

## OPORTUNIDADES PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA LEY N° 20.305

---

1. **Encargo.** Se solicitó elaborar propuestas de mejora de redacción de la Ley N° 20.305 para solucionar traslapes administrativos que dificultan la aplicación del bono post laboral (en adelante, BPL) allí regulado en distintos subsectores públicos, conforme se acordó en el Protocolo de acuerdo 2014 MINHAC / CUT / SUBDERE Organizaciones Gremiales del Sector Público.
2. **Descripción del bono de la Ley N° 20.305.** Esta Ley, publicada en el D.O. de 05.12.2008, mejoró las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones mediante un bono que tiene las siguientes características:
  - a) Tiene un valor mensual de \$50.000 (cincuenta mil pesos) que se ha ido reajustando en enero de cada año según la variación del IPC (llegando a \$ 62.971 en 2015);
  - b) Se entrega por toda la vida del beneficiario y se extingue con su fallecimiento ;
  - c) Es pagado por el Servicio de Tesorerías o las instituciones con las que éste suscriba convenios;
  - d) No es imponible, ni constituye indemnización o renta; y
  - e) Es compatible con otros beneficios por retiro voluntario, como las de las Leyes N° 19.882, N° 20.157, N° 20.250, N° 20.209, N° 20.282, N° 20.212, N° 20.374 y N° 20.387, por ejemplo, o la indemnización por años de servicios del artículo 163 del Código del Trabajo, en su caso.
3. **Requisitos para obtener el BPL.** Son los siguientes:
  - a) Estar afiliado al Sistema de AFP y cotizar en él por el ejercicio de su función pública.
  - b) Tener calidad de funcionario público (planta o a contrata) o estar contratado conforme al Código del Trabajo, en las instituciones beneficiarias de este sistema, tanto en la fecha de postulación al bono, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.
  - c) Tener a lo menos 20 años de servicio en las instituciones beneficiarias.
  - d) Tener una tasa de reemplazo líquida estimada (cociente entre el monto mensual de la pensión de vejez líquida obtenida y la remuneración promedio líquida percibida por la persona) igual o inferior a 55%.
  - e) Acceder a una pensión de vejez líquida igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el INP vigente a la fecha en que la Superintendencia de AFP solicite la información referida a la estimación acerca de la tasa de reemplazo líquida (\$979.946 para 2009).
  - f) Si se es hombre, tener cumplidos 65 años; si se es mujer, 60.
  - g) Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, por renuncia voluntaria, por obtener pensión por vejez, por supresión del empleo o por la aplicación de la causal “necesidades de la empresa”.
  - h) Postular al bono dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de 60 años de edad si se es mujer o 65 años de edad si se es hombre, hasta el 31 de diciembre de 2024.

**4. Ajustes posteriores de la Ley N° 20.305.** El sistema ha sido modificado por las leyes N° 20.403 y N° 20.636, según se explica a continuación:

- a) Ley N° 20.403 (D.O. 30.11.2009): Modificó en su artículo 35 el devengamiento y pago del bono, la facultad de las jefaturas máximas para requerir información acerca de la tasa de reemplazo líquida y la definición de “pensión de vejez líquida”.
- b) Ley N° 20.636 (D.O. 17.11.2012):
  - i. Explicitó la responsabilidad administrativa del Jefe superior del servicio o la jefatura máxima correspondiente que no efectuase o efectuase extemporáneamente las gestiones necesarias para que los funcionarios bajo su dependencia puedan acceder al bono de la Ley N° 20.305<sup>1</sup>.
  - ii. Declaró en su art. 2° que “Las leyes que se dicten para un determinado sector de la administración pública, referidas a bonificaciones al retiro voluntario, que dispongan plazos especiales de postulación y cesación en el cargo para efectos del bono establecido en la ley N° 20.305, prevalecerán sobre los plazos establecidos en aquélla”.
  - iii. Declaró en su art. 3° bien pagado el bono post laboral que hubieren percibido los funcionarios en el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 17 de noviembre de 2012, cuando hubiesen postulado a dicho beneficio dentro del plazo legal establecido en el artículo 2° N° 5 de la Ley N° 20.305 (los 12 meses siguientes de cumplidas las edades legales para jubilar, esto es 65 años los hombres y 60 años las mujeres) o dentro de los 60 días siguientes a esa fecha, y se les hubiera suspendido el pago del bono por no haber acreditado el requisito exigido en el numeral 1 del artículo 2° de dicha ley, esto es, ser funcionario público de ciertos organismos en la fecha de vigencia de la ley, en la de postulación al bono y con anterioridad al 1 de mayo de 1981. Como dice la Circular 2/2013 de la Tesorería General de la República, esta norma “busca reparar la situación de aquellos funcionarios que al momento de postular ya no tenían la calidad de funcionarios públicos”<sup>2</sup>;
  - iv. Permitió que los trabajadores que efectuaron la postulación al bono dentro del plazo legal, pero no hubieren acreditado el requisito exigido en el número 1 del artículo 2° de la Ley N° 20.305, pudieran ser beneficiados por el bono dentro de un plazo de 120 días (art. 4°)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> La Ley exige a los Jefes de Servicio recibir las solicitudes para postular a este beneficio y verificar los requisitos de procedencia del beneficio dictando, si todo está en regla, un acto administrativo de concesión del bono. La Circular 10/2011 de la Tesorería General de la República detalla parte del procedimiento y está disponible en: <http://www.tesoreria.cl/web/Contenido/Documentos/3963/cn10.pdf>.

<sup>2</sup> Esta Circular contiene una explicación general de esta Ley y está disponible en: [http://www.tesoreria.cl/web/Contenido/Documentos/4312/CN2\\_V1\\_11012013\\_Bono\\_Post\\_Laboral\\_Ley\\_2\\_0636.pdf](http://www.tesoreria.cl/web/Contenido/Documentos/4312/CN2_V1_11012013_Bono_Post_Laboral_Ley_2_0636.pdf).

<sup>3</sup> Excepcionalmente esta facultad pudo ser ejercida respecto de aquellos trabajadores que, encontrándose en la situación descrita, “hubieren postulado con justa causa de error dentro de los 60 días siguientes al vencimiento del plazo legal para presentar la solicitud al bono”.

- v. Permitió que los pensionados de invalidez o por vejez anticipada (en este segundo caso por el desempeño de labores pesadas) que no hubieran presentado la solicitud para acceder al bono dentro del plazo indicado en la Ley N° 20.305, pero cumplieran los requisitos de los artículos 12 y 13 de dicha ley, presentaran su solicitud dentro de los 60 días (artículos 6° y 7°).
- vi. Resolvió otros temas concretos de la aplicación de la Ley N° 20.305 en sus artículos 1° y 2° transitorios (funcionarios que cesaron en funciones antes de la Ley N° 20.636 y no accedieron al bono por hechos no imputables a ellos y profesionales de la educación beneficiarios de la bonificación por retiro voluntario establecida en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501).

#### **5. La doble naturaleza del bono post laboral (BPL) de la Ley N° 20.305: reparación del llamado “daño previsional” e incentivo al retiro.**

Si se lee la exposición de motivos del Mensaje N° 239-353, de 05.09.2005, que dio origen a la Ley N° 20.305, puede advertirse que el Gobierno presentó este BPL como una «...fórmula laboral para mejorar las condiciones de retiro de los funcionarios públicos, también denominado “daño previsional” según los gremios, y cuyo objetivo es el de beneficiar a aquellos funcionarios -tanto de la administración central como descentralizada- que tienen bajas tasas de reemplazo al término de su vida laboral»<sup>4</sup>. Siendo así se trataría de un mecanismo para mejorar jubilaciones bajas de personas que en los 80 se traspasaron al sistema de AFP o capitalización individual dado que por diversas razones éstas obtuvieron menores pensiones que los que se mantuvieron en el sistema tradicional o de reparto<sup>5</sup>.

Sin embargo, también hay otro foco en el proyecto, más soterrado, que es el de generar un incentivo al retiro. Eso justifica que se exija un plazo relativamente breve tras cumplir la edad de jubilación para postular a este bono. A tal extremo llega este enfoque que el propio Ministerio de

---

<sup>4</sup> BCN. Historia de la Ley N° 20.305, p. 6.

<sup>5</sup> Según el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados en el primer trámite del proyecto, de 11.10.2005, “Los orígenes del problema, se remontan a la década de los 80, en la que, como es sabido, numerosos funcionarios públicos fueron perjudicados porque las cotizaciones que legalmente el Estado debía enterar en su fondo de pensiones fueron calculadas sobre bases lo suficientemente bajas como para provocar una fuerte disminución en sus pensiones debido a que sus bonos de reconocimiento reflejaban esa subcotización, traduciéndose ello en una baja tasa de reemplazo, que consiste en el porcentaje que significa la pensión sobre el total del último ingreso mensual del trabajador activo. / De hecho, tanto las cotizaciones como el bono de reconocimiento de estas personas se calcularon en base a una remuneración muy inferior a la percibida por ellas. En efecto, el bono de reconocimiento y las cotizaciones durante más de una década se calcularon a partir del llamado sueldo base, que en la generalidad de los casos representaba una fracción del sueldo total. Ello fue corregido parcialmente en 1987 y luego en 1993, por las leyes N°s 18.675 y 19.200, respectivamente. / A este hecho, se debe sumar el que las cotizaciones del sistema previsional del DL. 3.500 de 1980, eran inferiores a las del antiguo sistema de las cajas de previsión, al tiempo que, como lo han expresado numerosos invitados a vuestra Comisión, las autoridades de la época forzaron la entrada de los funcionarios públicos al nuevo sistema previsional, dejando sin opción a numerosas personas. / Por otra parte, el nivel de remuneraciones del sector público fue extremadamente reducido durante la década de 1980. Pese a la importante recuperación que dichas remuneraciones han experimentado a partir de 1990, todavía mantienen un nivel relativo muy inferior al Índice General de Sueldos y Salarios. / En esta situación, a juicio de las organizaciones de los trabajadores, se encuentran un total de 178.637 personas, considerando aquellas que ya han jubilado con grave deterioro de sus pensiones, y aquellas que aún permanecen activas a pesar de su avanzada edad”. BCN. Historia de la Ley N° 20.305, p. 19.

Hacienda afirmó: “...el proyecto en trámite busca mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público y no reparar el daño previsional, como mal han considerado algunos gremios. Con este proyecto se incentiva el retiro de trabajadores que se mantienen en sus cargos debido a la baja tasa de reemplazo que tienen sus pensiones, lo que los obliga a continuar trabajando más allá del límite legal. Como resultado de este incentivo al retiro muchos funcionarios podrán jubilar dignamente y, por otro lado, habrá más movimiento en las carreras de los trabajadores que permanecen en la Administración Pública”<sup>6</sup>.

Menciono estos dos enfoques porque serán útiles para examinar los problemas que ha planteado la Ley en su aplicación.

## 6. Acuerdo del Protocolo 2014

El Protocolo de acuerdo 2014 establece que “se revisarán aquellos casos donde han existido problemas administrativos o traslape de plazos de leyes que han impedido a algunos funcionarios acceder al bono post laboral, aun cumpliendo con los requisitos”.

## 7. Situaciones planteadas por la CUT

El 16.04.2015 la CUT elaboró un documento que solicita cuatro reformas. En este apartado las analizaremos incluyendo otras situaciones asociadas:

- a) Compatibilizar cualquier normativa de retiro vigente que disponga diversas modalidades para acceder a dicho beneficio, con la facultad de acceder al Bono post laboral (BPL) de la Ley N° 20.305, obviando los requisitos particulares respecto a plazos y formas de cese: Los ejemplos que se ponen en este acápite dicen relación con la causal de cese. Como ya indicamos, el artículo 2° N° 5 de la Ley sólo acepta causales determinadas, a saber: “...por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad con el decreto ley N° 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse las edades señaladas en el número anterior, según corresponda”. En el caso de la renuncia a jornadas parciales se exige, además, “renunciar al total de horas que se sirvan”. Los casos en que se ha detectado formas de cese diferentes de las expuestas son:
  - i. **Improcedencia de asimilar la declaración de vacancia de las horas de contrato que prevé el artículo décimo transitorio de la Ley N° 20.501, de 2011, a las causales de cese que dan derecho al BPL:** Dicha norma facultó durante un periodo acotado a los sostenedores de establecimientos educacionales municipales para “declarar vacante la totalidad de las horas de contrato servidas por cada profesional de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no presentaron su renuncia voluntaria a la dotación docente en los plazos y en la forma señalada en el artículo anterior”. En estos casos se reconoció el derecho a una bonificación a modo de indemnización por desahucio, que beneficiaba a quienes “al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres”. El dictamen N° 26.501, de 06.04.2015, declaró que un hombre de 68 años acogido a este mecanismo no podía beneficiarse, paralelamente, del BPL de la Ley N° 20.305 pues: a) habían pasado más de 12 meses desde que cumplió 65; b) el término de sus labores se había producido por una causal diversa de las que admite esa ley, no pudiendo asimilarse a una supresión de empleo toda vez que el anotado texto

---

<sup>6</sup> Expresiones del asesor del MINHAC Julio Valladares. BCN. Historia de la Ley N° 20.305, p. 73.

legal no contempló esa posibilidad. Este criterio sigue, a su vez, los de los dictámenes de la misma CGR N° 9.021/2015 y N° 9.800/2012. Obviando el inescapable tema de la edad, la asimilación de la causal de cese aplicada (o sea, de la declaración de vacancia de la totalidad de las horas de contrato) a las que contempla la Ley N° 20.305 admitía una interpretación y CGR optó por un criterio restrictivo, a saber, que “...en los casos en que el legislador ha pretendido que un término de servicios se asimile a los que establece el Código Laboral, lo ha dispuesto así en forma expresa, como ocurre, a modo de ejemplo, con el texto del inciso segundo del artículo 2° transitorio de la ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, lo que no ocurre en la preceptiva que se analiza” (dictamen N° 9.800/2012).

- ii. **Incompatibilidad del BPL con el cese regulado en los artículos 37 b) y 38 transitorios del DFL N° 1/1996, que refundió la Ley N° 19.070 o Estatuto de los Profesionales de la Educación:** Esta norma reconoció a los directores de colegios que cesaron en este cargo según el cronograma allí establecido y no postularon al concurso para la elección del nuevo director, o lo hicieron sin éxito, una suerte de derecho compensatorio: ser designados o contratados en la misma dotación docente hasta cumplir la edad de jubilación o, a modo de alternativa, no seguir en esa dotación y recibir una indemnización. Pues bien, el problema se produce con quienes optaron por permanecer en la dotación y luego jubilar, porque CGR sostiene que como en este caso la persona cesa en el empleo “por el solo ministerio de la ley al momento de alcanzar la edad de jubilación, es menester concluir que ello le impide reunir los requisitos que se exigen para acceder al beneficio contemplado en la ley N° 20.305, esto es, solicitarlo y desvincularse dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse la edad mencionada, ya que la prerrogativa para impetrarlo nace el mismo día de expiración de sus actividades (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 47.376, de 2013, y 34.924 y 58.147, ambos de 2014)” (Dictamen N° 22.840/2015). Dicho de otro modo, no se cumple con que el cese se materialice “*dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse*” el tope de edad de 60 ó 65 (así lo exige literalmente la norma), pues se produce... al cumplirse dicha edad.
- iii. **Incompatibilidad del BPL con la hipótesis de cese del artículo 72 k) del Estatuto de los Profesionales de la Educación (agregado por la Ley N° 20.158, de 2006) en relación con el inciso final del artículo 70 de esa misma ley:** Este precepto no está indicado en el documento de la CUT, pero sigue la misma lógica del caso anterior, pues aceptó eximir del proceso de evaluación docente a los profesionales que, faltándoles tres años o menos para alcanzar la edad legal para jubilar, presentaran su “renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse tales edades por el solo ministerio de la ley”. De nuevo en esta hipótesis de desvinculación no cabe el BPL Ley N° 20.305 porque el cese se produce al cumplir la edad y no dentro de los 12 meses posteriores (dictamen N° 47.376/2013<sup>7</sup>).

---

<sup>7</sup> Si bien este dictamen reconsidera parcialmente el dictamen CGR N° 13.893/2011, lo hace sólo porque éste se limitó a sostener que las renunciaciones producidas según este mecanismo debían considerarse como voluntarias, tal como exige el BPL Ley 20.305, sin advertir el problema del momento de la jubilación.

- iv. **Improcedencia del BPL en las declaraciones de vacancia del cargo por salud incompatible con el desempeño del cargo:** El criterio restrictivo respecto de las formas de cese está expuesto también en los dictámenes N° 92.289/2014 y N° 15.182/2014, que rechazaron otorgar este beneficio a funcionarios que cesaron en su empleo por declararse la vacancia de su cargo por razones de salud. No sólo esta causal no está comprendida en la Ley, sino que también se trata opera en base a una situación que está fuera de la voluntad del beneficiario, algo que choca con la lógica del plazo de 12 meses que la Ley N° 20.305 entrega tras el cumplimiento de la edad de jubilación para que el potencial beneficiario se retire.

Las cuatro hipótesis anteriores nos sitúan, a mi juicio, ante un dilema que exige clarificar el propósito de la Ley N° 20.305 y también el de esta parte del Protocolo de 2014, pues las limitaciones a la operatoria del BPL que se han apuntado —y que son efectivas— tienen sentido únicamente desde un prisma de incentivo al retiro. En efecto, en todos esos casos el BPL no sirve como tal y, por lo tanto, si ese fue el objetivo perseguido por la Ley no debiera beneficiar a quienes jubilen motivados por otro beneficio o por un hecho que es completamente independiente de su voluntad. Si, en cambio, vemos a la Ley N° 20.305 como una herramienta para dar solución al llamado “daño previsional” no se ve porque no reparar de igual modo el bajo nivel de las pensiones de quienes están en los casos reportados, supuesto que cumplieren las demás exigencias de la Ley. En esta segunda óptica, la única discriminación respecto de la forma de cese que parecería razonable sería la de no otorgar el beneficio cuando el cese fuera consecuencia de una infracción imputable a quien jubile, o sea, una basada en el desempeño deficiente, el incumplimiento de obligaciones o la comisión de un delito que lleve aparejado este efecto accesoriamamente.

- b) Permitir una nueva solicitud de cálculo de tasa de reemplazo en aquéllas situaciones en que la misma fue calculada de manera diferente a la establecida en la norma legal: En este caso se menciona el dictamen de CGR N° 18.727/2015, que sigue una jurisprudencia que puede remontarse a los dictámenes N° 19.901/2014, N° 34.730/2013, 43.653/2012 y N° 45.628/2011, N° 3.931/2011, N° 3.214/2010, entre otros, y que básicamente señalan que la única facultad para recalcular la tasa de reemplazo es la que estableció el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.305, agregado por la Ley N° 20.403, en relación con el artículo quinto transitorio de la misma ley, esto es, para los trabajadores que copulativamente hubieren: i) cesado en sus funciones entre el 14.11.2003 y el 01.01.2009; ii) optado por la modalidad de pensión Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida; iii) solicitado el BPL dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia de la ley; y iv) obtenido un rechazo de la solicitud por tener una tasa de reemplazo líquida superior a 55%. Queda claro que es un estatuto tremendamente excepcional. El problema de fondo, en este caso, es que la renta temporal que se paga durante el período previo a que opere la renta vitalicia suele ser más alta que esta última y eso genera una diferencia de situación, de manera que lo que se pide en estos casos es que se recalcule la tasa de reemplazo conforme el monto de esta segunda pensión. Sin embargo, no estamos ante un problema de plazo o de interpretación, sino que ante una rectificación legislativa de fondo que debiera abordarse como tal. Con todo, convendría revisar este tema con la Superintendencia de Pensiones porque éste, según consigna el Dictamen de CGR N° 19.901, de 19.03.2014, sostuvo que recalcular la tasa a “todos” los postulantes que, con posterioridad a su cese, hubiesen obtenido pensión de vejez en la modalidad de Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, “según su parecer, sería un modo correcto de determinar la real condición previsional de dichos exservidores”. Como sea, CGR rechazó terminantemente esta petición CGR

afirmando que “...desnaturalizaría completamente la aludida normativa, dejándola vacía en su contenido, lo que no aparece que fue la finalidad del legislador a la hora de establecerla de ese modo, restringiéndola solamente a los casos que indica” (Dictamen N° 19.901/2014).

- c) Requerir un plazo especial para quienes se retiraron por invalidez y por diversas razones no hayan solicitado el bono de la Ley N° 20.305, en los plazos determinados: En el caso de personas que hubiesen obtenido una pensión de invalidez, la Ley N° 20.305 dispone en su artículo 12 que el BPL procede sólo una vez que sus beneficiarios cumplan los 60 ó 65 años, según corresponda, y acrediten el cumplimiento de los demás requisitos establecidos en dicho artículo (salvo, como es lógico, que el cese se produjera dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de las edades correspondientes). El requisito de ser funcionario de las entidades afectas a este beneficio, por su parte, debe cumplirse tanto a la fecha en que se obtuvo la pensión de invalidez como con anterioridad al 1 de mayo de 1981. Pues bien, el inciso segundo de este precepto dispone que *“dicho personal presentará su solicitud ante el jefe superior de servicio o jefatura máxima de la institución u organismo mencionado en el artículo 1° en el cual hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de las edades señaladas en el inciso anterior y hasta los 12 meses siguientes al cumplimiento de dichas edades. Con todo, si dicho personal no presenta la solicitud para acceder al bono dentro del plazo indicado, se entenderá que renuncia a dicho beneficio”*. Esta operatoria es descrita en los dictámenes N° 22.840/2015 y N° 57.230/2012, entre otros, con resultados positivos para los solicitantes. Luego, lo que aquí parece plantearse es flexibilizar el plazo de 12 meses dispuesto en la Ley, lo que puede basarse en que aquél no tiene sentido desde la óptica de incentivar el retiro sino sólo como compensación del llamado “daño previsional”.
- d) Permitir el acceso al bono de la Ley N° 20.305 a quienes se les negó en su oportunidad por no encontrarse cotizando en AFP al momento de la solicitud por haberse acogido a la suspensión de cotización a partir de los 60 (mujer) y 65 (hombre) años, respectivamente: El artículo 69 del D.L. N° 3.500/1980 dispone que “El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquél que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17”. De esta manera, quienes están en el sistema de AFP, superan la edad de jubilación y siguen trabajando sólo cotizan el 7% para efectos de salud; no para efectos de pensión. En este tema han existido dos líneas jurisprudenciales:
- i. El dictamen N° 22.881/2014 de CGR determinó que la suspensión de cotizaciones para pensionarse una vez cumplida la edad de jubilación prevista en el citado artículo 69 impedía obtener el BPL debido a que esta norma exige a quien pretenda acceder a este beneficio que “se mantenga efectuando las respectivas cotizaciones durante el tiempo en que se desempeñe para la Administración”, por lo que quien dejara de cotizar para previsión “dejará de cumplir uno de los requerimientos contemplados por la ley para impetrar el bono post laboral”.
  - ii. Este criterio fue, sin embargo, reconsiderado por el dictamen N° 17.609/2015 al determinar que “...la situación de encontrarse el beneficiario cotizando para pensión, debió verificarse a la fecha de entrada en vigor de la ley de que se trata -y no en el momento de solicitarlo-, pues a esa época fueron determinados los posibles receptores del bono post laboral”. Agregó Contraloría que “un criterio

diferente implicaría desnaturalizar ambos beneficios pues, por una parte, el objetivo que se persigue con el bono post laboral es apoyar a los ex funcionarios que presentan pensiones con bajas tasas de reemplazo, mientras que la norma del decreto ley N° 3.500, de 1980, busca liberar de una carga a quienes ya poseen una jubilación en ese sistema previsional, que no contempla la posibilidad de reliquidar u obtener una nueva pensión con esas cotizaciones adicionales. / Del mismo modo, una conclusión distinta haría perder vigencia a la norma del artículo 69 del mencionado decreto ley, pues en la práctica, los funcionarios públicos en situación de acogerse a ella, se verían en la necesidad de renunciar a tal derecho para optar al bono post laboral, configurándose una incompatibilidad de beneficios que el legislador no dispuso”.

En síntesis, en este punto pareciera que la pretensión de la CUT es que la última tesis de CGR se ratifique mediante un expreso reconocimiento legal.

#### **8. Otro antecedente: ajuste propuesto en el Mensaje Presidencial sobre funcionarios municipales y nuevas competencias para SUBDERE (Boletín N° 10.057-06, mayo de 2015)**

El 19.05.2015 se ingresó al Parlamento un proyecto de Ley que, entre otras materias, permitiría que los funcionarios municipales beneficiados con el bono de retiro del artículo 14 de la Ley N° 20.649 (<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047915>), pero que no pudieron obtener el bono de la Ley N° 20.305 por no cumplir con los plazos de doce meses contemplados en los artículos 2° número 5) y 3° de la ley N° 20.305, tuvieran “derecho a acceder al mencionado bono siempre que cumplan los requisitos para acceder a él”<sup>8</sup>. Se ignora el fundamento de esta norma pero, al parecer, no es sino otra manifestación del enfoque de reparación del daño previsional.

#### **9. Conclusiones.**

De todo lo señalado puede concluirse que la redacción de propuestas de mejora de redacción de la Ley N° 20.305 “para solucionar traslapes administrativos que dificultan la aplicación del bono post laboral”, conforme se ha solicitado, requiere de mayores orientaciones que indiquen la dirección que debiesen tener estos perfeccionamientos. De los cuatro planteamientos de la CUT el último debiera acogerse, pero los tres primeros deben revisarse a la luz de la voluntad político legislativa del Gobierno.

Enrique Rajevic M.

---

<sup>8</sup> La propuesta señala: “Artículo 3°.- Los ex funcionarios regidos por la ley N° 18.883 que percibieron las bonificaciones por retiro voluntario en virtud del artículo 14 de la ley N° 20.649, que habiendo presentado la solicitud para acceder al bono establecido en la ley N° 20.305, al momento de solicitar dichas bonificaciones no se les hubiere dado curso al pago del bono por haberse considerado inaplicables estas normas por no cumplir con los plazos de doce meses contemplados en los artículos 2° número 5) y 3° de la ley N° 20.305; tendrán derecho a acceder al mencionado bono siempre que cumplan los requisitos para acceder a él. / El bono se devengará a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que haya cesado en sus funciones”.