Base de Dictámenes

Seguridad social, COVID-19, protección a la maternidad, licencia médica preventiva parental, beneficio excepcional, permiso postnatal parental, mantención remuneraciones

E213412N22

FECHA DOCUMENTO
13-05-2022

NUEVO:
SI

REACTIVADO:
NO

RECONSIDERADO:
NO

RECONSIDERADO PARCIAL:
NO

ACLARADO:
NO

ALTERADO:
NO

APLICADO:
NO

CONFIRMADO:
NO

COMPLEMENTADO:
NO

CARÁCTER:
NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Acción	Dictamen	Año

FUENTES LEGALES

Ley 21247 art/1 inc/1 ley 21247 art/1 inc/2 ley 21247 art/1 inc/3 ley 21247 art/2 ley 21247 art/18 DTO 104/2020 minsp

MATERIA

Funcionarios públicos que se acogen a la licencia médica preventiva parental regulada en el artículo 1° de la ley N° 21.247, crianza protegida, tienen derecho a recibir el mismo monto de remuneraciones que percibían mientras hacían uso del permiso postnatal parental.

DOCUMENTO COMPLETO

Nº E213412 Fecha: 13-V-2022

I. Antecedentes

Se ha dirigido a esta Contraloría General doña Diana López Álvarez, profesional funcionaria del Hospital Dr. Jerónimo Méndez Arancibia de la comuna de Chañaral, dependiente del Servicio de Salud Atacama -en adelante SSA-, solicitando un pronunciamiento respecto del monto percibido por concepto de horas extraordinarias durante el periodo en que gozó de licencia médica preventiva parental y en los meses posteriores, dado que ese servicio consideró el monto pagado por dicho concepto el mes inmediatamente anterior al inicio del goce de la referida licencia y no así el valor percibido durante el periodo en que gozó de su postnatal parental.

Además, consulta sobre su derecho a percibir el bono de sala cuna por el cuidado de su hijo menor de 2 años, considerando que está realizando sus labores a través de la modalidad de teletrabajo desde el 26 de octubre de 2020.

Requerido su informe, el SSA indica que la suma pagada a la peticionaria durante el periodo en que hizo uso de la referida licencia médica preventiva parental y en los meses posteriores, fue calculada de conformidad a lo dispuesto en el "Instructivo sobre normativa y procedimiento de pago de horas extraordinarias que regula a los profesionales de la etapa de destinación y formación (EDF)", de la División de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, acorde al cual, el monto a pagar será aquel percibido por el trabajo extraordinario efectuado durante el mes anterior a aquel en que comienza a hacer uso de la señalada licencia, lo que en este caso, corresponde al mes de julio de 2020.

Enseguida, en cuanto al pago del bono de sala cuna, ese servicio informa que dicho beneficio no opera de manera automática, por lo que procede que la recurrente lo solicite formalmente, adjuntando los documentos que indica, lo que ya se le habría comunicado directamente por vía telefónica.

II. Fundamento jurídico

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.

El inciso primero de su artículo 1° 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".

Su inciso segundo indica que "Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley".

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".

Enseguida, el artículo 2° de la anotada normativa señala que "Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo".

Cabe agregar que según lo dispuesto en el artículo 18 de esa ley, en aquellos casos en que la indicada licencia 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 hicieron uso del permiso postnatal parental durante el estado de excepción constitucional de catástrofe declarado por el decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y aquellos cuyo permiso postnatal parental finalizó a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la ley N° 21.247, tuvieron derecho a la licencia parental por hasta 90 días, gozando del total de sus remuneraciones, durante la vigencia del beneficio.

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la recurrente hizo uso del permiso postnatal parental hasta el día 4 de abril de 2020, y que al momento de la entrada en vigencia de la ley N° 21.247, que creó la licencia médica preventiva parental, esto es, el 27 de julio del mismo año, se acogió a esa licencia desde esa misma data.

De esta manera, atendido que del artículo 2° de dicho texto legal se desprende que durante el periodo de licencia médica preventiva parental se percibirá un monto diario, cuya suma será la misma que recibían durante el postnatal parental, cabe concluir que los funcionarios públicos que durante ese periodo recibían la totalidad de sus remuneraciones, de igual manera, deben obtener el mismo monto durante el lapso que se acogen a la licencia médica preventiva parental, sin que corresponda hacer un nuevo cálculo de las mismas.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, es preciso concluir que la recurrente tiene derecho a percibir durante el periodo en que se acogió a la licencia médica preventiva parental, la totalidad de las remuneraciones que recibió mientras hizo uso del permiso

parental, la totalidad de las remuneraciones que recibió mientras hizo uso del permiso postnatal parental, incluido el mismo monto que percibió como promedio de las horas extraordinarias, por lo que el SSA deberá regularizar dicha situación, procediendo al pago de la diferencia, dando cuenta de ello a la Contraloría Regional de Atacama.

Finalmente, en lo que dice relación con el denominado bono sala cuna, es del caso señalar que de lo informado por el SSA aparece que esa repartición informó a la recurrente las gestiones que debe realizar para acceder al otorgamiento de esa prestación, por lo que esta Entidad de Control entiende que su reclamo respecto de esta materia se encuentra en vías de solución.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO
Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS