

**PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE EXTIENDE TRANSITORIAMENTE EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL
(BOLETÍN N°15.418-13)**

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	<p align="center">PROYECTO DE LEY:</p> <p>“Artículo 1.- Las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis¹ del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra entre el 01 de octubre y el 29 de noviembre del año 2022, tendrán derecho a solicitar su extensión, luego de su término, para el cuidado del niño o niña.</p>

¹ DFL N° 1, FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO

Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible 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..

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	<p>La decisión de la trabajadora o el trabajador de ejercer este derecho o de reincorporarse a sus funciones al término del postnatal parental deberá ser comunicada por escrito mediante correo electrónico o carta certificada al empleador o empleadora con, a lo menos, cinco días hábiles de anticipación a la fecha de término del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.</p> <p>Con todo, la omisión de la comunicación por parte de la trabajadora o el trabajador será entendida como una decisión de extender el permiso postnatal parental respectivo.</p> <p>Una vez que se haya informado a la empleadora o empleador la determinación de reincorporarse a las funciones conforme al inciso segundo, este deberá remitir los antecedentes a la entidad pagadora del subsidio para los fines administrativos respectivos, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la fecha de la comunicación.</p> <p>En caso de optarse por la extensión del permiso, este deberá ejercerse en jornada completa y se extenderá desde el día siguiente al término del permiso postnatal parental hasta el 30 de noviembre de 2022.</p> <p>La trabajadora o el trabajador que, cumpliendo con los requisitos que establece esta ley, estuviere haciendo uso de licencia médica al momento de su publicación, sólo podrá impetrar esta extensión una vez que haya terminado el plazo de dicha licencia.</p> <p>Si ambos padres hubieran gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta extensión.</p> <p>La trabajadora o el trabajador que haya finalizado su permiso postnatal parental y regresado a sus funciones entre el 01 de octubre de 2022 y la entrada en vigencia de esta ley, y que quisiera acogerse al beneficio de extensión y subsidio del presente artículo, deberá dar aviso a su empleador o empleadora mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, con copia a la Inspección del Trabajo.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	<p>Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras y los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 8² de la ley N° 21.474, que al 30 de septiembre del 2022 no hubieren completado el total de sesenta días continuos establecidos en el inciso tercero de dicha disposición, podrán hacer uso de los días restantes y, hasta completar los sesenta días referidos a todo evento, hasta el 30 de noviembre de 2022, debiendo dar aviso a su empleador o empleadora en la forma establecida en el inciso precedente.</p> <p>En los casos dispuestos en los dos incisos anteriores, el empleador o empleadora deberá comunicar a la entidad pagadora del subsidio la decisión de la trabajadora o el trabajador de hacer uso de este derecho, en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la fecha de recepción del aviso. La omisión de dicha comunicación será sancionada en conformidad a lo dispuesto en el artículo 208³ del Código del Trabajo.</p>

² LEY N° 21.474, CREA UN BONO EXTRAORDINARIO CHILE APOYA DE INVIERNO Y EXTIENDE EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Artículo 8.- Las trabajadoras y 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 entre el 1 de mayo y el 30 septiembre del año 2022, tendrán derecho a extenderlo, luego de su término, para efectos del cuidado del niño o niña.

La extensión establecida en el inciso anterior tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del precitado permiso.

Esta extensión deberá otorgarse por jornada completa y se extenderá desde el día siguiente al término del permiso postnatal parental, por un periodo máximo de sesenta días continuos, y, a todo evento, hasta el 30 de septiembre de 2022.

La trabajadora o el trabajador que, cumpliendo con los requisitos que establece esta ley, estuviere haciendo uso de licencia médica al momento de su publicación, sólo podrá impetrar esta extensión una vez que haya terminado el plazo de dicha licencia.

Si ambos padres hubieran gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta extensión.

El trabajador o la trabajadora que haya finalizado su permiso posnatal y regresado a sus funciones entre el 1 de mayo de 2022 y la entrada en vigencia de esta ley, y que quisiera acogerse al beneficio de extensión y subsidio del presente artículo, deberá dar aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, con copia a la Inspección del Trabajo.

³ Art. 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	<p>Artículo 2.- Durante la extensión del permiso postnatal parental, la trabajadora o el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario y forma de pago será el mismo que el percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.</p> <p>Con todo, en los casos en que la trabajadora o el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de la presente extensión será el que hubiese correspondido por el uso del permiso en jornada completa.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo será aplicable para las trabajadoras y los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.</p> <p>El subsidio derivado de esta extensión se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150⁴ del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.</p>
	<p>Artículo 3.- Las trabajadoras y los trabajadores que hagan uso de la extensión del permiso postnatal parental que otorga esta ley tendrán derecho a una prórroga del fuero a que se refiere el artículo 201⁵ del Código del Trabajo. El período de</p>

⁴ DFL N° 150, FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LAS NORMAS SOBRE SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES Y SISTEMA DE SUBSIDIOS DE CESANTIA PARA LOS TRABAJADORES DE LOS SECTORES PRIVADO Y PUBLICO, CONTENIDAS EN LOS DECRETOS LEYES N°S. 307 Y 603, AMBOS DE 1974

⁵ 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 de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

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 N° 19.620, 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 N° 19.620 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 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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	prórroga será equivalente al período efectivo de la extensión del permiso postnatal parental, y regirá inmediatamente terminado el período de fuero antes referido.
	<p>Artículo 4.- La Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen la referida extensión del derecho al permiso postnatal parental y las demás materias necesarias para la aplicación de la presente ley.</p> <p>Asimismo, le corresponderá la fiscalización del correcto uso del subsidio y podrá aplicar las sanciones que correspondan, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.</p>
	<p>Artículo 5.- En aquellos casos en que la extensión del permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo establecido en la ley N° 21.474, como también respecto de la extensión de dicho permiso que dispone esta ley, haya sido o sea utilizada por las funcionarías o funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194⁶ del Código del Trabajo, a dicha</p>

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 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.

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, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del 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.

⁶ Art. 194. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los 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.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	<p>extensión 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 extensión, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.</p> <p>Lo dispuesto en el artículo 12⁷ de la ley N° 18.196 y en el artículo único⁸ de la ley N° 19.117 se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según</p>

⁷ LEY N° 18.196, NORMAS COMPLEMENTARIAS DE ADMINISTRACION FINANCIERA, PERSONAL Y DE INCIDENCIA PRESUPUESTARIA

Artículo 12.- A contar del 1° de enero de 1983, respecto de los trabajadores regidos por el decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, afiliados a una institución de salud previsional y que se acojan a licencia médica por causa de enfermedad de acuerdo con el artículo 94 de dicho decreto con fuerza de ley, la Institución de Salud Previsional deberá pagar al Servicio o Institución empleadora una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido al trabajador de haberse encontrado éste afecto a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A contar del 1° de enero de 1984, el Fondo Nacional de Salud deberá pagar al Servicio o Institución empleadora, igual suma respecto de los funcionarios que hagan uso del referido beneficio y que no estén afiliados a una Institución de Salud Previsional.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los funcionarios que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Los pagos que correspondan conforme a los incisos anteriores deberán ser efectuados dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva.

Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el índice de precios al consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

⁸ LEY N°19.117, ESTABLECE NORMAS PARA LA RECUPERACION POR MUNICIPALIDADES O CORPORACIONES EMPLEADORAS DE SUMAS CORRESPONDIENTES A SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE FUNCIONARIOS QUE SEÑALA

"Artículo único.- Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán pagar a la respectiva Municipalidad o Corporación empleadora respecto de sus funcionarios regidos por la ley N° 18.883 o de los profesionales de la educación regidos por el artículo 36, inciso tercero, de la Ley N° 19.070, acogidos a licencia médica por enfermedad, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador conforme con las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Los pagos que correspondan conforme al inciso anterior deberán ser efectuados dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva.

Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el índice de precios al consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los subsidios que se devenguen a contar de la fecha de publicación de esta ley, aunque correspondan a licencias médicas iniciadas con anterioridad o constituyan prórrogas de otras anteriores.

A las cantidades que perciban las Municipalidades por aplicación de los incisos anteriores, no les regirá lo dispuesto en el artículo 11 de la ley N° 18.768.

Artículo transitorio.- Decláranse bien pagadas las cantidades que los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar hubieren reembolsado a las Municipalidades o Corporaciones empleadoras, por concepto de subsidios por incapacidad laboral de los funcionarios de éstas, regidos por la ley N° 18.883 o por el artículo 36 de la ley N° 19.070, correspondientes a períodos anteriores a la vigencia de esta ley.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LAS COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS
	corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la extensión de permiso postnatal parental de conformidad a la ley N° 21.474 o la presente ley.
	Artículo 6.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público.
	Artículo transitorio. En caso de que el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo finalice con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa y no pudiese cumplir con el plazo establecido para la comunicación a que se refiere el inciso segundo de su artículo 1°, la decisión de la trabajadora o trabajador de no acogerse a la extensión del permiso postnatal parental extendido se hará efectiva a través de la reincorporación a sus funciones, circunstancia que el empleador deberá comunicar a la entidad pagadora del subsidio dentro del plazo de tres días hábiles contado desde que se haya producido la referida reincorporación. En caso de que la trabajadora o el trabajador decida hacer uso del derecho al permiso postnatal parental extendido consagrado en la presente ley, se estará a lo dispuesto en el inciso tercero de su artículo 1. En consecuencia, la omisión de la comunicación y la no reincorporación a las funciones será entendida como la decisión de extender el permiso postnatal parental en los términos que esta ley establece.”.

COMISIONES DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, UNIDAS, octubre de 2022.-

A su vez, las aludidas entidades pagadoras de subsidios podrán recuperar del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, las cantidades a que se refiere el inciso anterior que correspondan a los subsidios mencionados en el artículo 1° de la ley N° 18.418, conforme a las disposiciones contenidas en dicho cuerpo legal.”.