

Base de Dictámenes

protección a la maternidad, teletrabajo, pago sustitutivo sala cuna, licencia médica, permisos

E127440N21

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

06-08-2021

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

aplica dictámenes 44356/2004, E24986/2020, 9066/2020, E70289/2021

Acción	Dictamen	Año
Aplica	044356	2004
Aplica	E24986	2020
Aplica	009066	2020
Aplica	E70289	2021

FUENTES LEGALES

ctr art/203 ctr art/199

MATERIA

Atiende oficio N° 590, de 2021, del Senado, referido a presentación de la Senadora Marcela Sabat Fernández. Las madres que ejerzan sus funciones en modalidad remota, tienen derecho al pago sustitutivo de la sala cuna durante los períodos de licencia médica y permisos con goce de remuneraciones, con las precisiones que se indica

DOCUMENTO COMPLETO

N° E127440 Fecha: 06-VIII-2021

El Secretario General del Senado ha remitido una presentación de la senadora señora Marcela Sabat Fernández, en que solicita que se aclare el dictamen N° E70289, de 2021, de este origen, y se precise si durante los períodos en que las madres trabajadoras hagan uso de una licencia médica o algún permiso estatutario percibirán igualmente el pago del bono compensatorio de sala cuna contemplado en ese pronunciamiento.

Al respecto, cabe señalar que el citado pronunciamiento determinó que resulta procedente entregar un monto en dinero que equivalga al beneficio de sala cuna del artículo 203 del Código del Trabajo, al personal que se encuentra realizando labores efectivas en modalidad de teletrabajo o trabajo remoto durante la actual pandemia de COVID-19, en los términos que en ese dictamen se detallan.

Ahora bien, para atender la consulta sobre la mantención del anotado cumplimiento excepcional del beneficio de sala cuna durante los períodos en que la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de una licencia médica o algún permiso estatutario, es del caso señalar que para ello se debe tener en cuenta lo expresado en la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora en relación con la entrega habitual del beneficio de sala cuna.

A este respecto es útil recordar que acorde con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el beneficio de sala cuna tiene por finalidad que las trabajadoras cuenten con un lugar donde alimentar a sus hijos y dejarlos mientras estén trabajando.

En este contexto, a través del dictamen N° 44.356, de 2004, se expresó que dicha prestación se mantiene igualmente en los períodos en que la madre presenta una licencia médica por incapacidad laboral, como cuando hace uso de un permiso con goce de remuneraciones, pues ya sea por razones de su salud o por tener que efectuar determinados trámites, esta se encuentra imposibilitada de atender adecuadamente del cuidado del niño.

Lo anterior se exceptúa en el caso de los permisos sin goce de remuneraciones, pues, si bien el funcionario mantiene su relación estatutaria con la administración, el tiempo por el cual se hace uso de este, no se considera como servicio efectivo (aplica criterio contenido en el dictamen N° E24986, de 2020).

Por su parte, en relación con la licencia por enfermedad del menor de un año que contempla el artículo 199 del Código del Trabajo, cabe señalar que en el dictamen N° 9.066, de 2020 -a propósito de la entrega alternativa del beneficio de sala cuna por enfermedad grave del menor de dos años contemplada en el dictamen N° 68.316, de 2016-, se señaló que el monto de dinero que se entrega por tal concepto se suspende en los períodos en que la trabajadora presenta la anotada licencia por la enfermedad de su hijo, pues en ese caso la licencia concurre precisamente por el hecho que el menor de un año se ve impedido de asistir a una sala cuna en razón de su salud, lo que habilita a la madre funcionaria para ausentarse de su trabajo, manteniendo sus remuneraciones, y dedicarse al cuidado de su hijo. De ello se desprende que no se trata de beneficios que se acumulen, sino que la licencia concurre precisamente cuando el acceso a una sala cuna no resulta viable.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, cabe concluir que la bonificación por sala cuna que se entrega durante la actual pandemia de COVID-19, a que se refieren los dictámenes N°s. 9.913, de 2020 y E70289, de 2021, se mantiene igualmente durante los períodos en que las madres trabajadoras hagan uso de una licencia médica por incapacidad laboral y durante los días en que se utilicen permisos con goce de remuneraciones.

Saluda atentamente a Ud.

Jorge Andrés Bermúdez Soto

Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS