



Base de Dictámenes

MUN, docentes, bonificación por retiro voluntario, requisitos, solicitud término relación laboral, expresión causa justificada

NÚMERO DICTAMEN

E382475N23

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN JURÍDICA _

CRITERIO:

GENERA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

18-08-2023

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictamen 52966/2009

Acción	Dictamen	Año
Aplica	052966N	2009

FUENTES LEGALES

[Ley 20976 art/1](#) [ley 20976 art/2 num/4](#) [ley 20976 art/2 num/8](#) [ley 20976 art/2 num/9](#) [ley 20822 art/3](#) DTO 35/2017 educa art/25 inc/1 [ley 20976 art/2 num/10](#) [ley 21191](#)

MATERIA

Alcance de la expresión “causa justificada” introducida por la ley N° 21.191, para permitir a los profesionales de la educación poner término a su relación laboral sin perder la bonificación por retiro voluntario de la ley N° 20.976, debe ser calificado por la municipalidad empleadora.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E382475 Fecha: 18-VIII-2023

I. Antecedentes

La Contraloría Regional de Los Lagos ha remitido a este Nivel Central la presentación de doña Ester Baeza Muñoz, jefa de la unidad técnico-pedagógica del Colegio Darío Salas de la Municipalidad de Puerto Montt, por la que reclama que siendo beneficiaria de un cupo correspondiente al año 2019 para acceder a la bonificación por retiro voluntario que contempla la ley N° 20.822, en virtud de lo previsto en su similar N° 20.976, solicitó a la entidad empleadora poner término a su relación laboral de acuerdo con el numeral 10 del artículo 2° de ese último cuerpo legal. Ello no se habría concretado a la espera de un pronunciamiento del Ministerio de Educación (MINEDUC) sobre si el motivo expuesto por la peticionaria constituye una “causa justificada” como exige dicho numeral, introducido por la ley N° 21.191.

Requeridos sus informes, el municipio y el MINEDUC cumplieron con emitirlos.

I. Fundamento jurídico

El artículo 1° de la ley N° 20.976 dispone, en lo que interesa, que los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente del sector municipal, administrada directamente por las municipalidades, ya sea en calidad de titulares o contratados, y que entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2024, ambas fechas inclusive, cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, podrán acceder a la bonificación por retiro voluntario establecida en la ley N° 20.822 hasta por un total de 20.000 beneficiarios, siempre que comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente y hagan efectiva dicha renuncia respecto del total de horas que sirven en los organismos que señala la ley, en los plazos que fijan esa preceptiva y su reglamento.

El artículo 2° de ese cuerpo normativo señala que ese beneficio se regulará por la ley N° 20.822, sin perjuicio de las reglas especiales contenidas en la ley N° 20.976 y demás que fije el reglamento.

En ese contexto, el artículo precedentemente anotado prevé, en su numeral 4, que los profesionales de la educación que opten por acceder al aludido bono deberán manifestar su voluntad de renunciar al total de las horas que sirven ante su institución empleadora, postulando por dicho acto a esa prestación, en los plazos y condiciones que fije el reglamento. Las instituciones deberán remitir las postulaciones y sus antecedentes a la Subsecretaría de Educación, la cual determinará mediante resolución los beneficiarios de los cupos correspondientes a un año.

Enseguida, los numerales 8 y 9 de la disposición en comento establecen, en lo pertinente, que una vez tramitada totalmente esa resolución, la Subsecretaría de Educación la remitirá a cada una de las instituciones empleadoras mediante los mecanismos que defina el reglamento y la publicará en el sitio electrónico del MINEDUC. Quienes resultaren beneficiarios de un cupo deberán formalizar ante la respectiva institución su renuncia voluntaria e irrevocable y deberán hacerla efectiva entre el 1 de enero y

el 1 de marzo del año siguiente al de la fecha de la señalada publicación. Sin perjuicio de ello, se aplicará a estos beneficiarios lo establecido en el inciso cuarto del artículo 3° de la ley N° 20.822.

Precisado lo anterior, resulta necesario destacar que esta última norma preceptúa, en lo que interesa -en concordancia con el artículo 25, inciso primero, del decreto N° 35, de 2017, del MINEDUC, reglamento de la aludida ley N° 20.976-, que “El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la entidad empleadora y siempre que este haya cumplido sesenta o más años de edad, en el caso de las mujeres, o sesenta y cinco años o más, en el caso de los hombres”.

Como puede advertirse, la regla general es que la dejación del cargo por la causal de renuncia voluntaria se produzca entre el 1 de enero y el 1 de marzo del año siguiente a la publicación de la resolución que asigna el cupo, y si a esa fecha aún no se han pagado los montos a que tienen derecho los docentes, la relación laboral se extenderá hasta que ellos se perciban. Por ello, mientras no reciban el beneficio, mantienen sus derechos y obligaciones estatutarias.

Por otra parte, el N° 10 del aludido artículo 2° -incorporado por el artículo único de la referida ley N° 21.191, que modifica la ley N° 20.976- establece una excepción a esa regla general y permite a los profesionales de la educación poner término a su relación laboral en una época distinta a la antes señalada, sin perder su derecho a percibir la bonificación por retiro voluntario. Esa norma dispone que “Con todo, el trabajador podrá solicitar que se ponga término a la relación laboral por causa justificada, aprobada por el empleador, desde el momento en que se le notifique la resolución a que se refiere el numeral 4 de este artículo. Caso en el cual, éste deberá informar dicha situación al Ministerio de Educación, el que, por su parte, deberá determinar la fecha en que se pagarán los beneficios correspondientes a la bonificación por retiro voluntario. Durante el período entre que se pone término a la relación laboral y el pago efectivo de la bonificación, el trabajador no percibirá remuneración alguna”.

III. Análisis y conclusión

De los artículos reseñados se colige que si bien para tener derecho a la bonificación por retiro prevista en la ley N° 20.976 los docentes deben, entre otros requisitos, manifestar en su postulación la voluntad de renunciar a la totalidad de horas que sirven, dimisión que se hace efectiva diferidamente, esto es, una vez que el servidor recibe la totalidad de la bonificación a que postula, dicho texto legal contempla, además, la posibilidad de que el trabajador solicite que se ponga término, desde ya, a su relación laboral, en las condiciones que establece el referido numeral 10 del artículo 2°.

Así, habiéndose producido el cese en virtud de lo dispuesto en tal precepto y cumpliendo con las exigencias allí establecidas, aquel dejará de prestar servicios, pero mantendrá su derecho a percibir la bonificación en cuestión, sin recibir remuneración alguna durante el período que media entre el término de la relación laboral y el pago efectivo. Dicho pago se producirá en la fecha que indique el MINEDUC.

Pues bien, una de las condiciones previstas por el legislador para acceder a este cese excepcional es que el docente haya invocado una “causa justificada” y que esta sea aprobada por el municipio. En cuanto al alcance de la expresión “causa justificada”, es importante tener en cuenta que la moción parlamentaria que originó la ley N° 21.191 contemplaba que el trabajador podía solicitar que se pusiera término a la relación

laboral por razones tales como “enfermedad grave u otras”, motivos de salud que fueron eliminados en la discusión particular del proyecto.

De lo anotado se desprende -en concordancia con lo informado por el MINEDUC-, que el legislador entregó al empleador la facultad de calificar si la causa esgrimida resulta o no justificada, sin circunscribirla necesariamente a una enfermedad grave, caso en el cual aprobará o rechazará la solicitud de término de la relación laboral mediante el correspondiente decreto alcaldicio debidamente fundado. En caso de ser aprobada, el municipio debe comunicarlo al MINEDUC para el pago de la bonificación.

Siendo ello así, corresponde que la Municipalidad de Puerto Montt califique la solicitud presentada por la recurrente y, en caso de aprobarla, lo informe al Ministerio de Educación para que ponga a disposición del municipio los recursos correspondientes y este proceda al pago del beneficio respectivo.

Por último, cabe recordar que el actuar de las autoridades municipales en el ejercicio de sus facultades debe enmarcarse, por una parte, dentro de los principios de racionalidad y proporcionalidad que rigen los actos de los órganos de la Administración y, por otra, no exceder las atribuciones que, en lo pertinente, se les han conferido, debiendo adoptar procedimientos generales y objetivos que permitan el adecuado ejercicio del derecho analizado por parte de los profesionales de la educación (aplica criterio del dictamen N° 52.966, de 2009).

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS