



MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN LEY N° 20.305

BONO POST LABORAL

AÑO 2010

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 5 de diciembre de 2008 se publicó en el Diario Oficial la ley N° 20.305 que mejora las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo en sus pensiones, modificada por la ley N° 20.403 que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos, y otorga otros beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 30 de noviembre de 2009.

II. CARACTERÍSTICAS DEL BENEFICIO

1. **Naturaleza del bono.** Es un bono de naturaleza laboral por un monto mensual de \$50.000.- Este bono es por **toda la vida** de los beneficiarios.

El artículo 10 de la ley N° 20.305 dispone que el monto del bono de \$50.000.- se reajustará en el mes de enero de cada año, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los 12 meses anteriores.

Por su parte, el artículo segundo transitorio de la referida ley establece que el reajuste comenzará a regir el 1 de enero de 2009. No obstante, que el Índice de Precios al Consumidor acumulado para el período comprendido entre diciembre 2008 y diciembre 2009 arrojó un valor negativo de -1,4%, el monto del bono a pagar durante el presente año se mantendrá en un total de **\$53.546.-**

2. **Imponibilidad del bono.** El bono no será imponible y no constituirá indemnización, renta ni ingreso para ningún efecto legal. (**Artículo 5°**).
3. **Extinción del derecho a percibir el beneficio.** El derecho a percibir el bono se extingue con el fallecimiento del beneficiario. (**artículo 5°**).

4. **Duración del sistema.** La ley fija **hasta el 31 de diciembre de 2024** como fecha de término para acceder al bono (**Artículos 2°, 12, 13**).
5. **Compatibilidad del beneficio.** El bono post laboral es plenamente compatible con los beneficios que a continuación se indican:

5.1. **Bonificaciones por retiro voluntario.**

- 5.1.1. **Ley N° 19.882.** El bono post laboral será compatible con la percepción de la bonificación por retiro voluntario establecida en el Título II de la ley N° 19.882, cuando el personal beneficiario de la bonificación por retiro hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, en calidad de funcionario de planta o a contrata o contratado conforme al Código del Trabajo por haberse desempeñado en alguno de los órganos y servicios públicos incorporados en la cobertura del beneficio o sus antecesores legales, a partir de la vigencia de la ley (1° de enero de 2009) y hasta dentro de los 12 meses siguientes a ella.

A dichos beneficiarios no se les aplicará lo establecido en el artículo noveno de la ley N° 19.882, esto es, la bonificación por retiro no se disminuirá en un mes por cada semestre en que el funcionario habiendo cumplido el requisito de edad no se haya acogido al procedimiento establecido en dicha ley. De tal forma, el funcionario percibirá la totalidad de la bonificación que corresponde por la aplicación de la ley N° 19.882.

- 5.1.2. **Otras bonificaciones por retiro voluntario vigentes.** Cabe tener presente que el bono post laboral será compatible además, con las bonificaciones al retiro establecidas en las leyes que a continuación se indican, según lo dispuesto expresamente en dichos cuerpos normativos:

| SECTOR | CUERPO NORMATIVO |
|---|---|
| Atención primaria de salud | Ley N° 20.157 artículo 1° transitorio; inciso segundo ley N° 20.250 artículos 1° y 2° transitorios. |
| Servicios de salud | Ley N° 20.209 artículo 1° transitorio inciso quinto; ley N° 20.282. |
| Administración Central del Estado (Acuerdo Gobierno – ANEF) | Ley N° 20.212 artículo 6° transitorio y siguientes. |
| Personal de las universidades estatales | Ley N° 20.374 artículos 1°, 4° y primero transitorio. |
| Personal del sector municipal | Ley N° 20.387 artículos 1°, 5° y segundo transitorio. |

- 5.2 **Indemnizaciones por años de servicio**. La ley que regula el bono post laboral permite la compatibilidad de éste con la indemnización por años de servicios del artículo 163 del Código del Trabajo.

III. **COBERTURA GENERAL**

Personal que a la fecha de entrada en vigencia de la ley (1 de enero de 2009) se desempeñe en un cargo de planta o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo, en los siguientes órganos y servicios públicos:

1. A los regidos por el Título II de la Ley N° 18.575:
 - a) **Ministerios;**
 - b) **Intendencias;**
 - c) **Gobernaciones;**
 - d) **Servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa;**
 - e) **Universidades estatales** ¹
2. **Contraloría General de la República** (decreto N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley N° 10.336);
3. **Los Gobiernos Regionales** (decreto N° 291, de 1993, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido de la ley N° 19.175);
4. **Consejo Nacional de Televisión** (ley N° 18.838);
5. **Consejo Superior de Educación** (párrafo 2° del título III de la ley N° 18.962);
6. **Dirección General de Aeronáutica Civil** (ley N° 16.752);
7. **Fondo Nacional de la Discapacidad** (título VII de la ley N° 19.284);
8. **Servicio de Cooperación Técnica** (ley N° 19.140);
9. **Corporación Nacional Forestal** (artículos 4° letra i) y 19 de la ley N° 18.348);
10. **Corporaciones de Asistencia Judicial** (leyes Nos. 17.995 y 18.632);
11. **En las Municipalidades y**
12. **A los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades** en virtud de lo dispuesto por el decreto con fuerza de ley N°1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior. Se encuentran en esta situación los profesionales y asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones sin fines de lucro creadas para dicho fin. Igualmente afecta a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en establecimientos municipales de

¹ Las universidades estatales constituyen servicios públicos y que se encuentran comprendidos entre las entidades de la Administración del Estado a que se refiere la ley N° 18.575, como lo ha ratificado la jurisprudencia invariable de la Contraloría General de la República, que en múltiples dictámenes (N° 8.576, de 1989; N° 679, de 1992) N° 47.500 de 2004; N°9.889, de 2004).

atención primaria de salud y en las entidades administradoras de salud municipal.

Cabe tener presente que los servicios públicos u órganos de la administración centralizada o descentralizada que no son mencionados en esta nómina, no se encuentran dentro de la cobertura del beneficio.

IV. REQUISITOS GENERALES PARA OBTENER EL BENEFICIO

El personal, que se desempeña en alguno de los servicios o entidades comprendidos en la cobertura del beneficio, deberá cumplir para ser beneficiario del bono, los siguientes **requisitos en forma copulativa**:

- 1) Encontrarse **afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley N° 3.500**, de 1980, y cotizar en dicho sistema por el ejercicio de su función pública;
- 2) Tener la **calidad** de funcionario público (planta o a contrata) o estar contratado conforme al Código del Trabajo, en los órganos y servicios públicos comprendidos en la cobertura del beneficio **o en sus antecesores legales** tanto a la **fecha de la postulación para acceder al bono, como con anterioridad al 1 de mayo de 1981**;
- 3) Tener a lo menos **20 años de servicios** en alguno de los servicios o entidades comprendidos en la cobertura del beneficio **o en sus antecesores legales, a la fecha de la publicación de la presente ley (5 de diciembre de 2008)**;
- 4) Tener una **tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55%**.

Para estos efectos se entenderá por ***tasa de reemplazo líquida*** la *expresión porcentual del cociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de vejez líquida por la remuneración promedio líquida*.

$$\text{Tasa de Reemplazo Líquida} = \left(\frac{\text{Pensión de Vejez Líquida}}{\text{Remuneración Promedio Líquida}} \times 100 \right) \%$$

Pensión de Vejez Líquida: **Es el menor valor entre** la proyección de la primera anualidad del retiro programado y una renta vitalicia inmediata, sin condiciones especiales de cobertura. (**Artículo 2° numeral 3, letra a y artículo 14**). Para efectos de este cálculo se considerarán todas las pensiones **con excepción de las pensiones de viudez y sobrevivencia**.

Remuneración Promedio Líquida : Es el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud acerca de la estimación de pensión de vejez líquida

que efectúe el jefe de servicio o jefatura máxima que corresponda a la Superintendencia de Pensiones, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas. (**Artículo 2° numeral 3 letra c**)). Excepcionalmente, la remuneración promedio líquida corresponderá al promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 36 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas.²

- 5) Acceder a una **pensión de vejez líquida** regida por el decreto ley N° 3.500, de 1980, igual o inferior al monto del límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, a que se refiere el artículo 9° de la ley N° 19.200, vigente a la fecha en que la Superintendencia de Pensiones solicite a las administradoras de fondos de pensiones la información sobre la tasa de reemplazo líquida de los beneficiarios.

Durante el año 2010, el monto de la pensión de vejez líquida deberá ser igual o inferior a **\$979.946.-** No obstante, que el Índice de Precios al Consumidor acumulado para el período comprendido entre diciembre 2008 y diciembre 2009 arrojó un valor negativo, el monto de la referida pensión se mantiene.

² i) Respecto de aquellos funcionarios a contrata que en los últimos tres años anteriores a la fecha de la referida solicitud, hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata.

ii) Respecto de los funcionarios a contrata que en los últimos tres años anteriores a la fecha de la referida solicitud, hayan cambiado de grado. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta, o de aumentos de grados por promoción o ascenso.

iii) Respecto de los trabajadores afectos al Código del Trabajo que en los últimos tres años anteriores a la fecha de la referida solicitud, hayan aumentado sus remuneraciones, y ese aumento no tenga su origen en reajustes generales de remuneraciones otorgados al sector público o en alguna otra ley.

iv) Respecto de los trabajadores que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la referida solicitud, no hubieren percibido remuneraciones mensuales por encontrarse designados en comisión de servicio o con permiso sin goce de remuneraciones.

v) Remuneración promedio líquida del personal que **presta servicios por jornada parcial** (**Artículo 4°**). Para estos efectos, se entenderá por remuneración promedio líquida, **la suma de las remuneraciones promedio** percibidas en calidad de planta, contrata o contratado bajo el Código del Trabajo en alguno de los servicios o entidades incorporados en la cobertura del beneficio, durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la referida solicitud, determinada por cada uno de los empleadores que hayan solicitado la estimación de la tasa de reemplazo líquida.

- 6) Tener **cumplidos 65 años de edad** en el caso de los hombres y **60 años de edad** tratándose de las mujeres, y
- 7) Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, **por renuncia voluntaria**, por **obtener pensión por vejez** de conformidad al 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.

SITUACIÓN ESPECIAL DEL PERSONAL A QUE SE REFEIRE EL ARTÍCULO 1° TRANSITORIO: Los funcionarios que a la entrada en vigencia de la ley hayan tenido 65 o más años de edad si son hombres o 60 o más años de edad si son mujeres, la ley les concedió un plazo de 12 meses para presentar la Solicitud Bono Post Laboral contados desde la dicha entrada en vigencia. Quienes no hayan presentado su solicitud al 31 de diciembre de 2009, perdieron el derecho.

Quienes habiendo presentado su solicitud dentro del año 2009, deberán cesar en funciones por alguna de las causales señaladas en la ley en los 12 meses siguientes a esa fecha.

V. COBERTURAS ESPECIALES. (Personal que no se encuentra en servicio activo) En este acápite sólo se destacan aquellos requisitos que experimentan alguna variación respecto a la cobertura general, entendiéndose que respecto de aquellos no mencionados, rige la regla expresada en el número anterior de este manual.

1. **Ex trabajadores del sector público que hayan cesado en sus funciones entre el 14 de noviembre de 2003 y la entrada en vigencia de la ley (1 de enero de 2009).** (Artículo sexto transitorio en relación al artículo quinto transitorio).

Tratándose de aquellos ex trabajadores del sector público que hayan cesado entre el 14 de noviembre de 2003 y el 1 de enero de 2009, que hayan optado por la modalidad de pensión Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y ésta hubiere sido rechazada por exceder su tasa de reemplazo líquida a 55%, se recalculará de oficio por parte de la Superintendencia de Pensiones dicha tasa en el plazo de 120 días contados desde el 1 de diciembre de 2009, de conformidad a la nueva denominación de pensión de vejez líquida, esto es, la renta vitalicia diferida que perciban a la fecha de la solicitud del beneficio, o bien la que tengan contratada a dicha fecha.

La nueva certificación de tasa de reemplazo líquida deberá ser remitida al jefe superior del servicio o jefatura máxima que corresponda, para que proceda a la concesión del bono, siempre y cuando dicha tasa sea igual o inferior a 55% y en la medida que se hayan acreditado los demás requisitos legales para impetrarlo.

2. **Personal que obtenga pensión de invalidez que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980. (Artículo 12).**

2.1 Los trabajadores que se desempeñan en alguno de los servicios o entidades comprendidos en la cobertura del beneficio **o en sus antecesores legales** en calidad de funcionario de planta o a contrata o contratado por el Código del Trabajo y que obtengan la **pensión de invalidez que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980, podrán acceder al bono una vez que cumplan 65 años de edad si es hombre o 60 años de edad si es mujer y acrediten el cumplimiento de los requisitos generales para obtener el beneficio,** con excepción del requisito que señala cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo por alguna de las siguientes causales: renuncia voluntaria, obtener pensión por vejez de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, supresión del empleo o aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse las edades exigidas para impetrar el beneficio.

2.2 La calidad de planta, contrata o contratado bajo el Código del Trabajo en algunos de los servicios u órganos comprendidos en la cobertura del beneficio o en sus antecesores legales **deberán haberla cumplido tanto a la fecha de obtención de la pensión de invalidez como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.**

2.3 Para efectos de la estimación de la tasa de reemplazo líquida se considerará como **pensión de invalidez líquida**, aquella que perciba el trabajador, de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, al momento de presentar la solicitud del beneficio, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud.

2.4 Para efectos de la estimación de su tasa de reemplazo líquida se considerará **remuneración promedio líquida**, la última remuneración mensual que hubieren percibido antes de obtener la pensión de invalidez, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público por el período comprendido entre la obtención de la pensión de invalidez y el cumplimiento de las edades para impetrar el beneficio.

3. **Personal que obtenga pensión de vejez anticipada por haber realizado trabajos pesados que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980. (Artículo 13).**

- 3.1 Los trabajadores que se desempeñan en alguno de los servicios o entidades comprendidos en la cobertura del beneficio que obtengan la **pensión de vejez** que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980, **por haber realizado trabajos pesados, podrán acceder al bono una vez que cumplan 65 años de edad si es hombre o 60 años de edad si es mujer y acrediten el cumplimiento de los requisitos generales para obtener el beneficio**, con excepción del requisito que señala cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo por alguna de las siguientes causales: renuncia voluntaria, obtener pensión por vejez de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, 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 exigidas para impetrar el beneficio.
- 3.2 La calidad de planta, contrata o contratado bajo el Código del Trabajo en algunos de los servicios u órganos comprendidos en la cobertura del beneficio o en sus antecesores legales **deberán haberla cumplido tanto a la fecha en que hayan cesado en funciones por haber obtenido pensión de vejez anticipada como con anterioridad al 1 de mayo de 1981.**
- 3.3 Para efectos de la estimación de la tasa de reemplazo líquida se considerará como **pensión de vejez líquida**, aquella que perciba el trabajador, de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, al momento de presentar la solicitud del beneficio, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud.
- 3.4 Para efectos de la estimación de su tasa de reemplazo líquida se considerará **remuneración promedio líquida** la última remuneración mensual que hubiere percibido antes de obtener la pensión de vejez anticipada por haber realizado trabajos pesados, reajustada de acuerdo a los reajustes generales de remuneraciones otorgados a los trabajadores del sector público por el período comprendido entre la obtención de la referida pensión de vejez y el cumplimiento de las edades para impetrar el beneficio.

VI. PERÍODO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO

| COBERTURA | PERÍODO DE POSTULACIÓN |
|--|--|
| Regla general | Dentro de 12 meses siguientes al cumplimiento de 60 años de edad si es mujer o 65 años de edad si es hombre. Hasta el 31 de diciembre de 2024. |
| Personal que obtenga pensión de invalidez que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980. (Artículo 12). | Dentro de 12 meses siguientes al cumplimiento de 60 años de edad si es mujer o 65 años de edad si es hombre. Hasta el 31 de diciembre de 2024. |

| | |
|---|--|
| Personal que obtenga pensión de vejez por haber realizado trabajos pesados que establece el decreto ley N° 3.500, de 1980. (Artículo 13). | Dentro de 12 meses siguientes al cumplimiento de 60 años de edad si es mujer o 65 años de edad si es hombre. Hasta el 31 de diciembre de 2024. |
|---|--|

SI EL TRABAJADOR NO PRESENTA LA SOLICITUD PARA ACCEDER AL BONO DENTRO DE LOS PLAZOS SEÑALADOS, SE ENTENDERÁ QUE RENUNCIA A DICHO BENEFICIO.

VII. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR EL BONO (Artículo 3°).

1. Ante quien se solicita el bono.

1.1 Personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General).

El beneficio debe ser solicitado ante la jefatura superior del servicio u organismo **en que se encuentre desempeñando sus funciones.**

1.1.1 Tratándose de **funcionarios que cumplen jornada parcial**, La solicitud deberá presentarse conforme a las reglas siguientes: **(Artículo 4°)**

- Ante la jefatura superior del servicio u organismo en la que tenga el mayor número de horas contratadas, en cualquier calidad jurídica.
- A igual número de horas contratadas, presentará la solicitud en aquella entidad en que tenga más años de servicios.
- Si tiene la misma cantidad de años de servicios, podrá presentar la solicitud en cualquiera de ellas.

Con todo, deberá adjuntar una declaración jurada simple del número de horas que tenga contratadas, en cualquier calidad jurídica, en alguno de los servicios u organismos comprendidos en la cobertura del beneficio.

1.1.2 En el caso del personal que se desempeñe en **corporaciones municipales**, la solicitud deberá ser presentada ante la jefatura superior de la corporación municipal donde se desempeñe.

1.1.3 Tratándose de **funcionarios de atención primaria de salud, personal de la educación y asistentes de la educación que laboren en establecimientos administrados directamente por municipalidades**, deberán solicitar el bono ante el Alcalde de la municipalidad en cuyo territorio se encuentre el establecimiento educacional o el establecimiento de atención primaria salud en que se desempeñen.

1.2 **Personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales)**. Tratándose de los ex trabajadores que hayan obtenido pensión de invalidez o de vejez anticipada por trabajos pesados, de conformidad al Decreto Ley N°3.500, de 1980, la solicitud deberá efectuarse ante la jefatura superior del servicio u organismo en **el que hubieren cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo**.

2. **Cómo se solicita el bono**. Para los efectos previstos en el numeral anterior, los Jefes de Recursos Humanos o quienes cumplan sus funciones deberán tener a disposición de los postulantes la **Solicitud Bono Post Laboral** cuya copia se adjunta.

3. **La Solicitud Bono Post Laboral** deberá presentarse en original y una copia en la Oficina de Partes de los servicios o instituciones comprendidos en la cobertura del beneficio en que el funcionario se desempeñe o hubiere cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo. El solicitante deberá completar toda la información correspondiente a sus antecedentes personales, laborales y previsionales, firmando dicha solicitud, la que deberá ser fechada y timbrada por el servicio en el momento de su recepción, quedando una copia en su poder.

En el evento que el requisito relativo a tener la calidades jurídicas de planta, contrata o contratado bajo el Código del Trabajo en alguna de los servicios u organismos comprendidos en la cobertura del beneficio al 1 de mayo de 1981, así como los 20 años de servicio exigidos por la ley N° 20.305 no se registren en el servicio que se desempeñen o en el que hayan cesado en funciones o terminado su contrato de trabajo, deberán informar en la solicitud de bono post laboral el nombre y el período en que se hubieren desempeñado en otras entidades o en sus antecesores legales, según corresponda.

4. **Verificación del cumplimiento de los requisitos**. El jefe superior de servicio o la jefatura máxima de la entidad a la que pertenece o haya pertenecido el trabajador, ordenará certificar al Jefe de Recursos Humanos o a quien cumpla sus funciones, en el plazo de 15 días hábiles contados de la fecha de recepción de la Solicitud del Bono Post Laboral, el cumplimiento de los requisitos para obtener el beneficio, tomando en consideración para su verificación si se trata de alguno de los casos comprendidos en las denominadas coberturas especiales.

Para efecto de verificar el cumplimiento de los requisitos, el Jefe de Servicio podrá requerir información de cualquier otro organismo público, la que deberá contenerse en un certificado firmado por la autoridad competente del servicio u organismo que la proporcione.

5. **Solicitud información a la Superintendencia de Pensiones**.

5.1 **Personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General).**

El **jefe superior de servicio o la jefatura máxima**, deberá requerir una vez recepcionadas las Solicitudes Bono Post Laboral de los potenciales beneficiarios, la estimación de tasa de reemplazo líquida a la Superintendencia de Pensiones a través del sitio Web de dicho organismo www.spensiones.cl, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la total verificación del cumplimiento de los demás requisitos exigidos por la ley N° 20.305 para impetrar el bono post laboral.

El jefe superior de servicio o la jefatura máxima deberá informar la remuneración promedio líquida del trabajador, así como adjuntar la declaración efectuada por éste sobre sus eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, a menos que no la hubiere proporcionado.

Procedimiento para solicitar clave ante la Superintendencia de Pensiones.

Cada Jefe de Servicio, deberá solicitar por escrito a la Superintendencia de Pensiones, Teatinos 313, Santiago, la inscripción de los funcionarios de su Servicio que tendrán la responsabilidad de efectuar dichos requerimientos, con el fin de acreditarlos y otorgarles sus respectivas claves de ingreso al Sistema, así como también las instrucciones para activar las solicitudes de acreditación.

La solicitud deberá contener los siguientes datos que identifiquen al Servicio u Órgano Público y a cada uno de los funcionarios a inscribir:

1.- Identificación del Servicio u Órgano Público

- RUT
- Razón social
- Domicilio Legal

2.- Datos de los funcionarios

- RUT
- Apellidos Paterno, Materno y Nombres
- Correo electrónico institucional del funcionario
- Teléfono fijo
- Teléfono móvil (opcional)
- Domicilio institucional

La inscripción de cada funcionario será confirmada mediante notificación al correo electrónico proporcionado en la solicitud.

De igual forma, cada Servicio deberá informar por escrito a la Superintendencia de Pensiones, los datos de aquellos funcionarios a los

cuales se deba desactivar la acreditación e indicar en el mismo documento el nombre y datos de su reemplazante.

- 5.2 **Personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales: artículos 12 y 13)**. Tratándose de los ex trabajadores que hayan obtenido pensión de invalidez o de vejez anticipada por trabajos pesados, de conformidad al Decreto Ley N°3.500, de 1980, la solicitud de estimación de tasa de reemplazo líquida deberá efectuarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la total verificación del cumplimiento de los demás requisitos exigidos por la ley N° 20.305 para impetrar el bono post laboral.

En cualquiera de las hipótesis precedentes **el jefe superior de servicio o la jefatura máxima deberá informar la remuneración promedio líquida del trabajador.**

6. **Respuesta de la Superintendencia de Pensiones**. Ésta deberá remitir la información sobre la estimación de la tasa de reemplazo líquida, y el monto estimado de la pensión de vejez líquida, **dentro del plazo de 60 días**, contado desde la recepción de solicitud de información. Sin embargo, si al vencimiento de dicho plazo no estuviere informado, el bono de reconocimiento del trabajador, la Superintendencia prorrogará ese plazo por 30 días.

7. **Notificación de la estimación Tasa de Reemplazo Líquida.**

- 7.1 **Personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General)**. El jefe superior de servicio o la jefatura máxima, una vez recepcionada la información a que se refiere el numeral anterior deberá notificar personalmente al trabajador comunicando por escrito la estimación de tasa de reemplazo líquida que hubiere informado la Superintendencia de Pensiones. En dicho acto, el trabajador deberá manifestar expresamente y por escrito su voluntad de acogerse al bono post laboral y, por ende, la de cesar en funciones por alguna de las causales que, de conformidad a la ley N° 20.305, habilitan para impetrar el beneficio.

Tratándose de la causal de renuncia voluntaria, deberá indicar la fecha a partir de la cual ésta se hará efectiva, la que en todo caso, deberá materializarse dentro de los doce meses siguientes al cumplimiento de la edad que habilita para la obtención del beneficio.

- 7.2 **Personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales: artículos 12 y 13)**. Respecto de este personal la ley N° 20.305 no contempla la obligación de notificar la estimación de tasa de reemplazo líquida, entendiéndose que si ésta es igual o inferior al 55%

exigido, debe procederse a la concesión del beneficio, dictándose el acto administrativo respectivo.

VIII. CONCESIÓN DEL BENEFICIO.

1. Acto Administrativo que Concede el Beneficio.

1.1 Personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General).

Previa a la dictación del acto administrativo que concede el bono post laboral, la autoridad competente debe disponer, conforme a las reglas generales, el cese de funciones por alguna de las causales que, de conformidad a la ley N° 20.305, habiliten a percibir el referido bono.

1.2 Personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales: artículo 12 y 13).

Verificado el cumplimiento de los requisitos para impetrar el bono y desde la recepción de la información que señale que la estimación de la tasa de reemplazo líquida es igual o inferior al 55% exigido debe procederse a la concesión del beneficio, dictándose el acto administrativo respectivo.

1.3 Personal corporaciones municipales.

Verificado por parte de las corporaciones el cumplimiento de los requisitos para impetrar el bono, éstas deberán remitir a las Municipalidades respectivas los antecedentes de respaldo de dicho cumplimiento a fin de que estas últimas, con el mérito de dichos antecedentes, dicten el acto administrativo de concesión del bono.

2. Trámite al que está sujeto el acto administrativo que concede el Bono.

El acto administrativo que conceda el bono al funcionario deberá establecer la oportunidad en que se devengará y efectuará el pago. Dicho acto no estará sujeto al trámite de toma de razón y deberá enviarse en original para su registro y control posterior a la Contraloría General de la República. **(Artículo 3° inciso décimo).**

3. Remisión de la copia del acto administrativo que concede el Bono para efectos del pago del mismo.

El Jefe superior del servicio o jefatura máxima deberá remitir copia, a la Tesorería General de la República, del acto administrativo (resolución o decreto) que concede el bono al funcionario, informando la fecha en que comenzará a pagarse el bono al beneficiario y los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para su percepción.

Para ello, el jefe superior del servicio o jefatura máxima deberá remitir los siguientes documentos a la Tesorería General de la República:

1. Solicitud de Bono Laboral.
2. Fotocopia de Cédula de Identidad o Certificado de Nacimiento.
3. Certificado de la Superintendencia de Pensiones que indica la estimación de la Tasa de Reemplazo Líquida.
4. Certificado de afiliación de AFP o Compañía de Seguros o liquidación de pensión actualizada.
5. Certificado que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2º, N° 1 Calidad jurídica del funcionario y N° 2 Antigüedad en el Servicio, de la ley N° 20.305.

IX. EL PAGO

1. **Entidad pagadora.** El bono será pagado por el Servicio de Tesorerías o las instituciones con las que éste suscriba convenios para dichos efectos, tales como administradoras de fondos de pensiones, compañías de seguros, etcétera. (**Artículo 8º**).
2. **Fecha de pago del bono.**

Tanto el **personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General) como el personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono** (ex trabajadores que hayan obtenido pensión de invalidez o de vejez anticipada por trabajos pesados, de conformidad al Decreto Ley N°3.500, de 1980), el bono se **devengará** a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que el interesado haya presentado la solicitud para obtener el bono, siempre y cuando se acrediten todos los requisitos legales para impetrarlo; y se **pagará** a contar del día primero del mes siguiente a la dictación del acto administrativo de concesión del beneficio. (**Artículos 8º inciso tercero, 12 y 13**).

3. **Reajustabilidad del bono.** El valor del bono se reajustará en el mes de enero de cada año aplicando la variación que experimente el índice de precios al consumidor en los 12 meses anteriores al reajuste, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. (**Artículo 10º**). **Durante el presente año, el monto del bono será de \$53.546.-**
4. **Reincorporación.** El personal que cese en sus cargos y perciba el bono, y que con posterioridad a la fecha de inicio de su percepción se reincorpore en alguno de los servicios o entidades comprendidos en la cobertura del beneficio,

sea en calidad de titular, a contrata, contratado por el Código del Trabajo o a honorarios, deberá **devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables**. En ningún caso se podrá volver a percibir el bono (**Artículo 9°**).

5. **Percepción maliciosa del bono**. Las personas que perciban maliciosamente el bono que otorga la ley N° 20.305, deberán devolver la totalidad del beneficio percibido, expresado en Unidades de Fomento (U.F.), más el interés corriente para operaciones reajustables, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderles según la legislación vigente (**Artículo 11**).

X. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del bono es de carácter mixto. La ley crea un “Fondo Bono Laboral”, que se integrará con los siguientes aportes:

1. Con el aporte mensual, que con cargo a su presupuesto, efectuó cada servicio u organismo comprendido en la cobertura del beneficio, **equivalente al 1% de las remuneraciones mensuales imponibles de sus trabajadores que, a la fecha del aporte, cumplan los requisitos copulativos siguientes (Artículo 6°)**:
 - a) Tengan a lo menos 20 años de servicios en alguna de las instituciones que integran la cobertura del bono a la fecha de publicación de la ley (5 de diciembre de 2008),
 - b) Reúnan las calidades de funcionario de planta, a contrata o contratado conforme al Código del Trabajo en alguna de las instituciones que constituyen la cobertura del bono o sus antecesores legales con anterioridad al 1 de mayo de 1981,
 - c) Estén afectos al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, y
 - d) Cumplan 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad en el caso de las mujeres, a más tardar al 31 de diciembre de 2024.
2. Con el producto de la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo.
3. Con aporte fiscal, cuando los recursos señalados en los numerales 1 y 2 sean insuficientes para el pago de los bonos. Este aporte será de un monto equivalente a la diferencia entre el monto total que se debe pagar por concepto de bonos y los aportes indicados en los números antes mencionadas. (**Artículos 6° y 7°**).

Para efectos de enterar el aporte del 1% de la remuneración mensual imponible a que se refiere el numeral 1 precedente, hay que distinguir entre los beneficiarios en servicio a la fecha de impetrar el beneficio (cobertura general) y aquellos que no están en servicio a la fecha de solicitar el bono (coberturas especiales). Respecto de los primeros, será obligación del servicio o entidad en que el funcionario se desempeña, enterar con cargo a su presupuesto, el referido aporte. Respecto de los segundos, y habida consideración de que ya se encuentran desvinculados del respectivo servicio u organismo, no existirá obligación de efectuar el aporte del 1%.

Para hacer efectivo el aporte institucional la Tesorería General de la República ha creado el formulario N° 57 « Aporte Institucional Fondo Bono Laboral », que se habilitó **exclusivamente** en el sitio web del Servicio de Tesorerías www.tesoreria.cl, link Pagos, opción «Pagos Fondo Bono Laboral ».

El aporte podrá ser pagado directamente en línea desde el sitio de Tesorería, o bien imprimirse para pagarlo posteriormente en las cajas de la Tesorería de su jurisdicción, o en alguna Institución Recaudadora Autorizada. Si no dispone de clave de acceso al sitio institucional puede solicitarse en el mismo sitio web, opción « **Regístrate aquí** » o en cualquier oficina de Tesorerías. Para conocer los requisitos que debe cumplir para la obtención de la clave, puede consultar la opción **Ayuda Acceso Clientes** del referido sitio.

Las instrucciones para completar el formulario 57 mencionado, se encontrarán disponibles en el sitio web www.tesoreria.cl, Banner Gobierno Transparente, link Marco Normativo, Normas, a contar de la fecha citada anteriormente.

XI. OBLIGACIONES PARA LOS JEFES DE SERVICIOS O JEFATURAS MÁXIMAS DE LAS INSTITUCIONES RESPECTIVAS

De conformidad a la ley N° 20.305, la responsabilidad del aporte y la concesión del bono post laboral recae en los jefes de servicios o jefaturas máximas de las instituciones respectivas, quienes deben jugar un rol fundamental para el adecuado otorgamiento del beneficio. En este contexto le corresponderá asumir:

1. OBLIGACIONES GENERALES:

- a) Dar la debida y más amplia información, ya sea por sitio web, correo electrónico, folletería o avisos dispuestos en lugares visibles para los potenciales beneficiarios, sobre la aplicación de la ley, indicando ámbito de aplicación, beneficio, requisitos, período de postulación, duración del sistema, concesión del bono, pago y procedimiento para acceder a él, entre otros. Asimismo, deberá informar a los funcionarios el nombre de la persona

responsable al interior del servicio u organismo de la concesión del beneficio.

- b) Poner a disposición de los interesados los formularios de solicitud del bono post laboral.
- c) Designar un responsable al interior del servicio o institución, el que deberá pertenecer a la planta directiva del mismo, como encargado de garantizar la adecuada concesión del beneficio, así como de recepcionar las postulaciones y responder las consultas que formulen los potenciales beneficiarios.
- d) Instruir que cada departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, cree y mantenga actualizado un registro informatizado de los funcionarios o trabajadores “potenciales beneficiarios del bono post laboral” que laboren en su servicio u órgano y respecto de los cuales deba efectuarse el aporte mensual a que se refiere el literal c), número 1 del presente acápite. Dicho registro deberá además remitirse a la Tesorería con la periodicidad y el contenido mínimo que establezca ésta de conformidad a lo señalado en el Oficio N° 44, de 28 de enero de 2009, de la Tesorera General de la República, documento disponible en ww.tesoreria.cl y en el banner Ley N° 20.305 en ww.dipres.cl.

2. OBLIGACIONES EN EL PROCESO DE CONCESIÓN DEL BONO:

- a) Instruir a los Jefes de Recursos Humanos o quienes cumplan sus funciones, para recopilar y revisar los antecedentes contenidos en el formulario de postulación, verificar los requisitos de acceso al beneficio de las postulaciones de los potenciales beneficiarios y certificar su cumplimiento.
- b) Calcular la remuneración promedio líquida de conformidad a lo dispuesto en la ley. Respecto de la cobertura general {artículo 2° n°3 letra b)}, deberá procederse del modo siguiente:

La remuneración promedio líquida es el promedio de las remuneraciones mensuales con el límite máximo de 64.7 U.F., percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la estimación de la tasa de reemplazo que efectúe el jefe de servicio o jefatura máxima que corresponda a la Superintendencia de Pensiones, **respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias (AFP y 7% salud), descontadas estas últimas (En el caso de existir contrato de trabajo se considerará también cotización obligatoria, debiendo descontarse el aporte del trabajador del seguro de desempleo. En igual situación se encuentran los trabajadores afectos a desahucio, a**

quienes se les deberá descontar dicha cotización) actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

1. Para calcular la remuneración promedio líquida, se debe dividir por 12 la suma de las doce remuneraciones líquidas (remuneraciones imponibles, con el límite máximo de 64.7 U.F., descontadas las cotizaciones previsionales obligatorias) actualizadas por la variación del IPC.
 2. Para efectuar dicha actualización se deberá multiplicar cada remuneración líquida por el factor de actualización que corresponda, que es la resultante de dividir el IPC del mes anterior a la fecha de la solicitud de información por el IPC del mes de remuneración a actualizar.
- c) Verificados los requisitos a que se refieren los numerales 1, 2, 3, y 6 del punto IV de este manual, deberán remitirse las solicitudes del bono post laboral a los organismos previsionales y a la Superintendencia de Pensiones, con el objeto de requerir la estimación acerca de la tasa de reemplazo líquida, en el plazo de 5 días hábiles contados desde que se encuentra concluida dicha verificación.
- d) Recepcionada la información a que se refiere el numeral anterior, el jefe de servicio u organismo, en ningún caso podrá conocer de la probable cuantía de la jubilación, pensión de vejez o el monto de los recursos registrados en la cuenta de capitalización individual del personal. Deberá además:

Cuando se trate del personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General), notificar personalmente al trabajador comunicando por escrito la estimación de tasa de reemplazo líquida que hubiere informado la Superintendencia de Pensiones.

Cuando se trate del personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales: artículos 12 y 13), y siempre que la tasa de reemplazo líquida informada por la Superintendencia de Pensiones sea igual o inferior al 55% exigido, proceder a la concesión del beneficio, dictando el acto administrativo respectivo.

- e) **Cuando se trate del personal en servicio a la fecha de solicitar el bono (Cobertura General)**, concluido el proceso a que se refiere el literal anterior y expresada la voluntad del trabajador de acceder al beneficio, dictar previamente, conforme a las reglas generales, el acto administrativo que disponga el cese de funciones, por alguna de las causales, que de conformidad a la ley N° 20.305, habiliten a percibir el referido bono. Con posterioridad dictar el acto administrativo que concede el bono post laboral.

- f) **Cuando se trate del personal que no está en servicio a la fecha de solicitar el bono (Coberturas Especiales)**, dictar el acto administrativo que concede el bono al funcionario, estableciendo que el pago se efectuará en el plazo a que se refiere el número IX. 2 del presente manual.
- g) Remitir en original, a la Contraloría General de la República, el acto administrativo que concede el bono al funcionario, informando la fecha en que comenzará a pagarse el bono al beneficiario.
- h) Remitir copia, a la Tesorería General de la República, del acto administrativo que concede el bono al funcionario, informando la fecha en que comenzará a pagarse el bono al beneficiario y los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para la percepción del bono.
Con la finalidad de hacer más expedito el procedimiento de pago, se solicita enviar a la Tesorería la documentación según formato adjunto al presente Manual, haciendo hincapié en actualizar la institución previsional a la que está afiliada el beneficiario del bono.

3. **OBLIGACIONES AL MOMENTO DE EFECTUAR EL APORTE:**

- a) Efectuar el aporte mensual, con cargo a su presupuesto, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquél en que se hayan devengado las remuneraciones o subsidios, que ascenderá a un monto equivalente al 1% de las remuneraciones mensuales imponibles de su trabajadores que, a la fecha del aporte cumplan los requisitos copulativos señalados en el número X.1 del presente manual.
- b) Solventar, con su presupuesto ordinario sin que proceda suplemento alguno, los recargos que se originen por cada día de atraso en el pago del aporte del 1% mensual. Dicho recargo se considerará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 18.010. El Servicio de Tesorerías cobrará y recaudará dichos intereses y los enterará en el “Fondo Bono Laboral”.

XII. CONSIDERACIONES GENERALES

Al no establecer la ley N° 20.305 una norma específica sobre el cómputo de los plazos, ellos se regirán supletoriamente por el artículo 25 de la ley N° 19.880, que señala que “*Los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos.*”

