Boletín Nº 14.782-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna.

M E N S A J E Nº 419-369/

A S.E. LA PRESIDENTA DEL H. SENADO

Honorable Senado:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un Fondo Solidario de Sala Cuna.

a. ANTECEDENTES

b. Fomentar la participación laboral femenina y contexto de pandemia por COVID-19

Nuestro Gobierno ha asumido el firme compromiso de avanzar hacia una sociedad en que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. Por ello, reconociendo el aporte de cada persona al desarrollo del país, es necesario generar políticas públicas que contribuyan a un Chile más justo, más inclusivo, más próspero y más solidario.

De esta manera, hemos desplegado un trabajo multisectorial y transversal para ir acortando todas las brechas de género que aún persisten, porque una sociedad más justa y sostenible, que aspira al desarrollo integral de sus habitantes, requiere de una participación equitativa tanto de hombres como mujeres.

En ese sentido, uno de los focos de la “Agenda Mujer” anunciada por el Gobierno en mayo de 2018, y uno de los pilares del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, es potenciar la autonomía económica de las mujeres, siendo la participación laboral femenina uno de los mayores desafíos a enfrentar en tal sentido.

Si bien en las últimas décadas hemos avanzado en esta materia mediante el impulso de políticas públicas orientadas a incentivar la incorporación laboral de las mujeres, especialmente a través del fortalecimiento del derecho al periodo de descanso pre y post natal, la actual crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 destruyó en pocos meses, años de avances. De acuerdo a las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre móvil de noviembre 2019 a enero 2020 las mujeres habían alcanzado un *peak* histórico de participación laboral con una tasa de 53,3%. Sin embargo, la inserción laboral femenina rápidamente disminuyó con la llegada de la pandemia, registrando una tasa de 41,2% de participación en su punto más álgido en el trimestre móvil de abril a junio 2020, cifra que no se evidenciaba desde antes de 2010.

De esta manera, la crisis arrasó con más de una década de avances para las mujeres en el mercado laboral, y si bien el país ha logrado recuperarse parcialmente en los últimos meses en materia económica y en un menor grado en

empleo, actualmente las mujeres alcanzan una tasa de participación laboral de 46,9% versus la tasa masculina que se eleva a un 68,8% (INE, trimestre móvil agosto-octubre 2021).

Además, actualmente un tercio de las mujeres que no participan del mercado laboral lo hacen por tener responsabilidades familiares, temporales o permanentes, representando cerca de 1,6 millones de mujeres, mientras que solo 100 mil hombres aproximadamente se encuentran en la misma situación (INE, trimestre febrero-abril 2021). De esta manera, el informe del INE consignó que en el trimestre mayo-julio 2020 aumentaron las personas que declararon no buscar empleo por razones familiares temporales, presentando un alza en 12 meses de 593% en mujeres y 172% para ambos sexos.

Lo anterior, se refleja en el análisis presentado por el Banco Central en el Informe de Política Monetaria de junio 2021, donde se señala que la pandemia ha afectado el mercado laboral femenino de manera diferenciada. Por el lado de la demanda, la caída del empleo ha sido más alta en sectores con mayor participación de mujeres y por el lado de la oferta, la participación laboral femenina ha sido impactada por el aumento del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados, sin que haya una mejor distribución de las labores entre hombres y mujeres. Además, se señala que, si bien se espera que la tasa de participación laboral femenina se vaya recuperando, existe el riesgo de que se mantengan formas de subutilización de la fuerza de trabajo femenina por labores de cuidados tales como disminución de las horas dedicadas al trabajo remunerado o reconversión a trabajos de menor productividad para una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

Distintos estudios demuestran que la incorporación de la mujer al mundo laboral genera mayor crecimiento, productividad y competitividad en un país. A modo de ejemplo, podemos citar un estudio realizado por Clapes UC el 2020, según el cual antes de la crisis generada por el COVID-19 nuestro país tenía una brecha de participación laboral femenina que se ubicaba entre 3,9 y 7,1 puntos porcentuales por debajo de los países de la OCDE. De acuerdo a estas cifras, cada punto de aumento en la participación laboral femenina representa la creación de 79 mil nuevos empleos y un aumento en el PIB nacional del 0,5%. De esta manera, recuperar los niveles de participación laboral femenina a los del año 2019 generaría un efecto positivo en el PIB de hasta 6,5%.

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

Para promover y facilitar la incorporación y creación de empleo para mujeres, sobre todo en periodos de crisis como el actual, en que la reactivación económica del país es clave, es necesario diagnosticar cuáles son las barreras que hoy existen en nuestra legislación que impiden la mayor participación femenina en el mercado laboral.

En este contexto, la actual disposición del artículo 203 del Código del Trabajo, que regula el derecho a sala cuna para mujeres trabajadoras regidas por dicho cuerpo legal, es uno de los factores que contribuye a la menor participación de mujeres en el mercado laboral, considerando que esta norma restringe el acceso al derecho a sala cuna sólo para aquellas que se empleen en empresas que ocupen veinte o más trabajadoras, excluyendo por tanto a las que se desempeñan en empresas que tengan un menor número de ellas. Asimismo, esta norma no

sólo excluye del derecho a un gran número de trabajadoras, sino que además puede desincentivar la contratación de más de veinte mujeres para evitar los costos asociados al derecho a sala cuna.

d. Dar sentido de urgencia a la necesidad de garantizar el derecho a sala cuna a todas las mujeres trabajadoras

Como se dijo, la citada norma del artículo 203 del Código del Trabajo ha limitado fuertemente la posibilidad de generar una mayor inclusión laboral de las mujeres, poniendo restricciones a la contratación de trabajadoras más allá del número que la ley dispone a efectos de generar el derecho de sala cuna. En razón de lo anterior, desde el año 2011 a la fecha se han promovido distintos proyectos de ley con el fin de modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, y levantar la consecuente barrera que éste conlleva. Sin embargo, el contexto actual nos posiciona en una situación de especial urgencia.

Es por eso que, dada la situación actual ya descrita, nos encontramos en el momento de impulsar un proyecto de ley que, definitivamente, ponga fin a una discriminación histórica en contra de las mujeres. Hoy más que nunca debemos terminar con el mayor costo de contratación de mujeres a través de cambios legales que permitan avanzar hacia una mayor inclusión de ellas en el mundo del trabajo, eliminando una de las barreras más importantes que actualmente impide que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades laborales.

La reactivación económica del país debe considerar y priorizar a las miles de mujeres que perdieron sus trabajos producto de la pandemia, y que hoy en día se ven imposibilitadas de buscar empleo por razones de falta de alternativas de

cuidado, especialmente de niños y niñas. Asimismo, las empresas no deben percibir la contratación de mujeres como un costo adicional ligado al derecho de sala cuna, por lo que se debe establecer dicho beneficio para toda trabajadora, independientemente del número de mujeres contratadas en una misma empresa. La creación de un Fondo Solidario de Sala Cuna cuyo objeto será generar una compensación económica a los costos asociados al derecho de sala cuna y con miras a garantizar el cumplimiento del mismo, es otra señal orientada a equiparar las condiciones entre hombres y mujeres en el mercado laboral, puesto que, al financiarse el referido fondo con una cotización de cargo del empleador del 0,1% de las remuneraciones de todos los trabajadores, hombres y mujeres, independiente de si harán ejercicio o no del derecho, se equiparan los costos de contratación entre mujeres y hombres. Aún más, el aporte permanente de los empleadores los incentivará a contratar mujeres a fin de poder aprovechar las coberturas que con cargo a dicho fondo se podrán activar.

e. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

1. Fomentar la participación laboral femenina

Como se ha dicho, una de las diferencias entre hombres y mujeres que causa mayor preocupación es la participación femenina en el mercado laboral. Existe una distancia considerable en la participación en el mercado laboral, ya que, los hombres alcanzan un 68,8% de participación en el mercado laboral, mientras que las mujeres un 46,9%, es decir, una brecha de 21,9 puntos porcentuales según lo indica la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil agosto-octubre 2021) del Instituto Nacional de Estadísticas.

En Chile, la participación laboral femenina está por debajo del promedio de los países de la OCDE, que en 2020 registraban en promedio una tasa de participación laboral de mujeres en torno al 63,8%, según la base de datos estadísticos de dicha organización. En efecto, según los análisis preparados por esta organización, nuestro país es el que tiene la quinta diferencia más alta entre los países miembros en este aspecto. Se agrega a lo anterior que a nivel de Latinoamérica en la OCDE, la participación laboral femenina también se encuentra bajo el promedio, y que en 2020 se situaba en un 44,4%, según la misma base estadística.

Adicionalmente, la participación laboral femenina decrece a medida que disminuye el nivel de ingresos de las mujeres. Así, quienes más necesitan estar insertas en el mercado laboral, son quienes menos participan de él. De acuerdo con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) correspondiente al año 2017, las mujeres que pertenecen al quintil de mayores ingresos tienen una participación laboral similar a la de los países europeos, y por sobre el promedio de la OCDE, mientras que las mujeres del quintil de menores ingresos alcanzan sólo un 30% de participación en el mercado laboral.

Este tipo de diferencias que se pueden apreciar entre la participación laboral masculina y femenina, trae consigo otras múltiples consecuencias que acrecientan, entre muchos otros aspectos, el estado de vulnerabilidad de cientos de mujeres que ven comprometida su autonomía económica y, por ende, su autonomía como personas.

En consecuencia, esta iniciativa legal busca promover la inclusión laboral de mujeres, a través de la eliminación de un desincentivo para la contratación de ellas, contenido en el ya referido

artículo 203 del Código del Trabajo. Asimismo, se busca extender el aporte de sala cuna a aquellas trabajadoras independientes que cumplan las condiciones que se establecen en la ley.

b. Suprimir la discriminación por el número de trabajadores de la empresa

Actualmente existe una doble discriminación conforme a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo. Por un lado, sólo las trabajadoras que pertenecen a empresas con 20 o más mujeres prestando labores tienen derecho a sala cuna. Por otro lado, y a consecuencia de lo anterior, se genera en los hechos un incentivo perverso que tiene como resultado la contratación de hasta 19 mujeres, con el fin de que no sea obligatorio para las empresas cumplir con esta obligación.

La actual reforma pretende eliminar el requisito mínimo de trabajadoras que la ley exige y, de esta forma, garantizar que todas las trabajadoras tengan derecho a sala cuna, eliminando por tanto las discriminaciones y desincentivos que la actual normativa produce a la contratación femenina.

Además, con este proyecto de ley se amplía la cobertura del beneficio y se incorporan dos nuevos grupos de trabajadoras beneficiarias: (i) por un lado, las trabajadoras de casa particular, que en la práctica y por el límite mínimo de 20 trabajadoras en una empresa, no les era posible acceder al beneficio; (ii) asimismo, también podrán acceder al aporte de sala cuna las trabajadoras independientes, cumpliendo con el requisito de las cotizaciones mínimas que establece el proyecto.

c. Disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres

Con la citada modificación al artículo 203 del Código del Trabajo, se disminuirán los costos asociados a la contratación femenina por concepto de sala cuna. Actualmente, existe una brecha de 20,4% entre el ingreso promedio de hombres y mujeres ocupados laboralmente en Chile. Así, por cada 100 pesos que un hombre obtiene de ingreso medio, una mujer obtiene 79,6 pesos, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos del 2020. Por otro lado, el Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2020 mostró que en las empresas analizadas existe una brecha salarial entre hombres y mujeres del 10,2% para el Nivel Administrativo y Medio y del 10,9% para el Nivel Ejecutivo.

Esta diferencia entre hombres y mujeres trae consigo desigualdades que se ven reflejadas en otras circunstancias de la vida como son, por ejemplo, las pensiones de vejez. Así lo revela el Informe de Género del año 2020 de la Superintendencia de Pensiones en el cual registra una brecha del monto promedio de la pensión de mujeres respecto de los hombres de -39,2%.

En parte, la diferencia salarial entre hombres y mujeres ocurre debido al costo asociado a sala cuna que está relacionado con la contratación de mujeres trabajadoras, el que no es compartido por los padres trabajadores. En tal sentido, la iniciativa legal elimina las diferencias económicas de contratación entre hombres y mujeres por concepto de sala cuna, lo que a su vez contribuiría a terminar con un aspecto que ha contribuido en la existencia de brechas salariales.

d. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

1. Modificaciones al Código del Trabajo

En el Título I del proyecto de ley se modifica el artículo 203 del Código del Trabajo el que actualmente hace exigible el derecho de sala cuna sólo en aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadoras contratadas. En este sentido el proyecto de ley establece el derecho de toda madre trabajadora, sin importar cuantas mujeres trabajan en la empresa, superando así uno de los grandes desincentivos a la contratación de mujeres.

En concordancia con lo anterior, se efectúan adecuaciones en el artículo 206 del referido cuerpo legal.

b. Creación del Fondo de Sala Cuna y sus beneficiarios

c. Creación y objeto del Fondo

En el Título II del proyecto de ley se crea el Fondo de Sala Cuna y se establece que tiene por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna, asimismo enuncia a los beneficiarios del aporte.

d. Beneficiarios del aporte

El artículo 3 del proyecto, establece que son beneficiarios del aporte los empleadores de trabajadores dependientes del sector privado, incluyendo a las empresas públicas creadas por ley y a las sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, siempre que se garantice el derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, serán beneficiarios los trabajadores independientes siempre y cuando se cumplan las condiciones

establecidas en el presente proyecto de ley.

e. Aporte a los empleadores persona jurídica

Se establece el derecho de los empleadores obligados a proveer sala cuna de recibir un aporte con cargo al Fondo de Sala Cuna. Luego, en el artículo 4 del proyecto se define en qué consiste el aporte y se establece el monto y periodicidad en el cual se realizará el pago del mismo, dependiendo del tamaño de la empresa. Es decir, se establece un monto y periodicidad de pago diferenciado de acuerdo a si se trata de una micro, pequeña, mediana o gran empresa tomando como referencia la clasificación que efectúa el artículo 2 de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

El proyecto continúa estableciendo una serie de requisitos que el empleador debe acreditar ante el Instituto de Previsión Social, para poder acceder al aporte. En el mismo sentido, se establece que será responsabilidad del Instituto de Previsión social verificar que el establecimiento al que asiste el niño o niña menor de dos años, cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos el Instituto de Previsión Social autorizará el pago y comunicará a la entidad administradora del Fondo para que esta proceda al pago directo del aporte a los beneficiarios.

f. Aporte para los trabajadores independientes y los empleadores persona natural

Un gran avance de esta iniciativa legal es la incorporación de los trabajadores independientes y de los trabajadores de casa particular.

Dichos trabajadores podrán acceder al aporte de sala cuna en el mismo monto y periodicidad establecido para las microempresas. Para ello deberán acreditar cumplir los requisitos específicos que se establecen en el artículo 5 del proyecto, para este grupo de trabajadores independientes y de empleadores persona natural.

En consideración a la especial situación financiera en que se encuentran estos trabajadores y con el objeto de otorgar asegurar el pago de sala cuna, se establece una norma de excepción que los beneficia, disponiendo que el aporte se devengará desde la fecha de la solicitud y se realizará con anterioridad a la fecha de pago de la matrícula y/o mensualidad.

g. Financiamiento y administración del Fondo

El Título III del proyecto de ley establece como única finalidad del Fondo el pago del aporte de Sala Cuna y de sus correspondientes gastos de administración.

Se establecen además las normas de financiamiento del Fondo, disponiéndose que estará financiado por una cotización del 0,1% de las remuneraciones imponibles del sector privado y de las empresas públicas y sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, respecto del personal contratado bajo el Código del Trabajo. Asimismo, contribuirá al financiamiento del Fondo la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo y los reintegros que corresponda, en caso de sanción por percibir indebidamente compensaciones con cargo al Fondo.

Además, desde la entrada en vigencia de la ley y hasta el primer año el Fisco aportará al fondo un monto de hasta 306.303 UF.

Por su parte, el Fondo será administrado por la Tesorería General de la República.

Por último, se regulan los instrumentos financieros en los cuales se pueden invertir los recursos del Fondo y se establece que la Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuesto deberán realizar estudios actuariales que permitan evaluar la sustentabilidad del Fondo.

h. Fiscalización y sanciones

Finalmente, se establece que la Superintendencia de Pensiones será el organismo encargado de supervigilar el cumplimiento de esta ley, pudiendo, además, dictar normas e instrucciones obligatorias en relación con el otorgamiento y pago del aporte.

Por su parte, el Instituto de Previsión Social podrá siempre verificar que el niño o niña respecto del cual se solicita el aporte se encuentre efectivamente matriculado en una sala cuna y asistiendo a la misma, a través de los medios establecidos en la misma ley.

Además, como se señaló, se dispone que aquel que perciba compensaciones indebidas del Fondo, ya sea por declaraciones falsas u otras conductas similares se sancionará conforme al artículo 467 del Código Penal, sin perjuicio de la restitución de los Fondos.

i. Funcionarios del Sector Público

Los funcionarios del sector público no estarán sujetos a cotizar en conformidad a lo establecido en el proyecto de ley. Por lo tanto, los organismos públicos no tendrán derecho al aporte de sala cuna que esta iniciativa regula.

j. Registro Nacional de Cuidadores

Las familias son las principales proveedoras de cuidado para los niños y niñas, tarea que recae, principalmente en las mujeres. En efecto, una de las principales razones por la que las mujeres señalan no estar trabajando es por razones de cuidado familiar[1]. Por ello, diversos países han diseñado distintas políticas para atender los cuidados de los niños pequeños, especialmente considerando que se encuentran en una etapa que será crucial para su desarrollo.

Lo que se busca, con este tipo de cuidado, es por un lado expandir la oferta de cuidado infantil y al mismo tiempo formalizar un tipo de trabajo que en muchos casos se realiza por mujeres cuidadoras sin formación específica y de manera informal.

En este sentido, es que se crea un Registro Nacional de Cuidadores, administrado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como un primer paso para transitar hacia un sistema mixto de cuidados, donde coexista el sistema institucional de sala cuna con uno que permita el cuidado domiciliario, vecinal y comunal, siendo ambos reconocidos por el Estado.

Lo anterior, siguiendo las recomendaciones hechas por distintos organismos internacionales como el Banco Mundial o el Banco Interamericano de Desarrollo, y la evidencia internacional de los modelos existentes en países como Inglaterra, Francia, Canadá, Colombia, Uruguay, entre otros.

---

1 CASEN 2017, Al analizar el porcentaje de mujeres que está fuera de la fuerza de trabajo por razones de cuidado por quintil, se puede apreciar que en el primer quintil hay una mayor proporción de mujeres que no se hace parte del mundo laboral por estas razones llegando a un 27,7%, mientras que las mujeres de los quintiles más acomodados (V quintil) que no trabajan por razones de cuidado o que haceres del hogar solo llegan a un 9,8%, Lo anterior, es una diferencia de un 17,9% entre el primer y el quinto quintil.

k. Implementación de la ley

a. La obligación de cotizar el 0,1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores dependientes comenzará a regir desde la fecha de entrada en vigencia de la ley.

b. La obligación de cotizar para los trabajadores independientes comenzará a regir a partir de la declaración de renta correspondiente al año subsiguiente de la entrada en vigencia de la ley.

c. El inicio del aporte para los trabajadores dependientes comenzará a otorgarse a contar de la entrada en vigencia. Respecto de los trabajadores independientes se comenzará a otorgar a contar del primer día del mes de julio del año en que comienza a regir la obligación de cotización.

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

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

“TÍTULO I
MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1°.– Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 203:

a) Modifícase su inciso primero de la siguiente forma:

i. Reemplázase la expresión “Las empresas” por “Los empleadores”.

ii. Elimínase la expresión “veinte o más” en la primera y segunda oración.

iii. Elimínase la expresión “entre todos,” en la segunda oración.

b) Modifícase su inciso octavo de la siguiente manera:

i. Intercálase entre la expresión “sentencia judicial” y la coma que le sigue, la siguiente frase: “, escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Registro Civil conforme a lo dispuesto en el artículo 225 del Código Civil”.

ii. Elimínase la frase “si estos ya fueren exigibles a su empleador”.

2) Modifícase el artículo 206 en el siguiente sentido:

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

b) Intercálase en el inciso séptimo, entre la expresión “sentencia judicial ejecutoriada” y la coma que le sigue, la siguiente frase: “, escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Registro Civil conforme a lo dispuesto en el artículo 225 del Código Civil”.

TÍTULO II
DEL FONDO DE SALA CUNA Y SUS BENEFICIARIOS

Artículo 2.- Creación y Objeto del Fondo. Créase el Fondo de Sala Cuna, en adelante el “Fondo”, que tendrá por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna a la cual se encuentran obligados los empleadores señalados en el inciso primero del artículo 3 de esta ley, conforme al artículo 203 del Código del Trabajo. Además, contribuirá al financiamiento de la sala cuna de los trabajadores independientes en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 3.- Beneficiarios del aporte. Tendrán derecho a acceder al aporte de sala cuna, definido en los artículos 4 y 5 de esta ley, según corresponda, los empleadores de trabajadores dependientes del sector privado, incluyéndose a las empresas públicas creadas por ley y las sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, en estos casos respecto del personal contratado bajo el Código de Trabajo, que garanticen el derecho a sala cuna de conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo, y los trabajadores independientes en las condiciones establecidas en la presente ley.

Al efecto, en el caso de trabajadores independientes a que se refiere el inciso tercero del artículo 90 del decreto ley N°3.500, de 1980, éstos deberán registrar afiliación al sistema previsional del citado decreto ley Nº 3.500 de, al menos, un año a la fecha de su solicitud, registrar 6 o más cotizaciones para salud, pensiones y respecto del Seguro Social de la ley N° 16.744, continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud al aporte, estar al día en el pago de dichas cotizaciones y siempre que el niño o niña tenga menos de dos años. Se entenderá que está al día el trabajador que haya pagado sus cotizaciones correspondientes al mes ante precedente al de su solicitud.

En el caso de los trabajadores independientes a los que se refiere el artículo 89 del decreto ley N°3.500, de 1980, tendrán derecho al aporte si cumplieron con la obligación de pago de cotizaciones previsionales en la última declaración anual de impuesto a la renta con fecha anterior a la solicitud del mismo. En dicho caso, podrá acceder al aporte, previa solicitud del mismo, a partir del 1 de julio del año en que se realiza la declaración anual de impuesto a la renta y hasta el día 30 de junio del año siguiente y siempre que el niño o niña tenga menos de dos años, a la fecha del devengamiento del aporte. Los trabajadores independientes del artículo 89 del decreto ley N° 3.500, de 1980, durante los meses en que no estuvieren cubiertos, por no haber percibido rentas del artículo 42, N° 2°, durante el año calendario inmediatamente anterior, podrán cotizar excepcionalmente, de conformidad a las normas aplicables a los trabajadores del inciso tercero del artículo 90 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Con todo, los trabajadores independientes que, a su vez, revistan la calidad de dependientes, no podrán acceder al aporte si éste ya es recibido por su empleador, conforme al artículo 203 del Código del Trabajo.

Artículo 4.- Del aporte a los empleadores persona jurídica. Para los efectos de esta ley, se entenderá por aporte de sala cuna el monto en dinero que tiene por objeto compensar total o parcialmente el gasto incurrido por los empleadores en la provisión del referido derecho.

Los empleadores persona jurídica del sector privado, incluyéndose a las empresas públicas creadas por ley y las sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, en estos casos respecto del personal contratado bajo el Código de Trabajo, que provean el derecho de sala cuna, tendrán derecho a que se les entregue con cargo al Fondo un aporte en dinero equivalente a todo o parte de los gastos incurridos por concepto de matrícula y mensualidad de sala cuna, el que deberá entregarse por cada trabajador que tenga derecho a sala cuna, y en los montos y periodicidad establecidas en la siguiente tabla:

Tamaño Empresa	Porcentaje de Aporte Mensual	Límite superior del aporte mensual en UTM	Periodicidad de pago del aporte
Grande	50%	2.89	Semestral
Mediana	70%	4.05	Trimestral
Pequeña	100%	5.79	Bimestral
Micro	100%	5.79	Mensual

Para efectos de la clasificación de las empresas según su tamaño, se estará a lo establecido en el artículo 2 de la ley Nº 20.416, conforme a la información que entregue anualmente el Servicio de Impuestos Internos al Instituto de Previsión Social. Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, establecerá la información específica que deberá ser proporcionada, además de la forma y oportunidad en que ésta se entregará por parte del Servicio de Impuestos Internos y el Instituto de Previsión Social, respectivamente.

El aporte se realizará en los porcentajes y montos indicados en la tabla del inciso primero, aplicándose como monto base de cálculo el costo efectivo de la sala cuna en el que haya incurrido el empleador el que tendrá como

límite el monto superior establecido para cada tamaño de empresa.

Para acceder al aporte en las condiciones antes indicadas, los empleadores deberán presentar, ante el Instituto de Previsión Social, preferentemente por medios digitales, los siguientes documentos, toda vez que dicha institución los requiera porque no los logre obtener por otros medios o en forma directa:

a) Certificado de nacimiento del niño o niña menor de dos años respecto del cual se ejerce el derecho de sala cuna.

b) Contrato de trabajo de la madre, padre o trabajador, según corresponda, respecto del niño o niña referido en el literal anterior.

c) En el caso del padre que tenga el cuidado personal exclusivo, deberá además adjuntar copia autorizada de la sentencia judicial, escritura pública o acta extendida ante oficial de Registro Civil de conformidad a lo dispuesto en el artículo 225 del Código Civil, en la que conste que se ha conferido el cuidado personal del niño o niña.

d) Respecto del trabajador a quien se le ha conferido el cuidado personal y que no es padre o madre del niño o niña, se deberá presentar copia autorizada de la sentencia judicial que haya conferido dicho cuidado personal exclusivo.

e) Comprobante de pago de la matrícula del establecimiento y de las respectivas mensualidades.

f) Medio de pago por la que opta entre aquellas disponibles.

g) Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de todos sus trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto de Previsión Social deberá verificar si el establecimiento respecto del cual se solicita el aporte cuenta con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, debiendo para ello consultar con el Ministerio de Educación el acceso al listado de establecimientos que cumplen con tal estándar.

Asimismo, la Subsecretaría de Educación Parvularia deberá informar al Instituto de Previsión Social la pérdida de la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, de aquellos establecimientos respecto de los cuales se esté pagando el aporte de sala cuna.

Junto con lo anterior, el referido Instituto deberá verificar, con los antecedentes que tenga disponible, pudiendo solicitar antecedentes adicionales al solicitante o a las entidades respectivas, que el empleador que solicita el aporte a la fecha de solicitud se encuentra al día en el pago de todas las cotizaciones previsionales relativas al derecho de sala cuna, respecto de todos sus trabajadores.

Cumplidos los requisitos legales y presentados los antecedentes antes señalados, el Instituto de Previsión Social autorizará el pago del aporte y comunicará a la entidad administradora del Fondo, para efectos de que ésta realice directamente el pago del aporte al empleador. Con todo, los empleadores deberán realizar la solicitud de aporte considerando la periodicidad de la tabla establecida en el inciso primero precedente por los meses considerados en dicho período, so pena de perder el derecho a aporte por períodos anteriores. Para estos efectos, los empleadores podrán presentar los antecedentes requeridos en el inciso quinto, hasta el último día del mes siguiente al período de cobertura respecto del cual se solicita el aporte, teniendo en cuenta los períodos de cobertura indicados en la referida tabla. No tendrán derecho al aporte regulado en esta ley los empleadores que no estén al día en el pago de las cotizaciones de todos sus trabajadores a la fecha de su solicitud.

De no cumplirse los requisitos, el empleador podrá enmendar su presentación o realizar una nueva solicitud dentro del plazo de 5 días desde la fecha de la notificación del rechazo, sin perjuicio del derecho a presentar los recursos administrativos que correspondan conforme a las reglas generales.

Artículo 5.- Del aporte para los trabajadores independientes y los empleadores persona natural. Los trabajadores independientes y los empleadores persona natural, según sea el caso, tendrán derecho a recibir, con cargo al Fondo, un aporte por concepto de sala cuna destinado a cubrir la mensualidad y matrícula del establecimiento respectivo. El monto del aporte se sujetará al límite superior establecido para las microempresas señalado en la tabla del artículo precedente, aplicándose como monto base de cálculo el costo

efectivo de la sala cuna en el que haya incurrido el trabajador independiente y el empleador persona natural.

El monto del aporte se pagará directa y mensualmente a los trabajadores independientes o a los empleadores persona natural, según sea el caso, con cargo al Fondo, previa presentación de su solicitud y autorización de pago por parte del Instituto de Previsión Social. Para estos efectos, deberán presentar, preferentemente por medios digitales, los siguientes documentos, toda vez que dicha institución los requiera porque no los logre obtener por medios o en forma directa:

a) Certificado de nacimiento del niño o niña menor de dos años respecto del cual se ejerce el derecho de sala cuna.

b) Para los trabajadores independientes, certificado de cotizaciones previsionales por rentas de honorarios emitido por el Servicio de Impuestos Internos o, en su caso, certificado de pago de las cotizaciones previsionales a las que se refiere el inciso segundo del artículo 3.

c) Certificado emitido por el establecimiento respectivo en el que conste que el niño o niña menor de dos años respecto del cual se ejerce el derecho de sala cuna ha sido matriculado en un establecimiento que cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación; y el costo de la matrícula y/o mensualidad.

d) En el caso del padre que tenga el cuidado personal exclusivo, deberá además adjuntar copia autorizada de la sentencia judicial, escritura pública o acta extendida ante oficial de Registro Civil de conformidad a lo dispuesto en el artículo 225 del Código Civil, en la que conste que se le ha conferido el cuidado personal del niño o niña. Respecto del trabajador a quien se le ha conferido el cuidado personal y que no es padre o madre del niño o niña, se deberá presentar copia autorizada de la sentencia judicial que haya conferido dicho cuidado personal exclusivo.

El pago del aporte a los trabajadores independientes o los empleadores persona natural, según sea el caso, por parte de la entidad administradora del Fondo, se devengará desde la fecha de la solicitud y se realizará con anterioridad a la fecha en que éstos deban pagar la matrícula y/o mensualidad respectiva. El Instituto de Previsión Social

deberá contar con registro preferentemente electrónico que certifique que se ha realizado el pago del beneficio, para ello la Tesorería General de la República deberá remitir dicha información al Instituto. En el caso de servicios de sala cuna que a la fecha de la solicitud del trabajador independiente o el empleador persona natural ya se encuentre pagado, el aporte se pagará en su totalidad para cubrir la mensualidad y/o matrícula del mes inmediatamente siguiente al de la fecha de solicitud, y en forma proporcional para el mes en que se efectúa la solicitud.

Para mantener la continuidad del pago del aporte, los trabajadores independientes o los empleadores persona natural, según sea el caso, deberán presentar mensualmente ante el Instituto de Previsión Social, preferentemente por medios digitales, el comprobante de matrícula y/o mensualidad, que acredite que el beneficio fue efectivamente destinado a cubrir los gastos en sala cuna en los meses subsiguientes al primer pago de matrícula y/o mensualidad, según corresponda. En caso contrario, el pago del aporte se suspenderá y sólo se reanudará una vez que se cumpla con la acreditación de pago referida precedentemente.

En todo lo no regulado en este artículo, a los empleadores persona natural y a los trabajadores independientes se les aplicarán las disposiciones que regulan a los empleadores persona jurídica.

Artículo 6.- Norma de Carácter General sobre el procedimiento de solicitud y otros. La Superintendencia de Pensiones establecerá mediante norma de carácter general el procedimiento de solicitud, pago y reclamo ante rechazo del aporte, y los demás aspectos administrativos necesarios para la adecuada entrega del aporte establecido en la presente ley.

Para efectos de verificar el requisito dispuesto en el inciso sexto del artículo 4º y en el literal c) del inciso segundo del artículo 5º, el Ministerio de Educación deberá remitir al Instituto de Previsión Social, trimestralmente, la siguiente información relativa a los establecimientos respecto de los cuales se esté pagando el aporte de sala cuna:

1. Razón Social del Sostenedor del establecimiento.
2. Rut del Sostenedor del establecimiento.
3. Rol Base de Datos del establecimiento.

4. Domicilio del establecimiento, con indicación de la localidad y comuna donde se emplaza.

TÍTULO III
DE LOS RECURSOS, FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

Artículo 7.- Finalidad de los recursos del Fondo. Los recursos del Fondo se destinarán exclusivamente al pago del aporte establecido en la presente ley y de sus gastos de administración.

Los costos de administración del Fondo, en que incurra el Servicio de Tesorerías, serán descontados de los recursos del mismo y no podrán, en cada año calendario, exceder de un 13% de las cotizaciones recaudadas en cada año.

Mediante decreto supremo dictado por el Ministerio de Hacienda, se establecerán las normas para la realización de los descuentos que correspondan, los mecanismos para determinar la asignación de los gastos de administración del Fondo, y aquellas normas necesarias para la administración que realice el Servicio de Tesorerías.

Artículo 8.- Del financiamiento del Fondo. El Fondo se financiará con los siguientes recursos:

a) Con una cotización de un 0,1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores dependientes del sector privado hasta el tope máximo establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, de cargo del empleador, o de las rentas imponibles de los trabajadores independientes. Al efecto, en caso de los trabajadores independientes del artículo 89 del referido decreto ley, dicha cotización se calculará sobre la renta imponible del inciso primero del artículo del artículo 90 del citado decreto ley Nº 3.500. A su vez, respecto de los trabajadores independientes del inciso tercero del artículo 90 de citado decreto ley, las cotizaciones correspondientes se calcularán sobre la base de la misma renta por la cual los referidos trabajadores efectúen sus cotizaciones para pensiones, su renta mensual imponible para estos efectos no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior al límite máximo imponible que resulte de la aplicación del artículo 16 del decreto ley Nº 3.500, de 1980.

La cotización a que se refiere este numeral tendrá el carácter de cotización obligatoria para

todos los efectos legales y se considerarán cotizaciones previsionales para los efectos de la ley sobre Impuesto a la Renta.

Esta cotización también será aplicable a trabajadores de empresas públicas creadas por ley y sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, respecto del personal que esté contratado bajo el Código del Trabajo.

b) Con la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo.

Los incrementos que experimenten las cotizaciones aportadas al Fondo que establece esta ley no constituirán renta para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

c) Con los reintegros que correspondan conforme al artículo 14.

d) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen de conformidad a la ley N° 17.322, estando la Tesorería General de la República facultada para su aplicación, de conformidad a esta ley.

Con todo, en caso de que los recursos del Fondo sean insuficientes para alcanzar los montos de cobertura establecidos en la presente ley, la diferencia para alcanzarlos será de cargo fiscal. Para estos efectos, la Tesorería General de la República con cargo al Tesoro Público deberá transferir al Fondo el monto que corresponda para garantizar los montos de cobertura establecidos en la ley de todos los beneficiarios del período respectivo. Para efectos de lo anterior, el Ministerio de Hacienda, mediante decreto dictado bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República” deberá establecer el procedimiento, plazos y condiciones mediante el cual se deberá solicitar fundadamente el monto necesario antes referido.

La cotización establecida en la letra a) anterior deberá ser enterada por el empleador, el trabajador independiente, según sea el caso, en las formas y oportunidades establecidas en el artículo 19 del decreto ley N°3.500, de 1980.

Respecto de los trabajadores independientes, para efectos de la aplicación del artículo 92 G del decreto ley N°3.500, de 1980, la cotización a que se refiere la letra a) anterior se pagará antes de la destinada al financiamiento

de la cotización obligatoria para pensión establecida en el inciso primero del artículo 17 del citado decreto ley y a la comisión destinada al financiamiento de la administradora que se señala en el inciso tercero del artículo 29 del mencionado decreto ley.

Artículo 9.- De la administración del Fondo y del Aporte. Corresponderá a la Tesorería General de la República la administración del Fondo, el cual será un patrimonio independiente y separado del Tesoro Público y de todo otro patrimonio bajo administración de la referida institución.

Serán obligaciones de dicha institución:

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

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

c) La transferencia y pago del aporte establecido en la presente ley, conforme a la información entregada por el Instituto de Previsión Social.

La Tesorería General de la República podrá subcontratar, mediante licitación pública, cada tres años, la función indicada en la letra a) precedente, y estará facultada para subcontratar bajo la misma modalidad el resto de las funciones indicadas, así como los aspectos operativos necesarios relacionados a ella. En todo lo no regulado en este inciso y para efectos de las referidas contrataciones, se estará, en lo que sea aplicable, a lo establecido en la ley N°19.886.

Corresponderá al Instituto de Previsión Social realizar las siguientes funciones en relación al aporte:

a) Recibir, cuando corresponda de acuerdo al artículo 4 incisos segundo y quinto, los antecedentes establecidos en la presente ley para efectos de determinar el monto del aporte a que tengan derecho los empleadores o trabajadores independientes.

b) Autorizar e informar a la Tesorería General de la República los montos del aporte, sus titulares, y todos los antecedentes suficientes justificativos de la transferencia.

c) Recibir las consultas, reclamos y, en general, realizar atención al público respecto del

funcionamiento del aporte, la administración del Fondo, y, en general, la aplicación de la ley.

d) Las demás establecidas en la presente ley.

Artículo 10.- Inversión de los recursos del Fondo. Los recursos del Fondo se invertirán en los instrumentos financieros señalados en las letras a); b); c); d); e); h); e i), todas del inciso segundo del artículo 45 del decreto ley Nº 3.500, de 1980.

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

La inversión de los recursos financieros señalados en este artículo se realizará de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley N° 20.128.

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

Artículo 11.- Informe de costos y sustentabilidad y actualización del Beneficio. La Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuestos, conjuntamente y al menos cada cuatro años, deberán realizar estudios actuariales que permita, evaluar, entre otros, los ingresos y gastos, la oferta y la demanda de los establecimientos públicos y privados, y la sustentabilidad del Fondo. Asimismo, en caso de que los referidos estudios concluyan que el Fondo no es sustentable, deberán contener recomendaciones técnicas específicas. Para la elaboración de tales estudios, los referidos organismos estarán facultados para solicitar al Instituto de Previsión Social y a la Tesorería General de la República, así como a las entidades privadas involucradas en la administración del Fondo y la entrega del aporte, la información que sea necesaria para este objeto.

También deberán realizarse los referidos estudios, cada vez que se proponga una modificación legal o reglamentaria que incida en las condiciones de acceso al aporte establecido en la presente ley o en cualquier variable que afecte los ingresos o gastos esperados del Fondo.

Los resultados de los estudios serán públicos y deberán ser informados a los Ministros del Trabajo y

Previsión Social y de Hacienda, y remitidos a las Comisiones de Hacienda y a las Comisiones del Trabajo y Previsión Social y del Trabajo y Seguridad Social del Senado y de la Cámara de Diputados, respectivamente.

Título IV
DE LA FISCALIZACIÓN Y SANCIONES

Artículo 12.- Fiscalización y control de las disposiciones de esta ley. Corresponderá a la Superintendencia de Pensiones la fiscalización de la observancia de las disposiciones de esta ley, salvo respecto de la Tesorería General de la República que se regirá por su propia normativa orgánica en este aspecto. En el ejercicio de estas facultades, la Superintendencia podrá dictar normas e instrucciones que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades encargadas de la administración del Fondo o del otorgamiento y pago de sus beneficios.

Artículo 13.- Control administrativo del uso efectivo de los aportes. El Instituto de Previsión Social siempre podrá verificar que el niño o niña respecto del cual se solicita el aporte establecido en la presente ley se encuentre efectivamente matriculado en el establecimiento indicado en la solicitud y que asista al mismo, sin perjuicio de las inasistencias justificadas ante el respectivo establecimiento. Para lo anterior, el Instituto podrá entrar en contacto directo con el establecimiento correspondiente o mediante solicitud de información al Ministerio de Educación, en la forma y oportunidades que regule la Superintendencia de Pensiones al efecto mediante norma de carácter general. En caso de no verificarse lo anterior, el Instituto deberá cesar la entrega de los aportes e informar a la Tesorería General de la República, sin perjuicio de aplicarse las sanciones establecidas en la presente ley. En cualquier caso, el Instituto siempre deberá informar al empleador persona natural o trabajador independiente si se detectan inconsistencias antes de proceder al cese de los pagos. Por su parte, el empleador dejará de estar obligado a proveer el derecho a sala cuna mientras persistan las inconsistencias y siempre que estas no sean imputables a su negligencia.

Artículo 14.- Sanciones. Todo aquel que, con el objeto de percibir compensaciones indebidas del Fondo, para sí o para terceros, proporcione, declare o entregue a sabiendas datos o antecedentes falsos, incompletos o erróneos, será sancionado

con las penas establecidas en el artículo 467 del Código Penal.

Sin perjuicio de las penas aplicadas en conformidad al inciso precedente, el infractor deberá restituir al Fondo las sumas indebidamente percibidas, reajustadas en conformidad a la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquél en que se percibieron dichas sumas y el que antecede a la restitución. La Tesorería General de la República estará provista de las más amplias facultades para perseguir tales reintegros, en base a la información que le proporcione el Instituto de Previsión Social.

Las acciones de cobranza que ejerza la Tesorería General de la República se someterán a las reglas generales del Título V del Libro Tercero del Código Tributario. Para estos efectos, constituyen título ejecutivo, por el solo ministerio de la ley, las nóminas de beneficiarios en mora, emitidas bajo la firma del Tesorero Regional o Provincial que corresponda. El Tesorero General de la República determinará por medio de instrucciones internas la forma como deben prepararse las nóminas de beneficiarios en mora, como asimismo todas las actuaciones o diligencias administrativas que deban llevarse a efecto.

La Tesorería General de la República podrá retener de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente al infractor de esta ley, los montos que se encontraren impagos según lo informado por el Instituto de Previsión Social, e imputar dicho monto al pago de la mencionada deuda.

Título V
OTRAS MATERIAS

Artículo 15.- Sector Público. Las entidades del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, no estarán sujetas a los Títulos II, III y IV de la presente ley, salvo los casos que expresamente dichos títulos señalan.

Artículo 16.- Registro Nacional de Cuidadores. Créase un Registro Nacional de Cuidadores, de carácter permanente, a cargo del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, cuya finalidad es incorporar en una sola plataforma todos los

antecedentes actualizados de los cuidadores y las cuidadoras de niños y niñas menores de dos años, existentes en el país.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el que además será suscrito por los Ministros de Hacienda y de la Mujer y Equidad de Género, establecerá las normas que regulen la forma y requisitos para la incorporación a este Registro, así como todas aquellas que sean necesarias para su adecuada implementación y funcionamiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.– La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Las solicitudes del aporte se podrán realizar a partir desde dicha fecha, teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo tercero transitorio.

No obstante lo anterior, se faculta al Instituto de Previsión Social, a la Tesorería General de la República y a la Superintendencia de Pensiones, para realizar las acciones de implementación de las atribuciones, facultades y funciones establecidas en la presente ley respecto de cada entidad.

Los decretos a que hace referencia esta ley podrán dictarse desde la fecha de su publicación

Artículo segundo.- La obligación de declaración y pago de la cotización a que se refiere la letra a) del artículo 8 de la presente ley, para los trabajadores dependientes, comenzará a regir desde la fecha de entrada en vigencia de la ley.

Para los trabajadores independientes a los que se refiere el artículo 89 del decreto ley N°3.500, de 1980, y que estén obligados a cotizar conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 19, esta obligación comenzará a regir a partir de la declaración de renta correspondiente al año subsiguiente de la entrada en vigencia de la ley y, en el caso de los trabajadores independientes a los que se refiere el inciso tercero del artículo 90 del decreto ley antes citado, podrán comenzar a cotizar a partir del mes de enero del año subsiguiente.

Artículo tercero.- Respecto de los trabajadores dependientes, el aporte establecido en la presente ley comenzará a otorgarse a contar de su entrada en vigencia.

Para los trabajadores independientes que cumplan los requisitos que señala esta ley para acceder al aporte, este comenzará a otorgarse a contar del primer día del mes de julio del año en que comienza a regir la obligación de cotización conforme al artículo segundo transitorio.

Con todo, en el caso de empleadores persona natural, podrán presentar las solicitudes a que se refiere el artículo 5 de la presente ley a partir del primer día del mes anterior a su entrada en vigencia, con el propósito de obtener cobertura a partir de dicha fecha. En el caso de trabajadores independientes del inciso tercero del artículo 90 del decreto ley N° 3.500, de 1980, las solicitudes podrán presentarse a contar del primer día del mes de junio del año en que comienza a regir la obligación de cotización conforme al artículo segundo transitorio, respecto de los independientes a que se refiere el artículo 89 del decreto ley N°3.500, de 1980. En el caso de los trabajadores independientes a que se refiere el inciso tercero del artículo 90 del citado decreto ley N°3.500, podrán presentar la solicitud a contar del primer día del mes en que cumplieron el requisito de cotizaciones establecido en el inciso segundo del artículo 3 de esta ley.

Artículo cuarto.- Con el fin de contribuir al financiamiento del aporte establecido en la presente ley desde la fecha de entrada en vigencia de la misma y hasta el primer año contado desde la entrada en vigencia, el Fisco aportará al Fondo establecido en la ley hasta 306.303 Unidades de Fomento, en las parcialidades y temporalidades definidas por la Dirección de Presupuestos, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 8 de esta ley.

Artículo quinto.- Hasta el vencimiento del plazo establecido en el artículo tercero transitorio de la ley N° 20.832 y en el artículo decimoquinto transitorio de la ley N° 20.529, los establecimientos a los que se refiere el artículo 6 inciso segundo de la presente ley, se sujetarán a los plazos y condiciones que establezcan dichos cuerpos legales.

Artículo sexto.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia, respecto del Instituto de Previsión Social, será

financiado con cargo a los recursos que se contemplen en el presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público.

El mayor gasto fiscal que signifique la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia, respecto de los gastos en personal para el Servicio de Tesorerías, será financiado con cargo a los recursos que se contemplen en el presupuesto del Ministerio de Hacienda y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público.

El mayor gasto fiscal que signifique el financiamiento del Fondo de Sala Cuna durante su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con cargo a la partida presupuestaria Tesoro Público.

El mayor gasto fiscal que signifique la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia, respecto de la creación del Registro Nacional de Cuidadores, será financiado con cargo a los recursos que se contemplen en el presupuesto del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público.

En los años siguientes estará considerado en las leyes de Presupuestos respectivas.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Ministro de Hacienda (S)

KARLA RUBILAR BARAHONA
Ministra de Desarrollo Social
y Familia

PATRICIO MELERO ABAROA
Ministro del Trabajo
y Previsión Social

MÓNICA ZALAQUETT SAID
Ministra de la Mujer
y la Equidad de Género