

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

BOLETIN N° 13.611-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Hacienda tiene el honor de emitir su informe acerca del proyecto de ley individualizado en el epígrafe, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

Conforme al artículo 127 del Reglamento del Senado, esta iniciativa se discutió en general y en particular a la vez por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y debe ser conocida por la Comisión de Hacienda en lo que atañe a las normas de su competencia.

Cabe hacer presente que la Comisión de Trabajo y Previsión Social dejó constancia de que no emitió pronunciamiento respecto del artículo 10 del proyecto de ley, referido a las trabajadoras y trabajadores de casa particular.

- - -

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

En lo relativo a las normas de quórum especial, la Comisión de Hacienda se remite a lo consignado en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

- - -

De conformidad con su competencia, vuestra Comisión de Hacienda se pronunció acerca de los artículos 1°; 2°; 4°; 5°; 7°, 8°; 11; 14; 17; 18; 19 y 20 del artículo primero, en los términos en que fueron aprobados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, como reglamentariamente corresponde.

- - -

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, los Honorables Senadores señoras Allende y Goic y señor Letelier, y los Honorables Diputados señoras Marcela Sabat, Gael Yeomans, y señor Marcelo Díaz.

Asimismo, concurren:

Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Ministra, señora María José Zaldívar; el Subsecretario de Previsión Social señor Pedro Pizarro; la Coordinadora de Estudios, señora Camila Valenzuela y el Coordinador Legislativo, señor Francisco del Río.

De la Dirección de Presupuestos, el Director, señor Matías Acevedo; la Subdirectora de Racionalización y Función Pública, señora Cristina Torres, y la Coordinadora de Salud de esa Subdirección, señora Daniela Sugg.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

- Establecer una licencia médica preventiva por causa de la enfermedad COVID-19, respecto de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de catástrofe declarado el 18 de marzo de 2020 Asimismo, podrán acceder a dicha licencia aquellas trabajadoras y trabajadores cuyo permiso postnatal haya terminado a contar de la fecha antes señalada y antes de la entrada en vigencia de la ley.

- Permitir el acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227, conocida como ley de protección al empleo, a los trabajadores o trabajadoras que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

- - -

DISCUSIÓN

Previo a la consideración de los asuntos de competencia de la Comisión de Hacienda, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, efectuó una presentación, en formato power point, del siguiente tenor:

Proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores

Medidas propuestas

1. Licencia Médica Preventiva Parental para aquellos trabajadores que terminen su permiso postnatal parental.

2. Facultad para trabajadoras y trabajadores que tengan a su **cuidado a niños o niñas nacidos desde el año 2013**, para

acogerse a las prestaciones de la **Ley 21.227**.

3. Regla especial de **no considerar las inasistencias que se deban al cuidado** para efectos de la causal del numeral 3° del art. 160 del Código del Trabajo.

I. Licencia Médica Preventiva Parental

Objetivo:

• **Resguardar la salud de los niños y niñas** de trabajadores y trabajadoras cuyo **permiso postnatal parental termine** durante el estado de excepción constitucional.

Beneficio:

- Licencia médica preventiva parental
- Derecho a subsidio por parte de las Isapres o Fonasa
- Por 30 días, prorrogable por 2 veces, por periodos continuos.
- Extensión del fuero por el mismo tiempo efectivamente utilizado de la licencia.

Beneficiarios:

- Padre o madre que haya hecho uso del **permiso postnatal parental**
- **Que el permiso postnatal parental termine** durante el estado de excepción constitucional
- Incluye:
 - Trabajadores dependientes del sector privado
 - Funcionarios públicos del art. 194 inc 1° del CT.
 - Trabajadores independientes

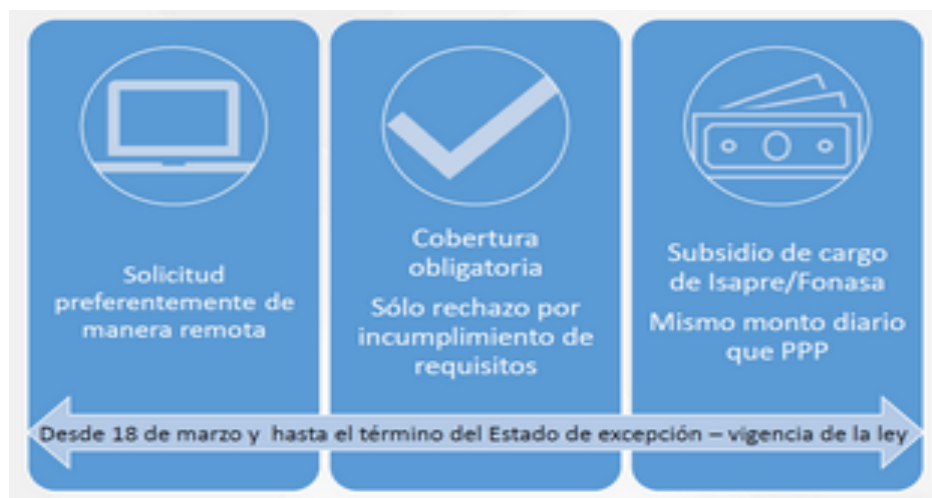
Cobertura:

- **Trabajadores dependientes e independientes:** mismo monto diario que el del Subsidio que tuvo por causa el permiso postnatal parental
- Si el permiso lo usaron en modalidad de media jornada se considera el monto como si se hubiese usado por jornada completa

• **Trabajadores del sector público:** mantención de remuneraciones.

- Servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Solicitud de Beneficio:



II. De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

Objetivo:

• **Proteger los ingresos** de quienes tengan el cuidado personal niños o niñas en edad preescolar.

Beneficio:

• **Derecho** a solicitar la **suspensión de los efectos del contrato** de trabajo, recibiendo las **prestaciones** del Título I de la ley N° 21.227.

Beneficiarios:

• **Padre, madre o cuidador** de uno o más **niños o niñas nacidos a partir del año 2013**, que no estén comprendidos en el Título I.

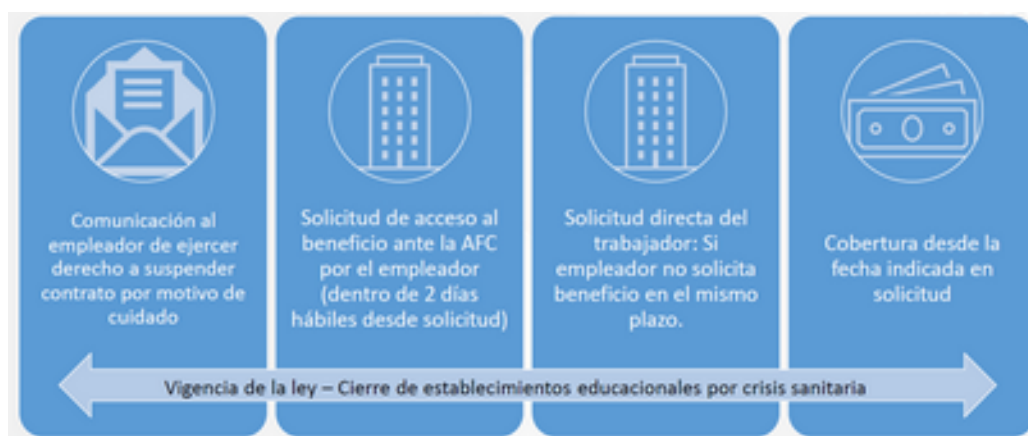
• Mientras el **establecimiento** educacional del o los niños o niñas **no se encuentren funcionando** por acto o declaración de autoridad por motivo del COVID-19.

• Estar **afiliado** al **Seguro de Desempleo** de la

Ley 19.728

- Cumplir con **requisitos de acceso a las prestaciones** de la Ley 21.227

Solicitud de Beneficio:



III. Efectos de la suspensión por motivos de cuidado

- **El trabajador le puede poner término unilateralmente** en cualquier momento, notificando al empleador con 5 días hábiles de anticipación.

- El empleador **podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones** en condiciones que se adapten de mejor manera a sus necesidades familiares y responsabilidades de cuidado, mediante la suscripción de un anexo de contrato.

- Empleador debe notificar a la AFC en caso de reintegro.

- Para efectos de la indemnización por años de servicio, **el empleador no podrá descontarle aquellas cotizaciones de cesantía** que fueron parte de las prestaciones de esta ley.

- Estas prestaciones no se considerarán para las restricciones de acceso al FCS.

IV. Inasistencias de trabajadores que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos después del 2013.

- Para los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños en edad preescolar, que no hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo, y **no puedan asistir al lugar de trabajo** debido a que no tienen más opciones **para el cuidado del niño o niña.**

- Esa inasistencia **no podrá invocarse para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo**

establecida en el **artículo 160 N° 3** del Código del Trabajo.

- Esta circunstancia debe ser debidamente comunicada y acreditada al empleador.

V. Otras disposiciones

- Las **trabajadoras y los trabajadores de casa particular tendrán los beneficios de esta ley** siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227.

- La entidad pagadora será la AFP.

- Se pagará con cargo a su cuenta de indemnización (4,11%).

- Las prestaciones de que trata la presente ley, serán **compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia**, así como también con **otros beneficios económicos**.

- Corresponderá a la **Dirección del Trabajo** el conocimiento de los asuntos que se susciten entre **el trabajador y su empleador** por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley.

- La **Superintendencia de Pensiones** fiscalizará lo relativo al **pago, solicitud** del beneficio, entre otros.

VI. Financiamiento

- **Título I:** El mayor gasto fiscal se financiará con cargo a los recursos de la Partida del **Ministerio de Salud**.

- Aproximado de MM\$25.000

- **Ley, con excepción del Título I:** El mayor gasto fiscal se financiará con cargo a los recursos del **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**.

El **Honorable Senador señor Pizarro** solicitó al señor Director de Presupuestos que explique el informe financiero, especialmente en relación al potencial número de beneficiarios.

El **Director de Presupuestos, señor Matías Acevedo**, efectuó una presentación, en formato power point, del siguiente tenor:

Proyecto de Ley que establece Beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica Boletín N° 13.611-13

Informe Financiero

El Proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, se resumen a continuación:

- **En el TITULO I se establece la “Licencia Médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19”.**

- **En el TITULO II los “Beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas”**

- **En el TITULO III los “Efectos de la suspensión por motivos de cuidado”**

- **En el TITULO IV se regulan “Otras disposiciones”**

Respecto del costo fiscal, la presión de gasto viene dada por el financiamiento de las prestaciones del **Título I y II**, de acuerdo a los **Informes Financieros N°103 y N°112.-**

Título I: Licencia Médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19

El proyecto de ley establece una **nueva licencia médica de cargo financiero de la Institución de Salud Previsional al que se encuentre afiliado el trabajador.**

El gasto fiscal de la iniciativa viene dado por aquellos trabajadores afiliados a **FONASA** que harán uso de esta licencia.

Tanto la estimación de beneficiarios como el impacto fiscal fue realizado por SUSESO, de acuerdo a la estrategia de estimación definida por SUSESO-Fonasa-DIPRES, quienes utilizando para ello los datos del sistema de licencias maternas (SIMAT). El ejercicio de estimación consiste en:

1. Se identifica a los beneficiarios que terminan su postnatal parental en el periodo comprendido entre el 18 de marzo y 14 de septiembre de 2020 (Estado de Excepción).

2. En base al momento de término del permiso, se calcula el número de días esperados de uso de subsidio. Luego, se asume como fecha de entrada en vigor del proyecto el 13 de julio, y se divide a los beneficiarios entre:

– Las licencias parentales que terminaron en el periodo desde inicio del Estado de Excepción hasta el 13 de julio (stock de beneficiarios),

– Los nuevos términos de licencia parental desde

el 13 de julio al 14 de septiembre (flujo).

El número de beneficiarios, se multiplica por los días esperados de uso de la licencia, por un valor diario del subsidio de \$16.312 (promedio diario de los beneficiarios del Fonasa).

El gasto fiscal que irroga este subsidio ascendería a **MM\$25.548**, donde se supone que el 100% de los potenciales beneficiarios harán uso de esta licencia.

Gasto fiscal de la licencia por mes de término del postnatal parental (SIMAT – SUSESO)

Mes término postnatal parental	Beneficiarios de licencias	Gasto fiscal MM\$
Marzo (desde el 18)	2.341	\$2.406
Abril	4.976	\$5.114
Mayo	5.138	\$5.280
Junio	5.085	\$5.226
Julio	5.303	\$4.973
Agosto	4.924	\$2.344
Septiembre (hasta el 14)	1.825	\$206
Total	29.592	\$25.548

Título II: Beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

En este Título se dispone que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo tendrán derecho a **suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado** y acceder a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227, en la medida que acrediten tener el **cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013**.

Dichas prestaciones son financiadas con cargo a la **Cuenta Individual de Cesantía y al Fondo de Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728, que establece un Seguro de Desempleo**.

La Ley N°21.227, dispuso que para contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía, se autorizó a comprometer recursos fiscales por la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones, por hasta **\$2.000 millones de dólares** (Informe Financiero N°43 de 2020).

El **asesor del Ministerio, señor Francisco Del Río**, señaló que, con la excepción del artículo 10, todos los artículos del proyecto fueron aprobados por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

El **Honorable Senador señor Letelier** expuso que existen cuatro materias que, de cierta forma, quedaron pendientes en la tramitación. En primer lugar, explicitar que no sólo pagan Fonasa e Isapre sino también Capredena y Dipreca. En segundo lugar, que se ofrezca una solución diferente para las trabajadoras de casa particular, de modo que también tengan acceso al Fondo Solidario de Cesantía y no tengan que seguir dependiendo de sus fondos para indemnización en caso de despido. En tercer lugar, lo relacionado con cuidado de niños mayores a un año con enfermedades graves, cuyas madres no pueden acceder a una licencia. Y, en cuarto lugar, qué ocurre en el mes que se venzan las licencias, si podrán completar el mes de septiembre y a partir de octubre empalmar con prestaciones del seguro de cesantía porque no existirán salas cunas o establecimientos para dejar a los niños.

El **Honorable Senador señor García** indicó que el mayor financiamiento de esta iniciativa proviene del Fondo de Cesantía Solidario, por lo que requieren conocer con detalle lo que está ocurriendo con esos desembolsos.

El **Honorable Senador señor Montes** consultó qué personas quedan fuera de este beneficio.

Comentó que una cosa es lo que ocurre con el financiamiento y otra cuál es el costo involucrado, independiente de cómo esté comprometido dicho financiamiento.

El **Honorable Senador señor Coloma** observó que un tema complejo a resolver es el de los trabajadores de casa particular, para conocer cuántos han suspendido sus contratos y cuántos podrían acceder a estos beneficios.

La **señora Ministra** respondió que quedan fuera de la licencia las mujeres que no tuvieron derecho a pre y post natal. Las que sí tienen derecho son aquellas, incluyendo las que se despeñan a honorarios, que cuenten con 1 año de antigüedad de afiliación al sistema. En cuanto al monto que reciben, se hace un cálculo con las últimas tres remuneraciones que hayan recibido.

Sobre las trabajadoras de casa particular señaló que también tienen derecho a pre y post natal, con el mismo requisito de 12 meses de antigüedad de afiliación.

Añadió que son 120.000 las que cumplen con los requisitos para acceder a la ley de protección al empleo, de las cuales 17.000 han hecho uso, y aquellas que han tenido hijos sería un grupo adicional a este último número.

Respecto de Capredena y Dipreca aseguró que no es necesario hacer la indicación porque mantienen su remuneración como el resto del sector público y la mención al artículo 194 del Código del Trabajo las incluye.

En cuanto al tema pendiente de las trabajadoras de casa particular que recurren a sus fondos de indemnización a todo evento, hizo notar que la dificultad que se presenta es que no están incorporadas al seguro de cesantía, y la indemnización funciona en base exclusiva a sus cuentas individuales, pagándose en su totalidad ante la exhibición de un finiquito. Informó que todavía no cuentan con una propuesta que hacer para solucionar el problema.

En relación a la enfermedad grave del niño mayor a un año, manifestó que no fue un tema que quedara dentro de las conversaciones, pero ese padre o madre podría acceder al Título II para poder seguir al cuidado. Recordó que también existe la ley Sanna, que da cobertura en patologías específicas y de extrema gravedad.

El número de personas en el Título I es un número de 7.000 madres (mes a mes esa cifra va terminando su post natal). En el Título II podría ser hasta un número máximo de 850.000.

El **señor Director de Presupuestos** remarcó que para la simulación de los potenciales beneficiarios se incluyó aquellos que ya estaban considerados dentro de la sustentabilidad del FCS, más allá de que puede haber un costo específico por los usuarios reales. Acotó que lo relevante es que no se requieren más recursos para mantener el nivel de sostenibilidad que ya se comprometió en el primer proyecto de ley de protección al empleo.

El **Honorable Senador señor Letelier** precisó que el problema de los niños que les vence la licencia al año es que muchos de ellos debían ser operados, pero eso no es posible en el contexto actual y requieren mantener la situación de cuidado. Se trata de pocos casos por algunos meses, por lo que el Director de Presupuestos debe dar su opinión.

El **Honorable Senador señor Montes** pidió que la Ministra precisara el número de mujeres que no cumplen las 12 cotizaciones anteriores al pre natal.

Insistió en la pregunta de la no diferenciación del costo y el gasto en el informe financiero, y en que se requiere conocer el costo del proyecto, independientemente de que tenga financiamiento garantizado.

El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó si ya se definió la suma que suplementará el FCS, tal como se comprometió en el marco de entendimiento alcanzado con el Gobierno.

El **Honorable Senador señor Montes** planteó que estos fondos ya estaban comprometidos antes del marco de entendimiento, por lo que son US\$2.000 millones adicionales a los que hace referencia el Senador señor Lagos.

El **Honorable Senador señor Pizarro** manifestó que no pueden despachar el proyecto de ley hasta que no se presente la indicación para solucionar el problema de los trabajadores de casa particular.

La **señora Ministra** aclaró que el referido problema es propio de la ley de protección al empleo, cuyos cambios se están tramitando en paralelo, pero difícilmente podrán resolver en esta instancia lo relativo a las cuentas que son únicamente individuales y permiten el retiro total inmediato.

Respecto de cuántas mujeres no tienen derecho, aclaró que son 12 meses para las independientes y 6 meses para las dependientes. De los 22.000 nacimientos de un mes, sólo 7.000 tienen protección, el resto no trabaja o trabaja en la informalidad.

El **señor Director de Presupuestos** explicó que pueden hacer las simulaciones requeridas y respecto de la pregunta del Senador señor Letelier van a tener que estudiar lo planteado por ser primera vez que se hace la observación.

La **Honorable Senadora señora Goic** complementó que es muy relevante ver cómo está funcionando el beneficio del IFE, porque puede suceder que a las trabajadoras de casa particular les convenga mantener el vínculo laboral con acceso al IFE y tener el fondo de reserva para indemnización.

En sesión celebrada con fecha 13 de julio el **Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro**, expuso que tienen una propuesta que efectuar en cuanto a los trabajadores de casa particular, pero que no lograron formalizarla en una indicación propiamente tal.

La **Diputada señora Marcela Sabat** consultó si las mujeres que ya han visto suspendida su relación laboral pueden acceder sin problemas al beneficio.

Asimismo, si los padres pueden suspender la relación laboral en vez de solicitar el beneficio.

Preguntó si la solicitud de esta licencia se hará en línea, pero con alguna modalidad distinta a la de la clave única.

En el caso de enfermedad grave de un hijo menor a un año, inquirió si se revisó la situación para poder extender al beneficio administrativamente la licencia por esta situación.

La **Diputada señora Gael Yeomans** consultó si se contempla una medida para las mujeres embarazadas que todavía no llegan al pre natal, para que no tengan que exponerse a trabajar en esta situación de pandemia.

Consultó si los padres que ya están haciendo uso de alguna licencia tienen que esperar a que termine para acceder a la que contempla el proyecto.

Asimismo, si el ejercicio de este derecho es voluntario para los padres.

El **Diputado señor Marcelo Díaz** expuso que se establece como requisito el haber sido el progenitor que hizo uso del post natal, lo que en su opinión es muy rígido y debiera ser la familia la que decida quién debiera utilizar el beneficio, según su conveniencia.

El **señor Subsecretario** respondió que las mujeres pueden dejar sin efecto la suspensión del contrato y acogerse a esta licencia. Asimismo, pueden elegir no utilizar el beneficio del Título I y acceder a la suspensión del Título II.

Respecto del trámite, informó que se está planificando para que sea en línea y una posibilidad es con clave única pero no necesariamente será así, también puede ser con el número de serie de la cédula de identidad.

En el caso de los niños menores a un año, manifestó que se producen dos situaciones, aquellos padres que terminaron el post natal después del 18 de marzo podrán acceder al beneficio relacionado con el Título I. Aquellas personas en que el post natal venció antes del 18 de marzo podrán acceder al Título II con suspensión del empleo.

Precisó que si el post natal fue usado por ambos padres, puede ser cualquiera de ellos, a elección de la madre, el que acceda al beneficio del proyecto, pero si no hizo uso uno de ellos ese padre o madre no puede acceder.

A continuación se describen o reproducen, según el caso, en el orden del articulado del proyecto, las citadas disposiciones de competencia de vuestra Comisión:

ARTÍCULO PRIMERO

Establece beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, en las condiciones que indica.

Artículo 1°

Es del siguiente tenor:

“Artículo 1°.- Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña.

Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

La licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los periodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.”.

Artículo 2°

Dispone textualmente

“Artículo 2°.- Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de

la licencia médica preventiva parental, será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Lo dispuesto en este artículo también será aplicable para los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

En todas aquellas disposiciones que no sean contrarias a la presente ley, le serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con excepción de su artículo 14, y el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda.

Las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.”.

Artículo 4°

Es del siguiente tenor:

“Artículo 4°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en el Título precedente, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente. En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos, en los términos señalados en este inciso.

Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho conferido en el inciso anterior, acompañando los siguientes documentos: (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando

asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227; (iii) la fecha de inicio de la suspensión; (iv) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y (v) en el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.

Una vez recibida la comunicación a que se refiere el inciso anterior, el empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedentes.

Una vez transcurridos dos días hábiles, sin que el empleador haya presentado la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada simple en los términos ya señalados en el inciso segundo, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en el inciso segundo e indicando la fecha en que la efectuó. Asimismo, deberá indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá notificar al trabajador y al empleador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227 fue aceptada o denegada. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13.

En caso de que la solicitud sea aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la que puede ser diversa a la fecha de presentación de la misma, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.”.

Artículo 5°

En su inciso primero establece que el ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración,

señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

En su inciso segundo prescribe que las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227 se pagarán conforme a lo indicado en su artículo 2 en lo que correspondiera. Agrega que para el cálculo de dichas 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. Señala que, asimismo, en lo que corresponda, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 21.227.

En su inciso tercero dispone que no obstante lo anterior, 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. Asimismo, regirá en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.

Artículo 7°

Textualmente, dispone lo que sigue:

“Artículo 7°.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones conforme a la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquellos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.”.

Artículo 8°

Establece que en el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula el Título II de 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. Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Artículo 11

Dispone lo que sigue:

“Artículo 11.- Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, las prestaciones que se otorguen conforme al Título II de la presente ley, serán incompatibles con los beneficios solicitados conforme al artículo 1 de la ley N° 21.227, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.

Asimismo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere, para efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N°19.728, no aplicando al efecto las restricciones de acceso al Fondo de Cesantía Solidario y contabilizándose las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a las prestaciones de esta ley, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía o aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.”.

Artículo 14

Dispone que en relación al cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales que se deban en virtud del Título II de la ley regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

Artículo 17

Prescribe que para efectos del financiamiento de las prestaciones que se otorgan en virtud de lo dispuesto en el Título II de esta ley, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 21.227

respecto a la contribución a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728.

Artículo 18

Su inciso primero establece que en aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Agrega que, asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Su inciso segundo señala que lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117, se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la licencia médica preventiva parental que crea el Título I de esta ley.

Artículo 19

Dispone, en su inciso primero, que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En su inciso segundo prescribe que, sin embargo, en particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación del Título I de esta ley, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.

Artículo 20

Es del siguiente tenor:

“Artículo 20.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley N° 21.227.

Las licencias médicas preventivas parentales a que se refiere el Título I de la presente ley, expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas.

b) Con el término de la vigencia de la presente ley.

c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.”.

Puestos en votación, los artículos 1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 14, 17, 18, 19 y 20 fueron aprobados por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, García, Lagos, Montes y Pizarro.

FINANCIAMIENTO

- El informe financiero N° 103 elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 24 de junio de 2020, señala lo siguiente:

“I. Antecedentes

Uno de los principales temas abordados en el "Plan de Emergencia por la Protección de los ingresos de las familias y la Reactivación económica y del Empleo" de 14 de junio de 2020, fue la protección de los trabajadores producto de la evolución de la pandemia producida por la enfermedad COVID-19.

Un acápite especial en dicho plan consiste en entregar especiales beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas, y en particular para aquellas madres o padres que terminen su descanso postnatal, privilegiando el cuidado y la protección de sus hijos, y entregando una alternativa que les permita seguir recibiendo ingresos respetando las medidas de confinamiento dispuestas por la autoridad.

En este sentido, la presente iniciativa contempla:

1. En el Título I, establece que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo cuyo permiso postnatal parental termine mientras permanezca suspendido el funcionamiento de salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad COVID-19, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado y a acceder a las prestaciones de la ley N°21.227.

Para tales efectos, de faculta a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía para consultar a la Superintendencia de Seguridad Social sobre el uso del permiso postnatal parental de los trabajadores que soliciten el acceso a las prestaciones.

2. Se incrementan los montos de las prestaciones a que acceden los trabajadores cuyos permisos postnatales parentales

terminen durante la vigencia de la presente ley. Esto es, dichas prestaciones se pagarán con un incremento de cinco puntos porcentuales en la tasa de reemplazo y con un piso mínimo de \$300.000, siempre que el trabajador se encuentre prestando funciones según el régimen de jornada ordinaria.

3. En su Título II, dispone que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado y acceder a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227, en la medida que acrediten tener el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013.

4. La aplicación de la suspensión antes mencionada implicará el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración por parte del empleador.

5. Los trabajadores podrán dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, previo aviso al empleador. Adicionalmente, el empleador podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones mediante la suscripción de un acuerdo.

6. Establece una causal legal de justificación de inasistencia laboral, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad, para trabajadores que tengan a su cuidado a niños o niñas, circunstancia que deberá ser comunicada y acreditada al empleador.

7. Dispone que los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4° de la ley N°21.227 ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva.

8. Establece que las prestaciones del presente proyecto de ley son compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia y otros beneficios económicos que se obtengan producto de la aplicación de otras leyes. Sin embargo, no se podrá acceder a estas prestaciones si estas ya fueron otorgadas mediante la aplicación de la ley N°21.227.

9. Determina que la Dirección del Trabajo debe conocer los asuntos suscitados entre el trabajador y su empleador por incumplimiento de los deberes y obligaciones que impone este proyecto de ley, y se reitera el rol de fiscalizador a la Superintendencia de Pensiones, en lo relacionado a la entrega de las prestaciones que se otorguen de conformidad a este proyecto de ley, su acceso o denegación.

10. El cálculo, registro y pago de las prestaciones regirá según lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N°21.227.

11. Se establecen las sanciones para aquellos que, mediante simulación o engaño, hayan accedido a las prestaciones que

se otorgan mediante este proyecto de ley.

12. Finalmente, se deroga el artículo 6 bis de la Ley N°21.227.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

Las prestaciones que regula la presente ley son financiadas con cargo la Cuenta Individual de Cesantía y al Fondo de Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728, que establece un Seguro de Desempleo.

Al efecto y de acuerdo a lo regulado en la Ley N°21.227, para contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía, en dicho cuerpo legal, se autorizó a comprometer recursos fiscales por la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones, por hasta \$2.000 millones de dólares. Dicho detalle se encuentra descrito en el Informe Financiero N°43 de 2020, que acompañó la tramitación de la citada ley.

Cabe hacer presente que dichos recursos aseguran la sustentabilidad del fondo tal como lo señala el estudio evacuado por la Superintendencia de Pensiones al afecto.

Sin embargo, en particular, en lo que se refiere al artículo 3° del proyecto de ley que regula un complemento a la prestación, este es de cargo fiscal, por cuanto dicho incremento se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se estima que son 7.657 mujeres las que terminan su postnatal cada mes. De ellas, según lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social, el 89% cumple con los requisitos para acogerse a la ley N°21.227. De esta forma, se obtiene que mensualmente se acogen 6.815 mujeres, entre los meses de junio y octubre.

Considerando el número de beneficiarios señalado y la información respectiva a los giros, se simulan los siguientes giros totales incrementales para el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (FUPFSC), de cargo fiscal.

Cuadro 1: Giros incrementales totales FUPFSC (MM\$ 2020)

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Total
Giros incrementales mensuales	\$51	\$257	\$510	\$783	\$1.083	\$2.684

En resumen, **la aplicación del presente proyecto de ley irroga un mayor gasto fiscal de MM\$ 2.684**. Este será financiado 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.

III. Fuentes de información

1. Mensaje N° 095-368 de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas en las condiciones que indica.

2. Informe de Sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario. Ministerio del Trabajo, Superintendencia de Pensiones. Miércoles 24 de junio de 2020.

3. Minuta Estimación de Impacto Cuenta Individual de Cesantía, Fondo de Cesantía Solidario y Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, por proyecto que establece acceso a la ley de Protección al Empleo a padres, madres y cuidadores, caso mujeres que finalizan postnatal. Ministerio del Trabajo, Unidad de Estudios. Elaborada en base a información entregada por la Superintendencia de Seguridad Social. Miércoles 24 de junio de 2020.”.

- Con posterioridad la Dirección de Presupuestos elaboró el Informe Financiero complementario N° 112, de fecha 7 de julio de 2020, el que se acompañó a unas indicaciones presentadas en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, cuyo tenor literal es el que sigue:

“I. Antecedentes

Las presentes indicaciones, presentadas en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado al proyecto de ley, tienen por objeto reemplazar en su totalidad el Título I de la iniciativa, con el objetivo de modificar el beneficio para los trabajadores con permiso postnatal parental originalmente contemplado, para incorporar una "nueva licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19". Junto con ello, se incorporan cambios de redacción y ajustes procedimentales en el Título II para explicitar que las prestaciones ahí contempladas son entregadas solo en virtud de dicho título.

En este sentido, el nuevo Título I "De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19" queda definido de la siguiente manera al incorporarse las indicaciones que se detallan a continuación:

a. Da derecho a una licencia médica preventiva parental para aquellos padres trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo n°104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y de Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado. Además, pueden acceder aquellos cuyo permiso postnatal

parental haya terminado a contar del 18 de marzo 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

b. La licencia se extenderá por un periodo de 30 días, renovable por un máximo de dos veces, en tanto se mantenga vigente estado de excepción constitucional de catástrofe. Los periodos señalados deberán ser continuos entre sí.

c. Durante el periodo de licencia el trabajador tendrá derecho a un subsidio, cuyo monto será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental, considerando para fines del cálculo la modalidad a jornada completa.

d. El subsidio señalado será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. Para fines de esta licencia y respectivo subsidio le serán aplicables las disposiciones del DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con excepción de su artículo 14, y el DFL n°1, de 2005, del Ministerio de salud, según corresponda.

e. Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. Su periodo de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de esta licencia.

f. Una vez terminada la licencia médica preventiva parental, los padres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en Título II de esta ley.

g. Será la Superintendencia de Seguridad Social la facultada para dictar las normas necesarias para el buen funcionamiento de las licencias acá señaladas, así como de su fiscalización.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

Es preciso señalar que las estimaciones aquí presentadas, reemplazan el efecto fiscal expresado en el **Informe Financiero N° 103 del 2020**, de acuerdo con el detalle que se expresa a continuación.

1. Efectos Fiscales de los Beneficios establecidos en el Título I

El proyecto de ley al establecer una nueva licencia médica de cargo financiero de la entidad Institución de Salud Previsional del trabajador o trabajadora, implica que la iniciativa irrogará costo fiscal por otorgamiento de las licencias y subsidios por aquellos beneficiarios que son afiliados del Fonasa. Luego, las estimaciones fiscales solo consideran este grupo de beneficiarios.

Lo anterior, se basa en los datos administrativos que dispone la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en materia de licencias maternas, de postnatal y postnatal parental. En particular, se debe indicar que producto del proceso de gestión datos y de los tiempos en la reportabilidad de los mismos, es que los registros presentan un desfase entre el vencimiento real del beneficio para la persona y el registro efectivo en la plataforma de SUSESO. Es por lo anterior, y para fines de mejorar la estimación de los beneficiarios potenciales es que se opta por deducir el número de licencias parentales que vencen a través del tiempo, tomando las fechas de vencimiento de las licencias de posnatal y adicionado 84 días para determinar el término de vigencia de la licencia parental. Esto, ya que el registro de vencimiento de licencias de posnatal tiene un desfase de registro mucho menor, de modo que representa de mejor manera el volumen de vencimientos de la licencia.

El ejercicio de estimación radica en la identificación de los beneficiarios que terminan su postnatal parental en el periodo comprendido entre el 18 de marzo y 14 de septiembre, fecha en la cual terminaría la prórroga del Decreto Supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y un cálculo de los días esperados de uso de subsidio, el que se estima de acuerdo con su fecha de término del posnatal parental, los días posibles de licencia y la fecha de término del estado de excepción.

En base a lo anterior, en primer lugar, se identifica un stock de licencias parentales que terminaron en el periodo comprendido desde el inicio del estado de emergencia por la pandemia de coronavirus, hasta una fecha tentativa de entrada en vigor del proyecto, que por fines de simplicidad se asumió el 13 de julio de 2020. En segundo lugar, se determina un flujo de nuevos términos de la licencia parental, que se dan entre la entrada en vigencia del proyecto y una fecha tentativa de término del estado de emergencia, la que se asume que corresponde al 14 de septiembre de 2020.

La tabla 1 muestra el resultado de las estimaciones realizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, en donde el costo fiscal se estima para cada cohorte de beneficiarios que ingresaría al sistema según su mes de término del postnatal parental y la duración máxima esperada de la licencia.

Al revisar los vencimientos de la licencia parental, se identificaron los días máximos de extensión del beneficio que estos podrían optar dependiendo de si forman parte del stock de beneficiarios cuyas licencias parentales vencieron antes de la entrada en vigencia del proyecto o después de la misma. Considerando el valor diario del subsidio promedio para los beneficiarios afiliados al FONASA, el que asciende a \$16.312 pesos, y el total de días de beneficio a entregar, se determinó que **el gasto fiscal incremental que irroga este subsidio ascendería, de acuerdo con los supuestos señalados, a MM\$25.548.**

Cabe hacer presente que el costo antes indicado podría verse incrementado de prorrogarse nuevamente el Estado de

Excepción Constitucional, sin embargo, el beneficio no podría superar la fecha de vigencia de la ley.

Tabla 1: Gasto fiscal de la licencia por mes de término del postnatal parental

Mes término postnatal parental	Subsidios iniciados al mes de término del postnatal parental	Gasto fiscal MM\$
Marzo (desde el 18)	2.341	\$2.406
Abril	4.976	\$5.114
Mayo	5.138	\$5.280
Junio	5.085	\$5.226
Julio	5.303	\$4.973
Agosto	4.924	\$2.344
Septiembre (hasta el 14)	1.825	\$206
Total	29.592	\$25.548

Fuente: SIMAT corte al 23 de Junio, Superintendencia de Seguridad Social

El mayor gasto fiscal que signifique la ejecución de esta medida será de cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.

2. Efectos Fiscales de los Beneficios establecidos en el Título II

Preliminarmente se hace presente que el contenido de las prestaciones que regula el Título II del proyecto de ley no se ven alterados en el fondo, por tanto, tal como se indicó en el Informe Financiero N° 103 del 2020, dichas prestaciones son financiadas con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía y al Fondo de Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728, que establece un Seguro de Desempleo.

Al efecto, se reitera que, de acuerdo a lo regulado en la Ley N°21.227, para contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía, en dicho cuerpo legal, se autorizó a comprometer recursos fiscales por la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones, por hasta \$2.000 millones de dólares. Dicho detalle se encuentra descrito en el Informe Financiero N°43 de 2020, que acompañó la tramitación de la citada ley. Cabe hacer presente que dichos recursos aseguran la sustentabilidad del fondo tal como lo señala el estudio evacuado por la Superintendencia de Pensiones al afecto.

Finalmente, se hace presente que cualquier otro gasto que irroque el Proyecto, como señala el artículo 18, que ha pasado a ser 19, se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

III. Fuentes de información

- Mensaje N° 108-368 de S.E. el Presidente de la República con el que se formulan indicaciones al proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas en las condiciones que indica.

- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Datos administrativos del sistema de subsidios maternales (SIMAT).

- Mensaje N° 095-368 de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas en las condiciones que indica.

- Informe Financiero N° 103 de 2020, DIPRES.

- Informe de Sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario. Ministerio del Trabajo, Superintendencia de Pensiones. Miércoles 24 de junio de 2020.”.

Se deja constancia de los precedentes informes financieros en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17, inciso segundo, de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito de los acuerdos precedentemente expuestos, la Comisión de Hacienda propone aprobar el texto del proyecto de ley en los mismos términos que lo hiciera la Comisión de Trabajo y Previsión Social, cuyo texto es el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“ARTÍCULO PRIMERO.- Establécense beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, en las condiciones que se indican.

TÍTULO I

De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19

Artículo 1º.- Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-

19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña.

Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

La licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los periodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

Artículo 2º.- Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental, será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Lo dispuesto en este artículo también será aplicable para los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

En todas aquellas disposiciones que no sean contrarias a la presente ley, le serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con excepción de su artículo 14, y el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda.

Las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.

Artículo 2º bis.- Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.

Artículo 3º.- La Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación del presente Título. Asimismo, a dicha Superintendencia le corresponderá la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones. Se regulará de igual modo su continuidad, en caso de existir más de una licencia.

TITULO II

De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

Artículo 4º.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en el Título precedente, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente. En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos, en los términos señalados en este inciso.

Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho

conferido en el inciso anterior, acompañando los siguientes documentos: (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227; (iii) la fecha de inicio de la suspensión; (iv) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y (v) en el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.

Una vez recibida la comunicación a que se refiere el inciso anterior, el empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedentes.

Una vez transcurridos dos días hábiles, sin que el empleador haya presentado la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada simple en los términos ya señalados en el inciso segundo, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en el inciso segundo e indicando la fecha en que la efectuó. Asimismo, deberá indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá notificar al trabajador y al empleador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227 fue aceptada o denegada. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13.

En caso de que la solicitud sea aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la que puede ser diversa a la fecha de presentación de la misma, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

TITULO III

De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

Artículo 5°.- El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo,

por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

Las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227 se pagarán conforme a lo indicado en su artículo 2 en lo que correspondiera. Para el cálculo de dichas 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 lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 21.227.

No obstante lo anterior, 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. Asimismo, regirá en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.

Artículo 6°.- Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud del Título II de la presente ley, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación. Por su parte, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre. 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.

El empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efecto de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, ya sea por lo dispuesto en el inciso primero o segundo de este artículo, o porque se produjo la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por un acto o declaración de la autoridad competente a la cual asistiría el niño o niña, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.

Artículo 7°.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones conforme a la presente ley, no les será aplicable lo

dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquellos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.

Artículo 8°.- En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula el Título II de 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. Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

TITULO IV Otras disposiciones

Artículo 9°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser debidamente comunicada al empleador tan pronto como le surja el impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.

Artículo 10.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar la solicitud de las prestaciones ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, las cuales se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento, conforme el artículo 4 de la mencionada ley. Por su parte, el empleador estará afecto a las obligaciones que establece el inciso final del citado artículo. Para estos efectos, todas las referencias hechas a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, debe entenderse hechas a la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva.

Artículo 11.- Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, las prestaciones que se otorguen conforme al Título II de la presente ley, serán incompatibles con los beneficios solicitados conforme al artículo 1 de la ley N° 21.227, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.

Asimismo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere, para efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N°19.728, no aplicando al efecto las restricciones de acceso al Fondo de Cesantía Solidario y contabilizándose las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a las prestaciones de esta ley, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía o aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Artículo 12.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo, el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

Artículo 13.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una o más normas de carácter general en los términos que se establecen en el artículo 23 de la ley N° 21.227.

Le corresponderá de igual manera, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, fiscalizar lo que diga relación con la entrega de las prestaciones que se otorguen de conformidad al Título II de esta ley, su acceso o denegación, el resguardo de los Fondos de Cesantía y Fondo de Indemnización a todo evento de la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, el monto, forma de pago y solicitud.

Artículo 14.- En relación al cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales que se deban en virtud del Título II de esta ley,

regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

Artículo 15.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en el Título II de la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas. Asimismo, deberá actualizar periódicamente la información del registro antes mencionado. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá proporcionar mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable, de acuerdo a lo que disponga una norma de carácter general de la Superintendencia de Pensiones, para efectuar la publicación señalada en este artículo.

Artículo 16.- Las personas que, conforme al Título II de la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quiénes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

Artículo 17.- Para efectos del financiamiento de las prestaciones que se otorgan en virtud de lo dispuesto en el Título II de esta ley, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 21.227 respecto a la contribución a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728.

Artículo 18.- En aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117, se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la licencia médica preventiva parental que crea el Título I de esta ley.

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, en particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación del Título I de esta ley, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.

Artículo 20.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley N° 21.227.

Las licencias médicas preventivas parentales a que se refiere el Título I de la presente ley, expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas.

b) Con el término de la vigencia de la presente ley.

c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Agrégase al artículo 6 bis de la ley N° 21.227, el siguiente inciso segundo:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 9 y 13 de julio de 2020, con asistencia de los Honorables Senadores señores Jorge Pizarro Soto (Presidente), Juan Antonio Coloma Correa, José García Ruminot, Ricardo Lagos Weber y Carlos Montes Cisternas.

A 13 de julio de 2020.

*El presente informe se suscribe sólo por la secretaria de la Comisión en virtud del acuerdo de Comités de 15 de abril de 2020, que autoriza proceder de esta manera.



MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA. (BOLETÍN N° 13.611-13)

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

-Establecer una licencia médica preventiva por causa de la enfermedad COVID-19, respecto de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de catástrofe declarado el 18 de marzo de 2020 Asimismo, podrán acceder a dicha licencia aquellas trabajadoras y trabajadores cuyo permiso postnatal haya terminado a contar de la fecha antes señalada y antes de la entrada en vigencia de la ley.

-Permitir el acceso a las prestaciones de la ley N°21.227, conocida como ley de protección al empleo, a los trabajadores o trabajadoras que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

II. ACUERDOS:

Los artículos de competencia de la Comisión fueron aprobados en particular por unanimidad 5x0.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:

consta de 2 artículos permanentes. El artículo primero está conformado por 21 artículos, uno de ellos denominado artículo 2° bis.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:

conforme a lo consignado en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el articulado del proyecto, con excepción de los artículos 8°, 9°, 12, 13, 15, 16, 17 y 19 contenidos en el artículo primero y del artículo segundo, deben ser aprobados con quórum calificado, por cuanto regula el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Carta Fundamental.

V. URGENCIA: discusión inmediata.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 24 de junio de 2020.

IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO: informe de la Comisión de Hacienda.

X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:

1) El numeral 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho fundamental a la seguridad social; 2) el Código del Trabajo; 3) la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales; 4) la ley N° 19.728, que establece seguro de desempleo; 5) el decreto ley N° 3.500, que establece nuevo sistema de pensiones, de 1980.

Valparaíso, 13 de julio de 2020.


MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión