

## PREGUNTAS FRECUENTES

MARZO 2009

### **SOBRE LAS REMUNERACIONES**

#### **1.- ¿QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA?**

Es el promedio de las remuneraciones mensuales con el límite máximo de 60 U.F., 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, **respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias (AFP y 7% salud), descontadas estas últimas**, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

#### **2.- ¿QUÉ OCURRE CON EL AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO (APV)?**

El ahorro previsional voluntario no debe descontarse del promedio de las remuneraciones líquidas por tratarse de una cotización voluntaria, por tanto no deberá ser considerada entre las cotizaciones obligatorias a descontar.

#### **3.- ¿EXISTE OTRA DEFINICIÓN DE REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA?**

Excepcionalmente, la remuneración promedio líquida corresponderá al promedio de las remuneraciones mensuales con el límite máximo de 60 U.F., percibidas durante los 36 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, **respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias (AFP y 7% salud), descontadas estas últimas**, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Esta regla se aplica en los siguientes casos:

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.

#### **4.- ¿QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA CUANDO EL PERSONAL PRESTA SERVICIOS POR JORNADA PARCIAL?**

Es 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 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, **respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias (AFP y 7% salud), descontadas estas últimas**, determinada por cada uno de los empleadores que hayan solicitado la estimación de la tasa de reemplazo líquida y actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

#### **5.- QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA RESPECTO DE LOS 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 QUINTO TRANSITORIO).**

Es el promedio de las remuneraciones mensuales con el límite máximo de 60 U.F., percibidas durante los doce meses inmediatamente anteriores al cese de funciones o término del contrato de trabajo, **respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias (AFP y 7% salud), descontadas estas últimas**, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**6.- QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA RESPECTO DEL PERSONAL QUE OBTENGA O HAYA OBTENIDO PENSIÓN DE INVALIDEZ QUE ESTABLECE EL DECRETO LEY N° 3.500, DE 1980? (ARTÍCULO 12).**

Es 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.

**7.- QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACIÓN PROMEDIO LÍQUIDA RESPECTO DEL PERSONAL QUE OBTENGA PENSIÓN DE VEJEZ ANTICIPADA POR HABER REALIZADO TRABAJOS PESADOS QUE ESTABLECE EL DECRETO LEY N° 3.500, DE 1980? (ARTÍCULO 13).**

Es 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.

**8.- LA REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO ¿SE ACTUALIZA MES A MES A LA FECHA ACTUAL? O SE PROMEDIA Y POSTERIORMENTE SE ACTUALIZA?**

**SE ACTUALIZA HASTA EL MES ANTERIOR AL DE ÚLTIMA REMUNERACIÓN?**

La remuneración promedio líquida se determina sumando las 12 últimas remuneraciones percibidas debidamente actualizadas (mes a mes) al mes anterior al de presentación de la solicitud.

**SOBRE LOS REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

**9.- ¿QUÉ DEBE HACER UN SERVIDOR EN EL CASO QUE EL FUNCIONARIO NO PROPORCIONE LA DECLARACIÓN SOBRE SUS EVENTUALES BENEFICIARIOS DE PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA?**

La ley faculta al trabajador para adjuntar una declaración de los eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia. No existe un medio coercitivo para

que el potencial beneficiario la entregue. Sin embargo, es importante que él tenga presente que de no entregar esa información incidirá en el cálculo de su tasa de reemplazo y por ende la posibilidad de acceder al bono post laboral.

A modo de ejemplo, José cumple los requisitos para acceder al bono post laboral. Tiene cónyuge y dos hijos, quienes son sus eventuales beneficiarios de una pensión de sobrevivencia. Entonces la Superintendencia de Pensiones para calcular la estimación de pensión de vejez líquida y su tasa de reemplazo, excluirá del monto de la pensión a percibir por el potencial beneficiario del bono post laboral, lo que correspondiere a los eventuales beneficiarios de la pensión de sobrevivencia (cónyuge y 2 hijos).

**10.- ¿EL PLAZO PARA IMPETRAR EL BENEFICIO PARA LAS PERSONAS QUE TIENEN LA EDAD PARA JUBILAR A LA FECHA DE LA POSTULACIÓN, VENCE EL 01 DE ENERO DE 2010, O ÉSE PLAZO PROCEDE SÓLO PARA LA POSTULACIÓN, O SEA PUEDEN POSTULAR AHORA Y CESAR EN FUNCIONES HASTA EL 2024?**

El plazo vence indefectiblemente el 01 de enero de 2010. En efecto, toda la ley se estructura sobre la base que los potenciales beneficiarios pueden impetrar el beneficio dentro de los 12 meses siguientes al cumplimiento de los 60 años de edad, en caso de las mujeres o 65 años de edad, en caso de los hombres. Si el beneficio no se impetra dentro de los 12 meses siguientes de cumplidas las edades, se entenderá que el potencial beneficiario renuncia al beneficio.

Podrá acceder al bono el personal que cese en funciones hasta el 31 de diciembre de 2024, fecha de término del sistema.

**11.- ¿QUÉ SIGNIFICA TENER CALIDAD JURÍDICA DE FUNCIONARIO PÚBLICO, A LA FECHA DE POSTULACIÓN Y CON ANTERIORIDAD A 1981, ELLO SIGNIFICA TENER 28 AÑOS EN ESA CALIDAD?**

La calidad jurídica (planta, a contrata o contratado por el Código del Trabajo) deberá cumplirla en dos momentos: tanto a la fecha de postulación al bono como con anterioridad al 1 de mayo de 1981. La ley no exige que la calidad jurídica deba tenerse en forma ininterrumpida entre 1981 y la fecha de postulación.

**12.- ¿LA LEY EXIGE SÓLO TENER 20 AÑOS DE SERVICIO A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA LEY (05 DE DICIEMBRE DE 2008)?**

La ley exige 20 años de servicios en los organismos señalados en la cobertura o sus antecesores legales, ya sea en forma continua o discontinua a la fecha de postulación al beneficio.

**13.- ¿CUÁNDO LA LEY DISPONE “ACCEDER A UNA PENSIÓN DE VEJEZ” DEBE ENTENDERSE COMO TENER DERECHO A PENSIONARSE, ES DECIR QUE ¿PARA PERCIBIR EL BONO NO NECESARIAMENTE EL POTENCIAL BENEFICIARIO DEBERÁ PENSIONARSE?**

Sí, acceder a una pensión de vejez es tener derecho a pensión de vejez. La ley no exige encontrarse pensionado para solicitar el bono post laboral, sólo establece como un requisito la cesación en el cargo, la que puede ocurrir por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez según el DL 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

**14.- ¿ES APLICABLE LO DISPUESTO POR LA LEY N°20.305 A AQUELLOS EX FUNCIONARIOS QUE SE ACOGIERON A RETIRO POR ALGUNA DE LAS LEYES QUE ESTABLECEN PLANES DE RETIRO PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE AQUELLOS SERVICIOS U ORGANISMOS QUE FORMAN PARTE DE LA COBERTURA DEL BENEFICIO?**

Todos los 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), en alguno de los servicios u órganos públicos que se encuentren dentro de la cobertura y por las causales señaladas en la ley N° 20.305 (incluidos todos los funcionarios que se acogieron a leyes especiales de retiro), tendrán derecho en la medida que cumplan los demás requisitos exigidos por dicha ley y presente la solicitud durante el período señalado.

**SOBRE EL APORTE DEL 1%**

**15.- ¿QUÉ OCURRE CON EL APORTE DEL 1% PAGADO RESPECTO DE LOS TRABAJADORES POR EL TIEMPO RESPECTIVO CUÁNDO AL SOLICITAR EL PAGO DEL BONO LABORAL SE CONSTATA QUE NO CUMPLEN CON ALGUNO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS EN LA LEY?**

**¿EL 1% PAGADO QUEDA EN EL FONDO O SE DEVUELVE AL RESPECTIVO SERVICIO?**

La ley dispone que los servicios u organismos señalados en la cobertura del beneficio deberán aportar el 1% de las remuneraciones imponibles de los

trabajadores que a la fecha del aporte cumplan los requisitos señalados en la ley {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); 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; estén afectos al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, y 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}, es decir, de los potenciales beneficiarios del bono post laboral. En consecuencia, los aportes efectuados respecto de los funcionarios que finalmente no sean efectivamente beneficiarios, no se reintegrarán a los servicios, sino que seguirán siendo parte del Fondo Bono Laboral.

**16.- UNA CORPORACIÓN MUNICIPAL ¿RESPECTO DE QUÉ TRABAJADORES DEBE EFECTUAR EL APORTE DEL 1% DE SU REMUNERACIONES IMPONIBLES, CUANDO ENTRE SUS TRABAJADORES SE ENCUENTRA PERSONAL CONTRATADOS BAJO ESTATUTO DOCENTE, ESTATUTO SALUD PRIMARIA Y CÓDIGO DEL TRABAJO, TRASPASADOS Y NO TRASPASADOS?**

La corporación municipal deberá efectuar el aporte del 1% respecto de:

- a) los trabajadores que forman parte de la corporación municipal (no traspasados),
- b) los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales administrados directamente por corporaciones sin fines de lucro creadas para dicho fin (traspasados),
- c) los asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales administrados directamente por corporaciones sin fines de lucro creadas para dicho fin (traspasados) y
- d) los profesionales y trabajadores que se desempeñen en las entidades administradoras de salud municipal (traspasados).

Respecto de todos ellos, independiente del estatuto laboral que los rige (código del trabajo, estatuto docente, estatuto de atención primaria de salud municipal) se deberá efectuar el aporte del 1% en la medida que cumplan los requisitos que señala la ley.

**17.- ¿ESTE BONO SERÁ FINANCIADO EN FORMA EXTRAORDINARIA POR PARTE DEL MINISTERIO DE HACIENDA?**

No, el bono no será financiado por el Ministerio de Hacienda.

**Cada servicio u órgano deberá financiar con cargo a su propio presupuesto y sin recursos adicionales, el aporte del 1% de las remuneraciones imponibles de sus potenciales beneficiarios.**

Respecto de los funcionarios desvinculados de los servicios u organismos y habida consideración de que ya se encuentran desvinculados, no existirá obligación de efectuar el aporte.

### **18.- ¿CUÁL ES LA CUENTA CONTABLE EN LA CUAL LOS SERVICIOS U ÓRGANOS PÚBLICOS IMPUTARÁN EL 1% DEL APORTE?**

La Dipres informará oportunamente la cuenta que será creada al efecto.

### **SOBRE CONSIDERACIONES GENERALES**

#### **19.- ¿CUÁL ES EL ROL DE LA DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS?**

La Dirección de Presupuestos, en representación del Ejecutivo, ha sido la encargada de realizar la negociación, elaboración y tramitación de esta iniciativa legal, teniendo por tanto, un rol preponderante en la implementación de ella.

En este contexto ha debido cumplir, por una parte, un rol de coordinación con la Tesorería General de la República y la Superintendencia de Pensiones y, de difusión, por otra, con los servicios públicos y órganos que en su dotación de personal se encuentren los potenciales beneficiarios del bono, a fin de garantizar la debida puesta en marcha de esta iniciativa.

Por tanto, no tiene labor alguna en el **otorgamiento del beneficio**, ello es responsabilidad exclusiva del jefe de servicio o jefatura máxima.

#### **20.- EN CASO DE DISCONFORMIDAD EN EL OTORGAMIENTO DEL BONO ¿ANTE QUIÉN SE RECLAMA?**

Si un potencial beneficiario se encuentra disconforme en el otorgamiento del bono, siguiendo las reglas generales, deberá reclamar:

- a) En el caso de un funcionario público que se desempeñe o se haya desempeñado tanto en la administración central o descentralizada, deberá recurrir ante la Contraloría General de la República, según lo dispuesto por el Estatuto Administrativo y el Estatuto Municipal, respectivamente.

- b) Tratándose del personal que se desempeña en una corporación municipal, la reiterada e invariable jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida, entre otros, en los oficios N°s. 32.650 y 35.849, ambos de 2007, señala que este Organismo de Control carece de competencia para pronunciarse acerca de las situaciones laborales acaecidas en las Corporaciones creadas al amparo del artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, por cuanto éstas constituyen personas jurídicas de derecho privado, cuyo personal no inviste la condición de funcionarios municipales, asunto que debe remitirse a la Dirección del Trabajo.