

Permiso para padres de hijos en situación de discapacidad

Definición:

Permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a la madre o padre trabajador, si en este último caso corresponde, en jornadas completas, parciales o combinadas cuyo objeto es atender los cuidados de un hijo en situación de discapacidad.

El concepto de persona con discapacidad se encuentra definido en el manual sobre la Ley N° 20.422, elaborado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, y es el siguiente: “Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Normas generales:

- Artículo único de la Ley N°20.535 (Concede permiso a padres con hijos en situación de discapacidad).
- Ley N°20.422 (Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

Descripción:

Este permiso se otorga a la madre que tenga a su cuidado personal o sea cuidadora de un menor en situación de discapacidad inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con el certificado médico que indique el diagnóstico correspondiente. Puede ser otorgado al padre en las siguientes circunstancias:

- A elección de la madre
- Si el padre tiene la tuición del menor por sentencia judicial,
- Cuando la madre hubiere fallecido o esté imposibilitada para hacer uso de él por cualquier causa.

Este permiso también corresponde cuando el cuidado se debe otorgar a personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multi déficit o que presente deficiencia severa.

Si la funcionaria tiene derecho a permisos administrativos debe primero hacer uso de estos, luego puede imputarlos a su próximo feriado o a días administrativos del año siguiente, o a horas extraordinarias. Es decir, este tiempo debe ser utilizado cuando el funcionario no tiene otra opción de permiso, y debe ser restituido vía permisos administrativos o feriado del año siguiente o a contar de la realización de futuros trabajos extraordinarios.

Procedimiento:

- Se debe completar formulario para este permiso especial en el Dpto. de Recursos Humanos.
- Adjuntar el certificado de inscripción del hijo en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Formas de considerar el permiso:

- a) Funcionarios afectos a la Ley N°18.834 y a la Ley N°19.664 en cargos de 44 horas:**
Para computar las horas debe considerarse las que se realizan durante la jornada normal de trabajo del funcionario y hacerse efectivas dentro de esos días, es decir no considerar sábados, domingos ni festivos. La devolución de horas debe efectuarse con su respectiva equivalencia, en fecha y horario acordado previamente con su jefatura.
- b) Funcionarios con cargos de 11, 22 o 33 horas semanales de la Ley N°19.664 y liberados de guardia:** En el caso de los cargos de 33, 22 u 11 horas, debe dividirse por cinco la jornada semanal considerando que la fracción obtenida equivale a un día de trabajo.
- c) Aplicación para cargos de funcionarios con cargos de 28 horas de la Ley N°15.076:**
Se debe dividir por cinco la jornada semanal del profesional funcionario con cargos de 28 horas en sistema de turnos, correspondiendo la fracción obtenida al número de horas de una jornada de trabajo.

Consideraciones especiales:

La CGR en el extenso Dictamen N°39.451 del 2016, señala que si bien el jefe de servicio no tiene facultades para fijar una hora especial, de ingreso y salida en la jornada de trabajo de los funcionarios que están a cargo de hijos con discapacidad, en atención a esa circunstancia, puede efectuar ajustes razonables en los horarios de trabajo que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso específico, para garantizar a las personas con discapacidad todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Es decir, puede definir un horario distinto para el trabajador, pero este debe cumplir con las horas correspondientes a su jornada.

Esta definición se basa en la igualdad de oportunidades y otras prerrogativas establecidas en Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, suscrito por Chile y en la aplicación de la Ley N°20.422 (Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad). En el caso planteado entonces, se señala que es factible realizar ajustes razonables a la jornada de trabajo a objeto que la funcionaria pueda efectuar los cuidados necesarios que posibiliten una mejor calidad de vida a la persona que lo necesita por estar en situación de discapacidad. La Contraloría acota que esta adecuación de la jornada no debe afectar el normal desempeño del cargo o función, ni el funcionamiento del servicio.