

*Nueva crianza protegida:*

# Dictamen de Contraloría

**(FUNCIONARIAS  
PÚBLICAS)**



## **Es un permiso sin goce de remuneración con derecho a un bono.**

Es opcional, un beneficio excepcional, puedes tomártelo o no. Es un derecho renunciabile a diferencia del postnatal parental que es irrenunciabile (por ejemplo, el tope fijado en la ley podría hacer que para alguien no sea conveniente tomárselo). A diferencia del permiso sin goce normal, el de la ley de Crianza Protegida el jefe de servicio está obligado a otorgarlo si es solicitado.

## **Se debe solicitar durante el Estado de Excepción Constitucional.**

- Si no se prorroga éste, la solicitud debe ser hecha hasta el 30/09/21.
- Su vigencia **NO** está sujeta al Estado de Excepción constitucional.

Es decir, si se pide hasta el 30 de septiembre inclusive, puede ser usada hasta 90 días posteriores de forma corrida.

En razón de la confusión que ha surgido con esto, hemos solicitado un dictamen que lo diga de forma explícita para que no tengan problemas con los servicios.

## **Se solicita directamente a tu jefatura del Servicio, y una vez solicitado, es una obligación otorgarlo.**

Cálculo del bono sin goce de sueldo por la nueva crianza protegida.

La Contraloría determinó que el cálculo del bono se hace considerando las remuneraciones percibida durante el periodo de post natal y no sólo sobre el subsidio de licencia médica (que siempre es menor).

- La interpretación de la palabra “bono” es equivalente a remuneración y no al subsidio recibido por licencia médica.

**El cálculo del bono sí considera las metas e incentivos percibidos en tu remuneración durante el tiempo de licencia médica.**

- Estas remuneraciones incluyen los bonos por concepto de cumplimiento de metas, que fueron tomados en consideración en el cálculo de la remuneración durante el periodo de las licencias por postnatal de emergencia.
- Dado que las licencias se extendían hasta por noventa días y que las metas e incentivos se pagan cada tres meses normalmente (coincidiendo entonces con ese periodo), durante las licencias probablemente recibiste un mes alto. Entonces, el cálculo del bono de esta ley va a considerar ese mes para promediario con los dos meses bajos y sobre esa base fijar el monto del bono, manteniendo la remuneración líquida.

## Cotizaciones durante el uso de este permiso sin goce de sueldo.

La ley estableció que respecto de las cotizaciones previsionales, pese a ser un permiso sin goce de sueldo, éstas serán de cargo del empleador.

Estás **NO** serán descontadas del bono, el cual deberá ser pagado de forma íntegra.

Pero, estas cotizaciones se calculan sobre la base del monto del bono de este beneficio.

Es decir, el Estado se hará cargo de las cotizaciones legales, y pagará 7% de AFP y el 13% de salud que corresponde en razón de lo calculado para el bono sin goce de sueldo.

Cualquier otro monto adicional, deberá ser costado por ti directamente.

**NO** se pagarán impuestos sobre el bono.



## Mecanismo de apelaciones.

Si tienes algún problema con el calculo del bono o fechas del permiso sin goce de sueldo, debes apelar a tu mismo servicio en primera instancia y en caso de respuesta desfavorable acudir a la Contraloría mediante un requerimiento en su página web (si te riges por el Estatuto Administrativo puedes ingresar tu reclamo acá:

<https://www.contraloria.cl/web/cgr//atencion-de-reclamos-funcionarios>).

## Conocimiento del dictamen.

El dictamen ya es público en la base de datos de la Contraloría, por lo que tu servicio lo debe conocer y por lo tanto ya lo puedes exigir.



### Te lo vamos a explicar con un ejemplo:

- Recibiste durante abril: \$500.000, mayo: \$500.000 y junio: \$500.000 + la meta adicional de \$500.000= 1.000.000;
- El monto del bono sin goce de sueldo por crianza protegida será de \$666.666, porque es el promedio de las tres últimas remuneraciones.

**\*\*Recuerda que se paga el total hasta el monto de \$1.000.000 como tope, y luego de eso se paga un 70% de la remuneración.**

## Bonos por cumplimiento de metas.

Al ser un permiso sin goce de sueldo, el cual es excepcional y opcional, no corresponde recibir el bono por cumplimiento de meta de ese trimestre, por cuanto este bono es parte de la remuneración y porque ya fue considerado en el monto del bono.

### Veamos qué pasaría si se pagaran las metas estando con permiso sin goce de remuneración:

- Si en el ejemplo anterior los dos meses bajos eran de \$500.000 y el alto de \$1.000.000, el bono será de \$666.666 que es el promedio de las tres últimas remuneraciones.
- Si se pagara la meta (que es remuneración), a pesar de estar con permiso sin goce de remuneraciones, el bono de crianza protegida serían los \$666.666 (promedio remuneraciones) + \$500.000 (meta)= \$1.166.666.
- De ser así, durante el permiso sin goce de remuneraciones se percibiría incluso más que en el mes alto (que era \$1.000.000), cosa que no podría ser porque como se dijo la meta ya se calculó para el bono de esta ley.

- ✳ Sin embargo, se entiende como tiempo trabajado, por lo que en el trimestre siguiente sí recibirás el bono por cumplimiento de metas, y no perderás beneficios por continuidad laboral.