

**Art. 149°.-** La cuenta bancaria informada a la D.G.P.A., por el beneficiario o Tribunal de Familia, deberá considerar lo siguiente:

- a) Ser una cuenta ahorro vista o cuenta corriente unipersonal en los bancos que estén en convenio con la D.G.P.A.
- b) Informar nombre beneficiario, RUN, nombre banco y número cuenta bancaria.

### TÍTULO 13

#### PERSONAL AFECTO D.L. N° 3.500, DE 1980

##### A.- ACCIDENTES DEL TRABAJO.

**Art. 150°.-** La Ley N° 18.458, que establece el régimen previsional del personal de la Defensa Nacional, dispone que todos aquellos servidores que no forman parte de las plantas de las Fuerzas Armadas, de la reserva llamado al servicio activo, o no sean alumnos de las escuelas institucionales, y que ingresen a alguna de las Instituciones castrenses, quedarán afectos al sistema previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, debiendo cotizar sus impositivos previsionales en alguna de las Administradoras de Fondos de Pensiones y los aportes de salud en las Instituciones de Salud (Isapre o Fonasa).

**Art. 151°.-** De acuerdo con lo anterior, al personal afecto a las normas del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, le son aplicables, tanto para efectos previsionales como para salud, las disposiciones relativas al sector privado.

**Art. 152°.-** No obstante, y como norma de excepción, el Art. 8° de la Ley N° 18.458, estipula que el personal adscrito al sistema del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se accidentare en un acto determinado del servicio o contrajese una enfermedad profesional, le serán aplicables las disposiciones contenidas en el D.F.L. (G) N°1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra. Dispone asimismo que, si a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, el personal tuviere derecho a pensión, el monto de ésta se determinará conforme a las disposiciones del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas y su pago, que será de cargo fiscal, lo efectuará la Tesorería General de la República.

**Art. 153°.-** En relación con las normas citadas precedentemente, la Contraloría General de la República en su Dictamen N° 36.294, de 1994, concluyó que la norma de excepción contenida en el Art. 8° de la Ley N° 18.458, tiene aplicación para los Empleados a Contrata, Profesores Civiles y Personal a Jornal que no sean imponentes de CAPREDENA, por lo cual, no corresponde que este personal sea incluido en los convenios que se suscriban

con las compañías aseguradoras, para cubrir riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**Art. 154°.-** Asimismo, la Ley N° 19.465, que establece el sistema de salud de las Fuerzas Armadas, determinó en su Art. 10° que tienen derecho a asistencia médica con cargo fiscal, los alumnos de las Escuelas Institucionales, el personal del Servicio Militar y el personal regido por el D.F.L.(G) N°1, de 1997, que se accidentare en acto del servicio o se enfermare a consecuencia de sus funciones, aun cuando se encuentren afectos al régimen previsional establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980.

**Art. 155°.-** Los Trabajadores a Trato y el personal remunerado con Fondos Propios, ambos no imponentes de CAPREDENA, están afectos a la normativa de la Ley N° 16.744, de 1968, por lo cual, deben ser incorporados a los convenios que para tales efectos, se celebren con las entidades aseguradoras, que administren esta clase de seguro obligatorio, en la actualidad se encuentra vigente el Seguro de Accidente Laboral para el personal a Trato, en la Mutual de Seguros "Instituto de Seguridad del Trabajo" (I.S.T).

#### **B.- SUBSIDIO POR LICENCIAS MÉDICAS.**

**Art. 156°.-** El D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, dispone que cuando el personal afecto al régimen previsional del D.L. N° 3.500, de 1980, es dado de baja en alguna categoría médica, la remuneración que le corresponde por los días no trabajados, debe ser subsidiada por alguna de las Instituciones de Salud (Isapre o Fonasa).

**Art. 157°.-** La ley otorga al beneficiario un plazo de 3 días hábiles, contados desde la fecha de emisión de la licencia médica, para presentar este documento ante su Repartición, y un plazo similar desde la fecha de recepción de la licencia, para que la Repartición complete y tramite dicha licencia ante la respectiva Isapre o Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) en el caso de estar afiliado a Fonasa.

**Art. 158°.-** En conformidad a lo dispuesto en el Art. 106° de la Ley N° 18.834 y en el Art. 6°, inciso 4 de la Ley N°18.458, la Institución no puede suspender el ajuste por los días no trabajados al personal que presenta bajas por licencias médicas, por lo cual debe recuperar dichos recursos mediante su cobro ante las instituciones de salud, los cuales, de acuerdo al Art. 14° de la Ley N° 19.702, de presupuestos del sector público, deben ser considerados como ingresos propios y reintegrados al presupuesto para ser gastados en la contratación de personal de reemplazo.

**Art. 159°.-** Las licencias médicas deberán ser legalizadas por los Subdirectores o Segundos Comandantes, quienes dispondrán el llenado del formulario de licencia médica, con los siguientes antecedentes:

ORIGINAL

unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

**Art. 171°.-** Trabajadores con licencia médica: El Art. 161°, inciso 3 del C.T., dispone que no se puede despedir a un trabajador mientras haga uso de licencia médica.

**Art. 172°.-** Invalidez del trabajador: El Art. 161° bis, del C.T. señala que la invalidez total o parcial no es justa causa para el término del contrato de trabajo. Es decir, si un trabajador ha sido declarado inválido; por enfermedad profesional o por accidente del trabajo, y esta invalidez sea total o parcial, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo.

Si el empleador lo despide, la ley señala que se aplicará el incremento señalado en la letra b) del Art.168° del C.T. que recarga el pago de la indemnización por años de servicios en un 50% y este recargo tiene una naturaleza jurídica de sanción o de pena por el mal despido.

**Art. 173°.-** Comunicación de término del contrato de trabajo: El Art. 161° del C.T., nos obliga a comunicar el término del contrato de trabajo al trabajador con una anticipación de al menos 30 días, luego nos vamos al Art.162° del mismo y éste nos agrega otras causales en las cuales corresponde el mismo aviso. Por lo que si el trabajador incurrió en alguna de las causales de caducidad del Art.160° del C.T. o bien si este cese de la relación laboral se funda en las causales del Art. 159° numerales 4, 5 y 6 (término de contrato por vencimiento de plazo, por el cumplimiento de la ejecución el servicio para el cual fue contratado y caso fortuito o fuerza mayor respectivamente) del C.T. deberá el empleador dar aviso de término de contrato.

**Art. 174°.-** Formalidades de la carta de término de trabajo: Para todos estos casos debe otorgarse por escrito, acreditando de manera fehaciente la intención del empleador de poner término al contrato de trabajo y la fecha a partir de la cual se llevará a efecto.

La carta debe ser notificada al trabajador personalmente, quien deberá firmar el acuse de recibo o bien por carta certificada enviada al domicilio del trabajador registrado en el contrato de trabajo.

El empleador debe enviar una copia de la carta a la inspección del trabajo con el objeto de informar a la autoridad administrativa que se está desvinculando a este trabajador.

**Art. 175°.-** Contenido de la carta de aviso de despido: En la carta de aviso se debe indicar de manera clara cuál es la causal por la que se está poniendo término al contrato de trabajo.

La forma de indicarla es invocando el artículo con la letra, el número o inciso que corresponda.

Además detallar el fundamento de la causal de término de contrato de trabajo.

Junto con la carta de despido se debe acompañar un certificado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, de manera tal que se acredite que las cotizaciones previsionales están pagadas hasta el último día hábil del mes anterior del despido.

**Art. 176°.-** Plazos para dar aviso de término de contrato: Enviar dentro de 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador. Estos 3 días hábiles aplican para las causales del Art.159°, números 4 y 5 y para las causales del Art.160° del C.T. Para la causal número 6 del Art.159° del C.T. que es el caso fortuito o fuerza mayor, el plazo es de 6 días hábiles. Importante es considerar 3 o 6 días hábiles contados desde la separación del trabajador y los días hábiles en materia laboral incluyen los días sábados.

Dentro de este mismo plazo se debe acompañar la comunicación de término de contrato a la inspección del trabajo.

Si se invoca alguna de las causales del Art.161° del C.T., ya sea necesidades de la empresa o desahucio del empleador, el plazo es de 30 días, denominado plazo de pre-aviso y se da antes del término de contrato de trabajo.

Si se invoca alguna de las causales del Art.161° del C.T. y no se da aviso con 30 días de anticipación, surge la obligación del empleador de pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo. Esta indemnización sustitutiva del aviso previo es equivalente a la última remuneración mensual percibida por el trabajador.

Asimismo, en la carta de aviso en cualquiera de las dos hipótesis del Art.161° del C.T., se debe indicar al trabajador cuánto es lo que se va a pagar por indemnización por años de servicio y por indemnización sustitutiva del aviso previo. Esta suma que se ofrece pagar al trabajador supone una oferta irrevocable por parte del empleador.

**Art. 177°.-** Descuento en montos a pagar por Indemnización por años de servicio: Según lo establecido en el inciso segundo del Art.13° de la Ley 19.728, del 14.May.2001, se debe descontar de los montos determinados por indemnización por años de servicio, el aporte enterado por el empleador en la cuenta individual por cesantía más su rentabilidad descontados los gastos por administración, en los casos en que el contrato terminara por las causales previstas en el Art.161° del C.T.

Si el contrato terminare por las causales previstas en el Art.161° del C.T., el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del Art.163° del mismo cuerpo legal, calculada

ORIGINAL

sobre la última remuneración mensual definida en el Art.172° del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

**Art. 178°.-** Solicitud de certificado para la rebaja del descuento en montos a pagar por Indemnización por años de servicio del seguro de cesantía: Las Unidades y Reparticiones, deberán solicitar el certificado respectivo al Departamento de Finanzas y Remuneraciones, de la D.G.P.A., objeto el encargado de la Administración y pago de este seguro solicite a la Administradora de Fondos de Cesantía, mediante su sitio web [www.afochile.cl](http://www.afochile.cl), un certificado, en el cual se detallará los montos a descontar por el aporte que la Institución hizo al trabajador, lo que equivale al 1,6% del 2,4% que el empleador cotizó mensualmente por cada trabajador con contrato indefinido en base a su remuneración imponible. El 0,8% restante, que se abona en el fondo de cesantía solidario, no lo puede descontar.

Dicho certificado se remitirá por correo electrónico a las reparticiones que lo soliciten, en formato PDF.

**Art. 179°.-** Descuentos a las indemnizaciones por retenciones judiciales: De conformidad a lo dispuesto en el Art.13° de la Ley N° 14.908, modificada por la Ley N° 19.741, cuando el empleador se encuentre notificado de una retención por pensión alimenticia respecto de un trabajador, deberá, en caso de terminación del contrato y sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo (Arts.161° y 162° del C.T.) retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral.

Lo mismo ocurrirá si el trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicios fijada por ley o que pactare voluntariamente, donde se aplicará el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador. Estas retenciones podrán ser imputadas por el trabajador a pensiones futuras que se devenguen.

## TÍTULO 14

### CESES Y RETIROS

#### A.- PERSONAL FALLECIDO.

**Art. 180°.-** El procedimiento de ajuste de los haberes del personal fallecido en servicio activo se encuentra señalado en los Arts. 88° y 88° bis, de la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas; el Art. 204° del D.F.L.(G.) N° 1, de 1968, norma declarada vigente por efecto del

ORIGINAL