



**Indicadores de Estado** **Nº Dictamen 55553** **Fecha 10-07-2015** **Nuevo SI** **Reactivado** **NO**

**Alterado** **NO** **Carácter** **NNN** **Origenes** **DJU** **Referencias** **182320/2015** **Decretos y/o Resoluciones**

**Abogados** **JOD** **Destinatarios** Subsecretario de Prevención del Delito **Texto** Las medias jornadas laboradas durante el uso del postnatal parental extendido deben ser consideradas como días efectivamente trabajados para efectos del artículo 40 de la ley Nº 18.834. **Acción** Aplica dictamen 6027/2015 **Fuentes Legales** ley 18834 art/40, ley 18883 art/36, Ctr art/197 bis inc/1,

Ctr art/197 bis inc/2, Ctr art/197 bis inc/8, ley 20545 art/6,

Ctr art/194 inc/1 **Descriptor** Estatutos, Estatuto Administrativo General, **calificaciones**; personal, protección a la maternidad, permiso postnatal parental **Documento Completo**

**Nº 55.553** **Fecha: 10-VII-2015**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Subsecretaría de Prevención del Delito consultando si quienes hacen uso del permiso postnatal parental, bajo la modalidad de media jornada, deben ser objeto de calificación. Ello con motivo del cómputo del plazo exigido por el artículo 40 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, respecto de la funcionaria que indica.

Sobre el particular, conviene recordar que el referido precepto estatutario -contenido en similares términos en el artículo 36 de la ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales- previene que "No serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de **calificaciones**, caso en el cual conservarán la calificación del año anterior".

Por su parte, el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo dispone que "Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal".

Su inciso segundo permite que las trabajadoras se reincorporen a sus labores una vez terminado el descanso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.

El inciso octavo de esa norma previene que si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique.

Enseguida, se debe considerar que conforme a lo previsto en el artículo 6º de la ley Nº 20.545, y en lo que importa destacar, las y los funcionarios del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del mencionado Código tendrán derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos del aludido artículo 197 bis.

Así, quien ejerce el derecho por el cual se consulta se reincorpora a sus labores -o continúa trabajando-, según sea el caso, disminuyendo su jornada laboral a la mitad, por lo que, en armonía con el criterio contenido en el dictamen Nº 6.027, de 2015, de este origen, no puede considerarse que durante ese lapso carezca de un desempeño efectivo, de manera que se debe contabilizar como día trabajado para los efectos de determinar la procedencia de calificar a un servidor, aquellos en que este cumplió con la jornada diaria reducida a la mitad con motivo del uso del permiso postnatal parental extendido.

Transcríbese a las Divisiones de Municipalidades y de Personal de la Administración del Estado, de esta Contraloría General.

Saluda atentamente a Ud.,

Oswaldo Vargas Zincke  
Contralor General de la República  
Subrogante