

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

M E N S A J E N° 093-366/

Honorable Senado:

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DEL H.
SENADO .**

En el uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que tiene por objeto otorgar acceso a las trabajadoras regidas en virtud de un contrato bajo la normativa del Código del Trabajo, como también las trabajadoras independientes, a un beneficio de sala cuna para hijos menores de dos años.

Lo anterior, a través de la creación de un beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna financiado en base a un fondo solidario que, además, considera incorporar mecanismos que hagan posible una mayor corresponsabilidad, y entregar más y mejores herramientas al desarrollo integral de nuestro país, fomentando la participación laboral femenina.

I. ANTECEDENTES

Nuestro Gobierno ha asumido el firme compromiso de avanzar hacia una sociedad donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. Por ello, reconociendo el aporte de cada persona al desarrollo del país, es necesario generar políticas públicas que

contribuyan a un Chile más libre, más justo, más próspero y más solidario.

Asimismo, nuestro Gobierno ha asumido el firme compromiso de avanzar hacia una sociedad donde hombres y mujeres tengan plena conciencia de sus derechos, pero a la vez también de sus deberes y puedan ver en ello un conjunto de oportunidades.

Considerando lo anterior, el pasado 23 de mayo, tuve el honor de anunciar al país la "Agenda Mujer", que considera medidas orientadas a avanzar en la construcción de una sociedad que, reconociendo las naturales diferencias entre hombres y mujeres, sea más equitativa. Dentro de esta agenda, uno de los mayores desafíos es aumentar la participación laboral femenina, entendiendo que el aporte de las mujeres es una pieza clave en la ruta hacia el desarrollo del país. Si bien en las últimas décadas hemos avanzado en esta materia, aún queda camino por recorrer, porque cada tiempo tiene sus propios desafíos, de los que debemos hacernos cargo.

De acuerdo a las estadísticas del último trimestre móvil- AMJ 2018- del Instituto Nacional de Estadísticas, (INE), la participación laboral femenina a junio del año en curso alcanza un 49,1% versus la participación laboral masculina que se eleva a un 71%.

Por su parte, distintos estudios demuestran que la incorporación de la mujer al mundo laboral genera mayor crecimiento, productividad y competitividad en un país. Según las estimaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, esta reforma aumentaría en un 1,7% la participación laboral femenina generando un crecimiento de 0,9 puntos porcentuales del Producto Interno Bruto.

En esta misma línea, la brecha de salarios entre hombres y mujeres alcanza el 29,3%, lo que contrasta con las cifras promedio de países de la OECD que se elevan sólo a un 13,9%. Uno de los factores que más inciden en esta diferencia es la maternidad que, de acuerdo a, las reglas de contratación de trabajadoras en el Código del Trabajo, su costo se concentra mayoritariamente en las propias mujeres.

Comprometerse con un mercado laboral más inclusivo para las mujeres, se traduce, entre otras cosas, en un compromiso con la promoción de la corresponsabilidad como valor que oriente la participación equitativa en el cuidado y educación de los hijos. Como Gobierno, tenemos un compromiso con la familia y, en este sentido, nos parece fundamental que el Estado genere condiciones que fomenten la conciliación del trabajo, la maternidad, la familia, la educación y el cuidado infantil. Se trata de procesos extendidos en el tiempo, puesto que también implican cambios culturales, pero nuestro Gobierno tiene la firme determinación de que ahora es cuando debemos iniciar estos procesos, a través de cambios legales que seguramente le cambiarán el rostro a la inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo.

Para promover y facilitar la incorporación y creación de empleo para mujeres, es necesario diagnosticar cuáles son las barreras que hoy existen en nuestra legislación que impiden la mayor participación femenina en el mercado laboral. En este contexto, la actual disposición del artículo 203 del Código del Trabajo, que regula el beneficio de sala cuna para trabajadoras regidos por dicho cuerpo legal, es uno de los factores que contribuye a la menor participación de mujeres en el mercado laboral, considerando que esta norma restringe el acceso al servicio de sala cuna sólo para aquellas

mujeres que presten servicios en empresas de veinte o más trabajadoras, excluyendo a las que se desempeñan en empresas que tengan un menor número de éstas. Asimismo, esta norma no sólo excluye del beneficio a un gran número de trabajadores, sino que además desincentiva la contratación de más de veinte mujeres para evitar los costos asociados al servicio de sala cuna.

Esta norma no resulta justa ni para el empleador ni para la familia, que ve limitada su posibilidad de generar mejores ingresos familiares en condiciones equitativas.

En razón de lo anterior, desde el año 2011 a la fecha, se han promovido distintos proyectos de ley, con el fin de modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, y la consecuente barrera que conlleva.

Este tema ha sido producto de un amplio y antiguo debate; lo demuestra la cantidad y calidad de proyectos de ley, que han presentado los diputados y ex diputados Carolina Goic, René Alinco, Miguel Ángel Alvarado, Jenny Alvarez, Osvaldo Andrade, Claudio Arriagada, Pepe Auth, Ramón Barros, Jaime Bellolio, Gabriel Boric, Cristián Campos, Karol Cariola, Lautaro Carmona, Loreto Carvajal, Marcos Espinosa, Fidel Espinoza, Daniel Farcas, Ramón Farías, Iván Flores, Iván Fuentes, Cristina Girardi, Hugo Gutiérrez, Marcela Hernando, Marta Isasi, Carlos Abel Jarpa, Tucapel Jiménez, Felipe Kast, Luis Lemus, Felipe Letelier, Patricio Melero, Fernando Meza, Vlado Mirosevic, Andrea Molina, Cristián Monckeberg, Manuel Monsalve, Adriana Muñoz; Claudia Nogueira, Iván Norambuena, Daniel Núñez, Marco Antonio Núñez, Ximena Órdenes, Clemira Pacheco, Denise Pascal, Lily Pérez, Roberto Poblete, Jaime Quintana, Ricardo Rincón, Karla Rubilar, René Saffirio, David Sandoval, Alejandra Sepúlveda, Gabriel Silber, Jorge Soria, Víctor Torres, Renzo

Trisotti, Joaquín Tuma, Jorge Ulloa, Christian Urízar, Osvaldo Urrutia, Ximena Valcarce, Camila Vallejo, Patricio Vallespín, Ximena Vidal, Matías Walker, y Felipe Ward.

Llegó el momento de impulsar un proyecto de ley que, definitivamente, termine con esta discriminación, precisamente porque no es sólo un acto de justicia a la hora de igualar oportunidades y acortar brechas, sino porque es la participación femenina la que representarán el motor de crecimiento en la generación del empleo de los años venideros.

El proyecto de ley recoge los puntos anteriormente expuestos, estableciéndose como un beneficio laboral en miras a fortalecer y favorecer la inclusión de las mujeres al mercado del trabajo, con la compatibilización de trabajo y familia.

Asimismo, este proyecto contribuye a la construcción de una cultura de corresponsabilidad familiar efectiva.

En suma, esta iniciativa legal avanza en la construcción de un Chile más inclusivo, justo, solidario y con más y mejores oportunidades para todos, especialmente para las mujeres, a quienes, como Gobierno, les reconocemos su relevancia y contribución en la ruta hacia el desarrollo del país.

II. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

1. Fomentar la participación laboral femenina

Tal como se ha mencionado en distintas instancias, nos enfrentamos a un contexto nacional dinámico y con cambios culturales importantes. En consecuencia, nuestros esfuerzos deben estar puestos en generar iniciativas que promuevan la inclusión a grupos que, tradicionalmente, han

presentado más dificultades en cuanto a su participación en la fuerza laboral.

En un contexto donde se evidencian diferencias de participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral -con una brecha de 21,9 puntos en el trimestre móvil abril-mayo-junio, este proyecto de ley se emplaza como un beneficio que busca fomentar la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y, consecuentemente, reducir las brechas entre hombres y mujeres en este ámbito.

Esta tarea también se traduce en acercarnos a los estándares de los países de la OECD, cuyos registros denotan una participación femenina promedio de los países desarrollados que forman parte, en torno al 61%. Cabe apuntar que, de acuerdo a los análisis preparados por dicha organización, nuestro país es el que tiene la tercera diferencia más alta entre los países miembros en este aspecto. Se agrega a lo anterior que a nivel de países latinoamericanos, la participación laboral femenina también se encuentra bajo el promedio, y que en 2015 se situaba en un 55,4%, según la misma base estadística.

La discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo se presenta en todo el espectro socioeconómico, pero genera mayores restricciones en grupos con menor nivel educacional, lo que acentúa el impacto desde una perspectiva social y cultural. En efecto, de acuerdo a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica del año 2015, el 59,8% de las mujeres que no trabaja y que tienen solo educación básica, se concentra en los sectores de mayor vulnerabilidad lo que coopera a perpetuar el ciclo de pobreza.

En este contexto, la iniciativa legal que someto a vuestra consideración permitirá a las mujeres trabajadoras, tanto

dependientes como independientes, acceder al beneficio de sala cuna para todos sus hijos menores a dos años, lo que contribuye a compatibilizar la maternidad con el trabajo, sin descuidar el cuidado y desarrollo de los niños.

2. Promover el principio de corresponsabilidad

El cuidado de los hijos y las labores familiares aún siguen concentradas principalmente en las mujeres. En efecto, de acuerdo a la Encuesta Longitudinal de Primera Infancia del año 2012, un 99,6% de las madres son las principales cuidadoras de los niños. A ello se agrega que, de acuerdo al mismo estudio, un 50% de las mujeres no se incorporan a la fuerza laboral activa en razón de que no tienen con quien dejar a sus hijos, y que un 32,9% de los cónyuges consideran que la mujer debe dedicarse solo al cuidado de los hijos, percepción que se acentúa en los quintiles más bajos de la sociedad.

Así también lo pone en evidencia la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) del año 2015, desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas, el cual demuestra que las mujeres destinan 5,89 horas promedio diarias al trabajo doméstico y al cuidado de otros miembros de la familia. Esto contrasta con la situación de los hombres, quienes destinan 2,74 horas promedio a nivel país a las mismas labores.

Por lo anterior, la igualdad de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, debe tener como correlato, en el ámbito familiar, el principio de la corresponsabilidad. Este es un principio fundamental en la relación entre hombres y mujeres sustentado en el respeto y compromiso mutuo, esperando que ambos compartan responsabilidades dentro del hogar, y en el cuidado de los hijos y la familia en general.

Pese a ello, se debe destacar que existen diversas políticas que han ayudado a disminuir estas diferencias, como la extensión del post natal, donde la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los niños ayudó en parte a aumentar la tasa de participación laboral femenina entre 2010 y 2014, creciendo en 4,14 puntos porcentuales, según la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas correspondiente la estimación anual de 2017.

Sin embargo, aún queda un camino por recorrer, en el que avanzamos con la presente iniciativa legal que, junto con reconocer el beneficio de sala cuna a las madres trabajadoras, permite en ciertos casos acceder a los padres y familiares de los niños a este mismo beneficio, lo que contribuye a la incorporación laboral femenina y la generación de una cultura de corresponsabilidad familiar y parental.

3. Superar la discriminación por el número de trabajadores de la empresa

El artículo 203 del Código del Trabajo presenta una doble discriminación para las mujeres: por un lado, sólo las trabajadoras que pertenecen a empresas con 20 o más mujeres prestando labores tienen derecho a sala cuna. Por otro lado, se genera un desincentivo a la contratación femenina que repercute en una discriminación negativa en contra de las mujeres, estableciendo esta norma en los hechos un tope de contratación de hasta 19 mujeres en una empresa, con el fin de evitar cumplir con la obligación de prestar el beneficio de sala cuna.

El proyecto de ley suprime el límite de trabajadoras y, por tanto, otorga el beneficio de sala cuna a todas las mujeres trabajadoras, eliminando las discriminaciones y desincentivos que la actual normativa produce a la contratación femenina.

Conceptualmente, lo que hace este proyecto de ley es situar el tratamiento laboral del cuidado infantil en el ámbito de la seguridad social, como siempre debió haber sido para prever un funcionamiento basado en criterios de equidad, suficiencia, pertinencia y universalidad de sus beneficios.

4. Disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres

Tal como se ha mencionado, actualmente las mujeres, por un mismo trabajo, tienen un salario en promedio un 29,3% menor que los hombres, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2017 elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas. Desde 2010 a 2016 la brecha salarial no ha variado de forma abrupta. Chile es el cuarto país con mayor brecha salarial de la OCDE, según datos de la misma organización, con el consecuente impacto en otras circunstancias como son, por ejemplo, las pensiones de vejez.

En parte, la diferencia salarial entre hombres y mujeres ocurre debido al costo asociado a sala cuna que está relacionado con la contratación de mujeres trabajadoras, y por cuanto, no son compartidos por los padres trabajadores.

La modificación al artículo 203 del Código del Trabajo, busca desincentivar la exclusión femenina por efecto de los costos asociados a su contratación, equiparando las condiciones entre hombres y mujeres y, con esto, otorgando mejores oportunidades que permitan acortar la brecha.

En este sentido, se eliminan las diferencias económicas que existen hoy entre hombres y mujeres en cuanto a la contratación por concepto del servicio de sala cuna, lo que debería contribuir al cierre de las brechas salariales en favor de las mujeres.

5. Garantizar que todo hijo de madre trabajadora hasta 2 años tenga derecho a sala cuna

Los primeros años de vida son esenciales en el desarrollo futuro, y por ello es necesario crear las condiciones que permitan que una mayor cantidad de niños pueda asistir a la educación preescolar temprana.

El presente proyecto de ley contribuye al acceso a la educación parvularia en nivel de sala cuna, extendiendo su cobertura a los hijos de madres trabajadoras, lo que favorece a una sociedad más justa y equitativa.

6. Incorporar elementos de Solidaridad en el mundo del trabajo.

Nos parece relevante mencionar que con esta propuesta legislativa se hace realidad lo que muchos compatriotas han estimado como una carencia de nuestro sistema de convivencia social: la falta de elementos solidarios a la hora de ejecutar políticas públicas en materia económica y laboral.

En efecto, la asignación del costo actual de la sala cuna al empleador y por correspondencia a la propia trabajadora, nos ha hecho mirar con detención la fórmula más efectiva de financiamiento de los beneficios que este proyecto propone. En este sentido hemos privilegiado un componente solidario por el cual los empleadores de la totalidad de los trabajadores contratados por el Código del Trabajo financiarán con un porcentaje de la remuneración de sus trabajadores, sin distinción de sexo, el acceso a la sala cuna de nuestras compatriotas, independientemente de si obtienen o no de inmediato el beneficio citado.

Nos asiste la convicción que se trata de políticas que le hacen bien a nuestra sociedad y a la convivencia entre

trabajadores y empleadores, al dar una importante señal de que a todos nos importan las mujeres y la vida familiar, y que este esfuerzo merece la pena ser abordado solidariamente por todos.

Este proyecto promueve un Chile más inclusivo, terminando con la discriminación arbitraria del artículo 203 del Código del Trabajo y, sobre todo, estableciendo un beneficio que permita aumentar la participación femenina en el mercado laboral y relevando el principio de corresponsabilidad, en miras a equiparar las condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres. Es un proyecto que permite a las madres compartir el cuidado de sus hijos, compatibilizando el desarrollo profesional y laboral con la educación del niño, asegurando que éste sea estimulado y se le entreguen herramientas educativas desde temprana edad para el desarrollo de sus habilidades cognitivas, afectivas y sociales y asimismo tener mejores oportunidades para el futuro, lo que finalmente impacta de manera positiva en nuestra sociedad.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

1. Creación del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna a través de un Fondo Solidario

a. Creación del Beneficio Social de Sala Cuna

El título I del proyecto de ley crea el Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, estableciendo específicamente, quienes son los beneficiarios, los requisitos de acceso, la exigibilidad y monto del Beneficio, su pago, el procedimiento de solicitud, el devengo de sus prestaciones, la suspensión y extinción del Beneficio, la fuente de su financiamiento, la administración del Beneficio, la licitación de la sociedad

administradora del Beneficio, la base de datos y la fiscalización y sanciones a la sociedad administradora.

b. Beneficiarios

Los beneficiarios son todas las madres trabajadoras, el padre trabajador que tenga el cuidado exclusivo del menor, y el trabajador o trabajadora a quien por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor, en todos los casos anteriores, de un niño o niña menor de dos años. Además, el proyecto permite que el padre de un niño o niña menor de 2 años pueda, en representación de la madre, solicitar el beneficio, contando para ello con la autorización de ésta y siempre considerando que prima la opinión de la madre al respecto.

El gran avance de esta nueva reforma es que ya no seguirá vigente la discriminación arbitraria del artículo 203° del Código del Trabajo, en el sentido que, no será necesario para acceder a las prestaciones de sala cuna que la empresa tenga 20 o más trabajadoras.

Adicionalmente se innova en cuanto a la cobertura del beneficio, puesto que también acceden al mismo las mujeres trabajadoras independientes y, el padre del niño o niña, en caso de que éste tenga el cuidado personal exclusivo, a la persona que, por sentencia judicial, tenga este cuidado, en todos los casos cumpliendo los requisitos de acceso que establece la ley.

Las normas que regulan este Beneficio no serán aplicables a los órganos públicos del Estado los cuales continuarán rigiéndose por la actual normativa que regula el derecho a sala cuna.

c. Requisitos para acceder a las Prestaciones del Beneficio

El proyecto de ley establece ciertos requisitos para acceder a las prestaciones del Beneficio, dependiendo si el trabajador es dependiente o independiente:

i) En el caso de trabajadores dependientes, ser trabajador dependiente a la fecha de la solicitud de acceso al Beneficio.

ii) En el caso de trabajadores independientes registrar afiliación al sistema previsional con un mínimo de un año, y registrar 6 o más cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud de acceso al Beneficio, y estar al día en el pago de dichas cotizaciones, entendiéndose por esto el haber pagado las cotizaciones el mes anterior a la solicitud del beneficio.

d. Prestaciones del Beneficio

El Beneficio financiará los gastos de matrícula y el monto mensual del establecimiento de educación parvularia de hasta 5,14 UTM (equivalente a agosto de 2018 a \$245.000). El pago del Beneficio será realizado directamente por la sociedad administradora al establecimiento.

e. Monto del Beneficio

El monto del Beneficio podrá variar en conformidad con la jornada laboral del trabajador beneficiario, de acuerdo a lo siguiente:

i) Para los trabajadores cuya jornada de trabajo sea superior a 30 horas semanales, o bien se trate de aquellos trabajadores excluidos de la jornada laboral conforme a la ley, tendrán derecho a la totalidad del monto del beneficio.

ii) Si se trata de aquellos trabajadores cuya jornada sea menor a 30 e igual o mayor a 15 horas semanales, tendrán derecho a los dos tercios del monto del beneficio.

iii) En el caso de los trabajadores cuya jornada laboral sea menor a 15 horas semanales, no tendrán derecho al Beneficio.

iv) En el caso que se utilice el postnatal parental en la modalidad del inciso segundo del artículo 197 Bis del Código del Trabajo (media jornada) se tendrá derecho hasta dos tercios del monto del beneficio.

f. Solicitud del Beneficio

Para que se pueda utilizar el Beneficio se deberá solicitar directamente a la sociedad administradora a través de medios electrónicos.

Una vez que la sociedad administradora constate que el beneficiario cumple con los requisitos, se podrá comenzar a hacer uso del Beneficio.

g. Pago del Beneficio

El pago del Beneficio será mensual y con cargo a un fondo solidario, y será responsabilidad de la sociedad administradora pagarlo directamente al establecimiento que el beneficiario haya escogido para el menor.

h. Suspensión del Beneficio

Si el niño o niña registra un promedio de asistencia menor al 50% en un período de 60 días corridos, se suspenderá el pago del Beneficio. En estos casos, se podrá reactivar el Beneficio de acuerdo a las exigencias establecidas en la ley.

i. Extinción del Beneficio

El derecho a percibir el Beneficio se extinguirá por cualquiera de las siguientes causales:

i) Por el fallecimiento del niño o niña causante del Beneficio;

ii) Por la pérdida de la calidad de beneficiario;

iii) Por el cumplimiento del plazo del Beneficio, hasta el último día del mes en que el niño o niña cumpla dos años de edad.

iv) Por el uso indebido del Beneficio.

j. Financiamiento del Fondo

El Beneficio se financiará con un Fondo creado especialmente para estos efectos. El Fondo se formará con una cotización mensual de un 0,1% calculado sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores contratados en virtud de un contrato regido por el Código del Trabajo, de cargo del empleador, y sobre las rentas imponibles de los trabajadores independientes. El Estado además aportará anualmente un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán al Fondo en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales.

Además, será parte también del financiamiento del Fondo las multas e intereses que se apliquen y las utilidades obtenidas de la inversión de los recursos anteriores.

k. Administración del Beneficio Social de Educación Parvularia en nivel de sala cuna y del Fondo

La administración del Beneficio y del Fondo estará a cargo de una sociedad anónima constituida en Chile o agencia de

una extranjera constituida en Chile, que deberá recaudar las cotizaciones correspondientes, invertir los recursos del Fondo y otorgar y administrar el Beneficio de sala cuna. Esta sociedad será elegida mediante licitación pública.

l. Supervigilancia, control y fiscalización del Beneficio

Finalmente, se establece que la Superintendencia de Pensiones será el organismo competente para realizar las funciones supervigilancia, control y fiscalización del Beneficio y del Fondo.

Para ejercer dichas funciones la Superintendencia podrá dictar normas e instrucciones a la Sociedad Administradora.

m. Implementación de la Ley

i) Inicio de Operaciones de la Sociedad Administradora. El inicio de las operaciones de la sociedad administradora será en un plazo máximo de 12 meses desde la publicación de la ley.

ii) Obligación de Declaración y Pago de Cotizaciones. Para los trabajadores dependientes comenzará a regir conjuntamente con la fecha de inicio de las operaciones de la sociedad administradora y para los trabajadores independientes 12 meses desde la fecha de inicio de las operaciones de la sociedad administradora.

iii) Inicio de las Prestaciones del Beneficio. Para los trabajadores dependientes comenzará a otorgarse a partir del 6° mes siguiente al inicio de las operaciones de la sociedad administradora. Para los trabajadores independientes a partir del 18° mes siguiente al inicio de las operaciones de la sociedad administradora.

2. Modificaciones al Código del Trabajo.

El Título II del proyecto de ley introduce modificaciones a las normas relativas al derecho a sala cuna establecidas hoy en el Código del Trabajo.

Se elimina la diferencia que establece actualmente el Código del Trabajo, al ser exigible el beneficio de sala cuna sólo en aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadoras contratadas. En este sentido el proyecto de ley establece el derecho de toda madre trabajadora, sin importar cuantas mujeres trabajan en la empresa puedan tener acceso al beneficio de sala cuna.

3. Modificaciones a otros cuerpos legales.

El Título III del proyecto de ley introduce las siguientes modificaciones legales:

i) A la ley N° 18.833, que establece el nuevo estatuto general para las cajas de compensación de asignación familiar (C.C.A.F.), sustitutivo del actual contenido en el decreto con fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, permitiendo constituir sociedades con el objeto de administrar el Beneficio y el Fondo.

ii) A la ley N° 19.728 que crea un Seguro de Desempleo, derogando el aporte del Estado al fondo solidario de cesantía.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

**"TÍTULO I
CREA EL BENEFICIO SOCIAL DE EDUCACIÓN
PARVULARIA EN NIVEL DE SALA CUNA FINANCIADO POR UN FONDO
SOLIDARIO**

**Párrafo 1°
Del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala
Cuna**

Artículo 1°.- Beneficio Social de Sala Cuna. Créase un Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, en adelante, el "Beneficio", en las condiciones previstas en esta ley, cuya regulación y fiscalización corresponderá a la Superintendencia de Pensiones, en adelante la "Superintendencia", sin perjuicio de las competencias que correspondan a otros organismos fiscalizadores.

El Beneficio será administrado por una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora del Fondo de Sala Cuna, en adelante la "Sociedad Administradora", que se regulará conforme a las disposiciones que establece la presente ley.

**Párrafo 2°
Del Régimen del Beneficio**

Artículo 2°.- Beneficiarios. Tendrán derecho a acceder a las prestaciones del Beneficio:

- a)** La madre trabajadora de un niño o niña menor de dos años;
- b)** El padre trabajador de un niño o niña menor de dos años y que tenga el cuidado personal de manera exclusiva;
- c)** El trabajador al que, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años.

En el caso de la letra a), el padre del niño o niña menor de dos años podrá solicitar el Beneficio en

representación de la madre beneficiaria de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° de la presente ley.

Tendrán derecho al Beneficio los trabajadores señalados en el inciso primero que sean dependientes del sector privado o sean trabajadores independientes que cumplan los requisitos establecidos en la presente ley.

Artículo 3°.- Requisitos. Para acceder a las prestaciones del Beneficio, se requerirá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador dependiente a la fecha de la solicitud de acceso al Beneficio.

b) En el caso de trabajadores independientes registrar afiliación al sistema previsional con un mínimo de un año, y registrar 6 o más cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud de acceso al Beneficio, y estar al día en el pago de dichas cotizaciones, entendiendo por esto el haber pagado las cotizaciones el mes anterior a la solicitud del beneficio.

En el caso de trabajadores independientes a los que se refiere el artículo 89° del decreto ley N° 3.500, de 1980, se entenderá también cumplido el requisito establecido en la letra b) precedente, si el trabajador cumple con la obligación de pago de cotizaciones previsionales en la última declaración anual de impuesto a la renta con fecha anterior a la solicitud del beneficio.

Artículo 4°.- Verificación requisitos y condiciones. La Sociedad Administradora deberá verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidas en la presente ley que habilitan al trabajador a tener acceso al Beneficio.

Mientras no se acredite el cumplimiento de los requisitos que hacen procedente el Beneficio, la Sociedad Administradora no podrá efectuar los pagos del mismo.

Artículo 5°.- Exigibilidad del Beneficio. El presente Beneficio será exigible una vez concluido el permiso postnatal parental de doce semanas del artículo 197° bis inciso primero del Código del Trabajo.

En caso que se opte por el permiso postnatal parental, en la modalidad de 18 semanas que contempla el artículo 197 bis inciso segundo del Código del Trabajo, el Beneficio será exigible una vez que este se inicie. En este caso, el trabajador podrá acceder al Beneficio, de manera proporcional a la jornada convenida con el empleador, procediendo, en todo caso un valor máximo de dos tercios del monto del Beneficio establecido en el artículo 6°, considerando en todo caso lo dispuesto en el artículo 8° de la presente Ley.

En caso de que sea el padre quien estuviere haciendo uso del permiso postnatal parental se aplicarán a su respecto las reglas anteriores.

El trabajador tendrá el derecho a exigir el Beneficio aun cuando esté autorizado para ausentarse o reducir su jornada de trabajo en virtud de una incapacidad temporal, o en razón del uso de los permisos regulados en los artículos 195, 196, 197 bis, 199 y 199 Bis del Código del Trabajo.

Artículo 6°.- Monto del Beneficio. El Beneficio será mensual y su monto será de hasta 5,14 Unidades Tributarias Mensuales para el pago del establecimiento de educación parvularia, en adelante, el "Establecimiento", que elija el trabajador, y su pago será procedente por cada niño menor de dos años que haga uso del Beneficio.

En caso que dicho pago deba realizarse a un establecimiento de educación parvularia financiados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles vía transferencia de fondos, al monto indicado en el inciso anterior le será descontada la suma mensual correspondiente a la asignación regulada por el artículo 3° de la ley 20.905 y la correspondiente al programa de alimentación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Asimismo, el Beneficio incluirá el pago de una matrícula de hasta el mismo valor, por una sola vez en un año calendario, respecto de cada niño menor de dos años que haga uso del Beneficio, según corresponda.

Artículo 7°.- Pago del Beneficio. El monto del Beneficio será pagado directamente por la Sociedad Administradora al Establecimiento, en caso que el menor de dos años asista a:

a) Establecimientos privados que no reciban financiamiento o aporte estatal;

b) Establecimientos de educación parvularia financiados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles vía transferencia de fondos, únicamente respecto del niño o niña menor de dos años hijo o hija de los Beneficiarios.

En el caso señalado en la letra a), la Sociedad Administradora deberá verificar, al momento del pago al Establecimiento, el monto que deba enterar considerando el precio de la mensualidad que este cobre por el menor causante del Beneficio, y las reglas establecidas en los artículos 5°, 6°, 7° y 8° de la presente ley. Asimismo, los establecimientos deberán informar periódicamente a la Sociedad Administradora el valor de las prestaciones de servicio de nivel sala cuna y la capacidad total para dicho nivel, en los plazos y la forma que determine una norma general de la Superintendencia.

A los establecimientos incluidos en el literal a), no les será aplicable lo dispuesto en el artículo 88 A) de la ley N° 20.903.

Artículo 8°.- Pago conforme a jornada laboral del trabajador. El trabajador dependiente cuya jornada sea igual o superior a quince horas e igual o menor a treinta horas semanales tendrá derecho al Beneficio por hasta un valor equivalente a los dos tercios del monto señalado en el artículo 6° de la presente ley.

En el caso del trabajador cuya jornada sea menor a quince horas semanales no tendrá derecho a acceder al Beneficio. Con todo, en el caso que el trabajador tenga dos o más contratos de trabajo en régimen de jornada parcial, podrá tener derecho al Beneficio si la suma de todas las jornadas de trabajo establecidas en los respectivos contratos cumple con el mínimo establecido en el inciso anterior y con los demás requisitos establecidos en la presente ley.

Aquel trabajador excluido del cumplimiento de jornada laboral de conformidad a los incisos segundo, tercero, cuarto y quinto del artículo 22° del Código del Trabajo, tendrá derecho a la totalidad del monto establecido en el artículo 6° de la presente ley.

Artículo 9°.- Autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado. El establecimiento que elija el trabajador deberá cumplir, de acuerdo a la normativa vigente, con la obligación de autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, incluido aquellos establecimientos que tenga el empleador.

Para estos efectos, la Sociedad Administradora deberá publicar un listado de las entidades autorizadas para recibir el Beneficio, considerando la información del registro establecido en el artículo 12° de la presente ley y en las formas y plazos que determine la Superintendencia de Pensiones por una norma de carácter general.

Artículo 10.- Procedimiento de Solicitud del Beneficio. Para acceder al Beneficio el trabajador deberá solicitarlo ante la Sociedad Administradora, mediante el formulario que para tales efectos ésta proveerá, el que deberá estar disponible a través de medios electrónicos.

Para estos efectos, se deberá acompañar a la solicitud los siguientes documentos:

- a) Certificado de nacimiento del niño o niña;
- b) En el caso del literal b) del artículo 2° de esta ley, copia autorizada de la sentencia judicial, escritura pública, acta extendida ante oficial de Registro Civil, que haya conferido el cuidado personal, o, en caso de fallecimiento de la madre, copia del certificado de defunción de ésta;
- c) En el caso del literal c) del artículo 2° de esta ley, copia autorizada de la sentencia judicial que haya conferido el cuidado personal del niño o niña;
- d) En caso de trabajadores dependientes, copia del o los contratos de trabajo vigentes;
- e) En caso de trabajadores independientes, certificado de afiliación previsional y certificado de las cotizaciones previsionales;
- f) En el caso que el padre solicite el Beneficio de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo del artículo 2° de la presente ley, un poder notarial con la

autorización correspondiente junto con el resto de los antecedentes que se exigen para acreditar la calidad de beneficiaria de la madre de acuerdo a la presente ley. En caso de desacuerdo entre los padres sobre la procedencia de solicitar o no el Beneficio, se estará a la opinión de la madre;

g) Copia de las comunicaciones a que refiere el artículo 197 bis inciso 9 del Código del Trabajo, en caso de ser ello procedente.

La Sociedad Administradora deberá verificar que el solicitante cumple con los requisitos para acceder al Beneficio, y deberá comunicar al interesado si se aprueba o se rechaza la solicitud, dentro del plazo de 10 días hábiles desde la fecha de presentación de la misma.

En caso de rechazo, el trabajador podrá volver a solicitar el Beneficio, sin perjuicio de su derecho a presentar un reclamo ante la Superintendencia.

Mientras una solicitud de acceso al Beneficio se encuentre pendiente, no se admitirá otra respecto del mismo niño.

La Superintendencia establecerá mediante una norma de carácter general el procedimiento de solicitud, pago, suspensión, y reclamo del Beneficio de acuerdo a la presente ley.

Artículo 11.- Devengo de las prestaciones del Beneficio. Las prestaciones del Beneficio se devengarán desde la fecha de aceptación de la solicitud, siempre y cuando el niño o niña ya esté asistiendo a un establecimiento.

Si a la fecha de aceptación de la solicitud no se encontrare el niño o niña asistiendo a un establecimiento, el Beneficio se devengará a contar de la fecha en que comience a asistir.

Artículo 12.- Registro de establecimientos y registro de asistencia. El Ministerio de Educación deberá remitir a la Sociedad Administradora los registros actualizados establecidos en la ley N° 20.832 y en el decreto con fuerza de

ley N° 2 del año 2009, del Ministerio de Educación, incorporando la siguiente información:

- 1° Razón social del Establecimiento;
- 2° Rol Único Tributario del Establecimiento;
- 3° Domicilio del Establecimiento con indicación de la localidad y comuna donde se emplaza.

Este registro deberá actualizarse mensualmente y ponerse a disposición de la Sociedad Administradora, electrónicamente, dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes.

Asimismo, los establecimientos referidos en el artículo 7, deberán informar a la Sociedad Administradora la asistencia diaria de los menores causantes de las prestaciones del Beneficio, en los plazos y la forma que determine una norma de carácter general de la Superintendencia de Educación.

Párrafo 3°

De la Suspensión y Extinción de las Prestaciones del Beneficio

Artículo 13.- Suspensión del Beneficio. Si el niño registra una asistencia menor al 50% en un período de sesenta días corridos, se suspenderá el pago del Beneficio, lo que deberá ser notificado por la Sociedad Administradora al beneficiario y al Establecimiento.

El beneficiario podrá reactivar el Beneficio a partir del primer día hábil del mes siguiente a la fecha de la suspensión. La reactivación podrá solicitarse hasta por una vez en un año calendario. En caso de una segunda suspensión dentro del mismo año calendario, no podrá solicitarse nuevamente el Beneficio en ese período.

Durante la suspensión del Beneficio no se devengarán pagos y no existirá la posibilidad de recuperarlos posteriormente.

Para los efectos del cómputo de asistencia señalado en el inciso primero, no se considerarán aquellas ausencias que estén justificadas mediante certificado médico respecto del niño o niña, o bien cuando el menor esté temporalmente impedido de asistir al establecimiento en razón del uso del feriado legal del trabajador beneficiario, o cuando éste goce de licencia médica, o cualquier otra causa

grave que no sea imputable al trabajador. Lo anterior deberá ser acreditado por el Establecimiento ante la Sociedad Administradora, acompañando los documentos fundantes de la causal de justificación.

Artículo 14.- Extinción del Beneficio. El derecho a percibir el Beneficio se extinguirá por cualquiera de las siguientes causales:

a) Por el fallecimiento del niño o niña causante del Beneficio;

b) Por la pérdida de la calidad de beneficiario;

c) Por el cumplimiento del plazo del Beneficio, hasta el último día del mes en que el niño o niña cumpla dos años de edad;

d) Por el uso indebido del Beneficio de acuerdo a lo señalado en el artículo 48° de la presente ley.

Una norma de carácter general dictada por la Superintendencia establecerá las modalidades y oportunidades de acreditación de las causales de extinción del Beneficio.

Párrafo 4°

Del Financiamiento del Fondo Solidario del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna

Artículo 15.- Fondo del Beneficio. Créase el Fondo del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, en adelante, el "Fondo", el cual financiará las prestaciones del Beneficio. Este Fondo tendrá un patrimonio independiente y separado del patrimonio de la Sociedad Administradora, y sin que dicha sociedad tenga dominio sobre éste.

Artículo 16.- Financiamiento del Fondo. El Fondo se financiará con los siguientes recursos:

a) Con una cotización de un 0,1%, calculado sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores dependientes, de cargo del empleador o la entidad pagadora de subsidios, y sobre las rentas imponibles de los trabajadores independientes;

b) Con un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán al Fondo en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales;

c) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen en conformidad a la ley N° 17.322;

d) Con la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo que administre la Sociedad Administradora; y

e) Con los reintegros que procedan en conformidad al inciso segundo del artículo 49° de la presente ley.

Con todo, en caso de ser insuficientes los recursos del Fondo para financiar las prestaciones del Beneficio, será de cargo fiscal completar la diferencia para llegar a los montos de cobertura establecidos en la presente ley.

Artículo 17.- Modificación Legal. Cada vez que se proponga una modificación legal al Beneficio, a sus condiciones de acceso o a cualquier variable que afecte los ingresos o gastos esperados del Fondo, la Superintendencia y la Dirección de Presupuestos deberán realizar un estudio actuarial que permita evaluar la sustentabilidad del Fondo con las modificaciones propuestas.

Dicho estudio deberá a lo menos considerar un análisis sobre el efecto de la modificación en los ingresos y gastos del Fondo. Los resultados del estudio actuarial deberán ser públicos.

Artículo 18.- Cotización. Los empleadores estarán obligados a enterar la referida cotización, dentro de los plazos legales, respecto de todos sus trabajadores dependientes, sin perjuicio del tipo o de la modalidad contractual que los vincule. Los trabajadores independientes para obtener el Beneficio deberán cotizar en conjunto con el resto de las cotizaciones previsionales establecidas por ley y por toda la base imponible, considerando un mínimo de cuatro ingresos mínimos mensuales y el tope máximo equivalente de acuerdo a lo dispuesto en el inciso siguiente.

Las cotizaciones se calcularán sobre las remuneraciones y rentas imponibles hasta el tope máximo equivalente de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 y 90 del decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

Para todos los efectos legales, estas cotizaciones tendrán el carácter de previsionales.

Artículo 19.- Pago de las cotizaciones. Las cotizaciones deberán ser enteradas a la Sociedad Administradora por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según sea el caso, en las formas y oportunidades establecidas en el artículo 19° del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Las prestaciones del Beneficio se mantendrán hasta el último día del mes siguiente respecto del cual se enteraron o pagaron las cotizaciones previsionales, según sea el caso.

Artículo 20.- Efecto del no pago de las cotizaciones. Si el empleador o la entidad pagadora de subsidios, en su caso, no pagare oportunamente la cotización a la Sociedad Administradora, dicho atraso no impedirá que el trabajador dependiente acceda o mantenga el Beneficio, sin perjuicio de la obligación de la Sociedad Administradora de perseguir el pago de las sumas adeudadas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 19° del decreto ley N° 3.500 de 1980.

Artículo 21.- Inversión Recursos del Fondo. Los recursos del Fondo se invertirán en los instrumentos financieros señalados en las letras a); b); c); d); e); i); fondos mutuos nacionales regidos por la ley N°20.712, todas del artículo 45° del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Los bienes y derechos que componen el patrimonio de este Fondo serán inembargables y estarán destinados sólo a generar prestaciones de acuerdo a las disposiciones de la presente ley.

Las normas que establezcan los criterios de elegibilidad de emisores y diversificación, entre otros aspectos relevantes para la administración financiera del Fondo, tales como, mercados autorizados, prohibiciones,

conflictos de intereses, custodia, políticas de inversión, valoración estarán contenidas en un Régimen de Inversión, propuesto por la Superintendencia, aprobado por el Consejo Técnico de Inversiones a que se refiere el decreto ley N° 3.500, de 1980, y autorizado por el Ministerio de Hacienda.

Las inversiones que se efectúen con recursos del Fondo tendrán como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad, que permita el otorgamiento del Beneficio establecido en el Título I de esta ley.

Párrafo 5°

De la Administración del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna y del Fondo

Artículo 22.- Administración del Beneficio y del Fondo. La administración del Beneficio y del Fondo estará a cargo de una sociedad anónima constituida en Chile o agencia de una extranjera constituida en Chile, de giro único, que tendrá como objeto exclusivo administrar el Fondo, y otorgar y administrar las prestaciones del Beneficio que establece esta ley, la que se denominará "Sociedad Administradora".

Los accionistas de la Sociedad Administradora no podrán haber sido condenados por los delitos contemplados en la ley N°20.393.

Artículo 23.- Obligaciones de la Sociedad Administradora. La Sociedad Administradora deberá prestar los siguientes servicios:

a) La recaudación de las cotizaciones establecidas en esta ley;

b) La administración del Fondo y la inversión de los recursos acumulados en el mismo;

c) La administración, otorgamiento y pago del Beneficio establecido en los artículos 7°, 8° y 10° de la presente ley.

Artículo 24.- Duración de la Sociedad Administradora. La Sociedad Administradora será de duración indefinida y su administración subsistirá hasta el cumplimiento del plazo de vigencia del contrato de administración, el que será fijado en

las respectivas bases de licitación a las que alude el Párrafo 6° de la presente ley, no pudiendo ser superior a diez años.

En caso que se disuelva, se aplicará lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes de la ley N° 18.046. Con todo, para dar término al proceso de liquidación de la Sociedad Administradora, se requerirá la aprobación de la cuenta de la liquidación por la Superintendencia.

Artículo 25.- Retribución Sociedad Administradora. La Sociedad Administradora tendrá derecho a una retribución, de cargo del Fondo. La retribución y su base de cálculo se determinarán en el contrato de prestación del servicio de administración. La retribución estará exenta del Impuesto al Valor Agregado, establecido en el Título II del decreto ley N° 825, de 1974.

Artículo 26.- Enajenación de la Sociedad Administradora. Cuando una enajenación de acciones de la Sociedad Administradora a un tercero o a un accionista minoritario, alcance por sí sola o sumada a las que aquél ya posea, más del 10% de las acciones de la mencionada sociedad, el adquirente deberá requerir autorización a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda. El adquirente, en todo caso deberá ajustarse a lo previsto en el inciso segundo del artículo 22 de la presente ley.

La autorización podrá ser denegada por resolución fundada en la capacidad de la Sociedad Administradora para continuar prestando los servicios estipulados en el contrato de administración.

Artículo 27.- Continuidad Prestación del Servicio. Durante la vigencia del contrato, la Sociedad Administradora deberá asegurar la continuidad de la prestación del servicio de administración en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida. El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave de las obligaciones de la Sociedad Administradora de acuerdo a lo establecido en la literal b) del artículo 48° de la presente ley.

Artículo 28.- La cotización constituye gastos y no es constitutiva de renta. La cotización establecida en el

artículo 16 letra a) de la presente ley quedará comprendida en el N° 6 del artículo 31 del decreto ley N° 824, de 1974.

Los incrementos que experimente el Fondo, por pago de cotizaciones, así como el Beneficio, no constituirán renta para los efectos del decreto ley N° 824, de 1974.

Artículo 29.- Información Suficiente. La Sociedad Administradora deberá proporcionar al público en general, información suficiente, fidedigna y oportuna, respecto de su situación institucional, económica y financiera y de la gestión del Beneficio que administra, como asimismo de sus sociedades u organismos filiales o relacionados, según establezca la Superintendencia en una norma de carácter general.

Artículo 30.- Capital Mínimo. El capital mínimo necesario para la formación de la Sociedad Administradora será el equivalente a 5.000 U.F (cinco mil unidades de fomento), el que deberá enterarse en dinero efectivo y encontrarse suscrito y pagado al tiempo de otorgarse la escritura social. Además, la referida sociedad deberá mantener permanentemente un patrimonio al menos igual al capital mínimo exigido. Si el patrimonio se redujere de hecho a una cantidad inferior al mínimo exigido, ella estará obligada, cada vez que esto ocurra, a completarlo dentro de un plazo de seis meses. Si así no lo hiciere se declarará la infracción grave de las obligaciones que le impone la ley, de acuerdo a lo establecido en la literal a) del artículo 48° de la presente ley.

Las inversiones y acreencias en empresas que sean personas relacionadas, de acuerdo al artículo 100 de la ley N°18.045, a la Sociedad Administradora se excluirán del cálculo del patrimonio mínimo exigido a ésta.

Artículo 31.- Patrimonio y Estados Financieros de la Sociedad Administradora. La Sociedad Administradora deberá llevar contabilidad separada de su patrimonio propio y del Fondo.

Corresponderá a la Superintendencia examinar, calificar y observar los estados financieros de la Sociedad Administradora, incluyendo el Fondo, los que, según una norma de carácter general que establezca dicha Superintendencia, deberán presentarse debidamente auditados por auditores externos inscritos en el registro de empresas de auditoría externa de la Comisión para el Mercado Financiero.

La Superintendencia, mediante una norma de carácter general, establecerá la forma y requisitos para la entrega de dicha información.

Artículo 32.- Infracciones graves y Administración Provisional. La declaración de infracción grave de las obligaciones de la Sociedad Administradora o de insolvencia corresponderá a la Superintendencia y deberá estar fundada en alguna de las causales establecidas en esta ley de acuerdo a lo dispuesto en el Párrafo 8°, en la ley N° 18.046, en el decreto ley N° 3.500, de 1980, en las Bases de Licitación o en el contrato de administración del Beneficio.

Los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, deberán llamar a licitación pública en el plazo de noventa días, contados desde la declaración de la infracción grave o la insolvencia, con el objeto de seleccionar a una nueva sociedad administradora.

Producida alguna de las situaciones a que hace referencia el inciso primero, cesará la administración ordinaria de la Sociedad y la Superintendencia nombrará un Administrador Provisional, el que tendrá todas las facultades del giro ordinario que la ley y la que los estatutos le señalen al directorio, o a quien haga sus veces, y al gerente. Dicho Administrador tendrá los deberes y estará sujeto a las responsabilidades que establece la ley N°18.046. La Administración Provisional durará hasta el inicio de operaciones de la nueva sociedad administradora.

Adjudicado el nuevo contrato de administración del Beneficio, el Administrador Provisional efectuará el traspaso de la administración del Fondo y de todos los registros del Beneficio, concluido lo cual la Sociedad Administradora insolvente o incumplidora deberá entrar en proceso de liquidación. La liquidación de la Sociedad Administradora será practicada por la Superintendencia.

Párrafo 6°

De la Licitación de la Administración del Beneficio y del Fondo Beneficio Social en Nivel de Sala Cuna

Artículo 33.- Licitación Pública. El servicio de administración del Beneficio y su Fondo será adjudicado mediante una licitación pública.

La licitación y la adjudicación de la administración del Beneficio y su Fondo se regirán por las normas que establezca esta ley y las respectivas bases de licitación, las que serán elaboradas por la Superintendencia y aprobadas por Decreto Supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y suscrito además por el Ministro de Hacienda, para cada contrato en particular. Dichas Bases se entenderán incorporadas a los respectivos contratos.

Las bases de licitación deberán, a lo menos, especificar las condiciones objetivas que serán consideradas para determinarla, la forma de cálculo de la retribución a la Sociedad Administradora, la información técnica y comercial que deberán entregar los participantes, los requisitos técnicos y financieros que deberán cumplir los oferentes, los plazos, las garantías, la descripción del desarrollo del proceso y de las condiciones de adjudicación. Asimismo, las bases deberán contener garantías de ejecución y operación del servicio y las multas por atraso en la entrada en operación del servicio en las condiciones y plazos establecidos.

Corresponderá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social efectuar la licitación pública de acuerdo con las bases de licitación aprobadas y en consideración de los principios de libre concurrencia de los oferentes y de igualdad ante las bases.

Artículo 34.- Postulantes Licitación Pública. Podrán postular a la licitación señalada en el artículo anterior, concurrir a la constitución de la Sociedad Administradora y prestar los servicios propios de su giro, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Administradoras Generales de Fondos fiscalizados por la Comisión para el Mercado Financiero, las entidades bancarias fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, las Compañías de Seguros, las Administradoras de Fondos de Pensiones, la Administradora del Fondo de Cesantía y demás personas jurídicas, nacionales o extranjeras que cumplan con lo establecido en las bases de licitación.

Las entidades antes mencionadas podrán compartir su personal e infraestructura con la Sociedad Administradora.

Si no hubiere interesados en la licitación o ésta fuere declarada desierta, deberá llamarse, dentro del plazo de noventa días, a una nueva licitación pública. Dicho plazo se contará desde la fecha del decreto que declara desierta la licitación. Si se declara desierta por segunda vez se procederá de acuerdo a lo establecido en el inciso final del artículo 9° del decreto con fuerza de ley N° 1 de 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575.

Artículo 35.- Adjudicación Licitación. La adjudicación se efectuará mediante decreto dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República", suscrito también por el Ministro de Hacienda, el que será publicado en el Diario Oficial.

Una vez adjudicada la licitación de la administración del Beneficio y su Fondo, el adjudicatario quedará obligado a constituir, en el plazo de sesenta días, contado desde la publicación en el Diario Oficial del decreto mencionado en el inciso anterior, y con los requisitos que esta ley y las bases de licitación establezcan, la sociedad constituida en Chile o agencia de una extranjera constituida en Chile, con quien se celebrará el contrato de administración del Beneficio y cuyo objeto será el mencionado en el artículo 22° de la presente ley.

El inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora deberá ser autorizado por la Superintendencia, previa constatación que aquélla se ajusta a la calificación técnica aprobada.

Párrafo 7°

De las Bases de Datos y del Tratamiento de la Información

Artículo 36.- Base de Datos. La Sociedad Administradora deberá mantener una Base de Datos de los trabajadores sujetos al Beneficio, con los registros necesarios para la operación de éste, el que incluirá el registro general de información de los empleadores o trabajadores cotizantes y de los trabajadores por los cuales se efectúa la respectiva

cotización, de los trabajadores beneficiarios, de los menores causantes de los beneficios, de los establecimientos, del otorgamiento, suspensión y extinción del Beneficio, y el archivo de documentos.

Artículo 37.- Norma de Carácter General de Tratamiento de Datos. La Sociedad Administradora tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de la Base de Datos, sólo para cumplir las funciones definidas en la ley y aquellas que establezca la Superintendencia mediante una norma de carácter general, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 19.628.

Artículo 38.- Tratamiento de datos. Para efectos de esta ley, se entenderá por tratamiento de datos lo establecido en el literal o) de la ley N° 19.628.

Artículo 39.- Objeto Base de Datos. La Base de Datos tendrá como objeto único servir de soporte a las funciones de la Sociedad Administradora, responder a las solicitudes y reclamos de los trabajadores usuarios del Beneficio, contestar a los requerimientos de fiscalización y la realización de estudios de carácter técnico.

Artículo 40.- Información Base de Datos. La Base de Datos estará compuesta además con la información que sea necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Sociedad Administradora que deberán proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia por una norma de carácter general, el Administrador del Fondo de Cesantía, las Administradoras de Fondos de Pensiones, el Servicio de Registro Civil e Identificación, la Superintendencia de Salud, el Fondo Nacional de Salud, la Superintendencia de Educación, la Dirección del Trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo y de Previsión Social, organismos que estarán obligados a entregar los antecedentes requeridos, y, en caso de no contar con ellos o no cumplir con su remisión dentro de los plazos fijados, deberán informar por escrito las razones e indicar el término en que lo harán.

Adicionalmente, la Superintendencia podrá requerir la información de que disponga el Sistema de Información de Datos Previsionales administrado por el Instituto de Previsión Social, como también la información que

otras entidades públicas o privadas tengan en su poder y resulte necesaria para la integración del Beneficio y el cumplimiento de su objetivo.

Artículo 41.- Norma de Carácter General de control y resguardo de la Base de Datos. La Superintendencia, mediante una norma de carácter general, establecerá los mecanismos necesarios para garantizar el control y resguardo de la Base de Datos, de acuerdo a lo dispuesto en la ley N° 19.628, la que será de responsabilidad exclusiva de la Sociedad Administradora.

Artículo 42.- Continuidad de la Base de Datos. Terminado el contrato de administración por cualquier causa, la Sociedad Administradora que estuviere prestando el servicio, deberá transferir a la nueva sociedad administradora la Base de Datos que permita la continuidad del funcionamiento del Beneficio.

La Sociedad Administradora que durante el traspaso de la concesión provoque un daño no fortuito a la Base de Datos que mantenga, o niegue u obstaculice su entrega o la otorgue en forma incompleta, será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 43.- Privacidad de los datos personales y sensibles. Solamente la Sociedad Administradora y la Superintendencia podrán realizar el tratamiento de la información contenida en la Base de Datos, debiendo velar por la privacidad de los datos personales y sensibles contenidos en ella.

El que, durante el período de vigencia del contrato de administración o con posterioridad a él, haga uso de la información incluida en la Base de Datos que mantenga la Sociedad Administradora para un fin distinto al establecido en esta ley, será sancionado con las penas de presidio menor en cualquiera de sus grados, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 44.- Causales de secreto o reserva. Para todos los efectos de esta ley será causal de secreto o reserva en virtud de la que se podrá denegar total o parcialmente el acceso a la información, cuando la publicidad, comunicación o conocimiento de dicha información, particularmente en lo que se refiere al estado de salud y tratamiento de las personas y los referidos a menores de edad, afecte los derechos de las mismas, en especial, la esfera de su vida privada.

Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia, conforme a la ley N° 19.628, al reglamento y a las instrucciones que dicte al efecto, podrá proporcionar acceso a la información que conste en la Base de Datos, asegurando la privacidad de los datos personales y sensibles que pueda contener. Estos datos se entregarán únicamente de forma innominada.

Artículo 45.- Deber de reserva y secreto absoluto del personal. El personal de la Superintendencia deberá guardar reserva y secreto absoluto respecto de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores respecto del Beneficio, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberá abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Los hechos que configuren infracciones a lo indicado se considerarán que vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan conforme a las reglas generales.

Artículo 46.- Dirección de Presupuestos y Datos Personales. La Dirección de Presupuestos estará facultada para exigir los datos personales contenidos en la Base de Datos a que se refiere el artículo 36° de la presente ley y la información que fuere necesaria a la Sociedad Administradora del Fondo, sólo con el objeto de realizar los estudios señalados en el artículo 17.

En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúe quedarán dentro del ámbito de control y fiscalización de dicho servicio.

El personal de la Dirección de Presupuestos deberá guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tome conocimiento y abstenerse de usar dicha información

en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.

Párrafo 8°
De la Fiscalización y Sanciones

Artículo 47.- Fiscalización por parte de la Superintendencia de Pensiones. La supervigilancia, control y la fiscalización del Beneficio y del Fondo corresponderá a la Superintendencia. Asimismo, le corresponderá la supervigilancia y fiscalización de la Sociedad Administradora. Para estos efectos, la Superintendencia estará investida de las mismas facultades que su normativa legal y reglamentaria le otorgue respecto de los organismos sometidos a su fiscalización.

En el ejercicio de estas facultades, la Superintendencia podrá dictar normas e instrucciones que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que participen en la administración del Beneficio o del otorgamiento y pago de sus beneficios.

En caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte de la Sociedad Administradora, la Superintendencia podrá imponer a ésta las sanciones establecidas en el decreto ley N° 3.500 y el decreto con fuerza de ley N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Estatuto Orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, su organización y atribuciones, sin perjuicio de los establecido en los artículos siguientes.

Artículo 48.- Infracción Grave de la Sociedad Administradora. Se considerará infracción grave de la Sociedad Administradora a las disposiciones de esta ley:

a) No completar dentro del plazo de seis meses el capital mínimo exigido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30.

b) No asegurar la continuidad de la prestación del servicio de administración en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida, según lo prescrito por el artículo 27.

c) Las demás establecidas en las bases de licitación o en el contrato de administración del Beneficio.

Estas infracciones serán sancionadas con el cese de la administración ordinaria de la Sociedad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32.

Artículo 49.- Obtención indebida del Beneficio. Todo aquel que con el objeto de percibir beneficios indebidos de esta ley, para sí o para terceros, proporcione, declare o entregue a sabiendas datos o antecedentes falsos, incompletos o erróneos, será sancionado con las penas establecidas en el artículo 467 del Código Penal.

Sin perjuicio de las penas aplicadas en conformidad al inciso precedente, el infractor deberá restituir al Fondo las sumas indebidamente percibidas, reajustadas en conformidad a la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquél en que se percibieron dichas sumas y el que antecede a la restitución.

La responsabilidad de realizar las gestiones necesarias para la restitución de las sumas indebidamente percibidas corresponderá a la Sociedad Administradora.

Artículo 50.- Infracciones. Ninguna persona natural o jurídica que no se hubiere constituido conforme a las disposiciones de esta ley como Sociedad Administradora del Beneficio, podrá arrogarse la calidad de tal o hacer uso de documentos que contengan nombres u otras palabras que sugieran que los negocios a que se dedican dichas personas son los de la Sociedad Administradora.

Las infracciones al inciso anterior se sancionarán con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio. En todo caso, si a consecuencia de estas actividades ilegales, el público sufre perjuicio de cualquier naturaleza, los responsables serán castigados con las penas establecidas en el artículo 467 del Código Penal.

Cuando a juicio de la Superintendencia pueda presumirse que existe una infracción a lo dispuesto en este artículo, ella tendrá respecto de los presuntos infractores las mismas facultades que su ley orgánica le confiere para con sus instituciones fiscalizadas.

TÍTULO II

MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 51.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1) Derógase el artículo 95 bis.

2) Remplázase el artículo 203, por el siguiente:

"Artículo 203.- Los trabajadores dependientes del sector privado regidos por este Código, que tengan hijos menores de dos años de edad, tendrán derecho al Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna en conformidad a la ley que Crea el Beneficio Social de Educación en el Nivel de Sala Cuna, financiado por un fondo solidario y a las demás normas legales establecidas al efecto."

3) Derógase el artículo 205.

4) Modifícase el artículo 206, de la siguiente manera:

a) Suprímase en el inciso cuarto la expresión: "aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203".

b) Reemplázase el inciso quinto, la oración "de empresas que estén obligadas a lo" por la oración "de trabajadores que tengan derecho al Beneficio, de acuerdo a lo preceptuado".

Artículo 52.- Los artículos 203 y 205 del Código del Trabajo vigentes con anterioridad a las modificaciones que se les introducen en el artículo 51° de la presente ley, seguirán rigiendo para todos los órganos públicos del Estado creados por la Constitución Política de la República o la ley y para todos los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, cualquiera sea el número de sus trabajadores y el régimen de contratación a que estén sujetos, y no le serán aplicables a su respecto las normas que regulan el Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, ni les será aplicable la cotización de cargo del empleador establecida en el artículo 16° de la presente ley. Sin embargo, a las empresas públicas creadas por ley y a las corporaciones municipales les serán aplicables las normas de dicho Beneficio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, las menciones a la Junta Nacional de Jardines Infantiles que realiza el artículo 203 del Código del Trabajo, vigente con anterioridad a las modificaciones que introduce esta ley, deberán entenderse realizadas al Ministerio de Educación.

TÍTULO III

MODIFICACIONES A OTROS CUERPOS LEGALES

Artículo 53.- Agrégase al artículo 19 de la ley 18.833, que establece un nuevo estatuto general para las cajas de compensación de asignación familiar (C.C.A.F.), sustitutivo del actual contenido en el decreto con fuerza de ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un nuevo numeral 10 pasando el actual a ser numeral 11, del siguiente tenor:

“10.- Constituir sociedades con el objeto de administrar el Beneficio y el Fondo de acuerdo a ley que crea un fondo solidario para beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna”.

Artículo 54.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones a la Ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo:

1) Derógase el literal c) del inciso primero del artículo 5°.

2) Suprímase en el artículo 23° la frase: “, y el aporte fiscal a que se refiere la letra c) del mismo artículo”.

3) Suprímase en el inciso 2° del artículo 30° la frase: “y del aporte establecido en la letra c) de dicho artículo”.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio.- Inicio Operaciones Sociedad Administradora. El inicio de las operaciones de la primera sociedad administradora del Beneficio establecido en esta ley será el día primero del mes siguiente de la publicación de la resolución de la Superintendencia que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora, la que deberá dictarse en todo caso en un plazo máximo de doce meses a contar de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo transitorio.- Implementación de Obligación de Declaración y Pago. La obligación de declaración y pago de la cotización a que se refiere la letra a) del artículo 16 de la presente ley, para los trabajadores dependientes, comenzará a regir desde la fecha de inicio de operaciones de la Sociedad Administradora, y para los trabajadores independientes, doce meses desde la fecha de inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora.

Artículo tercero transitorio.- Inicio Prestaciones del Beneficio. Para los trabajadores dependientes, las prestaciones del Beneficio establecidas en la presente ley comenzarán a otorgarse a contar del primer día del sexto mes siguiente al inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora.

Para los trabajadores independientes, comenzarán a otorgarse a contar del primer día del decimoctavo mes siguiente al inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora.

Artículo cuarto transitorio.- Modificaciones al Código del Trabajo. Las modificaciones introducidas en el artículo 51° de la presente ley al Código del Trabajo entrarán en vigencia a contar del primer día del sexto mes siguiente al inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora del Beneficio.

Artículo quinto transitorio.- Regla especial de trabajadores que estén usando el beneficio del Artículo 203° a la fecha de entrada en régimen del Beneficio. En el período que medie entre el inicio de operaciones de la Sociedad Administradora y la entrada en régimen de las prestaciones del Beneficio de acuerdo a lo indicado en el artículo Tercero Transitorio, los empleadores que a la fecha de publicación de la ley se encuentren obligados a prestar servicio de sala cuna a sus trabajadores de acuerdo al artículo 203 del Código del Trabajo, deberán seguir cumpliendo con esta obligación y además dar cumplimiento a la obligación de declaración y pago de la cotización obligatoria establecida en el artículo 16 letra a) de la presente ley.

Con todo, los empleadores indicados en el inciso anterior tendrán derecho a partir del primer día del sexto mes siguiente al inicio de operaciones de la Sociedad Administradora a solicitar a esta entidad que haga devolución del menor monto entre las cotizaciones establecidas en la presente ley enteradas o el costo de las prestaciones del servicio de sala cuna, ambos calculados en el período que medie entre el inicio de operaciones de la Sociedad Administradora y la entrada en régimen de las prestaciones del Beneficio.

Artículo sexto transitorio.- Beneficios pactados con anterioridad a la entrada en régimen de la ley. Los empleadores que hayan pactado, individual o colectivamente, beneficios de sala cuna o bonificaciones compensatorias a la misma con sus trabajadores dependientes con anterioridad a la entrada en régimen de las prestaciones establecidas en la presente ley, deberán seguir cumpliendo con dichas obligaciones hasta el término de la vigencia de las mismas y en cualquier caso hasta el mes trigésimo sexto contado desde la fecha de publicación de la Ley en el Diario Oficial, oportunidad a partir de la cual quedará sin efecto cualquier acuerdo individual o colectivo sobre la materia y se aplicará

el Beneficio en la forma establecida en la presente ley, salvo que las partes pacten lo contrario.

Artículo séptimo transitorio.- Funcionamiento de establecimientos. Hasta el plazo establecido en el artículo tercero transitorio de la ley N° 20.832 y el artículo quince transitorio de la ley N° 20.529, los establecimientos a los que se refiere los artículos 9 y 52 de la presente ley, funcionarán bajo la misma normativa que los rija hasta dicho plazo.

Artículo octavo.- Entrada en vigencia modificaciones a la Ley 19.728. Las modificaciones a la Ley 19.728 que introduce el artículo 57 de la presente ley, entrarán en vigencia a partir de la fecha de inicio de operaciones de la Sociedad Administradora, de acuerdo a lo establecido en el artículo primero transitorio. El aporte del Estado al Fondo al que se refiere el literal b) del artículo 16° de la presente ley, se entregará por el saldo que reste en el año calendario.

Artículo noveno transitorio.- Excepción al procedimiento de solicitud del beneficio. Durante el periodo de veinticuatro meses contados desde la fecha de publicación de la presente ley, el procedimiento para acceder al beneficio establecido en el artículo 10, no les será exigible a los Beneficiarios respecto del niño o niña causante de dicho beneficio, que asista a un establecimiento de educación parvularia financiado con aportes regulares del Estado.

Artículo décimo transitorio.- Aumento de Dotación Superintendencia. Aumentase la dotación máxima de personal de la Superintendencia en un máximo de 6 cupos a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de inicio de operaciones de la Sociedad Administradora.

Artículo décimo primero transitorio.- Mayor Gasto Fiscal. El mayor gasto fiscal que signifique la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante, el Ministerio de Hacienda con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar el presupuesto de dicho Ministerio en la parte del gasto que no se pudiere financiar con dichos recursos.

Dios guarde a V.E.,