiente de quien haga uso del permiso. Este tope será también aplicable a las remuneraciones que deban enterarse a los funcionarios de la administración del Estado cuando hagan uso del permiso postnatal parental. Este subsidio se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá el permiso establecido en el inciso anterior, a este último. La madre o padre cuya remuneración imponible no sea cubierta completamente por el subsidio, podrá trabajar a jornada reducida durante el período correspondiente al permiso postnatal parental. Durante este periodo, la remuneración que se obtenga por la jornada respectiva, sumada al subsidio, en ningún caso podrá superar al promedio de las tres últimas remuneraciones anteriores al inicio de su descanso prenatal, en el caso de la madre, o al inicio del permiso postnatal parental en el caso del padre. En caso que el derecho establecido en el inciso anterior, se ejerciere ante el empleador, la madre deberá comunicarle mediante carta certificada, enviada al domicilio del empleador 45 días antes del término del periodo postnatal, si decide hacer uso de este derecho.	Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá el permiso establecido en el inciso anterior, a este último. En caso que el derecho establecido en el inciso anterior, se ejerciere ante el empleador, la madre deberá comunicarle mediante carta certificada, enviada al domicilio del empleador 45 días antes del término del periodo postnatal, si decide hacer uso de este derecho.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	En caso que el padre haga uso del permiso establecido los incisos anteriores, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, mediante carta certificada enviada al domicilio de este con a lo menos diez días de anticipación al comienzo del uso del permiso. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo. El empleador que obstaculice o impida el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso, podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.	En caso que el padre haga uso del permiso establecido en los incisos anteriores, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, mediante carta certificada enviada al domicilio de este con a lo menos diez días de anticipación al comienzo del uso del permiso. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo. El empleador que obstaculice o impida el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso, podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.
Art. 198. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.	Art. 198.- La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196; como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el artículo 197 bis, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.	3) Sustitúyense los artículos 198 y 200, por los siguientes: “Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196; como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el artículo 197 bis, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.	Art. 199.- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar, centro hospitalario u otro donde se le proporcionen los cuidados necesarios, con motivo de enfermedad grave o gravísima, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio mencionado en el artículo anterior. En el caso de las enfermedades graves, la base de cálculo del referido subsidio no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento, considerando el valor de ésta al último día de cada mes anterior al pago, y se determinará de conformidad al artículo 8 bis del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Respecto de las enfermedades graves, sólo podrá ejercerse el derecho establecido en este artículo una vez vencido el descanso postnatal y extinguido el plazo señalado en el inciso primero del artículo 197 bis. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido en el inciso anterior. Tratándose de las enfermedades graves o gravísimas del hijo, para la determinación de la base de cálculo del subsidio, se considerarán siempre las remuneraciones de la madre, independiente de quien haga uso del permiso. Con todo, gozará de los beneficios antes señalados el padre, cuando la madre hubiere fallecido o a él le hubiese sido otorgado el cuidado personal del menor por sentencia judicial.	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de	El carácter de enfermedad grave o gravísima deberá ser acreditado mediante una licencia médica otorgada por el profesional tratante. Dicho profesional, al otorgar la respectiva licencia médica, precisará el diagnóstico del menor; el carácter de grave o gravísima de la enfermedad, y acompañar un informe fundado que detalle los procedimientos utilizados para determinar la patología y que justifique la necesidad de cuidado permanente. Las enfermedades que se considerarán como graves o gravísimas para acceder a esta licencia, serán determinadas, por un decreto supremo expedido a través del Ministerio de Salud y suscrito también por el Ministro de Hacienda, el que será actualizado, a lo menos, cada tres años. Para la determinación de dichas patologías se estará al procedimiento establecido en un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también deberá ser suscrito por los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores. Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los profesionales o trabajadores involucrados serán solidariamente responsables con	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.	los beneficiarios de los subsidios de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las personas que incurran en falsedad en la solicitud, obtención, otorgamiento y tramitación de licencias médicas o permisos regulados en este título, o de cualquier antecedente esencial que las justifiquen, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal. Se entenderá que incurre en falsedad, el que ejecutare cualquiera de las conductas descritas en los numerales 1° a 7° del artículo 193 del Código Penal. Desde la formalización de la investigación, el tribunal, a petición del fiscal o del querellante, podrá disponer, respecto del profesional que apareciere involucrado en los hechos, la suspensión de su facultad de emitir licencias médicas mientras dure la investigación o por el plazo inferior que fije el tribunal fundadamente.	
Art. 200. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas. A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada	Art. 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, le será aplicable el permiso postnatal establecido en el artículo 195. A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda,	Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, le será aplicable el permiso postnatal establecido en el artículo 195. A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda,

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.	deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.	deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.”.
Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno	Art. 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después del nacimiento del niño la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. En este caso, la duración del fuero de la madre señalado en el inciso anterior, se reducirá en el equivalente al período de fuero ejercido por el padre. Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno	4) Reemplázase el artículo 201, por el que sigue: “Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.	derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.	derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.
Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.	Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso tercero precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso tercero, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.	Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso tercero precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso tercero, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.
No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el	No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, aquélla continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del	No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, aquélla continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.	subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. Con todo, tratándose de trabajadores o trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra, servicio o faena determinada, el fuero establecido en este artículo los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de ellos.”.	subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.”.
Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le	2) Introdúcese el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 206:	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.	“No gozarán del derecho establecido en este artículo las trabajadoras cuya jornada de trabajo sea parcial, o reducida de conformidad al artículo 197 bis.”.	
DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 44, DE 1978, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL FIJA NORMAS COMUNES PARA LOS SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL SECTOR PRIVADO	Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:	Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:
Artículo 8°.- La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la	1) Modifícase el artículo 8° del siguiente modo:	1) Modifícase el artículo 8° del siguiente modo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
licencia. En todo caso, el monto diario de los subsidios del inciso primero del articulo 195, y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo, y del artículo 2° de la ley N° 18.867, no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%. Los tres meses a que se refiere el inciso anterior deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraren uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el	a) Reemplázase en su inciso segundo la oración “y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”. b) Intercálese el siguiente inciso tercero nuevo: “La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 Unidades de Fomento, al valor que tenga esta al último día de cada mes al pago, y en la determinación de su monto se consideraran siempre las remuneraciones de la madre independiente de quien haga uso del permiso.”.	a) Reemplázase en su inciso segundo la oración “y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
límite del subsidio diario, se dividirá por 30 o 60, respectivamente. Para los efectos del cálculo de los subsidios a que se refieren el inciso primero del artículo 195, y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo, se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas. En caso de accidentes en que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante de la establecida en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario. El subsidio de cesantía se exceptúa de la base de cálculo establecida en este artículo.	c) Reemplázase en su inciso cuarto la oración “y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.	b) Reemplázase en su inciso cuarto la oración “y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.
	2) Introdúcese el siguiente artículo 8 bis, nuevo: “Artículo 8 bis.- El subsidio establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo para aquellas enfermedades consideradas como graves, será calculado de acuerdo a la siguiente regla: a) Si la base de cálculo determinada de conformidad al inciso primero del artículo 8°, fuere inferior o igual a 16 unidades de fomento, el subsidio se determinará de acuerdo a las reglas generales; b) Si la base de cálculo determinada de conformidad	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	al inciso primero del artículo 8°, fuere superior a 16 unidades de fomento e inferior o igual a 25, el subsidio será igual a un 100% de 16 unidades de fomento; más un 85% del monto de la base de cálculo que exceda las 16 unidades de fomento; c) Si la base de cálculo determinada de conformidad al inciso primero del artículo 8°, fuere superior a 25 unidades de fomento, el subsidio será igual al 100% de 16 unidades de fomento, más el 85% de 9 unidades de fomento, y además se le sumará el 75% de la parte de la base de cálculo que exceda 25 unidades de fomento. Con todo, la base de cálculo del referido subsidio no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento. Para todos los casos, el valor de la unidad de fomento corresponderá al que tenga al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio establecido en el inciso primero de este artículo, será una cantidad equivalente a la trigésima parte del monto total del subsidio determinado de conformidad a las letras anteriores. El subsidio derivado de este permiso por enfermedad grave, se calculará sobre la remuneración o renta imponible de la madre, independiente de quien haga uso del mismo. Para aquellas enfermedades consideradas como gravísimas, según lo dispuesto en el artículo 199 del Código del Trabajo, el cálculo del subsidio se realizará	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	conforme a las normas generales, no siendo aplicable lo establecido en los incisos anteriores.”.	
	3) Introdúcese el siguiente artículo 9°, nuevo: “Artículo 9°.- Las mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población de Chile conforme al instrumento de focalización que se fije en el reglamento expedido por el Ministerio de Hacienda, que a la sexta semana anterior al parto, no tenga un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio establecido en este artículo siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) registren doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo. b) registren ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo. c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este caso, la base de cálculo para la determinación del	2) Introdúcese el siguiente artículo 9°, nuevo: “Artículo 9°.- Las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población de Chile conforme al instrumento de focalización que se fije en el reglamento expedido por el Ministerio de Hacienda, que a la sexta semana anterior al parto, no tenga un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio establecido en este artículo siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) registren doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo. b) registren ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo. c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este caso, la base de cálculo para la determinación del

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	monto del subsidio será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios, inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. En todo caso, a contar de la decimonovena semana de subsidio, la base de cálculo no podrá exceder de 30 unidades de fomento, considerando el valor de esta al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo. Para efectos del cálculo de este promedio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del pago del subsidio establecido en este artículo. El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurriere en una fecha anterior a la sexta semana, la duración del subsidio se reducirá en el número de días y/o semanas en que se haya adelantado el parto. Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán cotizar el 7% para salud. Además, sobre ese mismo monto, las beneficiarias afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, deberán efectuar, además, las cotizaciones a que se refiere el	monto del subsidio será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios, inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. En todo caso, a contar de la decimonovena semana de subsidio, la base de cálculo no podrá exceder de 30 unidades de fomento, considerando el valor de esta al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo. Para efectos del cálculo de este promedio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del pago del subsidio establecido en este artículo. El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurriere en una fecha anterior a la sexta semana, la duración del subsidio se reducirá en el número de días y/o semanas en que se haya adelantado el parto. Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán cotizar el 7% para salud. Además, sobre ese mismo monto, las beneficiarias afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, deberán efectuar, además, las cotizaciones a que se refiere el

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	artículo 17 del citado decreto ley. Las normas que rigen para los trabajadores independientes referidas a licencias médicas serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y la presente ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.	artículo 17 del citado decreto ley. Las normas que rigen para los trabajadores independientes referidas a licencias médicas serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y la presente ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.
Artículo 22°.- Durante los períodos de incapacidad laboral, a que se refiere la ley N° 18.469, los trabajadores dependientes e independientes, afiliados a regímenes de pensiones de instituciones de previsión fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, deberán efectuar las cotizaciones que establezca la normativa vigente destinadas a financiar prestaciones de salud y de previsión, sobre sus remuneraciones o rentas imponibles según corresponda. Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de	4) Agrégase en el inciso segundo del artículo 22, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido lo siguiente: “Para efectos del inciso primero, la remuneración tendrá un límite máximo imponible de treinta unidades de fomento, al valor que tenga ésta al	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
trabajo, en su caso. Para este efecto, la referida remuneración o renta imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo. Las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar las retenciones correspondientes, declarar y enterar las cotizaciones en las instituciones que correspondan, en conformidad con las normas contenidas en la ley N° 17.322.	último día de cada mes anterior al pago, respecto de los trabajadores que trabajen a jornada reducida, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 197 bis del Código del Trabajo y mientras hagan uso de esta jornada reducida.”.	
	Artículo 3°.- La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial.	
	ARTÍCULOS TRANSITORIOS	ARTÍCULOS TRANSITORIOS
	Artículo Primero Transitorio.- Aquellas mujeres que se encontraren haciendo uso de su periodo pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo. La madre cuya remuneración o renta imponible sea superior a 30 unidades de fomento deberá comunicar a su empleador si va a hacer uso este derecho en jornada parcial o completa, antes del término de su periodo postnatal. Las mujeres que hayan terminado su descanso	Artículo Primero Transitorio.- Aquellas mujeres que se encontraren haciendo uso de su periodo pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo. Las mujeres que hayan terminado su descanso

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	postnatal de conformidad a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la referida fecha, podrán utilizar el permiso parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.	postnatal de conformidad a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la referida fecha, podrán utilizar el permiso parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.
	Artículo Segundo Transitorio.- Las mujeres que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se encontraren gozando de fuero maternal, se regirán por la legislación vigente al momento de originarse el fuero.	
	Artículo Tercero Transitorio.- Aquellas personas que a la fecha de entrada en vigencia de la ley, se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y este tenga menos de 6 meses, podrán seguir haciendo uso de ésta hasta su término o hasta que cumpla los 6 meses de edad, caso en el que pasará a regirse por esta ley. Asimismo, quienes se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, y el causante tenga más de 6 meses de edad, seguirán recibiendo el subsidio en los términos establecidos con anterioridad a esta ley hasta el término de la licencia. La renovación de la licencia o el otorgamiento de una nueva con posterioridad a la fecha de entrada en	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	vigencia de esta ley se regirán por este cuerpo legal.	
	Artículo Cuarto Transitorio.- Los padres adoptivos que hayan terminado su descanso postnatal, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán utilizar el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.	Artículo Segundo Transitorio.- Los padres adoptivos que hayan terminado su descanso postnatal, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán utilizar el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.
	Artículo Quinto Transitorio.- Para los efectos del artículo 9 nuevo del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el subsidio establecido en dicho artículo, será aplicable respecto de aquellas mujeres cuya sexta semana anterior al parto se verifique con posterioridad a los ocho meses de entrada en vigencia de la presente ley.	Artículo Tercero Transitorio.- Para los efectos del artículo 9°, nuevo, del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el subsidio establecido en dicho artículo será aplicable respecto de aquellas mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del octavo mes siguiente al de la publicación de la presente ley. Para las mujeres que integren un hogar perteneciente al cuarenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del décimo sexto mes siguiente al de la publicación de la presente ley y para las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del vigésimo cuarto mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO DEL MENSAJE	TEXTO APROBADO POR LAS COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD, UNIDAS Y QUE NO FUE OBJETO DE MODIFICACIONES EN LA COMISIÓN DE HACIENDA
	Artículo Sexto Transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.”.	Artículo Cuarto Transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.”.