

INFORMATIVO LABORAL

LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

24 de julio de 2020

ARTÍCULOS Y MATERIAS	CONTENIDOS DEL PROYECTO
<p>Artículo 1</p> <p>DERECHO QUE ESTABLECE ESTA LEY</p>	<p>¿Cuál es el derecho establecido por esta ley?</p> <p>Se establece el derecho a licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para el cuidado de niño o niña en las condiciones que se indicarán.</p>
<p>TITULAR DEL DERECHO</p>	<p>¿Qué trabajadores tienen derecho a esta licencia médica?</p> <p>1. Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado.</p> <p>2. Los 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>OBJETO DE LA LICENCIA MÉDICA</p>	<p>¿Cuál es objeto de la licencia médica?</p> <p>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</p>
<p>EXTENSIÓN DE LA LICENCIA MÉDICA</p>	<p>¿Cuál es la duración y extensión de la licencia médica?</p> <p>Deberá otorgarse por jornada completa y se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero artículo 1. Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí.</p>
<p>TRABAJADOR GOZA DE OTRA LICENCIA MÉDICA</p>	<p>¿Qué pasa si el trabajador está gozando de otra licencia médica?</p> <p>Deberá esperar al término de la licencia para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.</p>

<p>AMBOS PADRES GOZARON DE PERMISO POSTNATAL PARENTAL</p>	<p>¿Qué pasa 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 2 MONTO DEL SUBSIDIO</p> <p>CARGO DEL SUBSIDIO</p> <p>PROHIBICIÓN PARA INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL</p>	<p>¿Cuál es el monto del subsidio? Durante el período de licencia médica preventiva parental el trabajador gozará de un subsidio cuyo monto diario 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>¿Cuál es el monto del subsidio en caso de que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de la jornada? 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>¿A qué trabajadores se paga este subsidio? A trabajadores dependientes e independientes que hubieren hecho uso del permiso de postnatal parental.</p> <p>¿De cargo de quién será este subsidio? 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.</p> <p>¿Estas instituciones podrán revisar el precio base por este motivo? 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 2 bis EXTENSIÓN DE FUERO PARA TRABAJADORES QUE GOZEN DE ESTA LICENCIA MÉDICA</p> <p>COMPATIBILIDAD DE LA LICENCIA MÉDICA CON OTROS</p>	<p>¿Cuánto dura el fuero de estos trabajadores? 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>¿Los trabajadores que gocen de licencia médica podrán suspender los efectos del contrato de trabajo según las condiciones de esta ley? Sí, 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 ley en análisis, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.</p>

BENEFICIOS DE ESTA LEY.	
Artículo 3 ÓRGANO ENCARGADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LICENCIA MÉDICA Y SU FISCALIZACIÓN.	<p>¿Quién está facultado para dictar normas que regulen estas licencias médicas? 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>¿Cuáles serán las vías preferentes de solicitud y otorgamiento de estas licencias médicas? 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>
Artículo 7 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MOTIVO DE CUIDADO DE NIÑO O NIÑA FORMA DE SUSPENDER LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	<p>¿En qué consiste la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por motivo de cuidado de niño o niña? 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 la licencia médica parental preventiva, 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>¿Cómo se hace efectiva la suspensión? Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso de este derecho acompañando los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; 2. 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; 3. la fecha de inicio de la suspensión; 4. la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y 5. 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>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE SUSPENSIÓN</p> <p>PRESENTACIÓN DIRECTA DEL TRABAJADOR A LA AFC</p> <p>PLAZO DE LA AFC PARA NOTIFICAR A LAS PARTES RESULTADO DE LA SOLICITUD</p> <p>INICIO Y VIGENCIA DE LA SUSPENSIÓN</p>	<p>¿Qué debe hacer el empleador con la solicitud de suspensión presentada por el trabajador? Una vez recibida la comunicación del trabajador, 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 derivadas de la suspensión del contrato de trabajo, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas para acceder a este beneficio.</p> <p>¿Qué pasa si el empleador no realiza la presentación ante la AFC para la suspensión del contrato de trabajo? 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, y deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañar una declaración jurada simple señalando que está en las condiciones requeridas, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en la norma e indicando la fecha en que la efectuó. 2. Indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador. <p>¿Qué plazo tiene la AFC para notificar resultado de la solicitud realizada por empleador o trabajador? 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.</p> <p>¿Desde cuándo comienza a regir la suspensión y hasta cuándo se extiende? 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>Artículo 5 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR MOTIVO DE CUIDADO DE NIÑO O NIÑA</p> <p>PRESTACIONES QUE PERCIBE EL TRABAJADOR POR SUSPENSIÓN DE</p>	<p>¿Cuáles son los efectos de la suspensión por motivo de cuidado de niño o niña? La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, 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.</p> <p>¿Cuál es la base de cálculo del beneficio? Para determinar la prestación a que tendrán derecho los trabajadores, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los tres últimos meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.</p>

CONTRATO DE TRABAJO
DE
¿Cómo se financiará la prestación a que tiene derecho el trabajador y cuáles serán los montos de la misma?

Para el financiamiento de la prestación, se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador, compuesta por los aportes del empleador correspondiente a un 1,6% de la remuneración en caso de los contratos indefinidos o de un 2,8% en los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada, y del trabajador con contrato indefinido, de un 0,6%. La prestación se pagará según los siguientes porcentajes:

MESES	% PROMEDIO REMUNERACIÓN ÚLTIMOS TRES MESES ANTES DE ACTO O DECLARACIÓN DE AUTORIDAD
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

El último mes de prestación a que tenga derecho el trabajador podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla precedente y corresponderá al saldo pendiente de la Cuenta Individual por Cesantía. En todo caso, si el último giro a que tiene derecho el trabajador, de acuerdo a la tabla señalada, es igual o inferior al 20% del monto del giro anterior, ambos giros se pagarán conjuntamente.

¿Qué pasa si los montos de la Cuenta Individual por Cesantía son insuficientes?

Cuando los fondos fuesen insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario en los siguientes porcentajes afectos a los montos superiores e inferiores para cada mes:

MESES	% PROMEDIO ÚLTIMAS TRES REMUNERACIONES	MONTO MAYOR A PAGAR	MONTO MENOR A PAGAR
Primero	70%	\$ 525.000	\$ 225.000
Segundo	55%	\$ 412.500	\$ 225.000
Tercero	45%	\$ 337.500	\$ 225.000
Cuarto	40%	\$ 300.000	\$ 225.000
Quinto	35%	\$ 262.500	\$ 225.000

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación se extenderá hasta el tercer mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados en la tabla siguiente:

	<table border="1" data-bbox="840 292 1533 511"> <thead> <tr> <th>MESES</th> <th>% PROMEDIO ÚLTIMAS TRES REMUNERACIONES</th> <th>MONTO MAYOR A PAGAR</th> <th>MONTO MENOR A PAGAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primero</td> <td>50%</td> <td>\$ 375.000</td> <td>\$ 225.000</td> </tr> <tr> <td>Segundo</td> <td>40%</td> <td>\$ 300.000</td> <td>\$ 200.000</td> </tr> <tr> <td>Tercero</td> <td>35%</td> <td>\$ 262.500</td> <td>\$ 175.000</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="472 552 1186 576">¿Quién paga las cotizaciones previsionales durante este período?</p> <p data-bbox="472 584 1900 641">El empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas que son de cargo del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744.</p> <p data-bbox="472 682 1480 706">¿Sobre qué porcentaje de la remuneración se deben calcular las cotizaciones previsionales?</p> <p data-bbox="472 714 1522 738">Se calcularán sobre el 100% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación.</p>	MESES	% PROMEDIO ÚLTIMAS TRES REMUNERACIONES	MONTO MAYOR A PAGAR	MONTO MENOR A PAGAR	Primero	50%	\$ 375.000	\$ 225.000	Segundo	40%	\$ 300.000	\$ 200.000	Tercero	35%	\$ 262.500	\$ 175.000
MESES	% PROMEDIO ÚLTIMAS TRES REMUNERACIONES	MONTO MAYOR A PAGAR	MONTO MENOR A PAGAR														
Primero	50%	\$ 375.000	\$ 225.000														
Segundo	40%	\$ 300.000	\$ 200.000														
Tercero	35%	\$ 262.500	\$ 175.000														
<p data-bbox="199 779 445 998">Artículo 6 TRABAJADORES A SU VOLUNTAD PUEDEN DEJAR SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p data-bbox="199 1039 445 1161">PRESTACIONES SI TRABAJADOR EJERCE NUEVAMENTE LA SUSPENSIÓN.</p> <p data-bbox="199 1201 445 1291">OTRAS CONDICIONES OFERTADAS POR EL EMPLEADOR</p>	<p data-bbox="472 779 1312 803">¿Quién y cómo puede dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo?</p> <p data-bbox="472 812 1900 868">Los trabajadores podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto la suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.</p> <p data-bbox="472 909 1648 933">¿Qué obligación tiene el empleador ante la comunicación del trabajador de dejar sin efecto la suspensión?</p> <p data-bbox="472 941 1900 998">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.</p> <p data-bbox="472 1039 1543 1063">¿Cómo se pagan las prestaciones si el trabajador ejerciere nuevamente el derecho a suspensión?</p> <p data-bbox="472 1071 1900 1161">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 data-bbox="472 1201 1816 1226">¿Puede el empleador ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo con nuevas condiciones contractuales al trabajador?</p> <p data-bbox="472 1234 1900 1291">Sí. 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>OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR INFORMAR REINTEGRO TRABAJADOR</p>	<p>¿Quién debe informar el reintegro del trabajador a su trabajo? En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, ya sea porque se termina la suspensión 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.</p>
<p>Artículo 7 EMPLEADORES QUE DEBEN RETENER Y PAGAR PENSIONES ALIMENTICIAS DEBIDAS POR LEY</p>	<p>¿Qué pensiones alimenticias se pagan? Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones derivadas de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas.</p> <p>¿Cómo se pagan las pensiones alimenticias debidas por ley que deben ser retenidas por el empleador? Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquéllos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.</p>
<p>Artículo 8 CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL</p>	<p>¿Cómo se calculan las indemnizaciones legales en caso que el trabajador sea despedido luego de ejercer la suspensión establecida en esta ley? 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.</p>
<p>Artículo 9 PROHIBICIÓN DE TERMINAR LA CAUSAL LEGAL NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 160 DEL</p>	<p>¿Cuáles son los efectos de la suspensión por motivo de cuidado de niño o niña? La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, 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.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO.	
Artículo 10 TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR	<p>¿Se aplican los beneficios de esta ley a los trabajadores de casa particular?</p> <p>Sí. Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado, 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, deben entenderse hechas a la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva.</p>
Artículo 11 COMPATIBILIDAD DE LOS BENEFICIOS Y PRESTACIONES DE ESTA LEY CON OTROS BENEFICIOS.	<p>¿Con cuáles beneficios las prestaciones de esta ley son compatibles?</p> <p>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.</p> <p>¿Con cuáles beneficios las prestaciones de esta ley son incompatibles?</p> <p>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.</p>
Artículo 12 FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.	<p>¿Qué órgano administrativo es competente para conocer los incumplimientos de obligaciones de la presente ley?</p> <p>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 FACULTADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES	<p>¿Cuáles son las facultades de la Superintendencia de Pensiones sobre esta ley?</p> <p>Está 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. Además, debe fiscalizar la entrega de las prestaciones, 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>
Artículo 14 CÁLCULO REGISTRO Y PAGO DE LAS COTIZACIONES.	<p>¿Existe algún beneficio para los empleadores sobre esta materia?</p> <p>Se establece el no devengamiento de intereses, reajustes y multas por el no pago en plazo de las cotizaciones obligatorias. Si bien las empresas podrán pagar en un período mayor las cotizaciones del período en que los trabajadores estén afectos a la ley, ello no generará intereses, reajustes y multas.</p>

<p>Artículo 15 REGISTRO DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>¿Hay algún registro de empresas que mantengan a trabajadores con relación laboral suspendida? Sí. 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 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.</p>
<p>Artículo 16 SANCCIONES PENALES POR SIMULACIÓN O ENGAÑO EN EL EJERCICIO DE LOS BENEFICIOS.</p>	<p>¿Cuáles son las sanciones penales asociadas a la presente ley? Las personas que, por suspensión del contrato de trabajo por motivo de cuidado de niño o niña, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quiénes 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.</p>
<p>Artículo 17 FINANCIAMIENTO DE ESTA LEY.</p>	<p>Son los recursos fiscales comprometidos en el artículo 18 de la ley N° 21.227.</p>
<p>Artículo 18 LICENCIA MÉDICA POSTNATAL PREVENTIVA PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS</p>	<p>¿Los funcionarios públicos pueden gozar de esta licencia médica? Sí. En aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo.</p> <p>¿Qué normativa se les aplica a estas licencias médicas? Será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente. Respecto del monto y encargado de pago del subsidio se aplica lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117.</p>
<p>Artículo 19 GASTO FISCAL</p>	<p>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>Artículo 20</p>	<p>¿Cuándo comienza la vigencia de la presente ley?</p>

<p>VIGENCIA DE ESTA LEY</p>	<p>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>¿Cuáles son las causales de expiración de las licencias médicas parentales preventivas?</p> <p>Expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas. b) Con el término de la vigencia de la presente ley. c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.
<p>MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 6 BIS DE LA LEY N° 21.227</p>	<p>Se incorpora al artículo 6 bis de la ley N° 21.227, un inciso segundo, estableciendo la obligación para el empleador de ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuaciones a la modalidad de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su período de gestación.</p>