

Base de Dictámenes

HOSCAR, emergencia sanitaria, COVID-19, extensión vigencia postnatal parental, licencia médica preventiva parental, permiso sin goce de remuneraciones, pago bono mensual, improcedencia suspensión contrato de trabajo, pago bono por concepto de sala cuna

| | |
|-----------------------|------------------------|
| E124187N21 | FECHA DOCUMENTO |
| NUEVO: | 23-07-2021 |
| SI | REACTIVADO: |
| | NO |
| RECONSIDERADO: | RECONSIDERADO |
| NO | PARCIAL: |
| ACLARADO: | NO |
| NO | ALTERADO: |
| APLICADO: | NO |
| NO | CONFIRMADO: |
| COMPLEMENTADO: | NO |
| NO | CARÁCTER: |
| | NNN |

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes, 9913/2020, E70289/2021

| Acción | Dictamen | Año |
|--------|------------------------|------|
| Aplica | 009913 | 2020 |
| Aplica | E70289 | 2021 |

FUENTES LEGALES

Ley 21247 art/1 inc/1 ley 21247 art/1 inc/3 ley 21247 art/18 ley 21247 art/4 inc/12 ley 21351 art/uni ley 21227

MATERIA

Procede el pago de remuneraciones a trabajadoras con licencia médica preventiva parental, por los primeros 90 días. Su extensión posterior da derecho a un permiso sin goce de remuneraciones. Por el beneficio de sala cuna se puede otorgar una suma de dinero equivalente a éste, en las condiciones que se indican. La suspensión del contrato de trabajo regulada en la ley N° 21.247, no aplica para el sector público.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E124187 Fecha: 23-VII-2021

El Director del Hospital de Carabineros solicita un pronunciamiento que determine si sus servidoras pueden acceder a los beneficios de la ley N° 21.247, relativos a la licencia médica preventiva parental y la suspensión de los contratos de trabajo, y de proceder cualquiera de estos dos últimos, si corresponde la mantención de las remuneraciones.

Además, si dicho establecimiento de salud se encuentra facultado para autorizar el pago de un bono compensatorio a sus trabajadoras, a fin de dar cumplimiento al beneficio de sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la actual pandemia por COVID- 19.

En primer término, 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, así como también la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en el supuesto que detalla.

En efecto, en su artículo 1°, se crea 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.

El inciso primero de esa disposición legal indica que 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 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, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña”.

Añade, su inciso tercero, que la “licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente”.

Cabe agregar que, según lo dispuesto en el artículo 18 de esa ley, en aquellos casos en que la licencia parental sea utilizada por funcionarios públicos, estos gozan de la mantención íntegra de sus remuneraciones durante la vigencia del beneficio.

Como puede advertirse, los funcionarios y funcionarias públicas que gozaren del permiso postnatal parental durante el actual estado de excepción constitucional de catástrofe tendrán derecho a la licencia parental por hasta 90 días, gozando del total de sus remuneraciones. Ese plazo se cuenta, entre otros supuestos, desde el término del referido permiso postnatal parental.

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-

artículo cinco de la ley N° 21.227, publicada en el Diario Oficial el 27 de junio de 2020, 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 remuneración, 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 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.

Pues bien, de la normativa expuesta, se advierte que los y las funcionarias públicas pueden acceder a la licencia parental, durante la cual percibirán el 100% de sus remuneraciones, y luego acceder a un permiso sin goce de remuneraciones por hasta tres meses, período en el cual percibirán un bono. 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 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.

Por otra parte, en relación con otro de los beneficios por los que se consulta, se debe señalar que el artículo 4° de la mencionada ley N° 21.247 establece la posibilidad de pactar suspensión del contrato de trabajo, para el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013.

En este orden, se debe hacer presente que en la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 21.227, Ley Sobre Protección al Empleo, y tal como lo indicara la Ministra del Trabajo y Previsión Social, en el Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de fecha 26 de marzo de 2020, recaído en el proyecto que dio origen a dicha ley, se dejó consignado que se “excluye a los funcionarios públicos” de la normativa que se propone.

Lo anterior guarda concordancia con la necesaria continuidad del servicio público y la disponibilidad presupuestaria para el pago de las remuneraciones de los y las servidoras públicas.

De ello se desprende que el Título I de la ley N° 21.227, denominado “Efectos laborales de la enfermedad COVID-19”, solo es aplicable a los trabajadores del sector privado, por lo que no es procedente respecto de funcionarios y funcionarias públicas como ocurre con el personal del Hospital de Carabineros.

En relación a la segunda consulta, esto es, con la posibilidad de pagar un bono por concepto de sala cuna, cabe anotar que en el contexto de la pandemia ocasionada por el COVID-19, se emitió el dictamen N° 9.913, de 2020, de este origen, el que, entre otras medidas, estableció la procedencia de entregar un monto en dinero equivalente a la prestación de sala cuna destinado a financiar los cuidados de los niños y niñas menores de dos años, respecto de aquellas funcionarias que deben acudir presencialmente a realizar

sus labores públicas, mientras esos establecimientos estén cerrados.

Posteriormente, a través del dictamen N° E70.289, de 21 de enero de 2021, se amplió ese beneficio para el personal que se encuentra realizando labores en modalidad de teletrabajo, cumpliendo los supuestos que en ese pronunciamiento se indican, por lo que actualmente las funcionarias públicas que prestan servicios presencialmente o desde sus hogares, pueden acceder al beneficio de sala cuna en los términos que se detallan en los citados dictámenes.

De lo expuesto se colige que durante la pandemia del COVID-19, los organismos públicos están habilitados para entregar un monto en dinero por concepto de sala cuna, a sus trabajadoras con hijos e hijas menores de dos años en los términos indicados en los citados pronunciamientos, por lo que el Hospital de Carabineros está facultado para entregar el referido beneficio a sus trabajadoras que se reincorporen en funciones después de la anotada licencia médica preventiva parental, ya sea presencialmente o a distancia.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS