



**INTENDENCIA DE BENEFICIOS SOCIALES
DEPARTAMENTO NORMATIVO
AU08-2022-01207**

SANTIAGO, 24 DE NOVIEMBRE DE 2022

CIRCULAR N° 3711

PERMISO POSTNATAL PARENTAL. EXTENSIÓN TRANSITORIA LEY N° 21.510

IMPARTE INSTRUCCIONES

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones que le confieren las Leyes N°s.16.395 y 21.510, que extiende transitoriamente el permiso postnatal parental; lo dispuesto en la Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos de los Órganos de la Administración del Estado; ha estimado necesario impartir instrucciones respecto de la nueva extensión temporal del permiso postnatal parental.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Con fecha 24 de noviembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.510 que "Extiende Transitoriamente el Permiso Postnatal Parental".

Se trata de una extensión transitoria del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, que corresponde al lapso comprendido entre el 24 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 como máximo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la referida Ley, la Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen la referida extensión y las demás materias necesarias para su aplicación. Asimismo, señala el referido artículo, a esta Superintendencia le corresponderá la fiscalización del correcto uso de este permiso temporal y podrá aplicar las sanciones que correspondan, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Esta extensión del permiso postnatal parental es voluntaria, por lo que el trabajador o trabajadora deberá comunicar al empleador la opción de acogerse a la extensión o reincorporarse a sus funciones en los términos y plazo establecidos en esta ley.

Podrán hacer uso de esta extensión los trabajadores dependientes del sector privado, los trabajadores del sector público y los trabajadores independientes, que cumplan los requisitos establecidos en la ley.

Al ser este permiso una extensión del permiso postnatal parental, la extensión de que trata esta circular, mantiene la misma naturaleza del permiso postnatal parental establecido en la Ley N°20.545, es decir, otorga, entre otros, el derecho a percibir un subsidio y al fuero al que se refiere la misma norma.

En caso de fallecimiento del niño o niña, durante el período correspondiente al permiso postnatal parental extendido, el trabajador o trabajadora que se encuentre haciendo uso de éste, deberá dar aviso de dicho evento al empleador y a la entidad pagadora del subsidio, debiendo esta última proceder a la extinción del beneficio a contar de la fecha de muerte del niño o niña.

En los casos señalados, si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta extensión.

La fiscalización del cumplimiento de la obligación del empleador de notificar a la entidad pagadora del subsidio, sobre la decisión del trabajador de acogerse a la extensión del post natal parental, en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la fecha de recepción del aviso, corresponderá a la Dirección del Trabajo, siendo dicha omisión sancionada en conformidad a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo.

II. BENEFICIARIOS DE LA EXTENSIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Serán beneficiarios de la extensión temporal del permiso postnatal parental las y los trabajadores que se indican a continuación:

1. Las y 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 entre el 24 de noviembre de 2022 y el 30 diciembre de 2022.
2. Las y los trabajadores que hayan finalizado su permiso post natal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y que se hayan reincorporado a sus funciones a partir del 01 de octubre de 2022 y hasta antes de la publicación de la ley.

Si estos trabajadores y trabajadoras, estuvieren haciendo uso de licencia médica al 24 de noviembre de 2022, podrán hacer uso de esta extensión una vez que haya terminado el plazo de dicha licencia.

3. Las y los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 8 de la Ley N°21.474, a quienes, en dicha ley, se les autorizó, por primera vez, extender el permiso post natal parental si el término de dicho permiso ocurría entre el 1º de mayo y el 30 septiembre del año 2022, que no hubieren completado los sesenta días establecidos en el inciso tercero de dicha disposición, podrán hacer uso de los días restantes y hasta completar los sesenta días referidos a todo evento, hasta el 31 de diciembre de 2022. Cabe destacar, que están incluidos aquellos trabajadoras y trabajadores cuyo post natal parental hubiese terminado el mismo 30 de septiembre de 2022, considerando el tenor del citado inciso y lo establecido en el inciso noveno del artículo 1º de la Ley N°21.510.

III. PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR QUE OPTA POR EXTENDER EL POST NATAL PARENTAL

1. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo y éste termine coetáneamente o con posterioridad a la fecha de publicación de la ley el beneficio de extensión del permiso postnatal parental operará automáticamente. Al respecto se debe tener presente que el inciso tercero del artículo 1º de la ley, señala que la omisión de la comunicación por parte de la trabajadora o del trabajador será entendida como una decisión de extender el permiso postnatal parental respectivo.

Por lo anterior, esta Superintendencia, a fin de asegurar el ejercicio de los derechos consagrados en la legislación en comento, instruye a las entidades pagadoras del subsidio, que, en el caso anterior, deberán mantener el pago del subsidio de los trabajadores y

trabajadoras hasta el 31 de diciembre de 2022, sin necesidad de notificación alguna, mientras no reciban la comunicación del empleador o empleadora en la que se informe la voluntad del trabajador de reincorporarse a sus funciones.

2. Las y los trabajadores que hayan finalizado su permiso post natal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y que se hayan reincorporado a sus funciones entre el 1° de octubre de 2022 y el 23 de noviembre de 2022, es decir, con anterioridad a la fecha de publicación de la ley N°21.510, que quieran acogerse al beneficio de extensión del permiso postnatal parental y del subsidio correspondiente, deberán solicitarlo expresamente dando aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la citada Ley, esto es hasta el día 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo upartesyarchivodt@dt.gob.cl.

La extensión del permiso postnatal parental comenzará a operar desde la fecha del aviso enviado al empleador.

3. En los casos, de los trabajadores señalados en el número anterior, que estuvieren haciendo uso de licencia médica al momento de la publicación de la ley en comento, podrán impetrar esta extensión una vez que hayan terminado de hacer uso de dicha licencia. Para estos efectos, bastará que la licencia médica haya sido emitida, independientemente del estado de pronunciamiento de ésta por parte de la entidad respectiva (autorizada, rechazada o reducida).

En este caso, el trabajador que desee hacer uso de la extensión del permiso postnatal parental deberá dar aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley N°21.510, vale decir, hasta el día 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo upartesyarchivodt@dt.gob.cl. Lo anterior aun cuando dentro del plazo señalado la licencia médica se encuentre vigente.

La extensión del permiso postnatal parental comenzará a operar desde el día siguiente al del término de la licencia médica de la cual se está haciendo uso.

4. Las y los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 8° de la Ley N°21.474, vale decir, que hayan solicitado la primera extensión del post natal parental, que al 30 de septiembre de 2022 no hubieren completado o hecho uso de los sesenta días establecidos en el inciso tercero de dicha disposición, podrán hacer uso de la extensión del post natal por los días restantes y hasta completar los sesenta días referidos a todo evento, hasta el 31 de diciembre de 2022, para lo cual deberá solicitarlo expresamente dando aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley N°21.510, con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo upartesyarchivodt@dt.gob.cl.

La extensión del permiso postnatal parental comenzará a operar desde la fecha del aviso enviado al empleador.

Con todo, respecto de los trabajadores señalados en los números 2, 3 y 4, los 15 días siguientes a la publicación de la ley, se entienden como días corridos, vale decir, considerando festivos y días inhábiles, por lo que dicho plazo vence el día 9 de diciembre de 2022.

IV. PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR CUYO PERMISO POSTNATAL PARENTAL TERMINA COETÁNEAMENTE O CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA LEY Y QUE OPTA POR REINCORPORARSE A SUS FUNCIONES

1. La decisión de la trabajadora o del trabajador de reincorporarse a sus funciones al término del permiso postnatal parental, y por tanto de no hacer uso de la extensión, deberá ser comunicada por escrito mediante correo electrónico o carta certificada al empleador o empleadora con, a lo menos, cinco días hábiles de anticipación a la fecha de término del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.
2. En caso de aquellos trabajadores y trabajadoras, cuyo permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, finalice a partir del 24 de noviembre de 2022, vale decir, coetáneamente o con posterioridad a la fecha de publicación de la ley N°21.510, pero antes del 01 de diciembre de 2022 y que quiera reincorporarse a sus funciones, podrá hacerlo sin cumplir con la obligación de la comunicación por escrito al empleador con, a lo menos, cinco días hábiles de anticipación a la fecha de término del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, la que se entenderá realizada por el solo hecho de la reincorporación.

V. COMUNICACIÓN DEL EMPLEADOR O EMPLEADORA A LA ENTIDAD PAGADORA DEL SUBSIDIO

El empleador o empleadora deberá comunicar a la entidad pagadora del subsidio la decisión de la trabajadora o del trabajador de hacer uso de este derecho, en un plazo no superior a los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del aviso. La omisión de dicha comunicación será sancionada en conformidad a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo, es decir con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

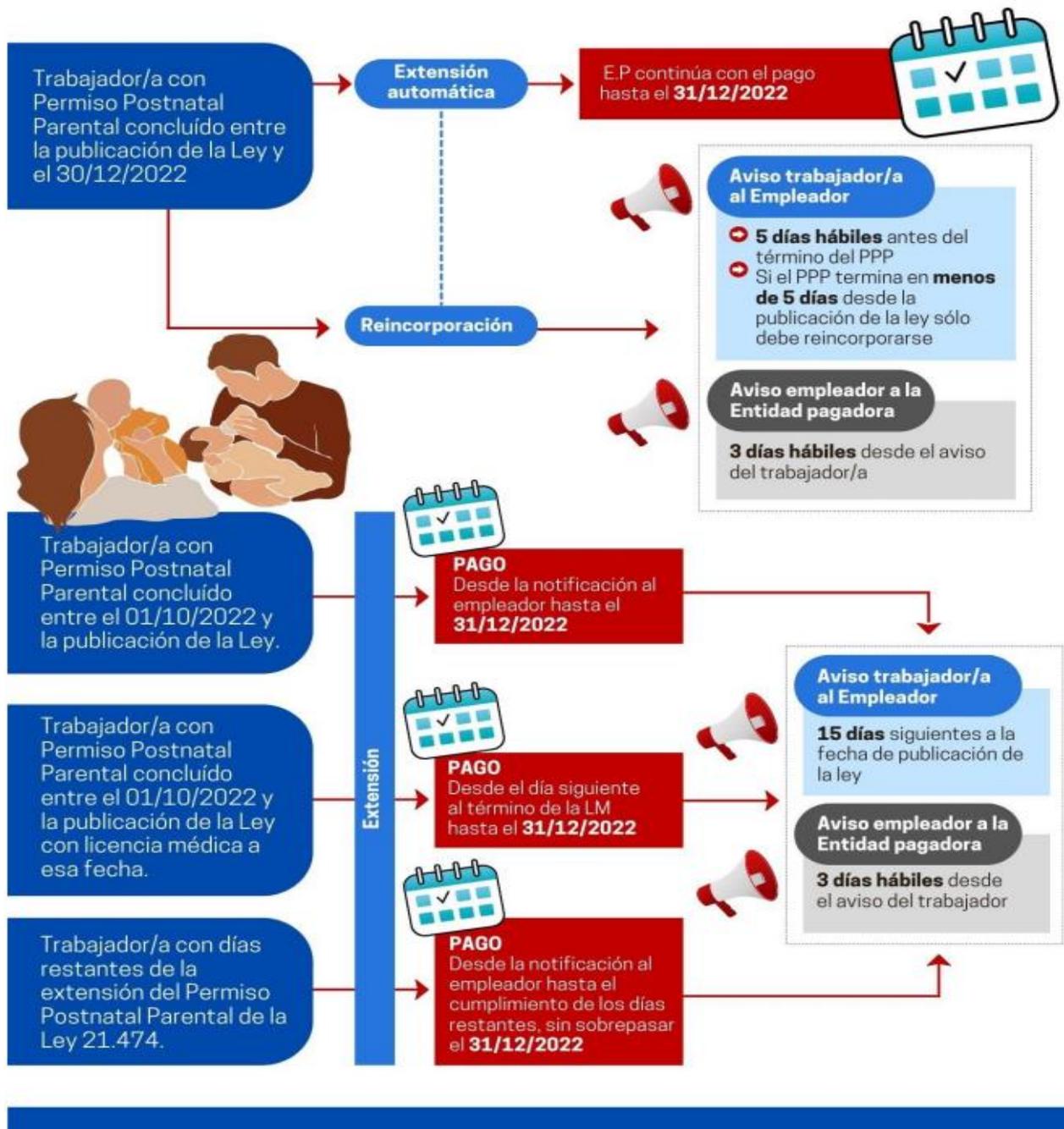
La entidad pagadora del subsidio deberá implementar un sistema de recepción de los avisos de los empleadores y trabajadores independientes, a través de su página web, de las oficinas de atención al cliente y call center.

Si el trabajador o trabajadora ha informado en los plazos legales al empleador o empleadora y éste no da aviso oportuno a la entidad pagadora, se deberá cursar igualmente el pago de la extensión consagrada en la ley, teniendo como sustento el aviso que el trabajador remitió al empleador.

VI. ESQUEMA



ESQUEMA BENEFICIOS



VII. CUADRO EJEMPLOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DERECHO A LA EXTENSIÓN

SITUACIÓN	EJEMPLOS
<p>Son beneficiarios de la extensión del PPP las y 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 entre el 1° de octubre de 2022 y el 30 diciembre de 2022.</p>	<p>Si usted termina el PPP el 31 de diciembre de 2022, no tendrá derecho a obtener el beneficio.</p>
<p>Son beneficiarios de la extensión del PPP los trabajadores y trabajadoras que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo y éste termina a partir del 24 de noviembre de 2022 y hasta el 30 de diciembre de 2022.</p> <p>Si su PPP termina dentro del período indicado y opta por hacer uso de la extensión no debe dar ningún aviso al empleador, en este caso el beneficio de extensión opera automáticamente.</p> <p>Si su PPP termina dentro del período indicado y opta por NO hacer uso de la extensión y reincorporarse a su trabajo, debe dar aviso al empleador con a lo menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de término del PPP con copia a la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Por ejemplo: si su PPP termina el 22 de diciembre de 2022, debe dar aviso a su empleador de su voluntad de no acogerse al beneficio de extensión a más tardar el 15 de diciembre, considerando que el día sábado es día hábil a menos que sea declarado feriado.</p> <p>Si en este caso, debido a la fecha de término del PPP, no es posible dar el aviso con la antelación señalada de 5 días hábiles, la decisión de no acogerse al beneficio de extensión se hará efectiva a través de la reincorporación a sus funciones.</p> <p>Por ejemplo: si su PPP termina el 26 de noviembre de 2022 y por ello no puede dar el aviso de no acogerse al beneficio con a lo menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de término del PPP (en este caso debió dar el aviso hasta el 19 de noviembre) la negativa a acogerse al beneficio se hará por el solo hecho de reincorporarse a sus funciones.</p>
<p>Son beneficiarios de la extensión del PPP las y los trabajadores que hayan finalizado su permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y que se hayan reincorporado a sus funciones a partir del 01 de octubre de 2022.</p> <p>En este caso si opta por hacer uso de la extensión, deberá solicitarlo expresamente dando aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley, vale decir, hasta el 9 de diciembre de 2022 con copia a la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Si usted terminó su PPP el día 17 de octubre y se reincorporó a su trabajo, usted es beneficiario de la extensión del PPP.</p> <p>En este caso y considerando que la Ley se publicó el 24 de noviembre de 2022, debe dar el aviso a su empleador que desea hacer uso de la extensión hasta el viernes 9 de diciembre de 2022. El plazo en este caso es de días corridos, es decir se cuentan todos los días (incluidos domingos y festivos) para el cálculo del plazo.</p>
<p>Tendrá derecho al beneficio la trabajadora que se hubiere reincorporado y estuviere haciendo uso de licencia médica al 24 de noviembre de 2022, momento de la publicación de la ley, en cuyo caso podrá impetrar esta extensión una vez que haya terminado de hacer uso de dicha licencia, debiendo dar aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley,</p>	<p>Por ejemplo, si la trabajadora está con licencia médica entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, debe dar aviso a su empleador hasta el día 9 de diciembre de 2022, aún cuando esté haciendo uso de licencia médica en esa fecha. En caso que haya enviado el aviso, la extensión del PPP comienza a regir a partir del 16 de diciembre, esto es al día siguiente del término de la licencia médica.</p>

<p>vale decir, hasta el 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo. Lo anterior aún cuando dentro del plazo señalado la licencia médica de la que hace uso se encuentre vigente.</p>	
<p>Tendrán derecho a la extensión del PPP, los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 8° de la Ley N°21.474, que al 30 de septiembre de 2022 no hubieren completado los sesenta días establecidos en el inciso tercero de dicha disposición. Para ejercer el derecho a la extensión, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley, vale decir, hasta el 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo</p>	<p>Por ejemplo, si usted tuvo derecho a hacer uso de la primera extensión del PPP solo por 10 días por haber terminado su PPP con fecha 20 de septiembre, le quedó un remanente de 50 días. En este caso podrá utilizar los días restantes hasta el 31 de diciembre de 2022, para lo cual deberá dar aviso al empleador hasta el 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo.</p> <p>Si, en el escenario de la primera extensión del PPP de la Ley 21.474 usted terminó su PPP el 30 de septiembre de 2022 y no tuvo oportunidad de hacer uso del beneficio, podrá, hacer uso de los días restantes hasta el 31 de diciembre de 2022, para lo cual deberá dar aviso al empleador hasta el 9 de diciembre de 2022, con copia a la Inspección del Trabajo. Lo anterior considerando que los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley se cumplen precisamente el viernes 9 de diciembre de 2022.</p>

VIII. MONTO DEL SUBSIDIO

Durante el periodo de extensión del permiso postnatal parental, el o la trabajadora gozará de un subsidio, cuyo monto diario y forma de pago será el mismo que el del subsidio percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En consecuencia, el valor diario de este subsidio será el mismo que percibió la madre o el padre, en su caso, durante el periodo de descanso postnatal parental.

La extensión del permiso postnatal parental será siempre por jornada completa.

Con todo, en los casos en que el o la trabajadora 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 presente extensión será el que le hubiese correspondido por el uso del permiso en jornada completa.

En caso de trabajadoras y trabajadores que tengan dos o más empleadores, para los efectos del subsidio derivado del permiso postnatal parental extendido, cada trabajo debe considerarse en forma independiente, por lo que en ambos debe recibir el 100% del subsidio, cuya suma total mensual no puede exceder el tope imponible mensual.

IX. PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN DE ESTA EXTENSIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Cualquiera que sea la fecha en que el o la trabajadora haya iniciado esta extensión del permiso postnatal parental, este beneficio no podrá exceder del día 31 de diciembre de 2022.

X. FORMA DE EJERCER EL PERMISO

Este permiso se ejerce de forma continua y por días completos, es decir, no se puede utilizar o fraccionar en medias jornadas.

XI. FUERO LABORAL

Las y los trabajadores que hagan uso de esta extensión del permiso postnatal parental tendrán derecho a una prórroga del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de prórroga será equivalente al período efectivo de la extensión del permiso postnatal parental, y regirá inmediatamente terminado el período de fuero antes referido.

XII. SITUACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Las funcionarias y los funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo tendrán derecho al beneficio de extensión del permiso postnatal parental, ya sea utilizando el remanente de días de los que no hizo uso en virtud de lo establecido en la Ley 21.474 como también de la extensión del permiso postnatal parental establecido en la presente ley.

En los casos señalados en el párrafo precedente, a la extensión le 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.

Además de lo anterior, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva extensión, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117 se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la extensión de permiso postnatal parental de conformidad a la ley N° 21.474 o la presente ley.

En consecuencia, podrán hacer uso de la extensión del permiso postnatal parental los siguientes funcionarios públicos:

- a) Funcionarias y funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo.
- b) Aquellas funcionarias y funcionarios a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, es decir aquellos que se desempeñen en los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de

administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

- c) Funcionarias y funcionarios regidos por la ley N° 18.883.
- d) profesionales de la educación regidos por el artículo 36, inciso tercero, de la Ley N° 19.070.
- e) Funcionarias y funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

XIII. TRASPASO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL EXTENDIDO AL PADRE DEL NIÑO O NIÑA

Si el padre hizo uso de parte del permiso postnatal parental, la madre podrá traspasar al padre el período completo del permiso postnatal parental extendido.

Para efectos del traspaso se aplicará lo siguiente:

- Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional.
- Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos.
- El traspaso debe comprender el período completo de la extensión a que tenga derecho.

En caso de que el padre haga uso de la extensión del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la madre, mediante correo electrónico o carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda a la casilla upartesyarchivodt@dt.gob.cl, de acuerdo al lugar en que desempeña sus labores.

A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio de la extensión del permiso postnatal parental que aquél utilice, remitiéndoles copia de dicho aviso.

El aviso a que se refiere el presente número deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- La manifestación de voluntad de la madre, con su firma, en el sentido de traspasar al padre la extensión del permiso postnatal parental.
- La manifestación de voluntad del padre, a través de su firma, en el sentido que hará uso del referido permiso.
- La identificación tanto de la madre como del padre, a través de sus nombres completos y números de Cédulas de Identidad.
- Nombre y RUT del empleador del padre.
- Nombre de la entidad pagadora de subsidio de la madre.
- Número de folio de la licencia médica postnatal de la madre.

Además, se deberá adjuntar, al aviso, fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

Conforme a lo dispuesto en los incisos quinto y octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuando el empleador del padre se negare a que éste haga uso del permiso postnatal parental extendido que le haya traspasado la madre, su negativa deberá ser fundada e informada al trabajador dentro de los 3 días siguientes de recibida la comunicación de éste.

El padre podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo correspondiente a su lugar de desempeño, dentro del plazo de 3 días hábiles contado desde la fecha de recepción de la notificación efectuada por su empleador. Las notificaciones antes señaladas, deberán ser efectuadas por correo electrónico o carta certificada y con copia a la referida Inspección del Trabajo a la casilla upartesyarchivodt@dt.gob.cl.

El traspaso del permiso postnatal parental extendido de la madre al padre dará derecho a este último a percibir el subsidio por permiso postnatal parental si éste cumple con los requisitos para acceder al subsidio establecido en el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o en el artículo 149 del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda. La base de cálculo en este caso será la misma que la de los subsidios establecidos en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, calculada sobre la base de las remuneraciones del padre.

De esta forma, para calcular este subsidio, tratándose de trabajadores dependientes, se deberá determinar el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que hubiere devengado el padre en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia médica por descanso prenatal de la madre. En todo caso, el monto diario del subsidio no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por el padre en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia médica antes citada, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En el caso de los trabajadores independientes, el cálculo del subsidio por extensión del permiso postnatal parental se realizará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio, o de ambos, por los que hubiere cotizado el padre en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inició el descanso prenatal de la madre. En todo caso, el monto diario no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales hubiere cotizado el padre en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior al del inicio de la referida licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

XIV. INCOMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO DERIVADO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL EXTENDIDO

Este subsidio es incompatible con cualquier otro subsidio por incapacidad laboral, ya sea por enfermedad o accidente de origen común, por accidente o enfermedad de origen laboral, o por enfermedad grave del niño menor de un año, o por licencia SANNA.

XV. DE LAS COTIZACIONES

El pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a la extensión del permiso postnatal parental será de cargo de la misma entidad pagadora del subsidio originado por el permiso postnatal parental.

XVI. ENTIDADES PAGADORAS DEL SUBSIDIO

Corresponderá el pago del subsidio por la extensión del permiso postnatal parental extendido de la madre, o al padre según corresponda, a la misma entidad que pagó el subsidio por incapacidad laboral originado por el permiso postnatal parental.

Así, por ejemplo, de producirse un cambio de entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, corresponderá igualmente el pago del subsidio derivado de la extensión del permiso postnatal parental a aquella que hubiere pagado el subsidio correspondiente al permiso postnatal parental.

Considerando que al subsidio postnatal parental extendido le son aplicables las disposiciones del D.F.L. N°44, ya citado, y que el artículo 20 de dicho D.F.L. dispone que los subsidios se deben pagar con la misma periodicidad que la remuneración, las entidades pagadoras deberán pagar mensualmente los subsidios por permiso postnatal parental extendido que correspondan.

XVII. COBRO INDEBIDO DEL BENEFICIO

Las gestiones de cobranza por el otorgamiento indebido del beneficio deberán ser realizadas por la respectiva entidad pagadora del subsidio y los montos correspondientes deberán ser reintegrados al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, consignándolo en el ítem A.4. "Reintegro por Cobro Indebido" del Informe Financiero, y sustentado en el archivo plano N°1 "REINTEGROS", definidos en la Circular N° 2913, del año 2013.

XVIII. SITUACIÓN DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR HABÉRSELE OTORGADO JUDICIALMENTE LA TUCIÓN O EL CUIDADO PERSONAL

Tendrá derecho al permiso postnatal parental extendido la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 ó 24 de la ley N°19.620. Por consiguiente, procederá este beneficio respecto de los menores de 18 años de edad que estén bajo cuidado de los referidos trabajadores.

En aquellos casos en que el trabajador haya hecho uso del permiso postnatal de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, el período del permiso postnatal parental comenzará a regir inmediatamente a continuación de éste y su extensión, al término de éste último.

Tratándose de trabajadores que no hayan hecho uso del permiso de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, deberán, una vez hecho uso del permiso posnatal parental, solicitar el beneficio del permiso postnatal parental extendido y su correspondiente subsidio ante su empleador, una vez que el tribunal dicte la respectiva resolución judicial, acompañando un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 ó 24 de la ley N° 19.620. Dicho permiso deberá ser solicitado, a lo menos, 10 días antes de la fecha en que el trabajador o trabajadora haga uso del permiso, indicando dicha fecha.

El empleador deberá remitir los antecedentes antes señalados, dentro del plazo de 3 días a la entidad pagadora del subsidio correspondiente.

Tratándose de trabajadores independientes, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la respectiva resolución judicial, deberán, una vez hecho uso del permiso postnatal parental, informar directamente a la entidad pagadora del subsidio la fecha en que harán uso del permiso postnatal parental extendido.

Para tener derecho a los subsidios derivados de los permisos establecidos en el artículo 200 del Código del Trabajo, la trabajadora o el trabajador deberán reunir los requisitos de afiliación y cotización establecidos en el D.F.L. N° 44, ya citado, o del artículo 149 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según se trate de trabajadores dependientes o independientes.

El subsidio se devengará a contar de la fecha del inicio del permiso postnatal parental extendido.

XIX. LIQUIDACIÓN DE PAGO DEL BENEFICIO

Las entidades pagadoras del beneficio de extensión permiso postnatal parental deberán efectuar la liquidación de pago del beneficio al que se refiere esta ley, en forma independiente de los pagos que originen los subsidios por permiso postnatal parental normal, como también de los originados por la Ley N°21.474. Así también, el documento de pago de este subsidio deberá ser independiente de cualquier otro beneficio de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

XX. FINANCIAMIENTO DE ESTE BENEFICIO

Los subsidios que se originen como consecuencia de la extensión del Permiso Postnatal Parental serán de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, por tal motivo, las entidades pagadoras de subsidios maternales deberán utilizar los recursos transferidos por esta Superintendencia como provisión mensual. En el caso de que éstas sean insuficientes, deberán requerir recursos complementarios y solicitarlos a más tardar el día 17 de cada mes, conforme a lo instruido en la Circular N°2.700 y el Oficio N°1171, de 30 de marzo de 2022.

XXI. REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

La rendición de los subsidios y cotizaciones previsionales que correspondan a la extensión del permiso postnatal parental deberá realizarse conforme a las instrucciones impartidas en la Circular N°2913, ya citada.

Con el objetivo de controlar en detalle el gasto en que incurrirán las entidades pagadoras, esta Superintendencia requiere complementar el Anexo N° 3 “Dominios de Datos” de la citada Circular N° 2.913.

Para tal efecto, se agrega el código número 4, denominado “Extensión postnatal parental Ley N° 21.510”, a la Tabla del campo “TIPO_EXTENSION_POSTNATAL_PARENTAL”. Quedando en consecuencia esta Tabla como sigue:

CAMPO: TIPO_EXTENSION_POSTNATAL_PARENTAL

CODIGO	VALOR
1	Jornada completa (12 semanas)
2	Jornada parcial (18 semanas)
3	Extensión permiso postnatal parental Ley N° 21.474
4	Extensión permiso postnatal parental Ley N° 21.510

XXII. FISCALIZACIÓN Y SANCIONES

A la Superintendencia le corresponderá la fiscalización del correcto uso de la extensión del permiso postnatal parental y podrá aplicar las sanciones que correspondan, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

XXIII. NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no regulado en esta Circular, se entenderán aplicables las reglas del permiso postnatal parental, en lo que sea pertinente a la naturaleza de esta extensión.

XXIV. VIGENCIA

La presente Circular entrará en vigencia a contar de su publicación.

PAMELA GANA CORNEJO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

PSA / CLLR/ GGG/ NMM/MSA/HRS

DISTRIBUCIÓN

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Subsecretaría de Previsión Social

Dirección del Trabajo

Subsecretaría de Salud Pública

Entidades Públicas

Dirección COMPIN Nacional

Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Instituciones de Salud Previsional

Superintendencia de Salud

Expediente

Unidad de Gestión documental e Inventario

ANEXOS

**MODELO AVISO AL EMPLEADOR
TRABAJADORA O TRABAJADOR QUE OPTA POR EXTENDER EL POST NATAL PARENTAL**

*Este aviso debe ir con copia con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo
upartesyarchivodt@dt.gob.cl*

Con fecha _____ Yo, _____

RUT: _____

doy aviso a mi empleador: _____

RUT: _____, que haré uso de la extensión del permiso postnatal

parental de la ley N° 21.510.

La entidad pagadora del subsidio del permiso postnatal parental es: _____, a quien mi empleador debe notificar dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de este documento.

FIRMA DEL TRABAJADOR(A)

FIRMA- TIMBRE - FECHA DE RECEPCIÓN DEL EMPLEADOR

FIRMA – TIMBRE- FECHA RECEPCION ENTIDAD PAGADORA SUBSIDIO

**MODELO AVISO AL EMPLEADOR
TRABAJADORA O TRABAJADOR QUE OPTA POR EXTENDER EL POST NATAL PARENTAL
EN USO DE LICENCIA MÉDICA**

*Este aviso debe ir con copia con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo
upartesyarchivodt@dt.gob.cl*

Con _____ Yo, _____
fecha _____
RUT: _____

doy aviso a mi empleador: _____

RUT: _____, que haré uso de la extensión del permiso postnatal
parental de la ley N° 21.510.

La entidad pagadora del subsidio del permiso postnatal parental
es: _____, a quien mi empleador debe notificar
dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de este documento.

Hago presente que me encuentro haciendo uso de licencia médica N° _____,
extendida a partir del ____, de _____ de 2022, por ____ días, por lo que la
extensión del permiso post natal parental se iniciará a partir del día siguiente del término de la
licencia médica.

FIRMA DEL TRABAJADOR(A)

FIRMA- TIMBRE - FECHA DE RECEPCIÓN DEL EMPLEADOR

FIRMA- TIMBRE - FECHA RECEPCION ENTIDAD PAGADORA
SUBSIDIO

**MODELO AVISO
TRABAJADORA O TRABAJADOR QUE OPTA POR REINCORPORARSE A SUS FUNCIONES**

*Este aviso debe ir con copia con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo
upartesyarchivodt@dt.gob.cl*

Con fecha _____ Yo, _____
RUT: _____, doy aviso a mi
empleador: _____
RUT: _____, que me reincorporaré a mis funciones una vez
concluido mi permiso post natal parental, vale decir, el día _____

La entidad pagadora del subsidio del permiso postnatal parental es:
_____, a quien mi empleador debe notificar dentro
del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de este documento, mi decisión de
reincorporarme a mis funciones.

FIRMA DEL TRABAJADOR(A)

FIRMA- TIMBRE - FECHA DE RECEPCIÓN DEL EMPLEADOR

FIRMA- TIMBRE - FECHA RECEPCION ENTIDAD PAGADORA
SUBSIDIO

**MODELO AVISO AL EMPLEADOR
TRABAJADORA O TRABAJADOR QUE OPTA POR HACER USO DE LOS DÍAS NO UTILIZADOS DE LA
EXTENSIÓN DEL PERMISO POST NATAL PARENTAL ESTABLECIDO EN LA LEY 21.474**

*Este aviso debe ir con copia con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo
upartesyarchivodt@dt.gob.cl*

Con fecha _____ Yo, _____
RUT: _____ doy aviso a mi empleador:

RUT: _____, que, conforme al derecho que me concede la ley
Nº21.510, de 24 de noviembre de 2022, haré uso de los días no utilizados de la extensión del
permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 21.474.

La entidad pagadora del subsidio del permiso postnatal parental
es: _____, a quien mi empleador debe notificar
dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de este documento.

FIRMA DEL TRABAJADOR(A)

FIRMA- TIMBRE - FECHA DE RECEPCIÓN DEL EMPLEADOR

FIRMA- TIMBRE - FECHA RECEPCION ENTIDAD PAGADORA
SUBSIDIO

**MODELO AVISO DEL PADRE
QUE HARÁ USO DE LA EXTENSIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

*Este aviso debe ir con copia con copia a la Inspección del Trabajo a la casilla de correo
upartesyarchivodt@dt.gob.cl*

Con fecha yo, (madre).....,

RUT:....., cedo a don (padre)....., RUT:

....., la extensión del permiso postnatal parental de la ley N° 21.510, a contar del

..... y hasta el, comunicando al empleador del padre....., RUT:

..... esta decisión. Hago presente que la entidad pagadora del subsidio del permiso
postnatal parental de la madre es

.....,

Número de folio de la licencia postnatal, y la entidad pagadora del
subsidio del permiso postnatal del padre es:, a quienes el empleador
debe notificar antes del inicio de la extensión del permiso postnatal parental.

_____ FIRMA DE LA MADRE

_____ FIRMA DEL PADRE

_____ FIRMA Y/O TIMBRE Y FECHA DE RECEPCIÓN DEL EMPLEADOR

*El plazo del aviso es de 10 días corridos de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Se deberá adjuntar, a este aviso, fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre. El empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio de la extensión del permiso postnatal parental que aquél utilice, remitiéndoles copia de dicho aviso.