

Base de Dictámenes

Seguridad social, personal a honorarios, COVID-19, protección a la maternidad, beneficio excepcional, bono mensual, pago, requisitos

E212744N22

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

11-05-2022

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 33643/2019, 2746/2020

Acción	Dictamen	Año
Aplica	033643N	2019
Aplica	002746N	2020

FUENTES LEGALES

Ley 21247 art/4 inc/11 ley 21351 DTO 104/2020 minsp ley 21247 art/1 DFL 44/78 traps

MATERIA

Beneficio regulado en el inciso décimo primero del artículo 4° de la ley N° 21.247, no tiene carácter de licencia médica y, por tanto, los servidores a honorarios que hagan uso de esa prerrogativa tienen derecho a percibir el bono que la norma contempla, sin acceder al pago de la diferencia entre este y sus honorarios pactados.

DOCUMENTO COMPLETO

La Contraloría Regional de Los Ríos ha remitido una presentación de la Municipalidad de Lago Ranco, consultando si corresponde que esa entidad pague a la servidora a honorarios que indica, la diferencia que se generaría entre el monto a que tiene derecho por el beneficio del inciso décimo primero del artículo 4° de la ley N° 21.247, y el total de los honorarios pactados, haciendo presente que respecto de licencias maternales, en el contrato de honorarios se pactó que el municipio pagaría la diferencia entre el subsidio recibido por la servidora y el monto del honorario.

Requerida de informe, la Dirección de Presupuestos manifiesta, en síntesis, que la servidora a honorarios en cuestión, en su calidad de trabajadora independiente, pudo acceder al bono de cargo fiscal regulado en la mencionada disposición, el que posee una naturaleza diversa a la de una licencia, al tratarse de un beneficio que favoreció también a ese tipo de trabajadores, que previamente gozaron de licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que se señalan, por lo que, a su juicio, no procede que el municipio pague la eventual diferencia entre el monto del anotado bono y la renta mensual pactada en el respectivo contrato de prestación de servicios.

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social no ha informado dentro de plazo, por lo que se prescindirá de ese trámite.

Al respecto, el inciso décimo primero 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-, dispone que los trabajadores independientes que se encuentren en la misma circunstancia señalada en el inciso séptimo, esto es, que durante el estado de excepción constitucional 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, hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales establecidas en el Título I de esa ley N° 21.247, tendrán derecho a percibir un bono de cargo fiscal por hasta tres meses.

Añade ese precepto que su monto será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que estos trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que estos trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos. El bono deberá ser solicitado ante el Instituto de Previsión Social y no será imponible ni tributable, siendo tal prestación fiscalizada por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sobre el particular, en lo que se refiere específicamente al descanso de maternidad y los subsidios que perciben durante este periodo los servidores contratados a honorarios en la

Administración del Estado, debe recordarse lo expresado en los dictámenes N°s. 33.643, de 2019 y 2.746, de 2020, en los que se señaló que actualmente los contratados a honorarios cotizan para fines de seguridad social y de salud en la calidad legal de trabajadores independientes y, en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse de acuerdo a las reglas establecidas expresamente para aquellos.

Esos mismos pronunciamientos precisan que en relación a tales licencias médicas, no hay inconveniente en pactar en el contrato respectivo un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones que ampara a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, lo que se traduce en cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio que le corresponde al trabajador independiente cuando goce de una licencia médica y el total de sus honorarios.

Ahora bien, como puede advertirse, en el contexto de la pandemia de COVID-19 se establecieron beneficios excepcionales vinculados al descanso de maternidad, como las licencias parentales del artículo 1° de la ley N° 21.247, que tienen el mismo régimen normativo que una licencia médica habitual de aquellas reguladas en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, por tanto, los funcionarios públicos gozan de la protección de sus remuneraciones cuando hacen uso de estas.

Además de esas licencias, el legislador contempló otros beneficios de naturaleza diversa, como lo es la extensión por hasta tres meses del lapso posterior a las licencias parentales reseñadas, el que consiste en un beneficio absolutamente voluntario al que pueden acceder los distintos tipos de trabajadores existentes en Chile, otorgando diversas regulaciones para cada uno de estos grupos, apartadas de las reglas de las licencias médicas.

En el caso de los trabajadores del sector privado se regló como una suspensión de los efectos del contrato de trabajo; para los funcionarios públicos se estableció como un permiso sin goce de remuneraciones y para los trabajadores independientes -calidad a la que se asimilan los trabajadores a honorarios de la Administración del Estado-, se consignó como un bono de cargo fiscal por hasta tres meses, que se debe solicitar al Instituto de Previsión Social.

Como puede advertirse, este periodo de tres meses no fue previsto como uno de aquellos que dan lugar a la tramitación de una licencia médica y, en consecuencia, no da derecho a los subsidios pecuniarios que generan estas, ni respecto de los trabajadores públicos, privados, ni de los independientes, sino que más bien es una autorización legal para no trabajar que da derecho a un bono, calculado de la forma que indica la norma en análisis, dejando de percibirse, por tanto, durante su extensión, la contraprestación pecuniaria acordada.

De este modo, los servidores a honorarios, en su calidad de trabajadores independientes, no pudieron acceder al beneficio que regula el inciso décimo primero del artículo 4° de la ley

podrían acceder al beneficio que regula el inciso segundo primero del artículo 1° de la ley N° 21.247, el que posee una regulación extraordinaria que no se vincula a una licencia médica, razón por la cual solo acceden al pago de ese bono, sin que le corresponda al municipio cubrir diferencias entre esta bonificación y el total de los honorarios pactados.

Saluda atentamente a Ud.,

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS