

## Base de Dictámenes

Emergencia sanitaria, COVID-19, extensión vigencia postnatal parental, licencia médica preventiva parental, permiso sin goce de remuneraciones, bono mensual, procedencia bonos e incentivos por cumplimiento de metas

E136597N21

**NUEVO:**

SI

**RECONSIDERADO:**

NO

**ACLARADO:**

NO

**APLICADO:**

NO

**COMPLEMENTADO:**

NO

**FECHA DOCUMENTO**

07-09-2021

**REACTIVADO:**

NO

**RECONSIDERADO**

**PARCIAL:**

NO

**ALTERADO:**

NO

**CONFIRMADO:**

NO

**CARÁCTER:**

NNN

### DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictamen E124187/2021

Acción	Dictamen	Año
Aplica	E12418	2021

### FUENTES LEGALES

Ley 21247 art/1 CTR art/197 bis DTO 104/2020 minsp ley 21247 art/18 ley 21247 art/4 inc/12 ley 21351 ley 21247 art/4 inc/13

### MATERIA

Atiende oficios N°s. 589 y M/10, ambos de 2021, del Senado, referidos a presentaciones de las senadoras Marcela Sabat Fernández e Isabel Allende Bussi, y oficio N° 418, de 2021, de la Cámara de Diputados. Funcionarios del sector público que han hecho uso de la licencia médica preventiva parental prevista en el artículo 1° de la ley N° 21.247, tienen derecho a un permiso sin goce de remuneraciones, por un máximo de tres meses, lapso por el cual percibirán un bono de cargo de la entidad empleadora, por los montos y con los topes que se indican

Nº E136597 Fecha: 07-IX-2021

El Secretario General del Senado ha remitido una presentación efectuada por la senadora Marcela Sabat Fernández, en la que se solicita instruir a los servicios públicos sobre la aplicación de la ley N° 21.351, que modifica la ley N° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a trabajadores que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales. Ello, en el contexto que dicha parlamentaria habría recibido varias denuncias de servidoras públicas que requieren hacer uso de ese beneficio y sus jefes de servicio no se lo estarían permitiendo.

A su vez, la Secretaría de la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género del Senado remite una presentación de la senadora Isabel Allende Bussi, en que manifiesta su preocupación por una pronta y adecuada interpretación e implementación del texto legal precitado para el sector público, de manera que se cumplan los objetivos de protección también para los y las funcionarias en su rol de padres o madres.

En tanto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados solicita se informe si esta Entidad Fiscalizadora, en el marco de la ley N° 21.247, emitirá un pronunciamiento sobre la aplicación de dicha normativa.

En este mismo sentido, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género solicita a esta Entidad Fiscalizadora que se impartan instrucciones sobre la interpretación de las normas incorporadas por la ley N° 21.351 a la ley N° 21.247, en el contexto del ejercicio de esos beneficios para los funcionarios públicos, relativos a las medidas que deben implementar los organismos públicos para dar cumplimiento a la referida preceptiva.

Asimismo, la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud, la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud y la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada han formulado consultas referidas a la mencionada ley N° 21.351, especialmente en relación con la percepción de incentivos y bonos de las funcionarias de ese sector. Ello, por cuanto esa ley ha definido la extensión de la licencia médica preventiva parental como un permiso sin goce de remuneraciones, lo que afectaría la percepción de todos los beneficios que requieren de trabajo efectivo para su pago.

Requeridos de informe, la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección de Presupuestos han cumplido con remitirlo señalando, en síntesis, que la licencia médica preventiva parental que extendió la ley N° 21.351 al modificar la ley N° 21.247, resulta aplicable a los funcionarios públicos, por cuya extensión se paga un bono con los topes que establece dicha preceptiva.

Sobre el particular, cabe señalar que el 27 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la ley N° 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, dentro de los cuales se prevé una extensión del permiso postnatal parental.

En efecto, en su artículo 1°, se crea una “licencia médica preventiva parental”, en adelante licencia parental, a través de la cual se extiende, en una primera etapa, la vigencia del postnatal parental hasta por 90 días

postnatal parental hasta por 90 días.

Esta licencia parental pueden solicitarla los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del 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, o en el tiempo que fuere prorrogado, la que se registrará por las condiciones establecidas en el Título I de la indicada ley N° 21.247.

Según lo dispuesto en el artículo 18 de esa ley, hasta los primeros 90 días de la mencionada licencia parental, los funcionarios públicos que la soliciten 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 los funcionarios del sector público que se encuentren en la misma circunstancia que la señalada en el inciso séptimo, es decir, que durante el actual estado de excepción constitucional hayan 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.

Añade que durante ese lapso se percibirá un bono mensual de cargo de la 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 dicho concepto una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos. Si hubiesen percibido más de esa cantidad, el bono equivaldrá al 70% de lo percibido o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor.

Ese mismo inciso indica que 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. El bono al que se refiere este inciso no será tributable. El pago de las cotizaciones previsionales que correspondan será de cargo de la respectiva institución empleadora, calculadas sobre el monto del bono que le corresponda en el mes de que se trata.

A continuación, su inciso décimo tercero previene que el tiempo durante el cual los funcionarios hayan hecho uso del mencionado permiso sin goce de remuneraciones se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Agrega que los funcionarios a que se refiere el inciso precedente deberán solicitar dicho permiso ante su entidad empleadora, la que pagará el bono que corresponda.

De la normativa expuesta se advierte que los y las funcionarias públicas cuyo permiso postnatal parental finalice durante el mencionado estado de excepción constitucional por catástrofe, pueden acceder a la licencia parental que regula el artículo 1° de la ley N° 21.247, durante la cual percibirán el 100% de sus remuneraciones, y luego acceder a un permiso sin goce de remuneraciones por hasta tres meses adicionales, beneficio que se debe solicitar al servicio empleador. Durante este último período, percibirán un bono con los topes que indica la norma en estudio, el que pagará su repartición empleadora.

Ahora bien, tal como se manifestara en el dictamen N° E124187, de 2021, dicho bono será equivalente al 100% de las remuneraciones líquidas percibidas durante la licencia parental, si estas no superan el millón de pesos. Si las remuneraciones líquidas percibidas

parental, si estas no superan el millón de pesos. Si las remuneraciones líquidas percibidas durante la licencia parental alcanzan o 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.

Por su parte, en cuanto a la consulta referida a si los bonos e incentivos asociados al cumplimiento de metas que se pagan trimestralmente se percibirán igualmente durante los meses en que los y las funcionarias se acojan a este permiso sin goce de remuneraciones, cabe precisar que acorde a la regulación que el legislador le ha dado a este lapso, al tratarse de un permiso sin goce de remuneraciones, se recibe únicamente el mencionado bono.

En efecto, dicho bono no tiene el carácter de remuneración y no es tributable, acorde con el inciso décimo segundo del artículo 4° de la ley N° 21.247.

Además, esa norma agrega que sobre su monto se calcularán las cotizaciones previsionales, las que serán de cargo de la respectiva institución empleadora.

De ello se desprende que una vez calculado el bono en la forma prevista, el pago de las cotizaciones previsionales no será descontado de este, como sí acontece con las remuneraciones, por lo que los y las funcionarias lo recibirán íntegramente.

Luego, respecto a la eventual afectación en la percepción de los futuros bonos e incentivos devengados en los meses posteriores al término del referido permiso sin goce de remuneraciones, cabe señalar que la ley ha sido clara en consignar -en el inciso décimo tercero del artículo 4° de la ley N° 21.247-, que el lapso por el cual se hace uso del anotado permiso de hasta tres meses, se considera como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Debido a ello es que la percepción de los emolumentos a que tienen derecho los y las funcionarias una vez que retomen sus labores al finalizar el beneficio en análisis, y que exigen trabajos efectivos, no se verán afectados por el uso de dicho permiso sin goce de remuneraciones, dadas las especiales particularidades que definió el legislador al regularlo.

En consecuencia, los y las funcionarias públicas, cualquiera sea su régimen estatutario, sean del sector salud, municipal, docente, entre otros, cuyo permiso postnatal parental finalizó durante la vigencia del mencionado estado de excepción constitucional por catástrofe o su prórroga, tienen derecho a hacer uso de las licencias parentales que regula el artículo 1° de la ley N° 21.247 y, posterior a ello, a hacer uso del permiso sin goce de remuneraciones que incorporó la ley N° 21.351, beneficio que se extiende por hasta tres meses adicionales, por lo que las reparticiones públicas que componen la Administración del Estado, deben otorgar todas las facilidades para su acceso, así como efectuar el pago del bono que se contempla para dicho período, de la forma ya señalada.

Saluda atentamente a Ud.

OSVALDO VARGAS ZINCKE

Contralor General de la República (Subrogante)

