

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

M E N S A J E N°095/368

Honorable Senado:

**A S.E. LA
PRESIDENTA
DEL H.
SENADO.**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres o cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

I. ANTECEDENTES

El Gobierno ha promovido una agenda robusta y oportuna de medidas sanitarias y económicas enfocadas en proteger la salud de las personas, proteger el empleo, resguardar los ingresos de las familias y permitir la sustentabilidad de los emprendimientos, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Por otra parte, las medidas se han implementado en un marco de responsabilidad fiscal y previsión, permitiendo, en un escenario de amplia incertidumbre, compatibilizar la acción

inmediata y urgente con la posibilidad de mantener un espacio que permita implementar nuevas medidas cuando sean necesarias. En ese contexto, es que se presenta esta iniciativa.

Los esfuerzos realizados hasta la fecha han permitido otorgar un grado de protección a nuestros trabajadores, pero la evolución de la pandemia y la necesidad de mantener vigentes medidas de confinamiento para frenar la propagación de la enfermedad COVID-19, hacen necesario profundizar y mejorar los mecanismos de protección a la fecha dispuestos.

En este marco, la presente iniciativa viene a complementar los actuales mecanismos de protección de la ley N° 21.227, extendiendo sus beneficios a otros grupos de trabajadores que, por efectos de la pandemia y para disminuir los efectos nocivos de la misma, requieren acceder a las prestaciones de la referida ley en las condiciones y casos que se explican a continuación.

II. FUNDAMENTOS

Durante la primera infancia, los niños y niñas se benefician enormemente de las interacciones con adultos significativos, desarrollando el apego, aprenden a relacionarse con otros de manera segura y respetuosa, logrando un desarrollo óptimo de todas sus potencialidades. En estos momentos de incertidumbre y cambios, es particularmente relevante la presencia de los cuidadores en el hogar, de manera de que los niños y niñas más pequeños se puedan beneficiar con su presencia y contención, permitiéndoles entender lo que está pasando, y lograr bajar los niveles de ansiedad y temor que no contribuyen a su desarrollo integral.

Este proyecto entonces es, en primer lugar, para los niños y niñas más pequeños, para que puedan beneficiarse de estar con su padre, madre o cuidador.

El presente proyecto de ley busca también aliviar a los padres, madres y cuidadores 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 y que estén compuestas por niños y niñas en sus primeros años de vida.

Sin dejar de lado la diversidad de riesgos y vulnerabilidades que afectan a los niños, niñas y a sus familias producto de la pandemia, este proyecto viene a apoyar a los padres, madres y cuidadores, en favor de los niños y niñas a su cargo, con especial interés en las madres o padres que terminen su descanso postnatal parental durante la vigencia de esta ley, de modo de que puedan privilegiar su cuidado y entregarles la protección que necesitan durante este tiempo, entregando una alternativa que les permita seguir recibiendo ingresos sin la necesidad de exponerse y de exponer a sus familias a los efectos negativos de esta crisis sanitaria y social, dentro de los cuales se incluyen el riesgo de contagio y el aumento de los niveles de estrés que terminen afectando a los niños y niñas que queremos proteger.

Es por ello que, en el marco del gran acuerdo logrado el pasado 14 de junio, con la buena voluntad de los distintos sectores políticos de Gobierno y oposición, así como también de organizaciones y actores sociales, esta iniciativa en conjunto con otras, viene a

reforzar los mecanismos de protección económica y de empleo que hemos presentado, y a fortalecer la Red de Protección Social, que incluye la Ley de Protección al Empleo, el Bono Covid-19, el Ingreso Familiar de Emergencia, el Ingreso Mínimo Garantizado, la ley N° 21.242, que establece un beneficio para los trabajadores independientes, y la distribución de 2.5 millones de Canastas de Alimentos. Varios de los mecanismos antes mencionados son compatibles y complementarios a los beneficios y prestaciones que plantea el presente proyecto de ley, de manera de entregar una protección robusta a las familias, con la firme convicción de que servirán al noble objetivo de proteger a nuestros trabajadores y a los niños y niñas a su cuidado durante este período de crisis pero, al mismo tiempo, sentar las bases de una rápida recuperación económica en la que entre todos volvamos a levantar la economía de nuestro país.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El contenido del proyecto de ley es el siguiente:

1. Acceso a prestaciones de la ley N° 21.227 a trabajadores que estén haciendo uso del permiso postnatal parental, cuyo término ocurra en el periodo que indica.

El presente proyecto de ley propone permitir a los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 que se encuentren haciendo uso del postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo permiso termine durante la vigencia de esta ley y siempre que las salas cunas no estén en funcionamiento con motivo de un acto o

declaración de la autoridad competente en el lugar en el que asistiría el niño o niña, mientras cumplan los requisitos para acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227, a suspender los efectos del contrato de trabajo, y de esta forma, durante dicho periodo, recibir las referidas prestaciones. Las referidas prestaciones se pagarán con un incremento de cinco puntos porcentuales, y con un piso mínimo de \$300.000.

Siguiendo la regla general, y con el fin de que la ayuda del Estado llegue a los trabajadores de menores ingresos, el financiamiento de las prestaciones provendrá, en primera instancia, de la cuenta individual de cesantía, y en segunda instancia, del Fondo Solidario de Cesantía. En este último caso, el incremento de los cinco puntos porcentuales, y lo que falte para completar el mínimo de \$300.000 será completamente de cargo fiscal, y se financiará con el Fondo de Prestaciones Únicas Familiares y Subsidios de Cesantía. De esta forma, se focalizará la entrega de recursos fiscales, y quienes tengan menores ingresos serán los que se verán más beneficiados. La prestación y su incremento serán pagadas por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, para lo cual, la Superintendencia de Seguridad Social le traspasará los montos que se requieran desde el Fondo ya referido.

Esta política pública tiene por finalidad generar un mecanismo de protección y continuidad de ingresos posterior al vencimiento del permiso postnatal parental, lo que además consolida una regulación protectora coherente entre los trabajadores del país, recogiendo las distintas circunstancias y realidades en que se encuentran.

Para acceder a las respectivas prestaciones, el trabajador realizará la presentación ante la Sociedad Administradora de Fondos del Seguro de Cesantía, con los antecedentes que correspondan. La Sociedad Administradora notificará al trabajador y al empleador, con copia a la Dirección del Trabajo, una vez que resuelva sobre la solicitud, en el plazo de dos días hábiles. La suspensión, comenzará a regir una vez que se termine el permiso postnatal parental del trabajador, o desde la fecha que se señale en la solicitud, si ésta se ingresó con posterioridad al término del permiso, y durará mientras se mantenga suspendido el funcionamiento de las salas cunas o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

La suspensión a que se refiere el Título I del presente proyecto de ley sólo podrá ejercerse mientras el trabajador aún se encuentre haciendo uso del permiso postnatal parental, o dentro de los diez días hábiles siguientes al término. De lo contrario, el trabajador deberá ejercer su derecho en virtud del Título II del proyecto de ley. A fin de verificar esta circunstancia, la Superintendencia de Seguridad Social informará a la Sociedad Administradora de Fondos del Seguro de Cesantía la efectividad de este hecho.

2. Suspensión de los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, con acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227 para trabajadores que tengan a su cuidado a niños y niñas en edad preescolar.

Para todos aquellos trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de niños o

niñas nacidos durante o con posterioridad al año 2013, se establece el derecho a solicitar, siempre que puedan acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, para así poder privilegiar el cuidado de los niños o niñas, y de esta manera recibir las referidas prestaciones.

El ejercicio de este derecho lo comunicará el trabajador al empleador, de manera que éste último ingrese la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, junto con los antecedentes que correspondan. El empleador, a su vez, tendrá la opción de ofrecerle una alternativa al trabajador que se adapte de mejor manera a las necesidades familiares y a las responsabilidades de cuidado de éste respecto del niño o niña. En caso de que el trabajador acepte, este acuerdo deberá constar en un anexo de contrato de trabajo.

En caso de que no se logre acuerdo y que el empleador no ingrese la solicitud ante la Sociedad Administradora dentro del plazo de dos días hábiles, el trabajador podrá ejercer su derecho ingresando la respectiva solicitud directamente a la entidad pagadora. Una vez resuelta la solicitud, la Sociedad Administradora de Fondos del Seguro de Cesantía deberá notificar al trabajador y al empleador de su aceptación o rechazo, con copia a la Dirección del Trabajo, dentro de dos días hábiles.

Finalmente, se establece que los efectos de la suspensión comenzarán a regir a partir de la fecha que se señale en la solicitud, y durará mientras las clases de los establecimientos

educacionales en que asiste o le correspondería asistir al niño o niña se encuentren suspendidas. Para estos efectos, y considerando la diversidad de circunstancias en que se encuentran las familias a lo largo de nuestro país, se deberá aplicar el principio de razonabilidad en la determinación del establecimiento educacional al que asistiría el niño o niña.

3. Efectos de la suspensión.

Respecto de todos los trabajadores que se acojan a los beneficios establecidos en este proyecto de ley y que suspendan los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, se entenderá que, mientras dure la suspensión, el trabajador no deberá prestar servicios ni el empleador a pagar una remuneración por ellos.

Durante este tiempo, el trabajador podrá acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227. En este caso, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes, en los términos que se señalan.

Para el cálculo de las prestaciones a que tendrán acceso los trabajadores, se considerarán las últimas tres remuneraciones imponibles con anterioridad a la suspensión. Lo anterior busca beneficiar a los trabajadores que hagan uso de este derecho luego de su postnatal parental, ya que considera una base de cálculo más beneficiosa para el trabajador al tomar las remuneraciones y no el subsidio a que da lugar el postnatal parental, que generalmente es menor a la primera.

Asimismo, se establece que el trabajador que haya suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado podrá, a su mera voluntad, dejar sin efecto la suspensión y retomar sus funciones, avisando a su empleador por escrito, con cinco días hábiles de anticipación.

De la misma manera, el empleador estará siempre facultado para ofrecerle al trabajador condiciones más beneficiosas y que sean compatibles con sus responsabilidades de cuidado, quien podrá aceptarlas o no, según su propia conveniencia.

4. Otras disposiciones.

El presente proyecto de ley, teniendo siempre al centro la protección y cuidado de los niños y niñas en edad preescolar, establece expresamente que la inasistencia del padre o madre al trabajo que se deba al cuidado de los niños y niñas nacidos a partir del año 2013, en la medida en que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad, no podrá ser invocada para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Esto se traduce en que el empleador no podrá ponerle término al contrato de trabajo del trabajador si es que alguna de las inasistencias necesarias para la configuración de la causal mencionada se debe a que el trabajador no tenía más opciones para garantizar el bienestar del niño o niña a su cuidado.

Todos los derechos establecidos en este proyecto de ley podrán ser invocados por los trabajadores de casa particular

que se encuentren en las circunstancias descritas, en cuyo caso la entidad pagadora será la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, y las prestaciones se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento.

El proyecto, a su vez, establece expresamente su compatibilidad con el Ingreso Familiar de Emergencia, y con otros beneficios que le puedan corresponder con arreglo a las leyes. Lo anterior es fundamental para la construcción de una Red de Protección Social robusta.

Asimismo, se faculta a la Dirección del Trabajo para conocer todos los asuntos que se produzcan entre los trabajadores y los empleadores, y que se deban al incumplimiento de algunas de las obligaciones o de los derechos contenidos en este proyecto, estando facultada para aplicar las sanciones que correspondan y de derivar los antecedentes a los tribunales de justicia.

El proyecto, igualmente, dispone que procederán las sanciones que correspondan a quienes reciban las prestaciones que se establecen sin tener derecho, o a quienes reciban más de lo que por derecho les corresponde, mediante la simulación o engaño, y a quienes colaboren con ello.

En cuanto al financiamiento, se establece que la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario se financiará con cargo a la contribución a que se refiere el párrafo 5° de la ley N° 19.728.

La vigencia de la presente ley, se remite a la vigencia del Título I de la ley N° 21.227.

Por último, la ley N° 21.232, que modifica la ley N° 21.227, estableció una limitación, impidiendo que las mujeres que se encuentran con fuero maternal puedan acceder a las prestaciones de la ley N° 21.227. Es por eso que en el presente proyecto de ley se deroga el artículo 6 bis de la ley N° 21.227, para proteger los ingresos de este grupo de trabajadoras en momentos en que necesitan seguridad y certeza, y permitir que las mujeres que se encuentren gozando del fuero maternal del artículo 201 del Código del Trabajo puedan acceder a los beneficios de la referida ley N° 21.227.

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

ARTÍCULO PRIMERO.- Establécese 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:

TITULO I

De los beneficios para los trabajadores con permiso postnatal parental

Artículo 1°.- Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuyo permiso termine mientras permanezca suspendido el funcionamiento de salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, a la cual asistiría el respectivo niño o niña, 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, en tanto esté vigente dicha normativa. El derecho contemplado en este inciso deberá ejercerse mediante la presentación de la solicitud ante la Sociedad

Administradora de Fondos de Cesantía en un plazo no superior a dos semanas antes del término del mencionado permiso postnatal parental y a más tardar dentro del décimo día hábil siguiente a su vencimiento.

Para tales efectos, el trabajador deberá realizar la solicitud para acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227, conforme a esta ley, ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, presentando una declaración jurada simple, que dé cuenta de que se encuentra en la situación descrita en el inciso anterior y que indique la fecha de término del permiso postnatal parental, junto a un certificado de nacimiento del o los niños o niñas. Asimismo, el trabajador deberá comunicar al empleador respectivo, preferentemente por medios electrónicos, del ejercicio de este derecho dentro de los dos días hábiles siguientes de haber presentado la solicitud a la Sociedad Administradora antes señalada.

La solicitud para acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227 realizada por el trabajador a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá contener el nombre completo del trabajador, su rol único nacional y el del niño o niña, domicilio, correo electrónico, y la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones de la citada ley. Asimismo, deberá contener el nombre o razón social del empleador, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador. La Sociedad Administradora deberá notificar al empleador, con copia a la Dirección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes de resuelta la solicitud para acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general de la Superintendencia de Pensiones a que se refiere el artículo 13.

La suspensión por motivos de cuidado regulada en este Título comenzará a regir inmediatamente después de terminado el permiso postnatal parental, o al día siguiente hábil de la solicitud si es que ésta se presentó luego del vencimiento del postnatal parental, y se extenderá mientras se encuentre vigente el acto o declaración de la autoridad competente señalada en el inciso primero o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

Artículo 2°.- Para efectos de lo dispuesto en este Título, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá, previo a efectuar el pago de la prestación que se otorgue conforme a esta ley según lo dispuesto en el Título I de la ley N° 21.227, consultar a la Superintendencia de Seguridad Social si los trabajadores respecto de los cuales se solicitó la prestación antes señalada se encuentran haciendo uso del permiso postnatal parental.

Los trabajadores que no hayan realizado la solicitud a que se refiere el inciso segundo del artículo 1 ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, dentro del plazo señalado en el inciso primero del artículo 1, podrán acceder a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 4°.

Artículo 3°.- Los trabajadores que accedan a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227 cuyos permisos postnatales parentales terminen durante la vigencia de la presente ley, tendrán derecho a dichas prestaciones incrementadas en 5 puntos porcentuales respecto de los porcentajes indicados en las tablas que correspondan de acuerdo al inciso segundo del artículo 5 de esta ley, a partir del segundo giro para los contratos de duración indefinida y del primer giro para los contratos a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado. Asimismo, los valores inferiores señalados en las referidas tablas garantizarán una suma no inferior a \$300.000.

Para el financiamiento de las prestaciones incrementadas conforme al inciso anterior, se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador y, cuando estos fueran insuficientes, las prestaciones que se paguen de conformidad al Título I de la ley N° 21.227 se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y los incrementos referidos en el inciso anterior se financiarán con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá pagar el incremento señalado precedentemente, transfiriéndosele los respectivos recursos desde el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. Para los efectos dispuestos en este artículo, la

Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones que sean necesarias para su aplicación.

El valor inferior garantizado en el inciso primero precedente, también regirá para los trabajadores mientras se financien las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía.

TITULO 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) el certificado de nacimiento del o los niños o niñas; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, y que no cuenta con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad del niño o niña, 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 la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, en la forma en que determine la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13, dentro del plazo de dos días hábiles, comunicando de tal circunstancia al trabajador, preferentemente por medios electrónicos.

Con todo, una vez que el trabajador comunique al empleador que hará uso del derecho conferido en el inciso primero, y dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, el empleador podrá ofrecer al trabajador (i) prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, conforme al Capítulo IX, del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, o (ii) otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña. En caso de que el trabajador acepte lo propuesto por el empleador, este acuerdo deberá constar por escrito en el correspondiente anexo de contrato de trabajo y la comunicación realizada por el trabajador a que se refiere el inciso segundo quedará sin efecto, eximiendo al empleador de su obligación de ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la solicitud de acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227.

Una vez transcurrido el plazo de dos días hábiles establecido en el inciso tercero, 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, junto con una copia simple de la comunicación realizada al empleador y de todos los antecedentes en los que se fundó. 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, con copia a la Dirección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes, si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227 fue aceptada o denegada. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13.

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

TITULO III

De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

Artículo 5°.- El ejercicio de los derechos a que se refieren los Títulos I y 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. Si la última remuneración del trabajador es inferior al monto de la prestación, las cotizaciones de pensiones 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, se calcularán sobre el cien por ciento de la última remuneración percibida. 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 de los Títulos I y 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.

Con todo, el empleador, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones mediante la suscripción de un acuerdo en las condiciones descritas en el inciso cuarto del artículo 4°.

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 efecto del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refieren los Títulos I y 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 sea él, el que 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 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.

TITULO IV
Otras disposiciones

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, las prestaciones que se otorguen conforme a los Títulos I y 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.

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

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

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

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

Artículo 15.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en 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 por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable, de acuerdo a lo que disponga una norma de carácter general de la

Superintendencia de Pensiones, para efectuar la publicación señalada en este artículo.

Artículo 16.- Las personas que, conforme a 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 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 otorga 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.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de su artículo 3°, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía de la Partida del Tesoro Público, y en lo que faltare con cargo al Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 19.- 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.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Derógase el artículo 6 bis de la ley N° 21.227.

Dios guarde a V.S.,

SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

IGNACIO BRIONES ROJAS
Ministro de Hacienda

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
Ministra
del Trabajo y Previsión Social