Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Legislación chilena

Tipo Norma	:Decreto Ley 2200
Fecha Publicación	:15-06-1978
Fecha Promulgación	:01-05-1978
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Título	:FIJA NORMAS RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO Y A LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES
Tipo Versión	:Ultima Versión De : 06-07-1987
Inicio Vigencia	:06-07-1987
Derogación	:06-07-1987
Id Norma	:6850
Texto derogado	:06-JUL-1987;LEY-18620
URL	:http://www.leychile.cl/N?i=6850&f=1987-07-06&p=

FIJA NORMAS RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO Y A LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES NOTA

Núm. 2.200.- Santiago, 1° de Mayo de 1978.- Visto:
lo dispuesto en los decretos leyes N°s 1 y 128, de 1973; 527, de 1974, y 991, de 1976.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto ley:

NOTA:

El Nº 6 del artículo Segundo de la LEY 18620, publicada el 06.07.1987, derogó la presente norma a contar de la fecha de entrada en vigencia del Código del trabajo, esto es, 30 días después de su publicación, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 454 del Artículo Primero de la citada Ley.

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1°.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Se excluye, sin embargo, de su aplicación al Fisco, a las municipalidades y a las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales.

Con todo, los trabajadores de las empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades.

Artículo 2°.- El trabajo cumple una función social y constituye para cada cual un deber y un derecho, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el

cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Artículo 3°.- Para todos los efectos legales se entiende:
a) Por empleador, la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y b) Por trabajador, toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 4°.- Para los efectos previstos en esta ley, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica.

Artículo 5°.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Los contratos individuales y los contratos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

Artículo 6.- El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.
El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador, o una asociación de empleadores, y un trabajador.
El contrato es colectivo cuando se celebra entre un empleador o una asociación de empleadores autorizada al efecto por la ley, por una parte, y un sindicato o asociación de sindicatos legalmente autorizada para este fin, por la otra, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para una empresa, determinados departamentos de una empresa o un grupo de empresas.

TITULO I
Del contrato individual de trabajo

Artículo 7°.- Contrato individual de trabajo es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador o asociación de empleadores, bajo subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada.

Artículo 8°.- Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.
Los servicios prestados por trabajadores independientes, como artesanos, pequeños industriales o personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen a este contrato.

Artículo 9°.- El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.
El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de 30 días de incorporado el trabajador, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 2 a 7 ingresos mínimos mensuales.
Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva inspección del trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe

haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

Artículo 10.- El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1.- Lugar y fecha del contrato;

2.- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador;

3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

4.- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo;

6.- Plazo del contrato, y

7.- Demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transporte.

Artículo 11.- Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Artículo 12.- Las estipulaciones del contrato de trabajo sólo podrán modificarse por acuerdo de las partes. No obstante, el empleador podrá alterar por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Artículo 13.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

a) mutuo acuerdo de las partes;

b) vencimiento del plazo convenido; pero, la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida;

c) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;

d) muerte del trabajador;

e) caso fortuito o fuerza mayor;

f) desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la inspección del trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual

devengada, y
g) caducidad, en los casos de los artículos 14 y 15.
El desahucio dado por el trabajador que no fuere firmado por el interesado y, por el presidente del sindicato o el delegado del personal o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo respectivo, no podrá ser invocado por el empleador.
Esta norma se aplicará también a los finiquitos.

Artículo 14.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la inspección del trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:
1a. falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
2a. negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;
3a. no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra;
4a. abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato, y
5a. incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
Lo dispuesto en el inciso primero se aplicará también a los casos en que el empleador ponga término al contrato, fundado en razones determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 15.- Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la inspección del trabajo y, además, a la autoridad respectiva para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:
1a. comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;
2a. atentado contra los bienes situados en las empresas;
3a. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;
4a. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;
5a. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y
6a. comisión de un delito establecido en la ley número 12.927, sobre seguridad del Estado, o en la ley número 17.798, sobre control de armas, y sus modificaciones.

Artículo 16.- Cuando, de conformidad con la letra f) del artículo 13, el empleador desahuciare el contrato que hubiere estado vigente un año o más, deberá pagar al

trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente al mismo empleador. Esta indemnización es compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) citada.

Artículo 17.- El desahucio dado por el empleador se sujetará a las siguientes reglas en los casos especiales a que se refiere este artículo.

Tratándose de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, agentes y apoderados, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, dando a la otra un aviso con treinta días de anticipación o indemnizándola en una cantidad equivalente a la última remuneración mensual devengada.

También se podrá poner término al contrato del trabajador cuya antigüedad en la empresa, establecimiento, faena o servicio sea inferior a un año, en cuyo caso el aviso o la indemnización se ajustarán a lo establecido en el inciso precedente.

Igualmente, regirá la norma del inciso segundo de este artículo tratándose de cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

La indemnización a que se refiere este artículo es incompatible con las establecidas en los artículos anteriores.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores referidos en los incisos segundo y cuarto, con exclusión de los trabajadores de casa particular, que inmediatamente antes de ocupar los cargos o responsabilidades allí indicados hubieran prestado servicios al mismo empleador en otros cargos, deberá pagárseles una indemnización igual a la establecida en el artículo precedente, equivalente a la última remuneración mensual devengada en el último de los cargos anteriores y en relación al tiempo servido en ellos. Esta indemnización se pagará conjuntamente con la que, en su caso, corresponda por la aplicación del presente artículo o dentro del plazo indicado en el inciso segundo; y se reajustará conforme al inciso primero del artículo 21, pero no devengará intereses si se pagare en la oportunidad antes señalada.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse conforme a los artículos 16 y 17 es incompatible con toda otra indemnización que por razón del término del contrato pudiera corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador, total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales referidas en los artículos 14 y 15 de esta ley, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada, podrá recurrir al respectivo juzgado del trabajo a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones de los artículos 13, letra f), y 16 o la indemnización del artículo 17, según corresponda. Si así se estableciera, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

Si el contrato terminare por desahucio del empleador, dado de conformidad con el artículo 13, letra f), y no se pagare al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial.

Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en los artículos 14 y 15 de esta ley, en lo que le sean aplicables, fuera el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y aquél deberá pagarle la indemnización del artículo 16 ó 17, según corresponda. Para este efecto, el trabajador comunicará la terminación a la respectiva inspección del trabajo, por escrito o verbalmente, dentro de quinto día hábil, dejándose constancia escrita de la causal invocada y de los hechos que la constituyen. El inspector del trabajo competente notificará de inmediato estas actuaciones al empleador o a quien le represente, diligencia que practicará personalmente, debiendo señalar en forma íntegra, el apercibimiento del inciso quinto del presente artículo.

En el caso del inciso anterior, el empleador dispondrá del plazo fatal de quince días hábiles, contado desde la notificación personal, para reclamar de la terminación del contrato ante el respectivo tribunal del trabajo.

Rechazado por sentencia ejecutoriada el reclamo del empleador, o transcurrido el plazo del inciso anterior sin que se presente reclamo, el trabajador podrá cobrar la indemnización que le corresponde por la vía ejecutiva, sirviendo de suficiente título la referida sentencia, el aviso del trabajador a la inspección del trabajo, el cual deberá consignar timbre y fecha de recepción, o la copia autorizada del acta suscrita ante esa misma inspección.

Si el tribunal acogiere el reclamo del empleador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio del trabajador.

Artículo 20.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones de los artículos 13 letra f), 16 y 17, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies avaluadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses.

Artículo 21.- Las indemnizaciones se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o por el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el mes que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización devengará también intereses corrientes.

Si la indemnización fuere declarada por sentencia firme, el empleador deberá pagar, además, una multa a beneficio fiscal equivalente al 20% del total que arroje la indemnización previamente reajustada y aumentada con sus intereses, en el caso de que en la misma sentencia se declare que el despido fue arbitrario, entendiéndose por tal aquél que el tribunal estime que careció de motivo plausible respecto de la aplicación de la causal invocada o cuando se retardare sin justo motivo el pago de lo debido. El pago de la multa deberá acreditarse ante el tribunal dentro del quinto día hábil.

Con todo, deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada más un recargo del 5% a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la

consignación.

Artículo 22.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero sindical, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con previa autorización del juzgado, la que éste podrá conceder en los casos señalados en el artículo 13, letras b) y c), y 14, con excepción de su inciso final.
Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 15 de la presente ley, no operarán los fueros que establezcan las leyes y, consecuencialmente, no regirá lo dispuesto en el inciso anterior.
Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de caducidad, la medida que se hubiera adoptado no producirá efecto alguno.

TITULO II
De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de las mujeres y de los menores

Artículo 23.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años.
Los menores de 18 años y mayores de 15 pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.
Los menores de 15 años y mayores de 14 pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.
El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimara inconveniente para el trabajador.
Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.
Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.
En ningún caso, los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias.

Artículo 24.- Los menores de 18 años de edad no serán admitidos en trabajos subterráneos, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
Los menores de 21 años no podrán ser contratados para trabajos subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.
El empleador que contratare a un menor de 21 años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de dos a cinco ingresos mínimos mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 25.- Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición:
a) Las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
b) Las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;
c) Las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y
d) Las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.

Artículo 26.- Queda prohibido el trabajo de menores de 21 años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.
Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores.

Artículo 27.- En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de 15 años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 28.- Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Artículo 29.- Queda prohibido a los menores de 18 años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecuten entre las 22 y las 7 horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.
Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años en las industrias que determine el reglamento tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

TITULO III
De la nacionalidad de los trabajadores

Artículo 30.- El 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.
Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de cinco trabajadores.

Artículo 31.- Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:
1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
2.- Se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;
3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
4.- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de 5 años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.
Artículo 32.- El empleador a quien afecten las

disposiciones del artículo 30 llevará en la oficina principal y en cada sucursal un registro de su personal con las indicaciones que establezca el reglamento.

TITULO IV
De la jornada de trabajo

Artículo 33.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.
Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Párrafo 1°.
Jornada ordinaria de trabajo

Artículo 34.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales.
Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios en su propio domicilio; los que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Artículo 35.- La duración máxima ordinaria del trabajo propio de los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores telefónicos será de 42 horas semanales.
La duración máxima ordinaria del trabajo de los operadores, perforadores y supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística, que se desempeñen como tales, será de 33 horas semanales. La misma extensión horaria regirá para los personales que trabajen en forma permanente como programadores de computadores y verificadores de procesamiento de datos.
Los trabajadores aludidos en el inciso precedente que trabajen menos de 33 horas semanales en sus funciones propias, podrán desempeñarse en otras labores, aun excediendo dichas jornadas, siempre que la extensión horaria se ajuste a la proporción que corresponda a estas otras funciones.
Los asistentes sociales no podrán tener una jornada de trabajo superior a 33 horas semanales. Esta jornada será compatible con un máximo de 15 horas semanales en otras instituciones, servicios o empresas, previa autorización del consejo regional respectivo del Colegio de Asistentes Sociales.

Artículo 36.- La jornada de trabajo de los dependientes del comercio podrá ampliarse hasta un máximo de 10 horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades, siempre que medie permiso de la autoridad pública pertinente para extender los horarios de atención al público. En este caso, las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 34 o la jornada ordinaria convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias.

Artículo 37.- Lo dispuesto en el artículo 34 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a las que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requierán de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo. Tampoco será aplicable lo dispuesto en el citado artículo al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñan en estos

establecimientos estarán sujetos a lo prescrito en el inciso primero del artículo 34.
Con todo, los trabajadores sujetos al presente artículo, no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora.

Artículo 38.- El máximo de 48 horas semanales podrán elevarse hasta 56 horas para los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, luz, agua, teatros y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio de la Dirección del Trabajo, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.
En el caso indicado en el inciso primero del artículo 35, la jornada ordinaria de trabajo podrá aumentarse hasta 48 horas semanales, como límite máximo, en las condiciones establecidas en el inciso primero del presente artículo.
Tratándose de los trabajadores aludidos en el inciso segundo del artículo 35, la jornada ordinaria de trabajo podrá aumentarse hasta 39 horas semanales, como máximo, siempre que se cumplan las condiciones del inciso primero del presente artículo.

Artículo 39.- Los máximos semanales establecidos precedentemente deberán distribuirse en seis días, para cuyo efecto las horas ordinarias se distribuirán en jornadas de un sexto del máximo ordinario semanal que corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 46.

Artículo 40.- Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.
Las horas trabajadas en exceso se considerarán como extraordinarias, debiendo pagarse con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido y liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo período.

Artículo 41.- Se entiende por jornada extraordinaria la que exceda del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.
En todo caso, las horas trabajadas en Domingos y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

@

Artículo 42.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día en exceso de la jornada ordinaria máxima legal, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.
La respectiva inspección del trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al juzgado del trabajo que corresponda, dentro de los 30 días siguientes a la notificación.

Artículo 43.- Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito.
No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria semanal, con conocimiento del empleador.

Ni aun con remuneración extraordinaria, la jornada de trabajo podrá exceder de 10 horas diarias.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Artículo 44.- Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, el empleador llevará un registro especial, que podrá consistir en un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro u otro sistema previamente autorizado por la respectiva inspección del trabajo.

Párrafo 3°.
Descanso dentro de la jornada

Artículo 45.- La jornada efectiva de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de una hora para el almuerzo. Este período intermedio no podrá exceder de dos horas, no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria y se concederá, en cuanto sea posible, a la misma hora para todo el personal ocupado en una misma sección del establecimiento.

Cuando la distribución de los alimentos se hiciera en locales anexos a los de las faenas, éstos deberán reunir las condiciones que fije la Dirección del Trabajo.

Se exceptúan de este artículo los trabajos de procesos continuos, los sujetos a las normas sobre jornada única y los que tienen en este punto un régimen legal especial.

En caso de duda acerca de si una determinada labor está o no está sujeta a proceso continuo, resolverá la Dirección del Trabajo, procediendo reclamación ante el respectivo Juzgado del Trabajo en los términos previstos en el artículo 42 de esta ley.

A solicitud del empleador y con acuerdo de los trabajadores, la Dirección del Trabajo podrá autorizar que el descanso dentro de la jornada sea de 30 minutos, en cuyo caso la jornada establecida no sufrirá disminución y el empleador estará obligado a pagar el tiempo que comprende este descanso. El pago del descanso se abonará al valor del almuerzo o colación cuando lo proporcione el empleador.

Respecto del personal que trabaja en hoteles, restaurantes y clubes, excluidos el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina, el descanso podrá exceder de dos horas.

Los operadores telefónicos tendrán derecho a dos períodos de descanso durante la jornada de trabajo, los que no podrán exceder, en conjunto, de una hora diaria.

Párrafo 4°.
Descanso semanal

Artículo 46.- Los días Domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara feriado el 1° de Mayo de cada año.

Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días Sábados, después de las 13 horas, con las excepciones que establezca.

El empleador, con el acuerdo de los trabajadores, podrá establecer el descanso de hasta un día adicional en la semana, en cuyo caso el máximo legal de la jornada diaria de los demás días podrá excederse en el tiempo que sea necesario para completar el máximo legal semanal que corresponda. Tratándose de esta distribución, la jornada ordinaria diaria de los trabajadores sujetos a los artículos 34, inciso primero, 35 y 38, incisos segundo y tercero no podrá excederse de una hora y treinta y seis

minutos, y la jornada ordinaria diaria de los trabajadores indicados en el inciso primero del artículo 38 no podrá excederse de cuarenta minutos.

Artículo 47.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al Domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

Artículo 48.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso semanal no podrán distribuir la jornada normal ordinaria de trabajo en forma que incluya el día Domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor calificada por la Dirección del Trabajo. Si lo hicieren sin esa autorización, las horas trabajadas en dichos días se pagarán en todo caso con el recargo legal.

Artículo 49.- Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores sobre descanso dominical o días festivos, los trabajadores que se desempeñen:

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa, y

5. En las actividades regidas por leyes especiales en la materia.

El reglamento enunciará los trabajos comprendidos en las excepciones y las demás modalidades de las labores exceptuadas del descanso dominical y en días festivos.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo de las faenas exceptuadas, en forma que incluya los días Domingos y festivos, pero las horas trabajadas en dichos días se pagarán con el recargo legal, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical a que se refiere el artículo 46 deberán otorgar un día de descanso a la semana, en compensación por las actividades desarrolladas en día Domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar sus servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores.

TITULO V
De las remuneraciones

Artículo 50.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador como retribución de sus servicios.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni otras prestaciones que se otorguen por causas ajenas al trabajo.

Artículo 51.- Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10 de esta ley;
b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
e) Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 52.- La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra.
En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.
El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 53.- El trabajador remunerado por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días Domingos y festivos. En los trabajos a trato, la remuneración que se pague por los días Domingos y festivos será el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.
No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones especiales u otras.
Para gozar del derecho que establece el inciso primero de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario.
Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 46.
No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo.

Artículo 54.- Las gratificaciones se regularán en los contratos individuales o en los colectivos y, en todo caso, no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas que siguen.

Artículo 55.- Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación será distribuida en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual.

Artículo 56.- Para estos efectos se considerará

utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.

Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.

Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.

Artículo 57.- Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente a la Dirección del Trabajo, cuando ésta lo solicite. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores o sindicatos de trabajadores cuando ellos lo soliciten.

Artículo 58.- El empleador que abone a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 55, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

Artículo 59.- Las empresas que por su giro principal exploten servicios de utilidad pública mediante concesiones o contratos con el fisco o las municipalidades y que estén sujetas al cobro de tarifas por dichos servicios, y las agencias informativas extranjeras, deberán, en todo caso, distribuir anualmente entre su personal una gratificación del monto mínimo siguiente:

a) Seis ingresos mínimos mensuales, las empresas que tengan un capital pagado de diez ingresos mínimos mensuales o más, y

b) Dos ingresos mínimos mensuales, las agencias de empresas informativas extranjeras, y empresas que exploten un servicio público de locomoción colectiva de pasajeros y asociaciones o agrupaciones de ellas.

Sin embargo, si estas empresas obtuvieren utilidades líquidas cuyo treinta por ciento permitiere mejorar el régimen de gratificaciones establecido en las letras anteriores, se estará al régimen que más favorezca a los trabajadores, dentro de los preceptos establecidos en esta ley.

Artículo 60.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Artículo 61.- El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta, con un máximo de un ingreso mínimo mensual, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprenden en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la

terminación del contrato se produjese por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

TITULO VI
De la protección de las remuneraciones

Artículo 62.- Las remuneraciones se estipularán y pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.
A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.
Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas.

Artículo 63.- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.
Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por piezas, obra o medida y en los de temporada.

Artículo 64.- Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre Lunes y Viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Con aprobación de la Dirección del Trabajo, las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Artículo 65.- Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de doce ingresos mínimos mensuales.
Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el 50% de las remuneraciones.

Artículo 66.- El empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las sindicales ordinarias fijadas en los estatutos de la respectiva organización, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con cajas de previsión o con organismos públicos. El empleador deberá también descontar las sumas autorizadas por escrito por el respectivo trabajador y que correspondan al pago de adquisiciones efectuadas en cooperativas o economatos, o a aportes a asociaciones mutualistas con personalidad jurídica o a cuotas para cursos de enseñanza en favor de institutos que hayan sido reconocidos por el Estado como cooperadores en su función educacional o de capacitación ocupacional.
El total de deducciones, excluidas las cotizaciones previsionales, los impuestos, los dividendos hipotecarios por la adquisición de viviendas y las obligaciones con cajas de previsión o con organismos públicos, no podrá exceder del quince por ciento de la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59 del decreto con fuerza de ley R.R.A. 20 de 1963, y sus modificaciones, sobre cooperativas.
El empleador no podrá deducir otros descuentos que los legalmente autorizados. En especial, el empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz,

entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Artículo 67.- En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.
La mujer casada puede percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo juez del trabajo.
En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.

Artículo 68.- En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

Artículo 69.- Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones y los aportes de seguridad social que corresponda percibir a los organismos de previsión, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.
Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.
Para los efectos de lo dispuesto en el número 4 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones los sueldos, sobresueldos, comisiones, participación en las utilidades, gratificaciones legales y cualquier otro estipendio que perciban los trabajadores como contraprestación de su trabajo.
El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 7 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a quince ingresos mínimos mensuales; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiese pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.
Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.
Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo.

Artículo 70.- Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos y la Dirección del Trabajo.
Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

Artículo 71.- Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios al consumidor determinado por Instituto Nacional de Estadísticas o por el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.
Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

TITULO VII
Del Feriado Anual

Artículo 72.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.
El feriado se concederá de preferencia en Primavera o Verano, considerándose las necesidades del servicio.
El feriado será de veinticinco días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residan en la I, II, III, XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñen en yacimientos mineros o plantas de beneficio.

Artículo 73.- Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o no, con uno o varios empleadores, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.
Para el cómputo de los años de trabajo, se considerarán incluso los servidos al Estado y demás organismos públicos.

Artículo 74.- En las empresas que tengan establecida una jornada semanal de trabajo de cinco días al tenor del inciso cuarto del artículo 46, el día que no se trabaje durante la semana de acuerdo con esa distribución horaria, será considerado inhábil.

Artículo 75.- En ningún caso, el feriado anual de un trabajador podrá exceder de treinta y cinco días corridos.

Artículo 76.- El feriado deberá ser continuo; pero, el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo en conformidad al reglamento.

Artículo 77.- Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.
En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.
Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Artículo 78.- Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 79.- El feriado no podrá compensarse en dinero.
Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.
Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Artículo 80.- No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de

funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de esta ley y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Artículo 81.- Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva. Este mínimo será de 25 días hábiles en las regiones a que se refiere el inciso tercero del artículo 72.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

TITULO VIII
Del reglamento interno

Artículo 82.- Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren inconvenientes, mediante presentación efectuada según corresponda, ante el Ministerio de Salud Pública o ante la Dirección del Trabajo. De igual modo, ese Ministerio o esa Dirección podrán, de oficio, exigir las modificaciones al referido reglamento que estimaren convenientes.

Artículo 83.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1°) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;

2°) Los descansos;

3°) Los diversos tipos de remuneraciones;

4°) El lugar, día y hora de pago;

5°) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6°) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones o reclamos;

7°) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;

8°) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad, y en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

9°) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento;

10°) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y 11°) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el

número anterior.

Artículo 84.- Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores quince días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.
Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.

Artículo 85.- En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la inspección del trabajo que corresponda.
Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

TITULO IX
De la protección de los trabajadores

Párrafo 1°.
Disposiciones generales

Artículo 86.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.
Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

Artículo 87.- En ningún caso se permitirá al personal dormir en los locales de trabajo.
Asimismo, queda prohibido comer en dichos locales. Para ese efecto, deberán habilitarse departamentos adecuados.

Artículo 88.- Se considerarán industrias o trabajos peligrosos o insalubres, los que determine un reglamento que el Presidente de la República podrá revisar periódicamente.
El reglamento determinará las materias cuyo empleo se prohíbe, tales como la cerusa y el sulfato de plomo; las proporciones en que pueden tolerarse; las señas o indicaciones que deben tener los bultos de carguío, y las demás normas relativas a las industrias peligrosas e insalubres.

Artículo 89.- Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud física.

Artículo 90.- Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este párrafo, se supervigilarán por la autoridad marítima.

Artículo 91.- Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en

túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente.

Artículo 92.- Las disposiciones de los dos artículos anteriores, se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.

Artículo 93.- El Ministerio de Salud Pública fijará en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Párrafo 2°.
De la protección a la maternidad

Artículo 94.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente párrafo y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares.

En los servicios, establecimientos o empresas a que se refiere el inciso primero, en que trabajan mujeres, se colocarán, en lugares visibles, carteles que contengan el texto del presente párrafo y el de su reglamento.

Artículo 95.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 96.- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada en su caso por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere

enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Artículo 97.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 95, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

Artículo 98.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 95, o a descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 106, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Artículo 99.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

Artículo 100.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 22.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 22, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviese derecho a subsidio.

Artículo 101.- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo:

a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

b) Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) Trabajo nocturno;

d) El trabajo en horas extraordinarias, y e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 102.- Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán

tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

La Dirección del Trabajo podrá ordenar el establecimiento de salas cunas aun en aquellas industrias que ocupen menos de veinte trabajadoras, si las circunstancias existentes en la respectiva industria así lo aconsejaren.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos a que se refieren los incisos primero y segundo, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Artículo 103.- Cuando se trate de construir o de transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 104.- El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Artículo 105.- Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

Artículo 106.- Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles velar por el cumplimiento de las disposiciones de este párrafo.

Cualquiera persona puede denunciar ante este organismo las infracciones de que tuviera conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este párrafo se extinguirán en el término de sesenta días, contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 100.

Artículo 107.- Las infracciones a las disposiciones de este párrafo se sancionarán con multa de medio ingreso mínimo a dos y medio ingresos mínimos anuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este párrafo no lo hagan.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Artículo 108.- El juez del trabajo podrá decretar el cierre del establecimiento en caso de que no se instalen las

salas cunas correspondientes, a petición de la Dirección del Trabajo, si el empleador hubiese sido requerido al efecto por aquella Dirección, conforme al procedimiento administrativo previo que señale el reglamento.

Párrafo 3°.
Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales

Artículo 109.- En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.
La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que esto desempeñen lo permitan.

Artículo 110.- Cada infracción a las disposiciones del presente párrafo será penada con multa de medio a un ingreso mínimo mensual.
Sin perjuicio de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, la fiscalización de las disposiciones de este párrafo corresponderá a los inspectores municipales y a los Carabineros.

Párrafo 4°.
Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre

Artículo 111.- El peso de los sacos que contengan cualquiera clase de productos o mercaderías destinadas al carguío por fuerza de hombre, no podrá exceder de ochenta kilogramos en total.
Sin embargo, se tolerará un mayor peso en los sacos que contengan salitre, a razón de tres kilogramos por saco, tolerancia que se limitará al diez por ciento de los sacos de cada cargamento. Los sacos que contengan trigo o cemento podrán tener un peso máximo de ochenta y seis kilogramos.

Artículo 112.- La movilización de sacos de un peso superior al indicado en el artículo anterior, deberá hacerse por medios mecánicos aceptados por la oficina técnica correspondiente cuando se trate de sacos de salitre y en los demás casos por los inspectores del trabajo.

Artículo 113.- Los sacos de productos procedentes del extranjero, de peso mayor que el establecido en este párrafo, sólo podrán ser llevados al hombro cuando se rebaje su peso a ochenta kilógramos.
Los gastos que demande la aplicación del inciso anterior y los demás que se deriven del cumplimiento y fiscalización de las disposiciones de este párrafo, serán de costo exclusivo del propietario de los productos o mercaderías, o de su representante, en su caso.

Artículo 114.- Las infracciones a este párrafo se sancionarán con multa de tres a cinco ingresos mínimos mensuales.

Artículo 115.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este párrafo y están especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal del Cuerpo de Carabineros, los conductores de trenes, los jefes de estación de ferrocarriles, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.

Párrafo 5°.
Del trabajo en las panaderías y establecimientos análogos

Artículo 116.- Un reglamento determinará las condiciones de higiene y seguridad en los trabajos y en los locales de los establecimientos que se dediquen, como industria principal o accesoria, a los trabajos de panadería, amasandería, pastelería, fábrica de masas o similares, aun cuando el dueño ocupe solamente personas de su familia bajo la autoridad de uno de ellos. Asimismo, el reglamento determinará las prohibiciones de trabajo nocturno que afecten a estos establecimientos, sus modalidades y excepciones.

Artículo 117.- Para ser operario de panadería o establecimientos similares, se requiere:
1° Tener a lo menos dieciocho años de edad;
2° Estar vacunado contra la viruela, y
3° Presentar un certificado sanitario que acredite no padecer de enfermedad contagiosa o de otra que pudiera inhabilitarlo para el desempeño del oficio. El certificado deberá ser expedido por un médico sanitario o, si en el lugar no lo hubiera, por otro facultativo. Este certificado deberá ser renovado anualmente.

Artículo 118.- El empleador o el encargado del establecimiento, en su caso, no podrá admitir a un trabajador en el lugar de trabajo, sin que éste les haga entrega del certificado sanitario, el que se conservará en poder de aquellos hasta la terminación del contrato, para exhibirlo a las autoridades respectivas cuantas veces les sea requerido. Los trabajadores deberán, en todo caso, conservar una copia auténtica de dicho certificado, para los mismos efectos.

Artículo 119.- El incumplimiento de las normas de higiene y seguridad que establezca el reglamento se sancionará con multa de uno a diez ingresos mínimos mensuales y con la clausura del establecimiento hasta por un mes si tal incumplimiento fuera grave.
Si el infractor no pagase dentro del quinto día hábil la multa que se le hubiera impuesto, se decretará la clausura de su establecimiento.
La reincidencia en el incumplimiento de las normas sanitarias de higiene y seguridad y de las especiales que deban imponerse a situaciones determinadas se penará con la clausura del establecimiento, la que fluctuará entre uno y seis meses, y el fallo que la imponga regulará su duración dentro de estos límites.
La fiscalización de las disposiciones de este párrafo corresponde a los inspectores del trabajo, carabineros y otros funcionarios que tengan competencia en la materia.

TITULO X
Del comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras

Artículo 120.- Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.
Los comerciantes que negocien dentro de los recintos señalados en el inciso anterior, se someterán a las prescripciones de matrícula, inspección y reglamentación que dicten, en cada caso, las autoridades administrativas correspondientes y ejercerán su comercio en los lugares y durante las horas que ellas determinen.
No podrán ejercer comercio los trabajadores que hubieran sido despedidos de la respectiva empresa, a menos que el empleador los autorice previamente.
A fin de asegurar la libertad de comercio, el empleador o las empresas deberán permitir el transporte de las

personas y medios de subsistencia por todas las vías de comunicación que mantengan, y las tarifas que para este efecto señalen serán sometidas a la aprobación del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Artículo 121.- En los establecimientos o recintos a que se refiere el artículo anterior, se prohíbe la venta de armas blancas y de fuego, de naipes, boletas de rifa y apuestas en general. Respecto del expendio de bebidas alcohólicas y fermentadas, se estará a lo que disponga la ley de alcoholes y el Código Sanitario, sin perjuicio de la aplicación de esas leyes en las demás materias que regulan.

Artículo 122.- La aplicación de los reglamentos que dicte la autoridad administrativa en relación con las disposiciones de este párrafo, estará a cargo de los inspectores del trabajo, con la colaboración de Carabineros, y sin perjuicio de la fiscalización que corresponda a otras autoridades según las leyes.

TITULO XI
Del delegado de personal

Artículo 123.- En las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente quince o más trabajadores permanentes que no formen parte de un sindicato, esos trabajadores deberán elegir a uno entre ellos, en el carácter de delegado, para que los represente ante su empleador y ante las autoridades del trabajo.

Artículo 124.- El delegado será elegido con las formalidades que determine el reglamento; deberá cumplir con los requisitos que la ley prescriba para ser director sindical y contar, a lo menos, con dos años de antigüedad en la empresa; durará un año en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y no podrá ser separado de su empleo sino por causa calificada de suficiente por el respectivo tribunal del trabajo, conforme al artículo 22.

Esta inamovilidad subsistirá hasta por seis meses después de la cesación en el cargo, salvo renuncia o censura u otra medida disciplinaria acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores que no pertenezcan a sindicatos, adoptada en asamblea a la que concurran a lo menos los dos tercios de los mismos.

Para hacer efectiva esta inamovilidad o el despido, en su caso, se aplicarán a los delegados las mismas normas procesales que sobre la materia afecten a los directores sindicales.

TITULO XII
Del servicio militar obligatorio

Artículo 125.- El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 49 de la ley N° 11.170, sobre reclutamiento, modificado por el artículo 1° del decreto ley N° 109, de 1973.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se

extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

TITULO XIII
De los contratos especiales

Artículo 126.- Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

Párrafo 1°.
Contrato de trabajadores de casa particular

Artículo 127.- Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.
Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este párrafo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.
En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrán reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Artículo 128.- Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como períodos de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

Artículo 129.- Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Artículo 130.- Los trabajadores de casa particular no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias.

Artículo 131.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Artículo 132.- La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Artículo 133.- En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.
Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato.
Párrafo 2°.

Contrato de trabajadores agrícolas

Artículo 134.- Se aplicarán las normas de este párrafo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

No se les aplicarán las disposiciones de este párrafo a aquellos trabajadores que se encuentren empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.

No se aplicarán las normas de esta ley a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

La calificación, en caso de duda, se hará por el inspector del trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Artículo 135.- Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de esta ley, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este párrafo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de 8 horas diarias, permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

Artículo 136.- Los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.

En el caso previsto en el inciso anterior, los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

El reglamento determinará la aplicación y modalidades del presente artículo.

Artículo 137.- Las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del número 2 del artículo 49 de la presente ley.

Artículo 138.- La remuneración de los trabajadores agrícolas no podrá ser inferior al ingreso mínimo, incluyéndose en el valor de las regalías.

En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del 50% de la remuneración en dinero.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufriere por reajustes legales o convencionales o por diferentes avaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de alguno de estos factores

determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado en el inciso anterior.

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.

Por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fijará el valor de las regalías agrícolas o las normas para su determinación, de acuerdo con las características de las respectivas zonas del país, la que será de aplicación obligatoria. Sin embargo, si el valor así asignado no se ajustare a la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al juzgado del trabajo para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo.

Artículo 139.- En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

Párrafo 3°.
Contrato de trabajo a domicilio

Artículo 140.- Trabajo a domicilio es el que en forma habitual se ejecuta en el propio hogar del trabajador o en lugar libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección inmediata de la persona por cuenta de quien trabaja, ni de representante suyo.

Artículo 141.- El convenio en virtud del cual el empleador, ya sea proporcionando útiles de trabajo, o no, vendiere o entregare al trabajador materias primas u objetos para que éste los elabore, confeccione o transforme en su propio domicilio y posteriormente los venda o entregue al empleador, y cualquier otro convenio, estipulación u operación semejante, constituye contrato de trabajo de esta especie.

Artículo 142.- El empleador que dé trabajo a domicilio, deberá llevar un registro de estos trabajadores, en el que se anotará su nombre, apellido y domicilio, el local donde se ejecute el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo encomendado, y la remuneración que deban percibir.

Artículo 143.- Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales, el empleador podrá, con autorización del inspector del trabajo, retener hasta la cuarta parte de la remuneración semanal en garantía de las indemnizaciones que declare el tribunal del trabajo.

Artículo 144.- La remuneración de estos trabajadores será de libre convención; y las imposiciones previsionales serán de cargo de ellos mismos, salvo que se estipulare lo contrario.

Respecto de estos trabajadores, no regirán las normas sobre indemnizaciones por terminación del contrato previstas en esta ley, si no se estipulare expresamente su aplicación.

Párrafo 4°.
Del contrato de los artistas

Artículo 145.- Las normas de este párrafo se aplicarán a los trabajadores actores de teatro, radio, cine

y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquestas, apuntadores, folkloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Artículo 146.- Este contrato de trabajo se puede estipular por plazo, por varias temporadas o para la realización de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
En todo caso, y sin necesidad de aviso previo, terminará el contrato por el vencimiento del plazo y por la conclusión de la temporada o de las representaciones o actuaciones para las cuales el trabajador fue contratado.

Artículo 147.- La remuneración se podrá estipular por unidad de tiempo, para una o varias temporadas, o por una o varias funciones, representaciones o actuaciones.
El monto de esta remuneración dependerá fundamentalmente de la calidad de las funciones, representaciones o actuaciones, y de la categoría y prestigio de los trabajadores señalados en el artículo 145.

Artículo 148.- Los trabajadores a que se refiere el presente párrafo, que sean contratados por empresarios nacionales o extranjeros, para prestar servicios fuera del territorio nacional, tendrán derecho a un anticipo que represente, por lo menos, el veinticinco por ciento de su remuneración total. Deberá, además, garantizárseles el pasaje de ida y regreso.

Artículo 149.- En los espectáculos artísticos de números vivos, ofrecidos en radioemisoras, canales de televisión, salas de espectáculos, boites, cabarets, circos y otros establecimientos similares, se exigirá que durante un semestre calendario, a lo menos, el ochenta y cinco por ciento de los artistas sea chileno.
Exceptúase de lo dispuesto en el inciso anterior a los artistas y conjuntos artísticos extranjeros que actúen en el país en virtud de convenios culturales o bajo el auspicio de sus respectivas embajadas, como también a los conjuntos artísticos y compañías extranjeras que, por la naturaleza de su espectáculo, constituyen grupos completos y homogéneos.
Asimismo, exceptúase de lo establecido en el inciso primero los espectáculos que revistan las características de concurso, festivales o competencias en que participen artistas extranjeros y aquellos que la Dirección del Trabajo determine mediante resolución fundada.

Párrafo 5°.
Del contrato de aprendizaje

Artículo 150.- Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, en un tiempo y condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz se obliga a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Artículo 151.- Podrán celebrar el contrato de aprendizaje los trabajadores menores de 21 años y mayores

de 14 que hayan egresado de la enseñanza básica. Sin embargo, en casos calificados, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá autorizar la celebración de contratos de aprendizaje para aquellos que no hayan egresado de esa enseñanza.

Artículo 152.- El contrato de trabajo de aprendizaje deberá extenderse por escrito en el número de ejemplares que el reglamento determine y firmarse por el empleador y el representante legal del menor y a falta de éste, por el inspector del trabajo respectivo. Deberá contener, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10 de esta ley, con indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz. Copia del contrato se acompañará a la respectiva Inspección del Trabajo y al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dentro de décimo día de celebrado.

Artículo 153.- La remuneración del aprendiz no podrá ser inferior al sesenta por ciento del ingreso mínimo mensual.
Aquellas retribuciones en dinero que no tengan carácter de remuneración, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de esta ley, serán pagadas en su monto completo. Asimismo, tendrán derecho a los beneficios que proporcionen los departamentos de bienestar.

Artículo 154.- En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas mediante convenios o contratos colectivos, fallos arbitrales o resoluciones de comisiones tripartitas.

Artículo 155.- Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:
1°) Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
2°) Permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie;
3°) Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso, y
4°) Mantener, a lo menos, las mismas condiciones señaladas en el presente párrafo a los aprendices que cumplan los 21 años de edad durante la vigencia del contrato hasta el término del plan de aprendizaje.

Artículo 156.- El contrato a que se refiere este párrafo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

Artículo 157.- El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Artículo 158.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo calificará las ocupaciones objeto del aprendizaje, sometiéndolas a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 159.- Corresponderá a ese Servicio pronunciarse sobre los aspectos técnicos que determinen la existencia de un contrato de esta especie.

Artículo 160.- El empleador hará las cotizaciones previsionales por el monto de la remuneración asignada al aprendiz, y podrá contabilizar como gasto necesario para producir la renta las sumas efectivamente pagadas por concepto de remuneraciones y leyes sociales, aumentadas en un 20%, siempre que contrate a lo menos el 75% del máximo de aprendices permitido.
Artículo 161.- Las infracciones a las disposiciones del

presente párrafo serán sancionadas con una multa de medio a cinco ingresos mínimos mensuales a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que se duplicará en caso de reincidencia.

Párrafo 6°.
De los trabajadores marítimos

Artículo 162.- El contrato de los trabajadores marítimos se regulará por una legislación especial.

TITULO XIV
Prescripciones y sanciones

Artículo 163.- Las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere esta ley y de los derechos que en ella se establecen, prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios, salvo prescripción especial.
El derecho a reclamar el pago de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.
No podrán reclamarse los derechos derivados de servicios prestados con anterioridad a los dos años que precedan a la fecha de presentación de la demanda, háyase o no puesto término a la prestación de servicios.

Artículo 164.- Las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos o estados de salud, en falsificación de éstos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal.

Artículo 165.- Las infracciones a la presente ley que no tengan señaladas una sanción especial, serán castigadas con multa a beneficio fiscal de medio a cinco ingresos mínimos mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

TITULO FINAL

Artículo 166.- Derógase toda norma contraria o incompatible con lo dispuesto en esta ley y, en especial, los libros I y II del Código del Trabajo y los artículos 405 a 409, y 664, del mismo.

Artículo 167.- Las demás disposiciones del Código del Trabajo, como asimismo las de la ley N° 7.295 y sus modificaciones que estuvieran vigentes a la fecha de entrar en vigor la presente ley, se aplicarán a los trabajadores sin distinción de especie alguna, sea que en el texto legal se aluda a empleado o a obrero.

Disposiciones transitorias

Artículo 1° transitorio.- La presente ley no altera las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional vigentes.
La ley determinará la oportunidad, forma y condiciones en que las disposiciones sobre seguridad social se aplicarán a los trabajadores sin distinción de empleados y obreros.
Entretanto, para estos efectos y los del artículo 3° transitorio, subsistirá la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, que resolverá en caso de duda acerca de una u otra calidad del trabajador mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y, si el contrato hubiera terminado, la materia será de jurisdicción de los tribunales del trabajo.
Entretanto, también, el subsidio a que se refiere el

artículo 98 de la presente ley, será pagado a las empleadas y mujeres afectas a un régimen de previsión por la Caja de Previsión u organismo auxiliar respectivo, con cargo a la ley N° 6.174, para lo cual el Presidente de la República podrá hacer uso de la facultad que le concede el artículo 9° de la citada ley. El subsidio de las obreras, afectas al régimen de la ley N° 10.383, será pagado por el Servicio Nacional de Salud.

Artículo 2° transitorio.- Mientras no se dicten y entren en vigencia las nuevas disposiciones legales sobre el contrato de los trabajadores marítimos, continuarán en vigor las normas del párrafo IX del título II y las del título V del libro I del Código del Trabajo y las demás disposiciones de ese Código o de otras leyes aplicables a estos trabajadores.

Artículo 3° transitorio.- Entretanto no comience a regir la nueva ley orgánica sobre asociaciones sindicales, los trabajadores estarán afectos al régimen sindical respectivo según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o intelectual. En caso de duda, resolverá la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros.

Artículo 4° transitorio.- La duración y terminación de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha en que entre en vigencia esta ley se sujetarán a las reglas establecidas en la ley N° 16.455 y sus modificaciones; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7° transitorio cuando corresponda.

Artículo 5° transitorio.- Los dependientes del comercio contratados con anterioridad a la fecha en que entre en vigencia la presente ley, deberán ajustarse a las normas generales sobre jornada de trabajo que en ésta se establecen; pero, el tiempo trabajado sobre la jornada menor antes establecida se pagará proporcionalmente con remuneración ordinaria.

Artículo 6° transitorio.- Mientras no comiencen a regir las nuevas normas relativas a los tribunales y procedimientos del trabajo que se dicten, los reclamos previstos en los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 19 respecto de los contratos cuyo término se rige por esta ley, se someterán a las siguientes reglas:

a) La demanda deberá interponerse dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde la fecha de la terminación de los servicios;

b) Será competente para conocer y resolver esos reclamos el juez especial del trabajo con asiento en el departamento donde el trabajador presta sus servicios; si no lo hubiere, será competente en iguales términos el juez de letras correspondiente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo;

c) El juez conocerá y resolverá la reclamación en única instancia, sin forma de juicio, previa audiencia de las partes, a la cual éstas deberán concurrir con sus medios de prueba y que se celebrará con la parte que asista;

d) La notificación del reclamo y de la sentencia se practicará por funcionario del juzgado o por carabineros, personalmente o por cédula, en el domicilio de la parte respectiva. Deberá entregarse copia de la reclamación o de la sentencia, en su caso, a cualquiera persona de dicho domicilio si la parte no fuere habida. Además, se dirigirá al demandado, por secretaría, carta certificada;

e) Si no hubiera constancia en autos de estar notificada

una de las partes, el juez se cerciorará si la omisión es fácilmente subsanable y sólo en caso de no serlo fijará día y hora para el nuevo comparendo;

f) En todos los trámites de estas gestiones, las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado y se litigará en papel simple;

g) El procedimiento tendrá una duración máxima de quince días hábiles contados desde la notificación a las partes de la reclamación interpuesta, y

h) El juez apreciará la prueba en conciencia. Las resoluciones que se dicten en los trámites del proceso no serán susceptibles de recurso alguno.

Artículo 7° transitorio.- Ninguna empresa podrá paralizar sus actividades, ni podrá despedir más de 10 trabajadores, dentro de un mismo mes calendario, sin autorización previa de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Economía, Fomento y Reconstrucción.

En aquellas empresas que ocupen más de cien trabajadores, el número de diez establecido en el inciso anterior se aumentará en un 10%, calculado sobre el número de trabajadores que exceda de cien.

En estos casos, sólo deberá pagarse a los trabajadores las indemnizaciones que se encontraren establecidas en los respectivos contratos, actas de avenimiento, fallos arbitrales y resoluciones de comisiones tripartitas.

La solicitud para proceder a la paralización de faenas o despido colectivo, en su caso, deberá presentarse a la Subsecretaría del Trabajo, y la resolución ministerial respectiva que autorice, total o parcialmente, la paralización o despido o que deniegue tal autorización, deberá dictarse en un plazo máximo de 45 días, contado desde la presentación de la solicitud. Las Secretarías de Estado indicadas en el inciso primero podrán formar una comisión especial permanente que se ocupe de estas materias.

Para resolver sobre la solicitud a que se refiere el inciso primero, cualquiera de los Ministerios señalados podrá, si fuere menester, designar un funcionario que se constituya en la empresa peticionaria con el objeto de imponerse de todos los antecedentes administrativos, económicos, laborales y demás que se estimaren necesarios. Con este objeto, el funcionario tendrá acceso a todos los libros, papeles y operaciones de la empresa peticionaria.

Si se procediera a paralizar las faenas o a efectuar un despido colectivo sin que preceda la autorización prevista en el inciso primero, el empleador infractor será sancionado con multa de medio a cinco ingresos mínimos mensuales, la que se aplicará administrativamente de conformidad a las normas de la ley N° 14.972, sin perjuicio de aplicarse, a quien corresponda, la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio.

En el caso previsto en el inciso anterior, los trabajadores afectados por la paralización de faenas, o por el despido colectivo, tendrán derecho a una indemnización igual a un mes de la última remuneración mensual que hubieran percibido por cada año trabajado en la empresa o fracción superior a seis meses. Esta indemnización será compatible con la que pudiere corresponder a los afectados conforme a los respectivos contratos, actas de avenimiento, fallos arbitrales, resoluciones de comisiones tripartitas o de acuerdo a las normas ordinarias que regulan el desahucio del contrato del trabajador afectado.

Si en el período de doce meses una misma empresa llevare a cabo dos o más despidos colectivos sin haber obtenido la autorización de que trata el inciso primero, el infractor, además de pagar el doble de las multas establecidas en el inciso sexto de este artículo, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio. Corresponderá a la Dirección del Trabajo denunciar a los Juzgados del Crimen esta infracción, denuncia que deberá

formularse en la forma prescrita en los artículos 15, 16, 17 y 18, del decreto ley N° 280, de 1974.

Si se produjeren despidos colectivos o paralización de faenas sin la correspondiente autorización, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, podrá, en casos calificados, designar un funcionario que, con el título de Delegado de Gobierno, asuma la administración de la empresa, con el objeto de adoptar las medidas necesarias para superar las causas que pudieron determinar los despidos colectivos o paralización de faenas, en su caso.

En el cometido de sus funciones, al delegado que haya tomado la administración de la empresa le corresponderá la representación judicial y extrajudicial de ella, para los efectos de la gestión del giro administrativo ordinario de los negocios o actividades de la misma.

Al hacerse cargo de la administración de la empresa, el Delegado de Gobierno ordenará de inmediato la confección de un inventario de los bienes de que se hace cargo, ante un ministro de fe que podrá ser un notario público o un inspector del trabajo.

El Delegado de Gobierno deberá rendir cada 30 días cuenta detallada de su gestión ante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 8° transitorio.- Se exceptúan de la autorización a que se refiere el artículo anterior las faenas agrícolas de temporada; los trabajos transitorios por su naturaleza, que se inicien y terminen en plazos fijos o aproximados no superiores a seis meses.

Tratándose de obras de construcción, el plazo señalado en el inciso anterior será de dos años.

En todo caso, dentro de los diez días de iniciados los trabajos transitorios referidos, deberán inscribirse como tales en la Inspección del Trabajo respectiva.

También se exceptúan de la autorización a que se hace referencia en el inciso primero, las obras públicas fiscales ejecutadas sin intervención de contratistas.

Los inspectores del Trabajo deberán comunicar este hecho a la Intendencia o Gobernación que corresponda y a la Subsecretaría del Trabajo, dentro del quinto día de recibida la inscripción a que se refiere el inciso tercero, con indicación detallada de los antecedentes de cada caso

Artículo 9° transitorio.- Las normas de la presente ley no afectan a lo dispuesto en el decreto ley N° 198, de 1973, el cual regirá también para lo previsto en el artículo 123 de la presente ley.

Artículo 10 transitorio.- Las disposiciones de los artículos 55 a 60, ambos inclusive, comenzarán a regir el 1° de Enero de 1979. Entretanto y hasta esa fecha, continuarán en vigor las disposiciones del Código del Trabajo que regulan el cálculo y pago de gratificaciones a los empleados y la participación en las utilidades a los obreros.

Artículo 11 transitorio.- Los trabajadores actualmente contratados que, a la fecha de vigencia de la presente ley, tengan un feriado anual superior al establecido en el Título VII de este cuerpo legal conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esa fecha les corresponda de acuerdo a las normas por las cuales se regían.

Artículo 12 transitorio.- Los reglamentos de las normas del Código del Trabajo que por esta ley se reemplazan, continuarán en vigor en todo lo que fueran compatibles con ésta, hasta el momento en que comiencen a regir las nuevas

disposiciones reglamentarias.

Artículo 13 transitorio.- Mantendrán su vigencia las disposiciones que regulan el cierre obligatorio en los días Sábados a las 13 horas, y las normas sobre libertad de horario de trabajo para los establecimientos comerciales, sin perjuicio de lo establecido en el Título IV de la presente ley.

Artículo 14 transitorio.- Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 66 de esta ley no afectará a las deducciones que actualmente se practiquen, hasta el momento en que se complete el pago a que correspondan esos descuentos.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada.- GUSTAVO LEIGH GUZMAN, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea.- CESAR MENDOZA DURAN, General Director de Carabineros.- Vasco Costa Ramírez, Ministro del Trabajo y Previsión Social.
Lo que transcribo para su conocimiento.- Mario Duvauchelle Rodríguez, Capitán de Navío (JT), Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno.