

**INFORME DE LA COMISION DE HACIENDA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA.**

Boletín N° 13611-13 (S)

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Hacienda pasa a informar, en cumplimiento del inciso segundo del artículo 17 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 226 del Reglamento de la Corporación, el proyecto de ley mencionado en el epígrafe, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República don Sebastián Piñera Echenique, ingresado a tramitación el 24 de junio del año en curso, e informado en segundo trámite constitucional y primero reglamentario por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. La referida iniciativa se encuentra con urgencia calificada de Suma.

Asistió a exponer el proyecto en representación del Ejecutivo, el Subsecretario de Previsión Social señor Pedro Pizarro Cañas.

**I.-CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS**

1.-Artículos conocidos por esta Comisión de Hacienda.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social calificó los artículos 1°; 2°; 4°; 5°; 6°, 7°, 8°; 11; 14; 17; 18; 19 y 20 del artículo primero, de competencia de la Comisión de Hacienda.

2.- Normas de quórum especial

Esta Comisión de Hacienda confirma la calificación de normas de quórum calificado efectuada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en la tramitación del primer informe reglamentario de este segundo trámite constitucional, en cuanto no se han incorporado nuevas normas en tal carácter.

3.- Artículos modificados:

No hubo

4.- Artículos aprobados en los mismos términos propuestos por la Comisión Técnica:

Todos los artículos sometidos a conocimiento fueron aprobados en esa condición.

5.- Artículos rechazados

No hubo.

6.- Indicaciones rechazadas:

No se presentaron indicaciones.

7- Diputado Informante: Se designó al señor Alexis Sepúlveda Soto.

## II.-SÍNTESIS DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES

Complementar los actuales mecanismos de protección de los trabajadores ampliando los beneficios de la ley N° 21.227<sup>1</sup>, de abril del año en curso, que Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo, extendiendo sus beneficios, en un marco de responsabilidad fiscal, a otros grupos de trabajadores, en primer lugar, a los padres, madres o cuidadoras de niños que terminen su descanso postnatal parental durante la vigencia de esa ley, y por otro lado, aliviar a los padres, madres y cuidadores de niños pequeños que durante la pandemia deben someterse a la difícil decisión de coordinar el cuidado de los menores a su cargo con la búsqueda de un sustento, con especial énfasis en aquellas familias más vulnerables, de modo de que puedan privilegiar su cuidado y entregarles la protección que necesitan, entregándoles una alternativa que les permita seguir recibiendo ingresos sin la necesidad de exponerse y a sus familias a los efectos negativos de esta crisis sanitaria y social, todo ello, en el marco del Acuerdo logrado el pasado 14 de junio, con los distintos sectores políticos de Gobierno y oposición, así como también de organizaciones y actores sociales, para reforzar los mecanismos de protección económica y de empleo, y fortalecer la Red de Protección Social.

## III.- CONTENIDO DEL PROYECTO

La iniciativa consta de 2 artículos permanentes. El artículo primero está conformado por 20 artículos. El artículo segundo agrega un inciso segundo en el artículo 6 bis de la ley N° 21.227, que Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo, en circunstancias excepcionales.

### Los objetivos del proyecto son los siguientes:

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

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

### 1-Licencia preventiva

#### Beneficio:

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

licencia.

#### Beneficiarios:

<sup>1</sup> Faculta el acceso a prestaciones del Seguro de desempleo de la ley N°19.728, en circunstancias excepcionales

constitucional

- Padre o madre que haya hecho uso del permiso postnatal parental
- Que el permiso postnatal parental termine durante el estado de excepción

**• Incluye:**

- Trabajadores dependientes del sector privado
- Funcionarios públicos del art. 194 inc 1° del CT.
- Trabajadores independientes

**Cobertura:**

- Trabajadores dependientes e independientes: mismo monto diario que el del Subsidio que tuvo por causa el permiso postnatal parental
  - Si el permiso lo usaron en modalidad de media jornada se considera el monto como si se hubiese usado por jornada completa
  - Trabajadores del sector público: mantención de remuneraciones.
  - Servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

**2.-De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas**

**Objetivo:**

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

**Beneficio:**

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

**Beneficiarios:**

- Padre, madre o cuidador de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, que no estén comprendidos en el Título I.
  - Mientras el establecimiento educacional del o los niños o niñas no se encuentren funcionando por acto o declaración de autoridad por motivo del COVID-19.
  - Estar afiliado al Seguro de Desempleo de la Ley 19.728
  - Cumplir con requisitos de acceso a las prestaciones de la Ley 21.227

**3.- Efectos de la suspensión por motivos de cuidado**

- El trabajador le puede poner término unilateralmente en cualquier momento, notificando al empleador con 5 días hábiles de anticipación.
- El empleador podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones en condiciones que se adapten de mejor manera a sus necesidades familiares y responsabilidades de cuidado, mediante la suscripción de un anexo de contrato.
- Empleador debe notificar a la AFC (Administradora del Fondo de Cesantía) en caso de reintegro.
- Para efectos de la indemnización por años de servicio, el empleador no podrá descontarle aquellas cotizaciones de cesantía que fueron parte de las prestaciones de esta ley.

**4.-Inasistencias de trabajadores que tengan a su cuidado niños o**

### **niñas nacidos después del 2013.**

- Para los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños en edad preescolar, que no hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo, y no puedan asistir al lugar de trabajo debido a que no tienen más opciones para el cuidado del niño o niña.
- Esa inasistencia no podrá invocarse para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.
- Esta circunstancia debe ser debidamente comunicada y acreditada al empleador.

### **5.-Otras disposiciones**

- Las trabajadoras y los trabajadores de casa particular tendrán los beneficios de esta ley siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227.
  - La entidad pagadora será la AFP.
  - Se pagará con cargo a su cuenta de indemnización (4,11%).
  - Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos.
- Corresponderá a la Dirección del Trabajo el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley.
  - La Superintendencia de Pensiones fiscalizará lo relativo al pago, solicitud del beneficio, entre otros.

## **III.- NORMAS DE COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA SEÑALADAS POR LA COMISIÓN TÉCNICA**

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

### **TÍTULO I**

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

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

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

La licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada

completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

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

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO II

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

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

educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos, en los términos señalados en este inciso.

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

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

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

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

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

### TÍTULO III

#### De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

**Artículo 5°.-** El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás

asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

Las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227 se pagarán conforme a lo indicado en su artículo 2 en lo que correspondiera. Para el cálculo de dichas prestaciones se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio de la suspensión. Asimismo, en lo que corresponda, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 21.227.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3 de la ley N° 21.227. Asimismo, regirá en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.

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

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

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

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

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquéllos respecto de los cuales está

obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.

**Artículo 8°.-** En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula el Título II de esta ley, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N° 21.227. Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

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

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

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

**Artículo 14.-** En relación al cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales que se deban en virtud del Título II de esta ley, regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IV.-INCIDENCIA EN MATERIA PRESUPUESTARIA O FINANCIERA DEL ESTADO**

El informe financiero N° 103 elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 24 de junio de 2020, fue sustituido por el complementario N° 112, de fecha 7 de julio de 2020, a propósito de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado.

Su contenido es el siguiente:

##### **Efectos Fiscales de los Beneficios establecidos en el Título I**

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

Lo anterior, se basa en los datos administrativos que dispone la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES) en materia de licencias maternas, de postnatal y postnatal parental. En particular, se debe indicar que producto del proceso de gestión datos y de los tiempos en la reportabilidad de los mismos, es que los registros presentan un desfase entre el vencimiento real del beneficio para la persona y el registro efectivo en la plataforma de SUSES. Es por lo anterior, y para fines de mejorar la estimación de los beneficiarios potenciales es que se opta por deducir el número de licencias

parentales que vencen a través del tiempo, tomando las fechas de vencimiento de las licencias de posnatal y adicionando 84 días para determinar el término de vigencia de la licencia parental. Esto, ya que el registro de vencimiento de licencias de posnatal tiene un desfase de registro mucho menor, de modo que representa de mejor manera el volumen de vencimientos de la licencia.

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

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

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

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

Cabe hacer presente que el costo antes indicado podría verse incrementado de prorrogarse nuevamente el Estado de Excepción Constitucional, sin embargo, el beneficio no podría superar la fecha de vigencia de la ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **V-SÍNTESIS DE LA DISCUSIÓN EN LA COMISIÓN Y ACUERDOS ADOPTADOS**

### -Discusión

El Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro Cañas, comenzó destacando que tres son las medidas que contempla este proyecto de ley:

1. Licencia Médica Preventiva Parental para aquellos trabajadores que terminen su permiso postnatal parental.
2. Facultad para trabajadoras y trabajadores que tengan a su cuidado a niños o niñas nacidos desde el año 2013, para acogerse a las prestaciones de la Ley 21.227.
3. Regla especial de no considerar las inasistencias que se deban al cuidado para efectos de la causal del numeral 3° del art. 160 del Código del Trabajo

Respecto a la licencia médica preventiva parental, indicó que su objetivo es resguardar la salud de los niños y niñas de trabajadores y trabajadoras cuyo permiso postnatal parental termine durante el estado de excepción constitucional. El beneficio se traduce en una licencia médica preventiva parental, que da derecho a subsidio por parte de las Isapres o Fonasa por 30 días, prorrogable por 2 veces, por periodos continuos y una extensión del fuero por el mismo tiempo efectivamente utilizado de la licencia. Sus beneficiarios son el padre o madre que haya hecho uso del permiso postnatal parental, cuyo permiso postnatal parental termine durante el estado de excepción constitucional. Incluye a trabajadores dependientes del sector privado, funcionarios públicos del art. 194 inc 1° del CT y trabajadores independientes. La cobertura abarca, respecto a trabajadores dependientes e independientes: mismo monto diario que el del Subsidio que tuvo por causa el permiso

postnatal parental Si el permiso lo usaron en modalidad de media jornada se considera el monto como si se hubiese usado por jornada completa. Respecto a trabajadores del sector público: mantención de remuneraciones. Se incluyen 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.

En cuanto a los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas, expresó que su objetivo es proteger los ingresos de quienes tengan el cuidado personal niños o niñas en edad preescolar. El beneficio consiste en un derecho a solicitar la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, recibiendo las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227. Los beneficiarios son el padre, madre o cuidador de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, que no estén comprendidos en el Título I, mientras el establecimiento educacional del o los niños o niñas no se encuentren funcionando por acto o declaración de autoridad por motivo del COVID-19, esté afiliado al Seguro de Desempleo de la Ley 19.728 y cumpla con requisitos de acceso a las prestaciones de la Ley 21.227.

Tratándose de los efectos de la suspensión por motivos de cuidado, señaló que el trabajador le puede poner término unilateralmente en cualquier momento, notificando al empleador con 5 días hábiles de anticipación. El empleador podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones en condiciones que se adapten de mejor manera a sus necesidades familiares y responsabilidades de cuidado, mediante la suscripción de un anexo de contrato. Empleador debe notificar a la AFC en caso de reintegro Para efectos de la indemnización por años de servicio, el empleador no podrá descontarle aquellas cotizaciones de cesantía que fueron parte de las prestaciones de esta ley. Estas prestaciones no se considerarán para las restricciones de acceso al FCS.

Sobre las inasistencias de trabajadores que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos después del 2013, indicó que para los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños en edad preescolar, que no hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo, y no puedan asistir al lugar de trabajo debido a que no tienen más opciones para el cuidado del niño o niña. Esa inasistencia no podrá invocarse para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Esta circunstancia debe ser debidamente comunicada y acreditada al empleador.

Por otra parte, las trabajadoras y los trabajadores de casa particular tendrán los beneficios de esta ley siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. La entidad pagadora será la AFP Se pagará con cargo a su cuenta de indemnización (4,11%) Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos. Corresponderá a la Dirección del Trabajo el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley. La Superintendencia de Pensiones fiscalizará lo relativo al pago, solicitud del beneficio, entre otros.

Detalló las modificaciones que experimentó el proyecto de ley, a partir de las indicaciones presentadas en el Senado:

Art. 1 inc. 4°: “Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.”.

Art. 2 inc. 6°: “Las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.”.

El artículo segundo, el cual derogaba el artículo 6 bis de la ley N° 21.227 que prohibía que trabajadoras con fuero pudieran suspender la relación laboral, fue rechazado. En su reemplazo el Senador Letelier propuso una indicación que establece que el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación, la cual fue aprobada por unanimidad.

Finalmente, explicó que el mayor gasto fiscal se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud, el que se estima en aproximadamente MM\$25.000, con excepción del Título I cuyo mayor gasto fiscal se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Terminada la exposición del Subsecretario señor Pizarro, el diputado Núñez (Presidente) consultó por qué no se consideró financiar estas prestaciones con cargo al fondo solidario del seguro de cesantía, en lugar del seguro individual. Agregó que esto mismo debiera considerarse para las trabajadoras de casa particular, a quienes se les descontará de su indemnización.

El señor Pizarro indicó que respecto a las trabajadoras de casa particular están trabajando en una mesa que incluye a sindicatos y federaciones y el Ministerio de Desarrollo Social para abordar sus problemáticas y facilitar el acceso al ingreso familiar de emergencia. Respecto a recurrir al fondo solidario, indicó que el proyecto de ley señala que no se considerarán los recursos que se hayan utilizado en el evento que posteriormente termine la relación laboral, pudiendo igualmente utilizar en ese momento los recursos del fondo de cesantía solidario. En este sentido, su acceso no se restringe por haberse agotado el fondo individual.

El diputado Auth expresó que este es un ejemplo de la sinergia que puede existir entre Ejecutivo y Legislativo.

#### VOTACIÓN

Se sometieron a votación los artículos 1 y 2 del artículo primero de manera conjunta. Resultaron aprobados por la unanimidad de los trece diputados presentes. Votaron a favor los diputados(a) Cid, Jackson, Lorenzini, Melero, Monsalve, Núñez (Presidente), Ortiz, Pérez, Ramírez, Santana, Schilling, Sepúlveda y Von Mühlenbrock.

Sometidos a votación los artículos 4, 5, 6, 7 y 8 resultaron aprobados por doce votos a favor y una abstención. Votaron a favor los diputados(a) Cid, Jackson, Lorenzini, Melero, Monsalve, Ortiz, Pérez, Ramírez, Santana, Schilling, Sepúlveda y Von Mühlenbrock. Se abstuvo el diputado Núñez (Presidente)

Sometido a votación el artículo 11 resultó aprobado por la unanimidad de los trece diputados presentes. Votaron a favor los diputados(a) Cid, Jackson, Lorenzini, Melero, Monsalve, Núñez (Presidente), Ortiz, Pérez, Ramírez, Santana, Schilling, Sepúlveda y Von Mühlenbrock.

Sometidos a votación los artículos 11, 14, 17, 18, 19 y 20 de manera conjunta, resultaron aprobados por la unanimidad de los trece diputados presentes. Votaron a favor los diputados(a) Cid, Jackson, Lorenzini, Melero, Monsalve, Núñez (Presidente), Ortiz, Pérez, Ramírez, Santana, Schilling, Sepúlveda y Von Mühlenbrock.

\*\*\*\*\*

Por las razones señaladas y consideraciones que expondrá el Diputado Informante, la Comisión de Hacienda recomienda aprobar los artículos contenidos en el proyecto de ley en estudio, sometidos a su conocimiento, en la forma explicada.

Tratado y acordado en la sesión celebrada el día 20 de julio del año en curso, con la asistencia presencial o remota de los diputados (a) señores (a) Sofía Cid Versalovic, Giorgio Jackson Drago, Pablo Lorenzini Basso, Patricio Melero Abaroa, Manuel Monsalve Benavides, Daniel Núñez Arancibia (Presidente), José Miguel Ortiz Novoa, Leopoldo Pérez Lahsen, Guillermo Ramírez Diez, Alejandro Santana Tirachini, Marcelo Schilling Rodríguez, Alexis Sepúlveda Soto y Gastón Von Mühlenbrock Zamora. Asimismo, asistieron el diputado Pepe Auth Stewart y la diputada Marcela Sabat Fernández.

Sala de la Comisión, a 20 de julio de 2020

**MARÍA EUGENIA SILVA FERRER**  
**Abogado Secretaria de la Comisión**