

REGLAMENTO N° 969
Publicación: 24.01.1934

REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA

Visto lo informado por la Inspección General del Trabajo y lo dispuesto en los Artículos pertinentes del TÍTULO IV, del Libro del decreto con fuerza de ley número 178, de 13 de mayo de 1931, que para los efectos del presente Reglamento se denominara Código del Trabajo.

decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del TÍTULO IV, del Libro 1 del Código del Trabajo:

I. De la Junta Clasificadora de Empleados Particulares

ARTÍCULO 1°

En caso de duda acerca de la calidad de empleado particular, decidirá la Junta señalada en el Artículo III del Código del Trabajo.

Para obtener la decisión de la Junta, deberá el interesado presentar una solicitud escrita a la Inspección del Trabajo del Departamento en que preste sus servicios la persona cuya calificación se trata de obtener.

La solicitud se hará en papel simple, con designación del nombre y apellidos y domicilio del empleador o patrón y del empleado u obrero establecimiento o faenas en que éste sirva y del empleo o puesto que desempeña.

ARTÍCULO 2°

El Inspector del Trabajo del Departamento por sí o por intermedio de un funcionario de su dependencia, practicará al establecimiento o faena en que sirve la persona cuya calificación se pide. En la visita, el Inspector se impondrá detenidamente de la labor o funciones que dicha persona ejerce y tomará declaraciones por separado a ésta y al empleador o patrón, sobre la misma materia, pudiendo, para este efecto, citarlos a la Oficina de la Inspección en horas diferentes. Cada parte firmará su declaración, conjuntamente con el Inspector.

El inspector deberá dejar expreso testimonio de la fecha en que el dependiente empezó a ejercer sus funciones laborales, del sueldo que gana y de la calidad del puesto anterior.

ARTÍCULO 3°

Antes de la firma de las declaraciones del Inspector dará a conocer a cada parte la iniciación de la gestión de calificación.

Igualmente, comunicará a cada parte lo dispuesto en el Art.8º de este Reglamento, y en especial los plazos para solicitar reconsideración, cuando ella proceda.

ARTÍCULO 4º

La Inspección del Trabajo respectiva elevará la solicitud de calificación y las declaraciones a la Junta Calificadora, con un Informe del Inspector que haya actuado en las diligencias, sobre la efectividad de éstas, informe en que además, expresará y fundará opinión acerca de la calidad legal de la persona de cuya calificación se trata.

El informe del Inspector del Trabajo es confidencial y no podrá ser conocido por las partes.

Si el empleado u obrero ejecuta diversas funciones laborales, deberán especificarse en las declaraciones y en éstas, y en el informe se indicarán cuál o cuáles son las principales.

ARTÍCULO 5º

La Junta Calificadora, previa las ampliaciones en la investigación e informes que estime convenientes, determinará la calidad de la persona cuya calificación ha sido solicitada y notificará por carta certificada su resolución a las partes, a las Cajas respectivas y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Actuará como fiscal de la Junta, el abogado que ella designe para esta función.

ARTÍCULO 6º

La gestión de calificación puede ser promovida por un Inspector del Trabajo de oficio o a requerimiento del interesado y se procederá en lo demás de acuerdo con las reglas precedentes.

Igualmente, puede ser promovida por la Caja de Previsión de Empleados Particulares y por la Caja de Seguro Obligatorio, cuando, en razón de las funciones que le son propias, estimen necesario un pronunciamiento de la Junta.

ARTÍCULO 7º

La Junta funcionará con cuatro miembros presentes, a lo menos, y los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. En caso de empate, decidirá el de la persona que presida la sesión.

En ausencia del Inspector General del Trabajo, las sesiones serán presididas según el orden de precedencia que establece el Art. III del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 8º

Cualquiera de las partes interesadas puede solicitar reconsideración de la calificación. Para que la Junta conozca de ella, se requiere: A) que se solicite dentro del plazo máximo de 30 días, contados desde la fecha en que se comunicó a la parte reclamante la resolución que motivó el reclamo; y B) que se invoquen hechos nuevos, no considerados al producirse la calificación.

Contra una reconsideración acogida o rechazada no procede recurso de ninguna especie.

La reconsideración debe tramitarse en la misma forma que la calificación y debe dirigirse a la Inspección del Trabajo respectiva, donde se le pondrá cargo con la fecha de la recepción.

La Caja de Previsión de Empleados Particulares y la Caja de Seguro Obligatorio podrán interponer este recurso en todos aquellos casos en que tengan interés y aun cuando no hubieren figurado como parte.

Las resoluciones que acojan o desechen una reconsideración se notificarán por cédula que contenga la copia íntegra del acuerdo, la que se entregará por los inspectores del trabajo o por carabineros a cualquiera persona adulta que se encuentre en el domicilio del interesado. El inspector o carabineros dejará testimonio escrito de la diligencia, que devolverá a la Junta, para ser agregada al respectivo expediente.

ARTÍCULO 9°

El secretario de la Junta podrá delegar sus atribuciones en la persona que la Junta designe con el carácter de prosecretario.

ARTÍCULO 10°

La Junta podrá acordar la designación del personal auxiliar de secretaría.

ARTÍCULO 11°

El fiscal, el prosecretario y el personal auxiliar de secretaría tendrán la remuneración que les acuerde la Junta.

Los miembros de la Junta tendrán una remuneración de cincuenta pesos por sesión a que asistan.

II. Del Registro de Nacionalidad de los Empleados

ARTÍCULO 12°

El empleador a quien afecten las disposiciones del artículo 115 del Código del Trabajo, llevará en la oficina principal y en cada sucursal, un registro de su personal, que contenga las indicaciones siguientes:

a) Nombre y apellido de cada uno de los empleados;

b) Su nacionalidad;

c) Sueldo de cada uno de los empleados; proporción o porcentaje representado por los sueldos asignados a empleados chilenos y a los considerados como tales por la Ley;

d) Quienes no entran para los efectos del cómputo a que se refiere el Art.115 del Código del Trabajo:

e) Quienes, no obstante ser extranjeros, deben considerarse como chilenos;

f) Número total de empleados:

g) Proporción o porcentaje de chilenos.

Previa autorización de la respectiva Inspección Provincial del Trabajo, las empresas podrán reemplazar el sistema de registro de libros por un sistema de registro Kárdex o cualquier otro que cumpla, a juicio de la respectiva inspección, la finalidad prevista en el artículo 117° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 13°

Para los efectos de lo dispuesto en el Art.116 del Código del Trabajo y sin perjuicio de lo establecido en el Art.118 del mismo, los empleadores justificarán ante la respectiva autoridad del Trabajo y con los antecedentes comprobatorios del caso, las inclusiones o exclusiones a que se refieren los números 2,3 y 4 del citado artículo 116.

En relación con el Art.116, N°4, se considerarán, en general como ausencias accidentales las que no exceden del plazo de un año.

ARTÍCULO 14°

El registro establecido en el Art.12° deberá ser exhibido cada vez que lo requieran los Inspectores del Trabajo.

III. De la Duración del Trabajo

ARTÍCULO 15°

Para calcular el recargo del 50 por ciento, a que se refiere el Art.134 del Código del Trabajo, no se tomarán en consideración ni las gratificaciones ni las participaciones en las utilidades, sino sólo el sueldo y las comisiones de que goce el empleado.

ARTÍCULO 16°

Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas cuatro semanas, dividiendo por ciento noventa y dos (192) o doscientos veinticuatro (224), en su caso.

ARTÍCULO 17°

Para encontrar el tanto por hora correspondiente a comisión:

- a) Se dividirá por 6, el total ganado durante los últimos seis meses;
- b) El promedio mensual, así obtenido, se dividirá por 192 ó 224, en su caso.

ARTÍCULO 18°

Calculado así el tanto por hora, el recargo por horas extraordinarias será la mitad del tanto resultante, sea por sueldos solamente, por comisión solamente o por sueldos y comisiones.

ARTÍCULO 19°

El número de horas extraordinarias será el saldo que arroje el total de las horas trabajadas en la semana, con deducción del producto que resulte, multiplicando los días hábiles de la semana por 8 ó 9 y un tercio, en su caso.

En consecuencia, el cálculo se hará en la siguiente forma:

1° Caso de empleados sujetos a la duración semanal de 48 horas ordinarias de trabajo:

Horas trabajadas en la semana....(tantas)

Menos días hábiles en la semana

por 8 horas.....(tantas)

2° Caso de empleados sujetos a la duración semanal de 56 horas ordinarias de trabajo:

Horas trabajadas en la semana.....(tantas)

Menos días hábiles en la semana

por 9 1/3.....(tantas)

Horas extraordinarias.....(tantas)

ARTÍCULO 20°

Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegas y salidas y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.

Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas.

ARTÍCULO 21°

Con la aprobación de la Inspección General del Trabajo, podrán adoptarse otros sistemas de control de las horas extraordinarias, distintos del establecido en el artículo precedente.

ARTÍCULO 22°

No se podrá estipular anticipadamente en los contratos de trabajo, el pago de una cantidad determinada, por las horas extraordinarias que trabajare el empleado, sino que éstas deberán cancelarse estrictamente de acuerdo con los totales que arroje el libro de asistencia.

IV. De la Gratificación

ARTÍCULO 23°

El empleador que resuelva gratificar a sus empleados en la forma determinada en el artículo 147 del Código del Trabajo, conservará en su archivo formularios que contengan la cantidad repartida en los que deberán estamparse los siguientes antecedentes;

- a) Provincia en que el empleado reside;
- b) Nombre y apellidos del empleado;
- c) Sueldo anual;
- d) Comparación entre el 25% del sueldo anual y el máximo legal; y
- e) Gratificación pagada.

Los formularios se pondrán a disposición de los inspectores del Trabajo, cada vez que éstos lo requieran, y se ajustarán al anexo a) que se agrega al final de este Reglamento.

ARTÍCULO 24°

El empleador que reparta la gratificación en la forma establecida en el artículo 148 del Código del Trabajo, conservará en su archivo, a disposición de los inspectores del Trabajo, un formulario que contenga las indicaciones siguientes:

- a) Provincia en que el empleado reside;
- b) Nombre y apellidos del empleado;
- c) Sueldo anual;
- d) Proporción o coeficiente correspondiente al sueldo;
- e) Número de años de servicio;
- f) Proporción o coeficiente correspondiente a los años de servicio;
- g) Suma que corresponde a las distribuciones a prorrata de los sueldos;
- h) Suma que corresponde a prorrata de los años de servicios;
- i) Suma máxima a la que cada empleado tiene derecho;
- j) Total de las columnas g y h;
- k) Remanente, es decir, saldo que arroja la diferencia entre la columna j) y la i);
- l) Distribución del remanente;
- m) Total recibido por cada empleado; y
- n) Remanente que queda en poder del empleador.

El formulario deberá ajustarse al modelo del anexo b), que se agrega al final de este Reglamento.

Sin perjuicio de la obligación establecida en los dos artículos precedentes, todo empleador deberá presentar a la respectiva Inspección del Trabajo, y dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que pague la gratificación a sus empleados, un ejemplar de uno u otro de los formularios indicados en dichos artículos, según sea el sistema de gratificación adoptado.

V. Derechos Especiales Conferidos a los Empleados

1° Del Reglamento Interno:

ARTÍCULO 25°

El Reglamento interno contendrá las siguientes enumeraciones:

- 1) Las horas en que principia y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipo:

- 2) Los descansos:
- 3) El sueldo mínimo en caso de que haya sido fijado para la industria o comercio de que se trata;
- 4) El lugar, y día de pago;
- 5) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los empleados;
- 6) Los premios o estímulos que se conceda, como asimismo las multas aplicable en caso de faltas o infracciones en que incurra el personal:
- 7) Las prescripciones de orden, higiene y seguridad a que los empleados deben sujetarse;
- 8) La designación de la persona o personas ante las cuales debe el personal formular sus peticiones o reclamos;
- 9) Las demás menciones que atañen al régimen del establecimiento o empresa;
- 10) Forma en que deberá autorizarse por escrito el trabajo que se ejecute fuera de la jornada legal;
- 11) Procedimiento para solicitar y conceder el feriado legal.
- 12) Disposiciones pertinentes sobre la maternidad; y
- 13) Reglas especiales para la elección del delegado, en los casos previstos en el artículo 35.

ARTÍCULO 26°

Los reglamentos internos de las empresas o establecimientos comerciales, deberán enviarse por triplicado a la Inspección del Trabajo de la localidad, dentro del plazo de 60 días de la fecha de la iniciación de las actividades de aquéllos.

Con informe de la Inspección Local, la que oirá al delegado de los empleados de la respectiva empresa o establecimiento comercial, el proyecto será remitido a la Inspección General del Trabajo. La respectiva Inspección fijará un plazo prudencial para que formule sus observaciones el delegado de los empleados.

La Inspección General del Trabajo, podrá delegar en las inspecciones de su dependencia, la facultad de visar los reglamentos internos.

ARTÍCULO 27°

El reglamento interno deberá fijarse en cartel en dos sitios visibles del establecimiento o local de trabajo y previa aprobación de la respectiva Inspección del Trabajo, será dado a conocer a los empleados 15 días antes de la fecha en que empiece a regir.

El reglamento interno se entenderá conocido por los empleados, después de 15 días fijado en dos sitios visibles del local de trabajo o establecimiento. Dentro de dicho plazo, el empleador además, deberá entregar un ejemplar del reglamento interno al delegado de los empleados.

ARTÍCULO 28°

Para la modificación o reforma de los reglamentos internos, se estará a las normas establecidas para la aprobación de éstos, en los artículos 26 y 27 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 29°

as multas que se apliquen a los empleadores en virtud de lo dispuesto en el reglamento interno, deberá el empleador inmediatamente depositarlas en la Caja de Nacional de Ahorros de la localidad o en la institución en que se llevan las cuentas de retiro de los empleados, para los efectos determinados en el artículo 180 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO TRANSITORIO

Las empresas o establecimientos comerciales en funcionamiento a la fecha de la publicación del presente Reglamento, deberán enviar a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de dos meses, los reglamentos internos a que se refiere el artículo 154 del Código del Trabajo.

2° Del delegado:

ARTÍCULO 30°

Todo establecimiento que ocupe cinco o más empleados, deberá dar las facilidades para que éstos elijan el delegado de que habla el artículo 155 del Código del Trabajo.

Cuando el empleador, tuviere varios establecimientos, agencias o sucursales en distintas localidades, los empleados tendrán derecho a elegir un delegado en cada ciudad o pueblo, pero no podrán elegir más de uno en cada localidad, aun cuando exista en ella más de un establecimiento o sucursal del mismo empleador.

ARTÍCULO 31°

La reunión o reuniones que los empleados celebren para la elección de delegado, se efectuarán fuera de las horas de trabajo, en el local de éste y previo aviso escrito con anticipación de cinco días, dado a la respectiva Inspección del Trabajo, y al empleador o a quien lo represente.

El empleador no podrá oponerse a la celebración de estas reuniones, siempre que éstas se efectúen dentro de normas de orden y disciplina.

ARTÍCULO 32°

La reunión deberá ser anunciada con cinco días de anticipación, con indicación de día, hora y lugar, mediante carteles que se fijarán en dos sitios visibles de cada establecimiento, sucursal o agencia que exista en la respectiva ciudad o pueblo.

El empleador no podrá oponerse a la fijación de estos carteles.

ARTÍCULO 33°

La elección se realizará con la concurrencia de la mayoría absoluta de los empleados en servicio. Si no concurriere este quórum a la primera citación, la elección se efectuará con los que asistan, en una segunda reunión que se convocará y que se llevará a efecto de acuerdo con lo dispuesto en los dos últimos artículos anteriores y debiendo, asimismo, concurrir un inspector del Trabajo, en uno y otro caso la elección se hará en votación secreta y por simple mayoría.

Las Inspecciones Provinciales del Trabajo podrán delegar representación en otras autoridades para presidir estos actos, cuando en la localidad no hubiere funcionarios del trabajo.

ARTÍCULO 34°

El resultado de la elección se estampará en una acta, en triple ejemplar, que será firmado por el Inspector del Trabajo y los empleados asistentes a la reunión. Uno de los ejemplares será entregado al empleador y otro conservará en su poder el delegado elegido, y el tercero será enviado a la Inspección del Trabajo de la localidad.

ARTÍCULO 35°

Las empresas ferroviarias y otras, cuyo personal se encuentre diseminado en lugares apartados por distancias que dificultaren su concurrencia a la elección directa del delegado, consultarán en sus reglamentos internos normas especiales sobre esta materias, las que, aprobadas por la Inspección del Trabajo, se aplicarán, sin perjuicio de que rijan las reglas generales del presente Reglamento, en lo que fueren aplicables.

ARTÍCULO 36°

Las reglas de los seis artículos precedentes, se aplicarán a los casos en que sea preciso reemplazar al delegado elegido, por haber cesado éste en sus funciones.

ARTÍCULO 37°

Vencido el año de duración del mandato del delegado, se procederá a nueva elección, sin perjuicio de que se pueda reelegir al delegado anterior.

ARTÍCULO 38°

La competencia del delegado comprenderá todos los asuntos que atañen a las relaciones entre empleadores y empleados y a la aplicación del TÍTULO 4° del Libro 1° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 39°

El delegado podrá ser oído en los juicios ante los Tribunales del Trabajo, sin necesidad de que se incluya su nombre en las listas de testigos; podrá, también, ser oído en las instancias de conciliación y arbitraje y en cualquier investigación que practiquen las autoridades del Trabajo o de Previsión, relacionadas con la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

ARTÍCULO 40°

Las condiciones para ser elegido delegado, serán las mismas requeridas para ser director de Sindicato, establecidas en el artículo 373, del Código de Trabajo.

Los delegados podrán perder sus fueros, por las mismas causales indicadas para la caducidad del contrato establecidas en el artículo 164 del mismo texto, con excepción de los números 4 y 9. No perderán sus fueros por las causales de terminación de contrato comprendidas en los N°1 y 2 de artículo 163 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 41°

Los empleadores concederán un feriado de 15 días hábiles a los empleados que hubieren cumplido un año de permanencia en la empresa.

El feriado anterior podrá acumularse hasta por dos períodos, por acuerdo de las partes; en la fecha en que se comienza la acumulación, en estos casos, se dejará testimonio ante la respectiva Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 42°

El feriado no será compensable en dinero, pero si, teniendo el empleado los requisitos necesarios para hacer uso de él, dejara de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriado o de acumulación de él corresponde, y sin perjuicio de sus demás derechos.

ARTÍCULO 43°

Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.

ARTÍCULO 44°

El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

ARTÍCULO 45°

Las empresas remitirán a la respectiva Inspección del Trabajo, al término de cada año, una relación de la forma en que se hubiere dado cumplimiento a las disposiciones sobre el feriado anual, certificado, con la firma del empleador y del delegado de los empleados, cuando lo hubiera. Dicha relación se confeccionará en formularios cuyo modelo se indicará por la Inspección General del Trabajo.

4° De la Licencia por Enfermedad

ARTÍCULO 46°

El empleado enfermo, que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo, lo avisará a su empleador, por sí o por intermedio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.

Si para la curación o convalecencia se requieren más de tres días, solicitará licencia por escrito, con indicación de su duración y la fecha inicial, acompañándola de un certificado médico, en que conste la existencia de la enfermedad, su posible duración, su diagnóstico y el hecho de que impide al empleado el desempeño de su trabajo.

ARTÍCULO 47°

El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que él designe, examine al empleado.

En caso de duda, el empleador o la autoridad podrá requerir informes del médico legista, a costa del empleador.

ARTÍCULO 48°

Para los efectos del artículo 160 del Código del Trabajo, los diversos períodos en que el empleado estuviere enfermo, en el espacio de un año, contado desde el día inicial de su primera enfermedad, se computarán como uno solo.

5° De la Licencia por embarazo:

ARTÍCULO 49°

Las mujeres tendrán derecho a que su empleador les conceda con sueldo íntegro y con reserva de la propiedad de su puesto, desde seis semanas antes del parto y hasta seis semanas después.

ARTÍCULO 50°

Las mujeres que estén comprendidas en el artículo anterior, solicitarán su licencia por escrito, con la anticipación conveniente, acompañando un certificado médico que indique la fecha probable del parto.

Producido éste, la empleada deberá dar conocimiento al empleador de la fecha en que ocurrió, acompañando un certificado médico o de matrona.

ARTÍCULO 51°

Si el parto se produjere después de la fecha calculada, la licencia con goce de sueldo se extenderá hasta la expiración de las seis semanas, contadas desde la fecha del alumbramiento.

ARTÍCULO 52°

En caso de que la mujer continúe imposibilitada al terminar las seis semanas posteriores al parto, podrá hacer uso de licencia por enfermedad.

6° De las Gratificaciones

ARTÍCULO 53°

Los límites máximos de \$2.000 y \$2.500 mensuales fijados para el cómputo y pago de las gratificaciones y bonificaciones legales anuales se aplicarán en la determinación de la gratificación o la bonificación de cada empleado cuando se trate de ejercicios financieros que expiren con posterioridad al 14 de septiembre de 1942.

6° Del Salario Mínimo

ARTÍCULO 53°

A. El sueldo mínimo de los empleados, se determinará de acuerdo con las normas establecidas en el decreto N°278, de 12 de Septiembre de 1932, en lo que fueren compatibles.

7° DISPOSICIONES GENERALES:

ARTÍCULO 54°

Los propietarios o sus representantes, de empresas o establecimientos que ocupen empleados, estarán obligados a suministrar los datos estadísticos que les fueren

solicitados por la Inspección General del Trabajo u oficinas de su dependencia, en las épocas o plazos que aquella determine.

ARTÍCULO 55°

Las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento serán sancionadas con la multa establecida en el artículo 178° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 55°

A. Deróganse los decretos N° 269 de 31 de Mayo de 1926, con excepción de los Títulos IX y X y N°61, de 22 de Enero de 1932, modificado y ampliado por el decreto N°412, de 14 de Abril de 1932.

ARTÍCULO 56°

Las infracciones al presente Reglamento serán sancionadas de acuerdo con el artículo 178 del Código del Trabajo.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en el Boletín de las Leyes y Decretos del Gobierno

ALESSANDRI. F. GARCÍA OLDINI.

Este decreto está vigente en todo lo que no se encuentre incorporado en nuevas y actuales disposiciones legales posteriores a su promulgación en el año 1994.