

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA  
(BOLETIN N°13.611-13)**

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p align="center">"PROYECTO DE LEY</p> <p>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.</p>
	<p align="center">TÍTULO I</p> <p align="center">De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19</p> <p>Artículo 1º.- Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo<sup>1</sup>, y</p>

<sup>1</sup> Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

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

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

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

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

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

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

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

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

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los periodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.</p> <p>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.</p>
	<p>Artículo 2º.- Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo también será aplicable para los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda.</p> <p>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.</p>
	<p>Artículo 2º bis.- Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.</p> <p>Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.</p>
	<p>Artículo 3º.- La Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación del presente Título. Asimismo, a dicha Superintendencia le corresponderá la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.</p> <p>Se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones. Se regulará de igual modo su continuidad, en caso de existir más de una licencia.</p>
	<p style="text-align: center;">TITULO II De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>incisos primero y segundo precedentes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>TITULO III</b> De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado</p> <p>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</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>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<sup>2</sup>, por parte del empleador.</p> <p>Las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227<sup>3</sup></p>

<sup>2</sup> Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Artículo 1.- En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Para los efectos de acceder a la prestación señalada en el inciso anterior, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Esta resolución estará vigente durante el mismo período de las medidas indicadas en el inciso anterior.

No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la presente ley, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 y los trabajadores de casa particular, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución a la que se refiere el inciso segundo de este artículo.

<sup>3</sup> Artículo 1.- En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Para los efectos de acceder a la prestación señalada en el inciso anterior, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Esta resolución estará vigente durante el mismo período de las medidas indicadas en el inciso anterior.

No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la presente ley, y que

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>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<sup>4</sup>.</p> <p>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<sup>5</sup>. Asimismo,</p>

implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 y los trabajadores de casa particular, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución a la que se refiere el inciso segundo de este artículo

<sup>4</sup> Artículo 15.- Los complementos y prestaciones de los títulos I y II de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N° 19.728. Asimismo, las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a los complementos y prestaciones de la presente ley se contabilizarán para efectos de acceder a las prestaciones de cesantía de la ley N° 19.728, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía como aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto de las prestaciones que se otorguen de conformidad a esta ley, el cálculo del promedio de las remuneraciones que en cada caso corresponde, excluirán aquellas remuneraciones pactadas conforme al inciso tercero del artículo 1 y al artículo 7.

<sup>5</sup> Artículo 3.- Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito, el acto o la declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744, las que se calcularán sobre el cien por ciento de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3.500, de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 al 5, del Código del Trabajo. Durante la vigencia de la suspensión antes señalada, el trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas, conforme

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	regirá en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

a lo dispuesto a las normas que rigen la materia. Asimismo, durante el período de suspensión señalado tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.

Aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, deberán continuar, dentro de dicho período, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

No podrán acogerse a los beneficios y efectos de la presente ley, los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, pudiendo, por el contrario, acogerse los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades, para cuyo efecto tendrán que suscribir el pacto entre el trabajador y el empleador mencionado en el artículo 5 de esta ley.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	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.
	<p>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<sup>6</sup>, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.</p> <p>Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquellos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su</p>

<sup>6</sup> Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	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 <sup>7</sup> . 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.
	<p style="text-align: center;">TITULO IV Otras disposiciones</p> <p>Artículo 9°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo<sup>8</sup>, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser debidamente comunicada al empleador tan pronto como le surja el</p>

<sup>7</sup> Artículo 6 ter.- En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de haberse acogido a las prestaciones de esta ley, las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo deberán considerar como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador, según los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

<sup>8</sup> No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.
	Artículo 10.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227 <sup>9</sup> . Para lo anterior, el trabajador deberá realizar la solicitud de las prestaciones ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, las cuales se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento, conforme el artículo 4 de la mencionada ley. Por su parte, el empleador estará afecto a las obligaciones que establece el inciso final del citado artículo. Para estos efectos, todas las referencias hechas a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, debe entenderse hechas a la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva.
	Artículo 11.- Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios

<sup>9</sup> Artículo 4.- En el evento señalado en el inciso primero del artículo 1, los trabajadores de casa particular podrán impetrar el derecho a percibir el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo. En este caso, la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior. Si el acto o declaración de autoridad se extendiere por más de 30 días y el trabajador tuviere saldo en dicha cuenta, la Administradora de Fondos de Pensiones girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

Para tales efectos, el trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley. El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

Los trabajadores de casa particular podrán suscribir el pacto al que se refiere el artículo 5, aplicándose para tales efectos todas las reglas de este artículo.

En este caso, el empleador estará obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 3, incluyendo además la cotización a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo, y se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 28 de la presente ley.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa.</p> <p>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<sup>10</sup>, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.</p> <p>Asimismo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 21.227<sup>11</sup>, en lo que correspondiere, para efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N°19.728, no aplicando al efecto las restricciones de acceso al Fondo de Cesantía Solidario y contabilizándose las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a las prestaciones de esta ley, tanto aquellas de cargo de la Cuenta</p>

<sup>10</sup> Artículo 1.- En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Para los efectos de acceder a la prestación señalada en el inciso anterior, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Esta resolución estará vigente durante el mismo período de las medidas indicadas en el inciso anterior.

No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la presente ley, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 y los trabajadores de casa particular, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución a la que se refiere el inciso segundo de este artículo.

<sup>11</sup> Artículo 15.- Los complementos y prestaciones de los títulos I y II de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N° 19.728. Asimismo, las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a los complementos y prestaciones de la presente ley se contabilizarán para efectos de acceder a las prestaciones de cesantía de la ley N° 19.728, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía como aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto de las prestaciones que se otorguen de conformidad a esta ley, el cálculo del promedio de las remuneraciones que en cada caso corresponde, excluirán aquellas remuneraciones pactadas conforme al inciso tercero del artículo 1 y al artículo 7.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	Individual por Cesantía o aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.
	Artículo 12.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo, el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.
	<p>Artículo 13.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una o más normas de carácter general en los términos que se establecen en el artículo 23 de la ley N° 21.227<sup>12</sup>.</p> <p>Le corresponderá de igual manera, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, fiscalizar lo que diga relación con la entrega de las prestaciones que se otorguen de conformidad al Título II de esta ley, su acceso o denegación, el resguardo de los Fondos de Cesantía y Fondo de Indemnización a todo evento de la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, el monto, forma de pago y solicitud.</p>

<sup>12</sup> Artículo 23.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una norma de carácter general que regule la solicitud, registro, giro, cobro, pago, orden y sucesión de las prestaciones de los artículos 15 y 25 de ley N° 19.728, así como también todas aquellas materias relacionadas con éstas.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>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<sup>13</sup>, en lo que correspondiere.</p>
	<p>Artículo 15.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en el Título II de la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas. Asimismo, deberá actualizar periódicamente la información del registro antes mencionado. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá proporcionar mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable, de acuerdo a lo que disponga una norma de carácter general de la Superintendencia de Pensiones, para efectuar la publicación señalada en este artículo.</p>
	<p>Artículo 16.- Las personas que, conforme al Título II de la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quienes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable</p>

<sup>13</sup> Artículo 28.- Para el cálculo de las cotizaciones a que se refieren los artículos 2 y 11 de la presente ley, se considerarán como registradas las cotizaciones que el empleador o la entidad pagadora de subsidio hubiere declarado conforme a lo dispuesto en los incisos quinto y sexto del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Los empleadores que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria establecida en el artículo 17, la comisión destinada al financiamiento de la administradora que se señala en el inciso tercero del artículo 29 y la destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, todos del decreto ley N° 3.500, de 1980, y las pagaren dentro de la vigencia de dicho Título o dentro de los veinticuatro meses posteriores a su término, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de veinticuatro meses. En tal caso, no se les aplicarán los intereses, reajustes y multas establecidas en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, con excepción de la reajustabilidad nominal del promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos, si esta fuere positiva, que se determinará calculando el promedio ponderado de la rentabilidad de todos ellos, de acuerdo a la proporción que represente el valor total de las cuotas de cada uno, en relación con el valor de las cuotas de todos los fondos del último día del mes anterior.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.
	Artículo 17.- Para efectos del financiamiento de las prestaciones que se otorgan en virtud de lo dispuesto en el Título II de esta ley, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 21.227 <sup>14</sup> respecto a la contribución a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728 <sup>15</sup> .
	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

<sup>14</sup> Artículo 18.- Con el fin de contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728, autorizase a comprometer recursos fiscales por la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones de cesantía definidas en dicho párrafo y en el Título I de la presente ley.

Los recursos fiscales que se comprometan de acuerdo al inciso anterior serán determinados mediante resolución de la Dirección de Presupuestos, en la magnitud que lo defina un estudio actuarial desarrollado para este efecto, el que en ningún caso podrá ser superior a \$2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. De la misma forma, se determinará la época en que se efectuará el aporte de dichos recursos. El aporte antes mencionado deberá ser abonado en su equivalente en moneda nacional al Fondo de Cesantía Solidario indicado en el inciso anterior.

Los recursos fiscales aportados deberán ser reintegrados al Fisco en un plazo que no podrá exceder los 10 años contado desde la fecha en la cual se ejecutó cada uno de dichos retiros, cuando el valor del Fondo de Cesantía Solidario sobrepase en 1,5 veces la magnitud indicada por el estudio al que hace referencia el inciso segundo el que en ningún caso podrá ser superior a \$2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. Asimismo, se establece que con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario, se efectuarán los reintegros al Fisco aplicando una tasa de interés equivalente a la tasa de endeudamiento del Fisco a igual plazo.

Mediante decreto del Ministerio de Hacienda expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se establecerán los mecanismos para los aportes y reintegros definidos en este artículo, sus procedimientos y modalidades, junto a las demás normas necesarias para su realización.

<sup>15</sup> Párrafo 5°, De las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
	<p>percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas.</p> <p>b) Con el término de la vigencia de la presente ley.</p> <p>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<sup>16</sup>.”.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (LA COMISIÓN DE HACIENDA NO INTRODUJO ENMIENDAS)
<p style="text-align: center;"><b>LEY N° 21.227</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES</b></p> <p>Artículo 6 bis.- No se aplicarán las normas del presente Título I a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO SEGUNDO.- Agrégase al artículo 6 bis de la ley N°21.227, el siguiente inciso segundo:</p> <p>“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”.”.</p>

<sup>16</sup> Artículo 66. En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.