CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DIVISIÓN JURÍDICA

REF. N° 829.573/21
KPD

IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS PÚBLICOS SOBRE EL PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES REGULADO EN EL INCISO DÉCIMO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 4° DE LA LEY N° 21.247, CRIANZA PROTEGIDA.

SANTIAGO, 29 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Con motivo de la entrada en vigencia de la ley N° 21.351, que modificó la ley N° 21.247, esta Contraloría General, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones y fijar criterios en relación a dicha materia.

La ley N° 21.247 establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, entre los cuales se encuentra una extensión del permiso postnatal parental, creándose, en su artículo 1°, una licencia médica preventiva parental -en adelante licencia parental- a través de la cual se extiende la vigencia del postnatal parental hasta por 90 días. Durante ese período, los funcionarios y funcionarias públicas que la soliciten y cumplan con las exigencias previstas, gozarán de la mantención íntegra de sus remuneraciones.

Luego, el inciso décimo segundo del artículo 4° de la ley N° 21.247 -incorporado por el artículo único de la ley N° 21.351, publicada en el Diario Oficial el 14 de junio de 2021-, dispone que el personal del sector público que durante el actual estado de excepción constitucional haya hecho uso de una o más licencias parentales, tendrán derecho a un permiso sin goce de remuneraciones, por un período máximo de hasta tres meses.

1. Condiciones para acceder al permiso sin goce de remuneraciones de la ley N° 21.247.

Un requisito para acceder a este permiso es haber hecho uso de una o más licencias parentales durante el actual estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado. Ello, según lo consignado en el inciso décimo segundo del artículo 4° de la ley N° 21.247.

Cabe hacer presente que las licencias parentales a que se refiere el Título I de la ley N° 21.247 expirarán por el solo ministerio de la ley por las causales indicadas en el artículo 20 de ese texto legal, entre otras, con el término del mencionado estado de excepción constitucional, incluidas sus prórrogas. Por ello, de conformidad con los antecedentes vigentes a la

AL SEÑOR
MINISTRO SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
PRESENTE

fecha de estas instrucciones, las licencias parentales no podrán exceder del 30 de septiembre de 2021, data de término del estado de excepción vigente.

El permiso sin goce de remuneraciones debe ser solicitado por el funcionario o la funcionaria ante su servicio empleador, toda vez que se trata de un beneficio voluntario, que no opera de manera automática, siendo, por tanto, decisión de cada trabajador o trabajadora el hacer uso o no de este permiso especial.

De acuerdo con lo preceptuado en el inciso penúltimo del artículo 4° de la ley N° 21.247, la solicitud del permiso sin goce de remuneraciones debe efectuarse durante la vigencia del mencionado estado de excepción constitucional para que se entienda que los funcionarios y las funcionarias han “ejercido este derecho dentro de plazo legal y puedan acceder a las mencionadas prestaciones por hasta tres meses, si así lo solicitaren”.

De esa disposición se desprende que el término del indicado estado de excepción constitucional no restringe el acceso al permiso sin goce de remuneraciones en análisis, en la medida que se haya solicitado durante la vigencia de este.

Por consiguiente, de no prorrogarse nuevamente el indicado estado de excepción, las solicitudes del aludido permiso deberán presentarse ante la repartición empleadora a más tardar el 30 de septiembre del presente año, fecha de expiración de su última prórroga, según consta en el decreto N° 153, de 25 de junio de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Habiéndose reunido los requisitos legales, la repartición empleadora se encuentra en la obligación de conceder el permiso sin goce de remuneraciones solicitado, sin que sea procedente establecer otras exigencias o antecedentes adicionales distintos de los requerimientos fijados por el legislador y que fueron señalados precedentemente.

2. Percepción del bono a que da derecho el permiso sin goce de remuneraciones de la ley N° 21.247.

El legislador estableció este período de hasta tres meses posteriores a la licencia parental como un permiso sin goce de remuneraciones, por lo que durante su vigencia no se perciben remuneraciones, sino que el bono que prevé la misma normativa en el inciso décimo segundo del artículo 4° de la ley N° 21.247.

En esa disposición, en lo que ahora se analiza, se reguló “un bono mensual de cargo de la respectiva institución empleadora, cuyo monto será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que estos funcionarios hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que estos funcionarios

hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos. El monto total del bono se pagará a quien haya hecho uso del permiso durante el mes completo y, en el evento que dicho permiso se utilice por un período inferior, se calculará proporcionalmente".

Como puede advertirse, para calcular el bono el legislador señala que se debe considerar el "subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental", en circunstancias que por aplicación del artículo 18 de la ley N° 21.247, los funcionarios y las funcionarias no perciben subsidio sino que sus remuneraciones íntegras durante esa licencia.

Por ello, tanto en el dictamen N° E124187 como en el dictamen N° E136597, ambos de 2021, esta Contraloría General ha manifestado que dicho bono debe calcularse atendiendo a las remuneraciones percibidas durante esa licencia parental. De conformidad con la norma, el bono será equivalente al 100% de las remuneraciones líquidas percibidas durante la licencia parental, si estas no superan o igualan el millón de pesos. Si las remuneraciones líquidas percibidas durante la licencia parental superan el millón de pesos, el bono que se recibirá durante el respectivo permiso sin goce de remuneraciones ascenderá al 70% de las mismas o a un millón de pesos, dependiendo de cual monto sea mayor.

De lo anterior se desprende que, en el cálculo del bono de que se trata, se considerarán todas las remuneraciones líquidas a que tuvo derecho el funcionario o la funcionaria durante su licencia parental, es decir, durante el lapso de 90 días previos al referido permiso.

Por tanto, todos aquellos emolumentos bonos, metas o incentivos, y demás remuneraciones que se devengaron durante dichas licencias parentales, se incluyen en la base de cálculo del bono en cuestión. Solo una vez determinado el promedio de la remuneración obtenida durante la licencia parental, se aplicarán los topes que el legislador ha fijado al establecer el monto del bono de que se trata.

Ahora bien, si la licencia parental ha tenido una vigencia menor a los 90 días señalados, igualmente deben considerarse las remuneraciones líquidas percibidas durante los tres meses anteriores al inicio del permiso sin goce de remuneraciones, pues así se incluyen en su cómputo ciertas asignaciones que solo se pagan algunos meses del año. Lo anterior, por cuanto la intención del legislador ha sido considerar el monto que mensualmente perciben los servidores según las reglas generales, sin generar un detrimento o un enriquecimiento a los beneficiarios.

Cabe recordar que en el dictamen N° E136597, de 2021, se precisó, en relación con la percepción de los futuros bonos e incentivos devengados en los meses posteriores al término del referido permiso sin goce de remuneraciones, que estos no se verán afectados por el uso de dicho permiso especial porque la ley los entiende como efectivamente trabajados.

En relación con el pago del indicado bono por parte de la repartición pública empleadora, es del caso indicar que, según consta en la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 21.351, este beneficio se previó para los trabajadores y las trabajadoras del sector público incluido el personal de las Fuerzas Armadas, el que se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos.

3. Cumplimiento y difusión de estas instrucciones y criterios complementarios.

Las respectivas autoridades deberán adoptar todas las medidas que procedan, a fin de dar la debida y oportuna publicidad a las presentes instrucciones y criterios complementarios al interior del correspondiente organismo y, además, velar por su cumplimiento.

Saluda atentamente a Ud.
JORGE BERMÚDEZ SOTO
Contralor General de la República

DISTRIBUCIÓN:
- Subsecretarías.
- Superintendencia de Pensiones.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Dirección de Presupuestos.
- Contralorías Regionales, para su conocimiento y difusión entre las municipalidades y demás organismos públicos existentes en la respectiva región.
- Jefe de Gabinete del Contralor General.
- Departamento de Previsión Social y Personal.
- Secretaría General.
- Unidad de Estudios Legislativos de la Contraloría General.

Firmado electrónicamente por:	
Nombre	JORGE BERMUDEZ SOTO
Cargo	CONTRALOR GENERAL
Fecha firma	29/09/2021
Código validación	0JmYXaQsA
URL validación	https://www.contraloria.cl/validardocumentos