

70/950-31

MANUAL PRACTICO

S O B R E

LEGISLACION DEL TRABAJO

PARA LOS OBREROS AGRICOLAS

* * *

Preparado por expertos especializados
en Derecho Laboral.

* * *

EDICIONES "LEGTRA"

Temuco — Chile

1967.

206





Sección Chilena.....

Volúmenes de la obra.....

Ubicación 10. (955 - 3).

I N D I C E

- 1.- Manual práctico sobre legislación del trabajo para los obreros agrícolas.
- 2.- Consejos a las madres.
- 3.- Rugby internacional. Jockey club cordova P.W C.C.-Old Boys
- 4.- Sindicación campesina. Derchos del trabajador agrícola.
- 5.- Si en el campo hubiera un bosque...
- 6.- La huerta casera
- 7.- Almanaque revista "Monrotuar" 1967 Valdivia
- 8.-, Abomos orgánicos
- 9.- Las heridas
- 0.- Aduana de Valparaíso ler remate 1967.

MANUAL PRACTICO

S O B R E

LEGISLACION DEL TRABAJO

PARA LOS OBREROS AGRICOLAS

* * *

Preparado por expertos especializados
en Derecho Laboral.

* * *

EDICIONES "LEGTRA"

Temuco — Chile

1967.

MANUAL PRACTICO

SOBRE

LEGISLACION DEL TRABAJO

BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA

BIBLIOTECA NACIONAL
Secretaría Central

* * *

Preparado por expertos especializados

en Derecho Laboral.

* * *

EDICIONES "LITUA"

Formosa — Chile

1967

MINISTERIO DE SALUD
SECRETARIA CENTRAL

PROLOGO

Nuestro objeto al publicar este MANUAL, ha sido colocar al alcance y comprensión de los empresarios y obreros agrícolas las normas de derecho que rigen sus relaciones laborales.

Para lograr la finalidad, hasta donde ello es posible, se ha evitado abordar estas materias con mayor profundidad, procurándose resumirlas y esquematizarlas al máximo.

Es un hecho, comprobado a diario por las Autoridades del Trabajo, que tanto los empresarios como los obreros agrícolas desconocen en su mayor parte la legislación aplicable a sus relaciones de trabajo, dando ello lugar a dificultades para unos y otros.

Por este motivo se ha estimado de toda necesidad y conveniencia social esta publicación, que refunde en un solo texto, aunque resumida y esquematizada, la variada legislación del trabajo para los obreros agrícolas.

EL EDITOR

INTRODUCCION

La Legislación del Trabajo aplicable a los Obreros Agrícolas se encuentra contenida en el Código del Trabajo y en diversas leyes y reglamentos que lo complementan.

Las materias que se abordan en este Manual refunden o unifican dicha legislación y son expuestas en el orden en que ésta debe ser aplicada por las partes contratantes.

Se ha omitido considerar lo concerniente al "Sindicato Agrícola" y a los "Procedimientos de Conciliación y Arbitraje en la Agricultura", por cuanto se trata de materias que están en vías de substanciales modificaciones a muy corto plazo. Por otra parte, la extraordinaria importancia que ellas revisten en el plano laboral de la agricultura, exige considerarlas con toda la profundidad que requieren, motivo por el cual, en las circunstancias expuestas, no se justificaría en absoluto abordarlas en esta oportunidad.

CAPITULO I

DE LOS OBREROS AGRICOLAS.

1) Qué se entiende por Obreros Agrícolas.—El artículo 75 del Código del Trabajo lo establece, expresando: "Son obreros agrícolas los que trabajan en el cultivo de la tierra, como los inquilinos, medieros y voluntarios en general, y todos los que laboran en los campos bajo las órdenes de un patrón y no pertenecen a empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura".

En caso de duda, la calificación se hará por el Inspector del Trabajo, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Juzgado del Trabajo.

2) **Diversas clases de Obreros Agrícolas.**—El artículo 432 del Código en referencia las determina, disponiendo que "para todo lo relacionado con la previsión y legislación social en los campos se entenderá:

a) Por **inquilino**, al obrero agrícola que tenga habitación para él y su familia y ración de tierra en potrero y esté facultado para enviar reemplazante.

b) Por **reemplazante**, al obrero agrícola que trabaje en el fundo por cuenta y cargo del inquilino a quien reemplaza.

c) Por **voluntario**, al obrero agrícola que reside en el fundo y que trabaja ocasional o permanentemente por un salario y ración de comida, en su caso.

d) Por **afuerino**, al obrero que, no residiendo en el fundo, trabaja ocasionalmente con un contrato convenido especialmente para ciertas labores de **temporada**, y

e) Por **mediero**, a aquella persona que recibe tierras en aparcería en un predio agrícola, siendo de su cargo exclusivo los jornaleros que con él trabajan."

3) **Diferentes clases de Medieros.**—Dentro de la definición de mediero, es posible distinguir:

a) Al **inquilino-mediero**, trabajador cuyo carácter primordial es el de inquilino, con todas las condiciones y características de tal, y la circunstancia que ordinariamente trabaje **en medias** con el patrón es meramente accidental y no alcanza, por lo mismo, a hacerle perder su calidad principal de inquilino.

b) Al **mediero apatronado**, que es aquel mediero que sin tener la calidad de inquilino, trabaja en un predio agrícola en medias con el patrón, bajo su inmediata de-

pendencia y dirección y por lo general, sin elementos propios de explotación, y

c) Al **mediero independiente**, que es aquella persona que trabaja independientemente, por su cuenta, con elementos propios, que contrata la explotación de cualquier negocio, faena o labor agrícolas, con el fin de repartirse las utilidades con el propietario, poseedor o arrendatario de una propiedad agrícola, sin que exista entre ambos dependencia o subordinación que cree el vínculo de patrón a obrero.

CAPITULO II

DE LA CONTRATACION DE LOS OBREROS AGRICOLAS.

4) **El Contrato de Trabajo Individual.**—Es el acuerdo o convención en que **el patrón y el obrero** se obligan recíprocamente, éste a ejecutar cualquier labor o servicio material determinado y aquél a pagar por esta labor o servicio la remuneración acordada.

El contrato de trabajo debe celebrarse **por escrito y en duplicado**, quedando un ejemplar para cada parte.

El ejemplar correspondiente al obrero deberá serle entregado inmediatamente después de celebrado el contrato.

La celebración del contrato de trabajo por escrito deberá tener lugar **dentro del plazo de 15 días**, contados desde la incorporación del obrero al trabajo, y es esencial para las partes, si se considera que deja acreditadas las condiciones exactas en que se han convenido los servicios; pero lo es en mayor grado para el patrón, por cuanto la ley establece que la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el obrero, sin perjuicio de la multa que deberá aplicar al patrón el Inspector del Trabajo que

constate la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

Si fuese el obrero quien se niegue a firmar el contrato, el patrón deberá enviar el contrato al respectivo Inspector del Trabajo, para que éste requiera la firma. Si el obrero se negare nuevamente a firmar ante dicho funcionario, puede ser despedido sin derecho a desahucio, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas al contrato escrito. Si el patrón no hace uso de este derecho, sufrirá las consecuencias de la falta de contrato escrito.

5) Cláusulas mínimas del Contrato de Trabajo.—Este debe contener las cláusulas mínimas que la ley exige, **sin las cuales no puede entenderse que existe como tal.**

Estas cláusulas o estipulaciones varían según sea la clase de obrero agrícola de que se trate, conformándose en cada caso un tipo distinto de contrato de trabajo, como el de "obrero agrícola", que incluye a inquilinos, voluntarios y afuerinos, para "inquilino-mediero y mediero apatronado" y para "mediero-independiente", modelo de los cuales se inserta en los Anexos A, B y C de este Manual.

Sin embargo, las partes pueden agregar, además, todas las cláusulas que estimen convenientes, como ser premios por asistencia, bonificaciones por mayor producción, etc., con la sola limitación de no incluir estipulaciones contrarias a la ley, como ser la renuncia de derechos, puesto que éstos son **irrenunciables** en conformidad al artículo 665 del Código del Trabajo, o las que exijan hacer o no hacer determinados actos, en contradicción con el ordenamiento legal vigente. En caso de duda, debe consultarse a la Inspección del Trabajo.

6) Modificaciones al Contrato de Trabajo.—Las modificaciones que las partes convengan en introducir al contrato o que correspondan por ley, **deberán constar por escrito** al dorso de aquél o en documento especial que se

le agregue, firmando ambas partes a continuación.

Estas modificaciones pueden consistir en cambios de trabajo, horario, salarios, etc., derivados de **acuerdos entre el patrón y el obrero** o de **leyes que se dicten** introduciendo nuevas condiciones de trabajo, entre éstas por ejemplo, las que reajustan salarios. En el Anexo D de este Manual se reproducen modelos sobre la redacción más adecuada para las modificaciones de uso corriente.

En cada oportunidad en que corresponda introducir las, el **patrón debe solicitar al obrero** su ejemplar del contrato de trabajo, para dejar constancia en éste, también con la firma de ambos, de la o las modificaciones, con igual redacción que la del ejemplar en su poder. Si el obrero hubiere extraviado o destruido por el uso el suyo, debe serle reemplazado por otro ejemplar de idéntico texto que el del patrón, firmado por éste. Igual cosa se hará si el ejemplar desaparecido es el del patrón. Introducidas las modificaciones, cada parte deberá quedar de inmediato en poder de su respectivo ejemplar.

La costumbre de algunos patronos, comprobada con frecuencia, de conservar ambos ejemplares en su poder, negando al obrero la entrega del suyo, además de injustificada e ilegal, induce a éste con sobrada razón, a desconfiar de la seriedad de los propósitos de aquél.

7) Duración del Contrato de Trabajo.—El contrato de trabajo puede convenirse:

a) De duración indefinida.—En este caso la prestación de servicios no tiene limitación precisa en el tiempo. Antes de transcurridos los primeros seis meses de servicios, cualquiera de las partes podrá hacerlo cesar en cualquier momento desahuciando a la otra con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta días de remuneración. También podrá ponerse fin al contrato de trabajo durante este período por alguna de las causales establecidas por el artículo 2º de la Ley Nº

16.455, las que se exponen en detalle en el Capítulo relativo a la "Terminación del Contrato de Trabajo". En cambio, **una vez transcurridos los primeros seis meses de servicios**, el contrato de trabajo podrá hacerse cesar **sola-**
mente en virtud de alguna de las causas justificadas señaladas por la disposición recién aludida, con las excepciones y ateniéndose a los procedimientos que también se tratan en dicho Capítulo; y

b) De término fijo.—En este caso el patrón y el obrero han convenido la prestación de servicios por un plazo determinado, con una fecha fija de término del contrato. Sin embargo, este plazo, o sea, la duración del contrato, **no podrá ser superior a seis meses**. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del patrón después de expirado el plazo convenido, transforma el contrato a plazo fijo en contrato de duración indefinida.

Al contrato a plazo fijo no podrá hacerse cesar antes de su fecha de término, a menos que las partes lo acuerden por escrito, firmando el trabajador ante el Presidente del Sindicato o, en su defecto, ante el Inspector del Trabajo, o que en proceso judicial se establezca que una de ellas incurrió en causa legal de término del contrato, dando lugar a la indemnización que proceda en favor de la otra.

CAPITULO III

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

8) Definición.—"Contrato colectivo es la convención (o acuerdo) celebrada **entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos**, por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas."

9) Requisitos.—Los requisitos o características esenciales del contrato colectivo de trabajo son los siguientes:

a) La parte asalariada que lo conviene o acuerda **debe ser forzosamente un sindicato o una confederación de sindicatos**. En consecuencia, no podrá celebrar un contrato colectivo de trabajo un grupo de obreros que no esté unido en un sindicato;

b) Debe celebrarse **por escrito y en tres ejemplares**, quedando uno en poder del patrón o de la asociación de patrones que lo acuerda, otro en poder del sindicato o de la confederación de sindicatos y el tercero debe remitirse a la respectiva Inspección del Trabajo;

c) Deberá fijar **condiciones comunes**, sea de trabajo o de salario, es decir, que comprendan indistintamente y en general a todos los obreros; y

d) **Debe indicar** las profesiones u oficios o trabajos que comprenda, el lugar o lugares en que ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de su duración y la forma de prorrogarlo y de desahuciarlo o denunciarlo. La ley no le fija plazo determinado de duración.

10) Efectos.—La celebración de un contrato colectivo de trabajo produce los efectos generales siguientes:

a) Obliga a cumplir sus estipulaciones **a todos los patrones** que lo suscriban por sí o por intermedio de sus representantes legales, **y a todos los obreros** que pertenecieren al sindicato legalmente constituido que hubiere estado representado en forma debida en la celebración de dicho contrato;

b) Sus estipulaciones **se convierten en cláusulas obligatorias e integrantes de los contratos individuales de trabajo**, incluso de los que se celebren durante su vigencia;

c) Rige también **para los obreros que con posterioridad a su celebración entraren a formar parte del sindicato**;

d) El sindicato **es responsable** de las obligaciones con-

traídas en virtud del contrato colectivo por cada uno de los trabajadores que pertenezcan a él y, asimismo, **tiene personería suficiente** para exigir los derechos que corresponden a los trabajadores;

e) El patrimonio del sindicato servirá de **garantía** a las responsabilidades que puedan incumbirle, para lo cual deberá formar un fondo especial de garantía;

f) En caso de disolución del sindicato **su patrimonio continuará afecto a las responsabilidades** que le incumban hasta el término del contrato colectivo y bajo la tución de la Dirección del Trabajo; y

g) La disolución del sindicato **no hace desaparecer las obligaciones y derechos** emanados del contrato colectivo.

CAPITULO IV

CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR

11) **Son plenamente capaces.**—Pueden contratar libremente la prestación de sus servicios **los mayores de 18 años**, quienes serán considerados mayores de edad para todos los efectos de la legislación del trabajo.

12) **Requieren autorización.**—Los menores de 18 años y mayores de 12 necesitarán autorización expresa del padre o madre y, en su defecto, del abuelo paterno o materno y, a falta de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor; **pero no serán admitidos** en trabajos subterráneos, en la manipulación de materias inflamables, en la limpieza de motores o piezas de transmisión mientras funcionen las maquinarias, en faenas que requieran fuerzas excesivas y en otros trabajos calificados de peligrosos o insalubres, **ni podrán trabajar más de ocho horas diarias.**

Sin embargo, los menores de 14 años y mayores de 12

sólo podrán contratar sus servicios cuando hayan cumplido con la obligación escolar.

A los menores de 18 años que no hubieren recibido instrucción escolar y que tuvieren oportunidad de obtenerla, se les dejarán libres, por lo menos, dos horas diarias de las destinadas al trabajo.

Los menores de 18 años, de ambos sexos, y las mujeres casadas recibirán validamente el pago de sus remuneraciones, sin intervención de sus representantes legales y tendrán la libre administración de ellas. **Se exceptúa** de esta norma solamente el menor declarado vicioso, cuya madre puede pedir que el Juez de Menores ordene el descuento del 50% de su salario, encontrándose obligado el patrón a hacer el descuento en favor de aquélla.

13) Forma de autorizar al menor.—Se entenderá concedida al menor la autorización para prestar servicios, cuando conjuntamente con él firmare el correspondiente contrato de trabajo la persona que lo tenga a su cargo, de acuerdo a la regla expuesta en el número anterior.

C A P I T U L O V

DE LOS SALARIOS.

14) El Salario Mínimo.—No podrá convenirse salarios inferiores al **Salario Mínimo Legal**, el cual deberá pagarse a lo menos con un 75% en dinero efectivo.

Consecuente con estas normas, si se conviene un salario superior al mínimo legal, las partes pueden acordar que el salario convenido se pague con un 75% de dicho salario mínimo en dinero efectivo y el resto en regalías.

A contar desde el 1º de Mayo de 1965 se hizo extensivo a los obreros agrícolas el salario mínimo establecido para los obreros de la industria y el comercio. En 1966 el salario mínimo rigió desde el 1º de Abril.

Desde 1967 los salarios mínimos para los obreros agrícolas regirán desde el **1º de Enero de cada año**.

Los salarios mínimos **se reajustan anualmente** en el porcentaje del alza experimentada por el índice de precios al consumidor establecido por la Dirección de Estadística y Censos para el año anterior.

15) El Salario Mínimo es fijado por hora.—Esto significa que **el salario mínimo diario varía según sea la jornada de trabajo que le corresponde al trabajador**; para los obreros sujetos a la jornada ordinaria de ocho horas, el salario mínimo diario será igual al valor de la hora multiplicado por ocho y para los obreros exceptuados de dicha jornada, la que se extiende hasta el límite de doce horas, el salario mínimo diario será igual al valor de la hora multiplicado por doce, (ver Capítulo VII, sobre la duración de la jornada de trabajo).

16) El Salario Mínimo en los trabajos a trato.—Cuando en los trabajos a trato no se hubiere pactado un salario base superior al mínimo legal, la remuneración que se pague **no podrá ser inferior al salario mínimo** si el promedio de los salarios devengados en el trato no alcanzare a dicho mínimo y, en consecuencia, el patrón deberá enterar la diferencia.

17) Forma de pagar los salarios.—Los salarios deberán estipularse y pagarse en moneda de curso legal, con excepción de la parte que se pague en regalías, bajo pena de no ser válido el pago que se haga en otra forma. De consiguiente, es ilegal y nulo el pago con cheques, vales, etc.

En la misma clase de trabajo el salario del hombre y de la mujer serán iguales.

18) Plazos para el pago de los salarios.—El pago de los salarios debe hacerse a lo menos en los siguientes plazos:

a) **Mensualmente**, en los trabajos a sueldo fijo, pero el

obrero podrá obtener anticipos hasta de un 25% después de los primeros quince días de cada período;

b) **Cada semana, quincena o mes** en los trabajos a jornal, correspondiendo igual anticipo que el indicado anteriormente cuando se ha estipulado el pago mensual;

c) **Quincenalmente**, a lo menos, en los trabajos por tiempo, es decir, cuando se ha convenido un trabajo por determinado tiempo, período o temporada;

d) **Semanalmente**, en los trabajos por tratos, si éstos estuvieren concluídos, y en caso contrario, se pagará una suma proporcional al valor del trabajo realizado y podrá retenerse, como garantía, una cantidad que no exceda de la tercera parte de ese valor, y

e) **Al término de los servicios**, cuando la duración de éstos sea inferior a los plazos antes indicados.

19) Oportunidad en que deben pagarse los salarios.—

Todo pago de salarios deberá efectuarse en la oportunidad y condiciones siguientes:

a) En día de trabajo, entre los días lunes y viernes;

b) Dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada; y

c) En el lugar de las faenas. Existe prohibición de hacerlo en lugares de recreo, tiendas, almacenes, pulperías, tabernas o cantinas.

20) Descuentos a los salarios.—El patrón **no podrá descontar, retener o compensar** suma alguna que rebaje el

monto de los salarios, **excepto** las imposiciones de las leyes de previsión, los impuestos, si el obrero estuviere afecto a éstos, las cotizaciones para los sindicatos y las cuotas correspondientes a las cooperativas a que pertenezca el trabajador. También deberá descontar en favor de la mujer casada hasta el 50% del salario devengado por su marido declarado vicioso por el respectivo Juez del Trabajo a petición de ella.

En consecuencia, el patrón sólo podrá hacer a los salarios del obrero los siguientes descuentos:

a) **Por imposiciones al Servicio de Seguro Social**, de cargo del trabajador, un 8,85% sobre el monto del salario mínimo legal, cualquiera que sea la cantidad real del salario que percibiere el obrero y sin considerar tampoco las regalías, si éstas existieren;

b) **Por impuesto a la renta**, un 3,5% sobre el salario que percibiere el trabajador mensualmente, si dicho salario es superior al sueldo vital, escala A, del departamento de Santiago;

c) **Por cuotas de sindicatos y cooperativas a que pertenezca el obrero**, las sumas que por este concepto establezcan los estatutos de los respectivas organizaciones, cuando éstas lo soliciten por escrito al patrón; y

d) **Por orden judicial**, en los casos expresamente señalados por la ley.

21) Importancia del recibo de salarios.—El pago de los salarios **constará solamente** si se deja de él constancia por escrito, con la firma o impresión digital del obrero si éste no sabe firmar, en la planilla, libro de obreros y salarios o en el recibo correspondientes. Legalmente no existe otro medio de prueba del pago de los salarios.

En todo caso deberá entregarse al obrero una copia de su recibo de pago, con la cual el trabajador pueda informarse en detalle sobre el pago que ha recibido.

CAPITULO VI

DE LAS REGALIAS.

22) Qué se entiende por Regalías.—El concepto *regalía* en la agricultura comprende todo beneficio avaluable en dinero, que se conviene entre patrón y obrero y que forma parte del salario de este último.

23) La casa-habitación no puede considerarse como regalía.—La ley lo establece expresamente y con plena justificación, si se considera que es obligación legal del patrón, cuando los servicios se acuerdan con residencia del trabajador en el predio, "proporcionar al obrero y a su familia habitación higiénica y adecuada", y, por tanto, que no se trata de un beneficio convencional.

24) El avalúo de las regalías.—El patrón y el obrero fijarán, de común acuerdo, el valor de las regalías que convengan, dejando constancia separada de cada una de ellas, con su respectivo valor, en el contrato de trabajo.

Si no se produjere acuerdo entre las partes en cuanto al avalúo, ambas o cualquiera de éstas, podrán recurrir a la respectiva Inspección del Trabajo.

25) Imputación de las regalías al salario.—El valor de las regalías podrá imputarse al salario convenido, pero hasta un margen en que el salario que se pague en dinero efectivo no sea inferior al 75% del salario mínimo legal.

Suponiendo, por vía de ejemplo, que el valor de las regalías fuere 5 y el salario mínimo legal 8, dicho valor podrá imputarse al salario hasta el límite de 6, que es el 75% del salario mínimo y que debe ser pagado en dinero efectivo. En otras palabras, en este caso las partes han convenido un salario de 11, que se descompone en 6 a pagar en dinero efectivo y 5 en regalías.

26) Mantención de regalías anteriores.—Se deberá mantener a los obreros las regalías equivalentes por lo menos a las que percibieron durante el año agrícola mayo de 1964 a abril de 1965.

DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

27) La jornada ordinaria.—La duración de la jornada ordinaria efectiva de los obreros agrícolas no excederá de 8 horas por día o de 48 por semana, salvo las **excepciones siguientes:**

a) Las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, como mayordomos, capataces, llaveros, etc.;

b) Las que desarrollan labores discontinuas o que requieren la sola presencia y que sean calificadas en tal carácter por la Dirección del Trabajo. El patrón interesado en esta calificación deberá solicitarla por intermedio de la respectiva Inspección del Trabajo; y

c) Las que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo, como los camperos.

Sin embargo, el personal a que se refieren estas excepciones no podrá permanecer más de doce horas diarias en el lugar de su trabajo, y tendrá, dentro de esta jornada, un descanso no menor de una hora.

La jornada ordinaria efectiva de trabajo deberá interrumpirse por uno o varios descansos cuya duración total no podrá ser inferior a dos horas, durante las cuales todo trabajo será prohibido. Se exceptúan de esta disposición aquellos trabajos con procesos continuos o sometidos, en este punto, a régimen legal especial.

28) Variación de la jornada ordinaria.—En aquellas labores o faenas en que por su naturaleza, modalidades especiales, características de la región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola no sea posible ni aconsejable la aplicación del horario de la jornada ordinaria normal, las partes podrán

acordar la variación de ésta, en forma que **dentro del promedio anual no se exceda de las 8 horas diarias.**

A esta variación no podrán quedar sometidos, en caso alguno, los trabajadores de temporada o transitorios.

En todo caso, la variación diaria máxima de exceso en cualquier época del año agrícola **no podrá ser superior a una hora** con respecto a la jornada normal.

29) Requisitos del acuerdo.—El convenio que estipule la variación de la jornada normal de trabajo, deberá reunir los requisitos siguientes:

1)—Tener carácter **colectivo**, o sea, comprender a todos los obreros del predio que se encuentren sujetos a la jornada ordinaria;

2) Celebrarse **por escrito**;

3) No exceder la variación diaria máxima en más de **una hora** sobre la jornada de ocho horas, en cualquier época del año;

4) Representar a los obreros en el acuerdo **el directorio del sindicato**, si lo hubiere, **o un trabajador** del predio, que no fuere reemplazante o afuerino, que sepa leer y escribir, designado por la mayoría de los trabajadores del fundo, quedando constancia de la designación en acta que firmarán los obreros asistentes que puedan hacerlo, la que se levantará por triplicado. Si ningún trabajador sabe leer y escribir, podrá elegirse a alguno que no reúna dicho requisito.

En caso de desacuerdo para pactar la variación de la jornada ordinaria normal, resolverá el Inspector del Trabajo respectivo en única instancia, citando a las partes. La audiencia se celebrará con la parte que asista;

5) **Fijar las horas** de comienzo y término de la jornada diaria de trabajo, como asimismo las de interrupción de ella para el descanso de dos horas.

Copia del convenio se remitirá a la Inspección del Trabajo respectiva conjuntamente con un ejemplar del

acta indicada en el requisito N^o 4, si no hubiere sindicato. Otro ejemplar de dicha acta se entregará al patrón, luego de elegirse el representante de los trabajadores, y el tercero quedará en poder de éstos.

El convenio deberá ser incorporado al Reglamento Interno del predio.

30) Las horas extraordinarias.—En aquellas faenas que por su naturaleza no perjudican la salud del obrero, **podrán pactarse por escrito**, en casos especiales que calificará la respectiva Inspección del Trabajo, horas extraordinarias que excedan los máximos normales o convenidos de acuerdo a las normas expuestas anteriormente, **hasta dos horas por día**, las que se **pagarán con un 50% de recargo** sobre el salario convenido para la hora ordinaria.

El salario se pagará **siempre** a razón de 8 horas diarias o promedio anual, cuando se hubiere convenido la variación de la jornada ordinaria normal, sin perjuicio de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias **deberán ser canceladas conjuntamente con el salario** en los respectivos períodos de pago.

Todo predio agrícola debe tener establecido un **sistema de control de la asistencia y de las horas trabajadas** por cada obrero.

Se entiende que el obrero está en trabajo mientras se encuentre a disposición del patrón, desde el momento en que se presente a su trabajo, en el lugar y condiciones fijadas en el Reglamento Interno del predio.

31) Sanciones por las infracciones a estas disposiciones.—Aparte del derecho de los afectados a reclamar y obtener el cumplimiento de estas normas, las infracciones que constaten los Inspectores del Trabajo darán lugar a la aplicación de multas de uno a tres sueldos vitales por cada infracción, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

El derecho a cobrar las horas extraordinarias prescribe en el plazo de 180 días, contado desde la fecha en que debieron ser pagadas.

CAPITULO VIII

LAS VIVIENDAS CAMPESINAS.

32) Obligación del patrón.—Cuando los servicios se acuerdan con residencia del trabajador en el predio, "en el contrato se entenderá siempre incluida la obligación del patrón de proporcionar al obrero y a su familia **habitación higiénica y adecuada.**

33) Requisitos mínimos de las viviendas campesinas.—Las viviendas campesinas que se construyen o hayan construido en zonas rurales para habitación de los obreros agrícolas deberán reunir como mínimo los requisitos, características y condiciones siguientes:

a) Deberán estar ubicadas en terrenos que no estén expuestos a inundaciones periódicas o estacionales, ni emanaciones permanentes, nocivas para la salud;

b) Deberán tener, a lo menos, dos habitaciones destinadas o destinables a dormitorios y una para cocina o sala de estar-cocina, las que deberán comunicarse directamente o por medio de un corredor con piso de material compacto a 15 centímetros sobre el nivel del terreno natural adyacente.

En las nuevas viviendas que se construyan con la cocina o sala de estar-cocina separada del resto de las habitaciones, el corredor que las una deberá ser techado;

c) Todas las habitaciones deberán contar con ventanas de un metro cuadrado de superficie, a lo menos, que permitan la entrada del sol y del aire;

d) Los colectivos para los trabajadores solteros deberán tener, además de los dormitorios, una cocina o sala

de estar-cocina que sirva en forma adecuada las necesidades del grupo colectivo;

e) Los materiales empleados en la construcción de las viviendas deberán asegurar una adecuada separación con el ambiente exterior, de manera que ellas queden suficientemente protegidas de los agentes climáticos y de otro orden;

f) Los pisos serán de madera, ladrillo u otra composición adecuada, según la zona de que se trate, no admitiéndose el piso de tierra apisonada, y deberán estar, a lo menos, a 20 centímetros sobre el nivel del terreno adyacente en la zona ubicada al norte del río Ñuble y a 30 centímetros sobre dicho nivel en la zona ubicada al sur de ese río;

g) Toda vivienda deberá contar, para uso de sus habitantes, como sistema mínimo, con una letrina sobre pozo negro, de una profundidad no inferior a 1,50 metros, ubicada en forma que no contamine las aguas de bebida. La letrina deberá aislar al ocupante y protegerlo de los agentes atmosféricos.

34) Certificado de la Junta Provincial de la Habitación Campesina.—Para acreditar que las viviendas reúnen los requisitos mínimos, cuando ello le sea requerido por el Inspector del Trabajo, el patrón deberá hacerlo por medio de **un certificado** que solicitará a la Junta Provincial de la Habitación Campesina, que preside el Intendente de la provincia.

CAPITULO IX

DE LA PREVISION DE LOS OBREROS AGRICOLAS.

35) Obligatoriedad del seguro previsional.—Todos los obreros que ganan un salario están sometidos obligatoriamente al régimen legal de previsión contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Del cumplimiento de estos seguros de previsión están encargados el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, sin perjuicio de los demás fines de estas instituciones.

El Servicio de Seguro Social tiene a su cargo, además, el cumplimiento de los beneficios de "indemnización por años de servicios" y "asignación familiar".

36) Libreta de Seguro.—El Servicio de Seguro Social debe entregar a todo asegurado una **libreta personal e intransferible** que deberá contener las indicaciones necesarias para identificarlo claramente y en la cual los patrones deben colocar las estampillas de imposiciones.

En los casos de **destrucción o pérdida de la libreta**, el Servicio debe otorgar nueva libreta, pero el asegurado deberá acreditar la destrucción o justificar la pérdida, a satisfacción del Servicio.

En estos casos, serán reconocidas las imposiciones cuya destrucción o pérdida pueda verificar el Servicio en la forma que estime satisfactoria.

37) Cuenta individual de los imponentes.—El Servicio de Seguro Social debe mantener a cada imponente una cuenta individual en la que se anotarán el tiempo y los salarios, rentas y subsidios sobre los cuales se hubiere hecho imposiciones.

Los datos anotados en dicha cuenta servirán de antecedentes para conceder los beneficios legales del caso.

38) Plazos para inscribir a obrero sin libreta.—Todo patrón que contrate un obrero que no sea asegurado, deberá inscribirlo a más tardar dentro del plazo de **seis días** desde la incorporación del trabajador, si la faena está ubicada en el radio urbano donde funciona la respectiva oficina del Servicio de Seguro Social, o en el plazo de **quince días** si la faena está fuera de dicho sector.

Dentro de estos mismos plazos los patrones deberán inscribir a los **obreros menores de edad** que contraten y que aun no se encontraren asegurados.

El seguro se iniciará con esta inscripción. Sin embargo, si el patrón hubiere integrado en el Servicio de Seguro Social oportunamente las imposiciones de un obrero no inscrito, el seguro se entenderá iniciado desde la fecha de la primera imposición.

39) Oportunidad en que deben hacerse las imposiciones.—El patrón deberá exigir al contratar un obrero su correspondiente libreta de seguro y si éste no fuere aun asegurado deberá inscribirlo, a fin de integrar las imposiciones en el Servicio de Seguro Social en el momento del ajuste mensual de los salarios.

Las imposiciones que los patrones no paguen oportunamente, devengarán un interés penal del 3% mensual por cada mes o fracción de mes de atraso, sin perjuicio de las demás **sanciones legales**.

40) Porcentajes o tasas de las imposiciones.—Las actuales tasas de imposiciones al Servicio de Seguro Social ascienden a un total de 47,10% sobre el monto del **salario mínimo legal**, cualquiera que sea la cantidad real del salario que percibiere el trabajador y sin tener en cuenta tampoco las regalías, si éstas existieren.

Del porcentaje total de 47,10% corresponde a aporte del patrón un 38,25% y a aporte del obrero un 8,85%.

41) Densidad de imposiciones.—Se llama densidad de imposiciones al cuociente entre el número de semanas con imposiciones efectuadas y el número de semanas transcurridas en un determinado período.

La densidad de imposiciones tiene especial importancia, porque en base a ella se determina si corresponden o no algunos beneficios, como las pensiones de invalidez, vejez o la venta de casas a los imponentes.

Como consecuencia, queda de manifiesto la trascendencia que tiene para el trabajador tanto que se le haga imposiciones por todo el tiempo de sus servicios como que ellas tengan continuidad.

42) Beneficios previsionales.—El seguro social compren-

de diversos beneficios para el imponente y determinados miembros de su familia, los que en cada caso se conceden sujetos a requisitos y condiciones que exigen amplia exposición para su completa y debida comprensión por los interesados y propiamente ello no es materia de este Manual, cuya finalidad es la de poner al alcance de patrones y trabajadores agrícolas los conocimientos que les faciliten el adecuado y correcto cumplimiento de la Legislación del Trabajo en sus relaciones laborales.

En consecuencia, nos limitaremos a mencionar estos beneficios, que son los siguientes:

a) **Medicina Preventiva.**—Considera el "examen de salud" y "el reposo preventivo";

b) **Asistencia médica y dental,** en los casos de enfermedad no comprendidos en la Ley de Medicina Preventiva;

c) **Protección a la maternidad,** a través de atención, subsidios y auxilios de lactancia;

d) **Pensión en caso de invalidez;**

e) **Pensión por vejez,** 65 años de edad en los varones y 55 en las mujeres;

f) **Por muerte del asegurado,** cuota mortuoria o funerales, pensiones de viudez y orfandad y pensión al viudo inválido de asegurada;

g) **Préstamos para la adquisición o construcción de casa-habitación;**

h) **Indemnización por años de servicios;**

i) **Préstamos de cesantía,** que se conceden a los obreros que queden cesantes por causas ajenas a su voluntad y que su contrato no haya terminado por las causales señaladas en los números 2, 4, 5, 6, 7 y 11 del artículo 2º de la Ley N° 16.455 (ver Capítulo XVI, de la Terminación del Contrato de Trabajo), y que encontrándose aptos y disponibles para el trabajo no hayan rechazado el que les hubiere ofrecido el Servicio de Colocaciones de la Dirección del Trabajo, los cuales pueden girar a cuenta de sus fondos de indemnización por años de servicios **en algu-**

no de los casos siguientes: 1) Tener 156 semanas de imposiciones, como mínimo, antes de solicitar por primera vez este beneficio y 2) Contar con 104 semanas de imposiciones, a lo menos, desde el anterior giro por cesantía.

Estos préstamos o subsidios son de dos clases: Uno por **cesantía total**, cuando el obrero ha perdido totalmente su trabajo, y el otro por **cesantía parcial**, cuando por reducción de faenas se ha producido la disminución del salario al 50% o menos.

El monto del subsidio mensual por cesantía total es equivalente al 75% del salario promedio sobre el cual se efectuaron imposiciones durante los últimos seis meses, y por cesantía parcial es equivalente a la diferencia entre el salario disminuído y el 75% del promedio indicado.

El obrero imponente que se encuentre en situación de obtener este beneficio debe realizar los siguientes **trámites:** 1) Solicitar a su último patrón, el cual está obligado a otorgárselo, el aviso de cesación de servicios (formulario especial que el patrón debe solicitar al Servicio de Seguro Social), en el que el patrón certifica la fecha de término de los servicios del trabajador y su causa; 2) Con dicho formulario, que el patrón le extenderá en triplicado el obrero se inscribirá como cesante en la respectiva Inspección del Trabajo, la cual le devolverá dos ejemplares del formulario indicado y le entregará una tarjeta en que consta su inscripción como cesante (**desde esta inscripción se contará la cesantía**), y 3) El trabajador deberá presentar estos documentos al Servicio de Seguro Social, el cual le girará los subsidios por quincenas vencidas y a partir desde el tercer día siguiente a la inscripción.

Las cantidades que el obrero cesante perciba por subsidio no podrán exceder del monto de los fondos de indemnización por años de servicios que tenga reconocidos y le serán descontados de dichos fondos para los efectos de todo pago posterior. En todo caso, el subsidio de cesantía se pagará por un período máximo de seis meses.

Si el obrero cesante encontrare trabajo en cualquier momento del período en que goza de subsidios, podrá pedir el pago de éstos por los días en que estuvo cesante y que aún no se le hubieren girado.

Los subsidios o préstamos por cesantía **son incompatibles** con los subsidios por enfermedad, reposo preventivo y accidentes del trabajo, es decir, no pueden pagarse al obrero cesante durante el período en que a éste le corresponda percibir cualquiera de estos últimos subsidios. Además, **son inembargables**, o sea, no pueden serle retenidos judicialmente al trabajador los subsidios que le corresponda percibir por cesantía.

El patrón que se niegue a otorgar el aviso de cesación de servicios o certificado en referencia al obrero a que haya puesto término a su trabajo o que otorgue dicho documento indebidamente o con datos falsos, se hace acreedor a una fuerte multa, sin perjuicio de las sanciones penales. El asegurado que mediante documentos falsos haga uso indebido de este beneficio, es sancionado con la suspensión del derecho a gozar de él hasta por un año la primera vez y desde dieciocho meses hasta tres años las veces siguientes.

j) **El reajuste automático de pensiones y subsidios**, es otro de los beneficios previsionales, y

k) **La continuidad de la previsión** es, asimismo, otro beneficio previsional y consiste en el derecho del imponente que pasa a otro régimen de previsión a acogerse a éste sin perder ni interrumpir el tiempo necesario para obtener los beneficios que otorgue.

43) Prescripción de los derechos previsionales.—Prescriben, es decir, terminan los derechos para cobrar los subsidios por enfermedad y maternidad en el plazo de seis meses y para cobrar las mensualidades por pensiones de invalidez, vejez, viudez y orfandad y la cuota mortuoria en dos años, ambos plazos contados desde que estos beneficios debieron ser pagados.

Sin embargo, estos plazos se interrumpen en caso que haya habido prórroga concedida por el imponente u otra manifestación de voluntad que haga presente la obligación pendiente, en virtud de lo dispuesto por el artículo 2523 del Código Civil.

Para los beneficiarios de la indemnización por años de servicios en caso de fallecimiento del asegurado, los derechos para cobrar este beneficio terminan en el plazo de tres meses desde dicho fallecimiento.

El derecho a cobrar los demás beneficios no indicados anteriormente prescribe en diez años.

CAPITULO X

DE LA ASIGNACION FAMILIAR.

44) Quiénes dan derecho a asignación familiar.—El obrero asegurado tiene derecho a percibir asignación familiar por las siguientes personas:

- a) La mujer legítima;
- b) Los hijos legítimos y naturales de cualesquiera de los cónyuges y los adoptados legalmente, menores de 18 años o inválidos de cualquier edad;
- c) Los hijos mayores de 18 años y menores de 23, que sigan cursos técnicos o universitarios en forma regular;
- d) El padre o madre legítimo o natural y la madre ilegítima, mayores de 65 años de edad, o inválidos o madre viuda de cualquier edad. Para que pueda impetrarse el beneficio por el padre o madre naturales será necesario que hayan reconocido al hijo dentro del año de nacido. Para que pueda impetrarse el beneficio por la madre ilegítima, será necesario que su calidad de tal conste en la respectiva partida de nacimiento;
- e) Los nietos y bisnietos menores de 20 años que no disfruten de renta y que sean huérfanos.

La asignación se otorgará por las personas señala-

das anteriormente siempre que las entradas mensuales totales de cada una de ellas sean inferiores al 25% del salario medio de pensiones, que calcula anualmente el Servicio de Seguro Social.

Ningún asegurado podrá percibir más de una asignación familiar por una misma carga y tampoco dos o más asegurados o imponentes podrán cobrar asignación familiar por una misma carga. Cuando dos o más asegurados invoquen una carga común, el Servicio de Seguro Social determinará a quién debe pagarse la asignación.

La asignación familiar es **igual para todos los obreros y de monto igual por cada carga** que la motive.

45) Se percibe por días trabajados.—Los asegurados percibirán **mensualmente**, por cada día trabajado y por carga, una asignación familiar equivalente al 0,35% del salario medio de pensiones, que calcula anualmente el Servicio de Seguro Social.

Se computarán, además, como días trabajados para el pago de la asignación familiar:

- a) Los días en que el asegurado hubiere percibido subsidio de enfermedad o maternidad;
- b) Los días en que hubiere estado incapacitado por accidente del Trabajo;
- c) Los días en que el obrero perciba semana corrida; y
- d) Todos los días del mes, cuando el obrero, de acuerdo a las normas anteriores, tenga derecho a veinticinco días de asignación.

46) Forma y oportunidad de pago.—Los patrones deben pagar **directamente** a sus obreros y **por mensualidades vencidas** las asignaciones familiares que haya ordenado el Servicio de Seguro Social, momento en el cual éstos deben firmar la respectiva planilla de pago. Las sumas que los patrones hayan pagado por este concepto se les compensarán con las cantidades que ellos deben entregar al Servicio de Seguro Social por capítulo impositivo.

El atraso en el pago, lo cual constituye retención indebida de la asignación familiar, dará lugar a que se aplique al patrón infractor una multa de uno a diez sueldos vitales, sin perjuicio de ser considerado como depositario alzado para todos los efectos legales.

47) La planilla no constituye prueba del pago.—La respectiva planilla firmada por el o los obreros, no constituye prueba del pago de la asignación familiar, por lo que el patrón debe, además, dejar constancia de dicho pago en recibos individuales, con copia para los respectivos interesados.

48) A quién debe pagarse la asignación familiar.—Por regla general, la asignación familiar debe pagarla el patrón **directamente al asegurado.**

No obstante, esta norma general tiene **dos excepciones:**

a) Se pagará a la persona que tenga a su cargo a los causantes de la asignación familiar, cuando así se obtenga un mejor aprovechamiento de dicha asignación; y

b) Debe pagarse a la cónyuge del asegurado cuando ésta compruebe que los hijos comunes viven con ella y así lo solicita.

En ambos casos será necesario que ello lo disponga el Servicio de Seguro Social.

49) Forma de acreditar las cargas familiares.—Los obreros deben entregar a sus respectivos patrones los documentos que se exigen en cada caso para acreditar las cargas familiares.

Los patrones, por su parte, **deberán presentar de inmediato dichos documentos al Servicio de Seguro Social**, a fin de que éste conceda la respectiva autorización de pago de la asignación familiar desde el mismo mes en que les fueron entregados los documentos por los asegurados.

50) La asignación familiar prenatal.—Es la asignación

que se percibe por el ser en gestación, desde el momento de su concepción hasta su nacimiento.

Tienen derecho a percibirla:

- a) Las obreras aseguradas;
- b) Las pensionadas y las cónyugues de pensionados del Servicio de Seguro Social;
- c) Las pensionadas por accidente del trabajo, con incapacidad permanente total o parcial;
- d) Las cónyugues de los obreros asegurados o pensionados; y
- e) Las viudas pensionadas por muerte del cónyuge en accidente del trabajo.

El monto de esta asignación familiar es igual al de la asignación familiar corriente y **se percibe** también en base a los días trabajados y a los que se consideran como trabajados para estos efectos (ver Párrafo 45 de este Manual), tratándose de asegurados en actividad.

El pago lo hace, desde el primero al quinto mes, directamente el Servicio de Seguro Social en la decimoséptima semana del **embarazo, es decir,** en la semana siguiente a aquella en que se ha cumplido el cuarto mes de embarazo. Desde el **sexto mes inclusive,** debe pagarla el patrón por mensualidades vencidas, compensándola con las imposiciones al Servicio de Seguro Social. Sin embargo, si el Servicio lo estimare conveniente, previo informe de asistentes sociales o inspectores, pagará también directamente estas mensualidades.

Si la asegurada o pensionada estuviere impedida para cobrar personalmente la asignación, podrá conferir poder para que otra persona la cobre en su nombre.

51) Derecho a asignación familiar durante cesantía.—Tienen derecho a percibir asignación familiar y asignación prenatal **los asegurados cesantes que estén acogidos al beneficio de cesantía y los que se encuentren cesantes por alguna de las causas siguientes:**

- a) Por paro involuntario de las faenas;
- b) Por reducción de personal a causa de disminución de producción o de las ventas o por aumento de la productividad (mayor rendimiento por nuevos métodos de trabajo, maquinización, etc.), en la empresa, y
- c) Por reducción del número de horas de trabajo en la jornada o de los días de trabajo en la semana, debida a motivos justificados, que produzca disminución de los salarios.

No tienen derecho al pago de asignación familiar los asegurados cesantes por término normal de faenas en trabajos de temporada.

La asignación familiar **se paga en estos casos directamente por el Servicio de Seguro Social** y el beneficio puede extenderse hasta por un período de seis meses, si antes no se normaliza la situación ocupacional del asegurado.

Para volver a gozar de este beneficio se requiere contar con 104 semanas de imposiciones, a lo menos, desde la última fecha en que se percibió.

52) La asignación familiar está exenta de descuentos.—Aparte del descuento legal del 5% para alimentos lactantes, la asignación familiar está exenta de toda clase de descuentos.

Además, **es inembargable**, es decir, que tampoco puede ser retenida judicialmente, y **no se considera salario para ningún efecto legal.**

53) Obligación de fijar cartel con disposiciones sobre asignación familiar.—Los patrones deben colocar en lugar visible de los sitios de trabajo, carteles que contengan un resumen escrito de las disposiciones sobre asignación familiar, cuyo texto deberán solicitarlo al Servicio de Seguro Social.

54) Sanciones.—Sin perjuicio de las sanciones ya señaladas en el Párrafo 46, por retención indebida de la asig-

nación familiar y el retardo en su pago, la ley sanciona a los obreros y patrones que incurran en las infracciones siguientes:

a) A los obreros, cuando éstos oculten antecedentes o proporcionen datos falsos para gozar indebidamente de la asignación familiar.

Las sanciones consideran la suspensión del beneficio y acciones penales contra el obrero; y

b) A los patrones, cuando éstos oculten o proporcionen antecedentes destinados a privar de la asignación familiar que legítimamente corresponde a sus obreros o a hacer que éstos puedan disfrutarla indebidamente.

En este caso se contemplan multas de uno a diez sueldos vitales y sanciones penales.

CAPITULO XI

DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS.

55) Obligación de conceder descanso en domingos y festivos.—Los patrones están obligados a conceder los días domingos y festivos de descanso a sus obreros.

Sin embargo, en las faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, **siempre que la reparación sea impostergable**, podrá trabajarse en tales días, pero el tiempo trabajado en estas circunstancias se pagará como horas extraordinarias y sin perjuicio del derecho al pago de salarios por concepto de semana corrida que corresponda a los obreros.

56) Excepciones. El descanso quincenal.—Se exceptúan de la norma general anterior los obreros que se ocupan en trabajos que por su naturaleza no pueden efectuarse sino en ciertas estaciones del año y en los que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, y que son los siguientes:

a) Las siembras o cosechas de granos, tubérculos, frutas, legumbres o plantas forrajeras, las lecherías, las vendimias, los trabajos de riego y el almacenamiento, conservación y primera preparación de los productos susceptibles de deterioro;

b) La industria ganadera en general y especialmente los trabajos de esquila y de primera preparación de la lana, y el funcionamiento de los saladeros y frigoríficos; y

c) Las faenas forestales en la época en que son indispensables para las siembras, plantación y cultivo.

No obstante, **las excepciones señaladas se entienden aplicables exclusivamente** a las labores que motivan excepciones y a las personas estrictamente indispensables para su ejecución.

A los obreros exceptuados en las condiciones anteriores, se les dará, a lo menos, **un día de descanso cada dos semanas**. El día de descanso podrá ser común para todos los obreros exceptuados, o por turnos para no paralizar el curso del trabajo.

Las horas de trabajo que exceden de la jornada ordinaria de 48 horas semanales son extraordinarias.

57) El convenio de descanso quincenal.—Los patrones deben celebrar los correspondientes **convenios de descanso quincenal** con los obreros exceptuados del descanso semanal, los que deberán ser fijados en las oficinas, en las bodegas u otros lugares visibles de las instalaciones y no podrán ser cambiados sino con un mes de anticipación.

Un ejemplar de estos convenios debe enviarse a la respectiva Inspección del Trabajo, para que surtan efectos legales, especificándose la naturaleza del trabajo, el número de obreros, la causa precisa de la excepción y cómo se concederá el descanso. (En el anexo E de este Manual se reproduce un modelo de convenio de descanso quincenal).

CAPITULO XII

DE LA SEMANA CORRIDA.

58) La semana corrida para los obreros con descanso en domingos y festivos.—El obrero tendrá derecho al salario base en dinero y regalías, si las tuviere, por los días domingos y festivos.

Se entiende por **salario base** la remuneración ordinaria en dinero efectivo y en regalías, si las hubiere, que perciba el obrero por la prestación de sus servicios, con exclusión de toda otra remuneración accesoria o extraordinaria.

En los **trabajos a trato**, cuando no se ha pactado un salario base, la remuneración que se pague por los días domingos y festivos será el promedio de los salarios devengados en el respectivo período de pago. Para estos casos, **el salario base no podrá ser inferior** al salario mínimo que pague la empresa a los obreros que trabajen al día por tiempo.

Para gozar del derecho a semana corrida el obrero debe cumplir la jornada diaria completa de todos los días trabajados por el predio o sección correspondiente en la semana respectiva. Sin embargo, **no harán perder este derecho** las inasistencias debidas a accidentes del trabajo ni los atrasos y permisos cuando éstos no sumen en total más de dos horas en una misma semana, ni más de cuatro en el mes calendario.

El patrón que ocupe cinco obreros o menos, no está obligado legalmente a pagar semana corrida.

59) La semana corrida para los obreros con descanso quincenal.—En este caso los obreros tendrán derecho al salario base en dinero y regalías, si las tuvieran, por el día de descanso quincenal que les corresponde, según se expone en el Párrafo 56.

En cuanto a lo que se entiende por salario base y a la remuneración que se pague el día de descanso en los trabajos a trato, rigen las mismas normas que sobre la materia se indican en el párrafo anterior.

Para gozar de este derecho, el obrero deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por el predio o sección correspondiente en el período bisemanal respectivo. No obstante, **no se perderá este derecho** por las inasistencias debidas a accidentes del trabajo ni por los atrasos y permisos, cuando éstos no sumen en total más de cinco horas en un mismo período bisemanal, ni más de diez en dos de estos períodos seguidos.

Tampoco está obligado a pagar estos descansos, aunque sí a concederlos, el patrón que ocupe cinco obreros o menos.

60) La semana corrida en casos de paralización.—Si la empresa o faena, por causas ajenas a la voluntad del patrón, no pudiera desarrollar la jornada diaria de trabajo, los días domingos y festivos y de descanso quincenal **se pagarán** conforme al salario base, en proporción a las horas trabajadas efectivamente en el respectivo período de pago.

Si por otra parte, la paralización de las actividades se debiera a hecho o culpa de los obreros, éstos perderán todo derecho al pago de los días domingos y festivos, o del día de descanso quincenal, del período en que dicha interrupción se produjera.

61) Debe constar pago de la semana corrida.—Los patronos deben dejar clara constancia en el registro de obreros y salarios sobre el pago de la semana corrida a los obreros que en cada período de pago hayan obtenido este derecho.

Del mismo modo, debe quedar constancia en dicho registro del tiempo trabajado por cada obrero, tanto para determinar su derecho al pago de la semana corrida, co-

mo, en caso contrario, para justificar que este derecho no le ha correspondido.

Acerca del registro a que se hace referencia, se trata en detalle en el capítulo respectivo de este Manual.

CAPITULO XIII

DEL FERIADO ANUAL.

62) Concepto y objeto de este derecho.—El feriado es el descanso anual obligatorio que el patrón debe conceder al obrero, con goce de su salario, a fin de que éste reponga las energías gastadas en su trabajo.

63) Requisitos y extensión del feriado.—Para gozar de este derecho durante alguno de los períodos que se indican a continuación, el obrero debe cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener un año de servicios continuos en el predio desde la fecha de ingreso al mismo o desde que cumplió el año anterior de servicios; y

b) Haber trabajado dentro del año 288 días o más para tener derecho a **quince días hábiles** de feriado, o haber trabajado dentro del año más de 220 días y menos de 288, para obtener el derecho a un feriado de **siete días hábiles**.

64) El feriado progresivo.—Todo obrero a quien le corresponda hacer uso de feriado, tiene derecho después de diez años de trabajo, continuos o no, con uno o varios patrones, a **un día más de feriado** por cada tres nuevos años trabajados.

Así, por ejemplo, un obrero que reuniera veinte años trabajados a uno o distintos patrones, tiene derecho a tres días más de feriado, que deben agregarse a los 15 ó 7 días del feriado ordinario que le corresponda, siendo su derecho a feriado de 18 ó 10 días hábiles respectivamente.

Para estos efectos se computan los años trabajados

como dependiente en cualquier calidad jurídica, sea como empleado particular, obrero, empleado público, semi-fiscal, municipal, etc.

Los años trabajados deben acreditarse por medio de certificados expedidos por los respectivos institutos de previsión, en los que conste el tiempo de afiliación o por los demás medios probatorios que franquea la ley. En aquellos casos de trabajadores que hayan prestado servicios a un mismo patrón, se estará al reconocimiento que este mismo practique, de acuerdo con el contrato de trabajo y demás antecedentes que acrediten la fecha de ingreso del trabajador.

A falta de todo medio de prueba, podrán acreditarse hasta doce años de tiempo servido mediante información de perpetua memoria, diligencia judicial que debe realizarse ante un Tribunal competente y para lo cual los interesados gozan del privilegio de pobreza, es decir, que el trámite será gratuito y podrán recurrir para realizarlo a la asistencia del Colegio de Abogados.

65) El feriado para obreros de 60 o más años de edad.—

El obrero con más de quince años trabajados y sesenta o más de edad tendrá derecho a un feriado legal que no podrá ser inferior a **veinticinco días hábiles** y tendrá derecho además a **un día más** de feriado legal por cada año de servicio sobre los quince años trabajados a que se hace referencia.

66) El feriado se cuenta en días hábiles.—Para determinar las fechas entre las cuales debe gozarse de este derecho, corresponde contar **exclusivamente** los días hábiles, según sea el número de días que comprenda el feriado.

Los domingos y festivos que queden incluidos dentro del período del feriado deben ser agregados a éste.

67) Durante el feriado se percibe el salario íntegro.—El obrero tendrá derecho al salario íntegro mientras disfruta de su feriado, o sea, al mismo salario que percibía al mo-

mento de concedérsele el feriado, en caso de que el salario fuere fijo.

Si el salario fuere variable, es decir, por ratos o tareas, la remuneración que le corresponda durante el feriado se determinará en base al promedio de los salarios devengados en el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación del feriado.

El salario que corresponda se pagará tanto por los días hábiles del feriado mismo, como por los domingos y festivos incluidos en aquél.

68) El comprobante de feriado.—De la concesión del feriado debe dejarse constancia escrita, en **tres ejemplares firmados por el patrón y el obrero**, con indicación del período que abarca el feriado y del salario que por el mismo período le ha correspondido percibir al trabajador. Si el obrero no sabe firmar, debe estampar su impresión digital.

El patrón conservará en su poder uno de los ejemplares del comprobante, entregará otro al obrero y el tercero deberá enviarlo a la Inspección del Trabajo respectiva. (Ver modelo de comprobante de feriado en Anexo F).

69) El feriado no es compensable en dinero.—El patrón y el obrero no pueden compensar el feriado a que éste tenga derecho a gozar, mediante el pago extraordinario de los salarios correspondientes, pues la finalidad del feriado no se cumpliría.

70) Casos de excepción en que el feriado debe compensarse en dinero.—Solamente en los siguientes casos el feriado es compensable en dinero:

a) Cuando teniendo el obrero los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, el patrón debe pagarle los días que le corresponden por concepto del feriado;

b) Cuando el obrero haya trabajado en forma continuada a la empresa 220 ó 288 días, tiene derecho a que se le pague el feriado que corresponda a los días trabajados

en el caso de ser despedido, aún cuando no haya cumplido un año de trabajo, y

c) Los obreros que no hayan cumplido 220 días de trabajo en el predio o empresa tienen derecho, en caso de ser despedidos o de retirarse voluntariamente, a percibir su feriado proporcionalmente a los días trabajados.

En estos casos el pago del feriado correspondiente debe constar en el respectivo finiquito.

71) Desde cuándo rigen estos derechos.—Las disposiciones anteriores, relativas al derecho a feriado legal para los obreros, rigen a contar desde las fechas que se indican respectivamente a continuación:

a) El feriado progresivo (Párrafo 64), **desde el 19 de Abril de 1965**, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 15.575;

b) El feriado para los obreros con más de quince años trabajados y de sesenta o más años de edad (Párrafo 65) y los casos de excepción en que el feriado debe compensarse en dinero, contemplados en el Párrafo 70, letras b) y c), tienen vigencia **desde el 8 de Febrero de 1966**, fecha en que se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 16.424; y

c) Las restantes disposiciones, que contemplan los beneficios generales del derecho a feriado y sus características, tienen aplicación **desde el 14 de Febrero de 1934**, fecha de la Ley N° 5.405.

En consecuencia, corresponde aplicar los beneficios señalados a los feriados de que gocen los obreros **a partir desde las fechas indicadas.**

CAPITULO XIV

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

72) Aviso antes de iniciar o reanudar actividades.—Ningún patrón podrá iniciar o reanudar sus actividades agrícolas, o efectuar transformaciones de importancia en sus

instalaciones de trabajo, sin antes haber dado aviso a la respectiva Inspección del Trabajo, para que ésta verifique si cumple o no con las exigencias legales y reglamentarias y haga presentes las deficiencias que notare.

En dicho aviso deberá indicarse la fecha precisa o aproximada en que se iniciarán o reanudarán las labores, la clase de trabajos que se desarrollarán y el número exacto o aproximado de empleados y obreros que se ocuparán.

73) Autorización para paralizar o reducir faenas.—En los casos de paralización de empresas o faenas o de reducción de faenas que determine el **despido colectivo de más de diez obreros**, los patrones deben atenerse al siguiente procedimiento:

a) Solicitar previamente la autorización de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Economía, Fomento y Reconstrucción, y

b) Obtenida la autorización, avisar de desahucio a los obreros y comunicarlo simultáneamente a la Inspección del Trabajo correspondiente con treinta días de anticipación a lo menos, no debiendo hacerse efectivos los despidos antes del término de este plazo.

Sólo se **exceptúan del aviso y de la autorización** indicados las faenas agrícolas de temporada, los trabajos transitorios por su naturaleza, que se inicien y terminen en plazos fijos o aproximados no superiores a 90 días, siempre que al iniciarse **se registren** como tales en la respectiva Inspección del Trabajo y las demás actividades que el Presidente de la República estime justificado excluir de las obligaciones señaladas.

La solicitud de reducción de faenas o de paralización de empresas debe exponer todos los antecedentes de orden económico, técnico y social que sirvan de fundamento a la medida solicitada y especialmente lo siguiente:

a) Nombre del predio, su ubicación y nombre y apellidos y domicilio de su propietario o representante legal;

b) Causas de cualquier orden que motiven la reducción o paralización solicitada y exposición de las medidas gubernativas o de otra índole que puedan adoptarse para atenuar o evitar la reducción o la paralización;

c) Especificación precisa del alcance de la reducción de faenas o paralización, si ésta es total o parcial, si aquélla o ésta es definitiva o transitoria y el período probable de duración;

d) Número de obreros y de empleados que resultaren afectados, agrupados por profesiones u oficios, salarios medios de cada uno de éstos, número de solteros y casados, cargas familiares, y

e) Demás antecedentes que los empresarios estimen útil dar a conocer a la autoridad para evitar o remediar la cesantía.

La solicitud debe hacerse en presentaciones separadas del mismo tenor a los Ministerios ya indicados. La destinada al Ministerio del Trabajo y Previsión Social se hará por intermedio de la Inspección del Trabajo respectiva y la que corresponda al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción se hará por intermedio del Intendente si el predio está ubicado en departamento cabecera de provincia o del Gobernador en los demás departamentos.

Si la resolución gubernativa fuere denegatoria y el patrón insistiere en la reducción de faenas o en la paralización, e hiciere efectiva una u otra, debe pagar a los obreros afectados una indemnización equivalente a 15 días de salarios por cada año de servicios y fracción superior a 9 meses, sin perjuicio de los salarios correspondientes al aviso de desahucio de 30 días, si no lo hubiere dado en la forma debida.

Por otra parte, si el patrón omite la solicitud de autorización y procede al despido colectivo de más de diez obreros o a la paralización, además de las indemnizaciones señaladas, será sancionado con multa hasta de tres

sueldos vitales por obrero despedido, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Cabe aclarar que en el caso de la paralización proceden igualmente las indemnizaciones en referencia, aún cuando aquélla afectara a 10 o menos obreros, si no se hubiere obtenida la autorización correspondiente.

En todo caso, haya o no autorización, si la Dirección del Trabajo tuviere que hacer cambiar de residencia al personal afectado para proporcionarle colocación, el patrón debe aportar los recursos necesarios para costear los pasajes y demás gastos correspondientes al traslado de los obreros y de las familias que vivan con ellos, hasta el punto de su nueva ubicación.

La negativa del patrón para sufragar oportunamente y en la proporción adecuada dichos gastos, es sancionable con multa de hasta tres sueldos vitales por cada obrero que deba ser trasladado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

74) Obligación de tener Reglamento Interno para los Obreros.—Todo patrón debe confeccionar y presentar, en triplicado, a la respectiva Inspección del Trabajo para su aprobación, el Reglamento Interno para los Obreros del predio, que contemple las estipulaciones legales mínimas, dentro del plazo de sesenta días desde la fecha de la iniciación de actividades del patrón.

En el Anexo G de este Manual se reproduce modelo íntegro de Reglamento Interno para Obreros Agrícolas, con las estipulaciones legales mínimas.

El reglamento interno, una vez aprobado por la Inspección del Trabajo, debe ponerse en conocimiento de los obreros 15 días antes de la fecha en que comience a regir y hallarse fijado en dos sitios visibles, a lo menos, de las instalaciones del predio a que tengan acceso los obreros.

Además, el patrón debe entregar gratuitamente a cada trabajador una libreta que contenga el texto del re-

glamento interno del fundo y en la que se indique el nombre y ubicación del predio, el nombre y apellidos del patrón, la dirección de éste, el nombre, apellidos y trabajo que desempeña el obrero, todo bajo la firma o facsímil del patrón o de quien lo represente, con el timbre correspondiente, si lo hubiere.

En caso de tratarse de obreros menores de 18 años, la libreta será entregada al padre, madre, o a la persona que lo tenga a su cuidado.

Cuando el predio ocupe menos de 10 obreros, la respectiva Inspección del Trabajo puede autorizar el reemplazo de la libreta impresa por una libreta escrita a máquina.

Tanto las libretas con el texto del reglamento interno como los carteles que lo contengan, para ser fijados en lugares visibles, deberán llevar el timbre de la Inspección del Trabajo respectiva y la indicación de la fecha de aprobación del reglamento.

Las infracciones por parte de los obreros al Reglamento Interno se sancionarán con las multas que éste determine, las que no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y deberán destinarse a dar premios a los obreros del mismo fundo. Estas multas deberán depositarse inmediatamente en una cuenta especial en el Banco del Estado de Chile, sobre la cual no podrá girar el patrón sino para el efecto de la destinación indicada. La distribución de los premios debe hacerse por lo menos una vez al año y con la intervención de un Inspector del Trabajo, quien resolverá también los reclamos contra las multas que se apliquen.

El Reglamento Interno rige por períodos sucesivos de un año y se entenderá renovado anualmente si el patrón o los obreros no le formularen observaciones y no solicitaren su revisión a la respectiva Inspección del Trabajo antes de finalizar su vigencia anual

75) Obligación de llevar Registro de Obreros y Salarios.—Todo patrón que ocupe más de cinco obreros está obligado a llevar un Registro de Obreros y Salarios, en el que cada hoja debe contemplar las columnas necesarias para que conste en ella, respecto de cada obrero, el respectivo período de pago, los días trabajados, los días de semana corrida a que tuviere derecho, el pago de los salarios, horas extraordinarias, asignaciones familiares y otras remuneraciones, los descuentos legales y la conformidad del obrero mediante su firma, o su impresión digital si no sabe firmar.

En el Registro debe destinarse una hoja exclusiva para cada trabajador, correspondiendo cada línea horizontal a un período de pago.

La hoja o planilla de cada trabajador debe ser encabezada con las siguientes anotaciones:

- a) Nombre y apellidos, la edad, la nacionalidad, el estado civil y el domicilio del obrero;
- b) La ocupación o trabajo que ejecute;
- c) La fecha de ingreso a los servicios del patrón;
- d) La fecha de retiro del fondo, cuando ello ocurra; y
- e) El salario, comprendidas las remuneraciones complementarias que perciba. En los casos de salarios a trato, deberá indicarse el importe de las liquidaciones periódicas, con los datos necesarios para calcular la remuneración media por día trabajado, ganada por el obrero.

De las columnas verticales de la hoja o planilla debe ser posible verificar los descansos semanales o quincenales que procedan, los días trabajados en el año o en tiempo inferior de servicios para los efectos del feriado anual o proporcional, el uso efectivo del derecho a feriado, los pagos que corresponden, etc., motivo por el cual llevar en debida forma el Registro de Obreros y Salarios no sólo constituye una obligación legal para el patrón,

sino que también le es esencial para el control y prueba del cumplimiento de gran parte de sus obligaciones laborales.

El Registro debe ser exhibido a los Inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo soliciten en el desempeño de sus funciones fiscalizadoras.

Con respecto a los patrones con cinco o menos obreros, si bien no están legalmente obligados a llevar este Registro, considerando que les son exigibles para con su personal las mismas obligaciones que a los restantes patrones, con la sola excepción del pago de la semana corrida, es también de su interés y conveniencia llevarlo, dadas las ventajas que ello les reporta.

76) Cargos que sólo pueden darse a empleados que hablen castellano.—Los patrones no pueden confiar los puestos de empleados de bienestar, los de médicos, mayordomos y empleados inmediatos a los obreros, sino a individuos que hablen castellano.

CAPITULO XV

DE LA PROTECCION DE LOS OBREROS EN EL TRABAJO.

77) Medidas de protección que deben tomar los patrones. Los patrones están obligados a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Para este efecto, deben introducir por su cuenta, en la forma y condiciones que lo establecen las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo y de salubridad convenientes en las viviendas.

Asimismo, deben disponer de los elementos necesarios para prestar a su personal, en casos de accidentes del trabajo, atención de primeros auxilios con un **botiquín** de-

bidamente provisto y oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

En ningún caso podrá permitirse al personal dormir o comer en los locales de trabajo. Para estos efectos deben habilitarse departamentos adecuados.

78) De los accidentes del trabajo.—Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo.

El patrón es legalmente responsable de los accidentes del trabajo que ocurran a sus obreros y empleados.— Sólo se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima, excepciones que el patrón debe probar, si para liberarse de responsabilidad las aduce.

Dentro de los accidentes del trabajo propiamente tales, la ley establece otra excepción a la responsabilidad del patrón, la que se produce cuando el accidente ocurre en trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas.

Todo patrón **no asegurado** contra el riesgo de accidentes del trabajo y que **ocupe más de cinco obreros**, está obligado a constituir garantía suficiente ante la Caja de Accidentes del Trabajo, para responder de sus obligaciones para con los accidentados en estos eventos.

El obrero que ha sufrido un accidente del trabajo **tiene derecho** a que el patrón o la institución de seguros le proporcione gratuitamente la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria que fuere necesaria, comprendiéndose en esta asistencia la atención quirúrgica, los aparatos ortopédicos, el traslado a los centros médicos asistenciales que se prescribieren para su máxima recuperación y todos los medios terapéuticos o auxilios accesorios al tratamiento prescrito, hasta que el accidentado se encuen-

tre, según certificado médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendido en los casos de incapacidad permanente.

Esta asistencia está obligado a proporcionarla el patrón aún en los casos de excepción señalados.

El obrero accidentado **tiene derecho además** a las indemnizaciones que respectivamente se indican a continuación, según fueren las consecuencias ocasionadas por el accidente del trabajo de que ha sido víctima:

a) A una indemnización o subsidio diario, incluyendo domingos y festivos, equivalente al 75% de su salario diario, desde el día del accidente hasta su completa curación, o hasta que se determine alguna de las incapacidades permanentes, o hasta su fallecimiento, si entre ambas fechas, la del accidente y la de su muerte, hubiere estado incapacitado para el trabajo a causa del accidente y no se hubiere determinado una incapacidad permanente. El subsidio debe pagarse de acuerdo con los períodos de pago del salario establecidos en el predio;

b) Por la incapacidad permanente parcial, que es aquella que ocasiona una disminución parcial, pero definitiva, de la capacidad de trabajo del obrero, a una indemnización que no excederá del salario de dos años y que se calculará en base a la relación entre este salario y el valor asignado a la incapacidad respectiva en la tabla reglamentaria. Si la incapacidad no estuviere valorizada en dicha tabla, se determinará el valor de la incapacidad con la intervención de un Inspector del Trabajo, de común acuerdo entre las partes. A falta de acuerdo, fijará la indemnización el Juez del Trabajo, oyendo al médico sanitario respectivo;

c) Por la incapacidad permanente total, o sea, la que imposibilita al accidentado de una manera definitiva para todo género de trabajo, la indemnización consistirá en una renta vitalicia igual al 60% del salario anual de la

víctima, renta que le corresponde desde el día del accidente y se paga por mensualidades vencidas. Los subsidios que haya percibido el accidentado hasta que se determine su incapacidad permanente total no pueden serle descontados, ya que tiene derecho a ellos hasta ese momento.

Si por su incapacidad absoluta necesitare de la asistencia constante de otra persona, que no sea de la familia, podrá el juez del trabajo, según las circunstancias, reconocer a la víctima el derecho a una indemnización suplementaria que no excederá del veinte por ciento de la renta que por el accidente le corresponda;

d) Si el accidente del trabajo produjere la muerte de la víctima, tienen derecho a las indemnizaciones que se indican los deudos siguientes: 1º La cónyuge sobreviviente a una pensión vitalicia, mientras no contraiga nuevas nupcias, y a los hijos legítimos e ilegítimos menores de 16 años, a una pensión temporal hasta que cumplan esa edad; 2º A falta de hijos, tendrán derecho a pensión los ascendientes legítimos o ilegítimos que, a la fecha del accidente, vivían a expensas de la víctima o tenían derecho a reclamar de ella pensiones alimenticias; y 3º A falta de cónyuge, de ascendientes y descendientes legítimos o ilegítimos, tienen derecho a pensión las personas, sean parientes o no, que a la fecha del accidente vivían a cargo y a expensas de la víctima, siempre que se encontraren absolutamente incapacitadas para el trabajo o si fueren menores de 16 años.

Estas pensiones se deben desde el día de la muerte del accidentado y deben pagarse por mensualidades vencidas.

Además, el patrón debe costear los gastos de funerales de sus obreros y empleados fallecidos a causa de accidentes del trabajo.

Aparte de estas indemnizaciones o compensaciones por la incapacidad para el trabajo o la muerte, acarrea-

da por los accidentes del trabajo, **la víctima o sus deudos tienen derecho a los siguientes beneficios:**

a) **El accidentado**, a imposiciones previsionales durante el período que le corresponda percibir subsidios, calculadas sobre el monto de éstos y enteramente a cargo del patrón o de la respectiva institución de seguros; a percibir las asignaciones familiares, como si estuviera en servicios, y, en general, todos los beneficios previsionales compatibles; y

b) **La viuda**, a las asignaciones familiares que tenía derecho a devengar su cónyuge fallecido por los hijos y demás cargas legales y a asignación familiar prenatal, sin perjuicio de sus derechos y los de **sus hijos** en la sucesión de los beneficios previsionales de la víctima, en lo que fueren compatibles.

Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes del trabajo, se entiende por salario la remuneración efectiva que gana el accidentado, en dinero o en otra forma, ya sea por trabajos a destajo, por horas extraordinarias, por gratificaciones, participación en los beneficios o cualquiera retribución accesoría que tenga un carácter normal en el predio.

Salario diario es el estipendio fijo estipulado por día de trabajo, **más las remuneraciones suplementarias**. El salario diario servirá de base para determinar las indemnizaciones por incapacidad temporal, o sea, los subsidios.

Salario anual es la suma de los salarios diarios ganados por la víctima en los doce meses anteriores al día en que ocurrió el accidente. Si hubiere trabajado menos de doce meses, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos el salario diario.

Si el salario fuere variable o a destajo, el salario al día se determinará dividiendo la remuneración percibida en los doce meses anteriores al día del accidente, o durante el tiempo inferior en que el obrero hubiere esta-

do al servicio del patrón, por una suma igual al número de días que el obrero hubiere trabajado efectivamente.

La determinación de la parte del salario que no se perciba en dinero será la que rija para los efectos del seguro obrero obligatorio.

Las obligaciones que por accidentes del trabajo se impone a los patrones, quedarán cumplidas por éstos, mientras se instituye el seguro social de accidentes, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en instituciones autorizadas legalmente para este fin.

Encontrándose asegurado contra tal riesgo, **el patrón queda exento de toda responsabilidad, siempre que la institución aseguradora se obligue por el contrato respectivo de seguro, a responder del pago total de las indemnizaciones, rentas o pensiones que en derecho correspondan.**

Es condición esencial del seguro que se efectúe **exclusivamente a costa del patrón.** En consecuencia, será ilícita toda retención o descuento que directa o indirectamente se haga del salario o sueldo de los obreros o empleados, a título de prima o contribución al seguro.

Los patrones deberán **fijar en sitios visibles** de las instalaciones de trabajo carteles que contengan impreso el texto íntegro del Título II, Libro II, del Código del Trabajo, sobre Accidentes del Trabajo.

Los derechos que se conceden a los accidentados, así como las indemnizaciones y rentas a que den lugar, **no pueden renunciarse, cederse, compensarse, retenerse ni embargarse. Es nulo todo pacto contrario a estas disposiciones.**

El plazo para reclamar estos derechos es de cinco años, a contar desde la fecha del accidente. Este plazo no correrá contra los menores de 16 años, es decir, los derechos de éstos prescriben cinco años después de la fecha en que han cumplido tal edad.

Los **finiquitos de accidentes del trabajo** deberán efec-

tuarse con intervención del Inspector del Trabajo, a menos que ya se hubieren otorgado ante el juzgado del ramo. El finiquito que no cumpla con estas formalidades no tendrá valor alguno.

79) De las enfermedades profesionales.—Son enfermedades profesionales las causadas de manera directa por el ejercicio de una profesión o trabajo que realice el obrero o empleado y que produzca incapacidad para el trabajo, **las que deben ser indemnizadas de acuerdo a las normas recién señaladas para los accidentes del trabajo.**

Es requisito de las enfermedades profesionales, para que den lugar a indemnización, que se encuentren comprendidas en la enumeración reglamentaria siguiente:

- a) Enfermedades causadas por agentes mecánicos (pneumoconiosis), o sea, causadas por el polvo;
- b) Enfermedades causadas por agentes químicos (tecnopatías);
- c) Enfermedades causadas por hidrocarburos (hidrocarburosmo);
- d) Enfermedades causadas por agentes biológicos (pueden ser infecciosas y parasitarias). Algunos de estos agentes pueden causar accidentes del trabajo, por la forma repentina y no gradual de la incapacidad, como el tifus exantemático, el tétanos, la picada y la rabia;
- e) Dermatitis profesionales (por causas físicas o por productos minerales);
- f) Tumores profesionales;
- g) Enfermedades causadas por presión barométrica;
- h) Enfermedades producidas por corrientes eléctricas; e
- i) Otras enfermedades, cuya naturaleza y origen se determinarán en cada caso.

El plazo para reclamar los derechos por enfermedades profesionales es de cinco años, a contar desde que se constató la enfermedad. En el caso de la silicosis es de 15 años. La prescripción no corre contra los menores de 16 años.

Los **finiquitos de enfermedades profesionales** deberán efectuarse con intervención del Inspector del Trabajo, a menos que ya se hubieren otorgado ante el juzgado del ramo. El finiquito que no cumpla con estas formalidades no tendrá valor alguno.

80) Protección a la madre obrera.—La legislación vigente contempla las siguientes medidas de protección a la maternidad obrera:

a) En todo predio que trabajen mujeres, **deberán fijarse en sitios visibles** de los lugares en que éstas trabajan, carteles que contengan el texto íntegro del Título III, Libro II, del Código del Trabajo, debidamente actualizado, y de su reglamento, sobre Protección a la Maternidad. Esta medida tiende a procurar el correcto cumplimiento de estas disposiciones;

b) Las obreras **tienen derecho a un descanso** de seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto.

Para hacer uso de este derecho basta que la obrera embarazada presente a su patrón el respectivo certificado del Servicio Nacional de Salud;

c) Asimismo, tienen derecho a **descansos prenatales y postnatales suplementarios**, cuando durante el embarazo se produjere enfermedad, cuando el parto se produce después de las seis semanas del descanso prenatal y cuando del parto se produzca enfermedad que exija un descanso superior a las seis semanas del descanso postnatal, descansos suplementarios que el patrón deberá conceder con la sola presentación del correspondiente certificado del Servicio Nacional de Salud;

d) Durante el período de los descansos indicados, la obrera embarazada o puerpera **recibirá un subsidio, pagado** por el Servicio Nacional de Salud si el Patrón estuviere al día en las imposiciones de previsión, o por éste en caso contrario, equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía en el momento de

iniciar los descansos y que experimentará los reajustes legales que estas últimas tuviéren, del cual sólo se deducirán su aporte para imposiciones de previsión y los descuentos legales correspondientes;

e) Cuando la obrera deba volver al trabajo una vez cumplido el descanso postnatal, **si el cuidado del niño lo requiere**, el Servicio Nacional de Salud **prolongará por seis semanas el subsidio** maternal postnatal;

f) La obrera embarazada tiene derecho también a la **asignación familiar prenatal**, la que está considerada en el Párrafo 50 de este Manual;

g) La obrera **no podrá ser despedida** durante el período del embarazo ni hasta un mes después de expirado el descanso de maternidad, sin justa causa;

h) Durante el período del embarazo y hasta tres meses después del parto, **la obrera debe ser trasladada a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado**, sin reducción de sus remuneraciones, si los trabajos que realiza habitualmente son considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, encontrándose en tal caso en forma especial los trabajos que obligan a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, los que exigen esfuerzo físico excesivo, incluso el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo, el trabajo nocturno, el trabajo de horas extraordinarias y aquellos que el Servicio Nacional de Salud declare inconvenientes para el estado de gravidez;

i) Los derechos que se contemplan en estas medidas de protección a la maternidad obrera **no podrán renunciarse y durante los períodos del descanso está prohibido el trabajo** de las mujeres embarazadas y púerperas. Asimismo, a pesar de cualquier estipulación en contrario, durante dichos períodos **deberá reservárseles sus empleos o puestos**;

j) **El plazo que tienen las obreras para reclamar estos derechos** se extingue sesenta días después de transcurrido el plazo de un mes, siguiente al término del último descanso maternal a que hubieren tenido derecho, o sea, se-

senta días después de la expiración del período de inamovilidad señalado en la letra g);

k) Los predios que ocupen veinte o más obreras, de cualquier edad o estado civil, deberán **tener salas-cunas**, anexas e independientes de los locales de trabajo, en donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Las madres podrán disponer de dos porciones de tiempo que no excedan de una hora en la jornada diaria, que se considerarán como trabajadas, para amamantar a sus hijos. Este derecho es irrenunciable.

Las salas-cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad reglamentarias y su instalación y mantenimiento serán de costo exclusivo del patrón, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños.

Cuando se trate de construir o de transformar salas-cunas, los propietarios de los predios respectivos deben someter previamente los planos a la aprobación de la Inspección del Trabajo correspondiente; y

l) La fiscalización y las sanciones por incumplimiento de estas normas son de la competencia de los Inspectores del Trabajo, **ante quienes cualquier persona podrá denunciar las infracciones de que tuviere conocimiento.**

Se sancionará igualmente al patrón por cuya culpa el Servicio Nacional de Salud no pague los subsidios que correspondieren a las obreras, sin perjuicio de que en tales casos los pagos serán de cargo directo del patrón.

81) Peso máximo de los sacos que puede cargar el hombre.—El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados al carguío por fuerza del hombre, **no podrán exceder de ochenta kilogramos en total.**

Sólo se exceptúan los sacos que contengan salitre, los que pueden pesar hasta ochenta y tres kilogramos, aunque limitados en este exceso al 10% de los sacos de cada cargamento, y los que contengan trigo o cemento,

cuyo peso máximo podrá ser de ochenta y seis kilogramos.

Si el peso fuere superior, la movilización deberá hacerse por medios mecánicos, o bien podrá rebajarse el peso de los sacos a los límites indicados, a costa del propietario de los productos o mercaderías, o de su representante, en su caso.

Las sanciones son aplicables por cada saco con peso en exceso.

CAPITULO XVI

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

82) Contrato del obrero con antigüedad inferior a seis meses.—El patrón puede poner término al contrato de trabajo del obrero cuya antigüedad en el predio sea inferior a seis meses, dándole al trabajador un aviso con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta días de remuneración.

El aviso debe darse por escrito y extenderse por triplicado, y debe ser firmado por el patrón o quien lo presente y por el obrero desahuciado, quien además debe estampar su impresión digital. Si no supiere firmar, bastará su impresión digital. Si el obrero se negare, se hará constar esta circunstancia en el aviso y se acreditará por dos testigos mayores de 18 años que sepan leer y escribir.

En el aviso deberá constar la fecha de ingreso del trabajador, la fecha en que se comunica a éste y la fecha en que terminan sus servicios.

Un ejemplar del aviso quedará en poder del patrón, el otro en poder del obrero y el original deberá ser enviado por el patrón o su representante, a más tardar dentro del tercer día, a la respectiva Inspección del Trabajo.

83) Contrato del obrero con más de seis meses de antigüedad.—El patrón no podrá poner término al contrato de trabajo del obrero cuya antigüedad en el predio sea superior a seis meses, sino en virtud de causa justificada.

Hace **excepción** a la regla anterior el contrato del trabajador que desempeña un cargo o empleo de la exclusiva confianza del patrón, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza del cargo o empleo. Rige para esta excepción la norma señalada en el Párrafo 82, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en el predio.

En caso de dudas acerca de si el cargo o empleo es de exclusiva confianza del patrón, resolverá el Inspector del Trabajo, oyendo a los interesados.

84) Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo.—Cualquiera que sea la antigüedad del obrero en el predio, el patrón puede poner término al contrato de trabajo en virtud de alguna de las siguientes causas justificadas:

1) La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;

2) La falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

3) Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el patrón;

4) Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;

5) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;

6) La 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 previo aviso al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;

7) El abandono del trabajo por parte del trabajador.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o de quien lo represente; y
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
- 8) El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9) La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la superintendencia de Seguridad Social;
- 10) Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;
- 12) La expiración del plazo del contrato.

La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del patrón después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida; y

- 13) Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el patrón podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

85) Vigencia del contrato de trabajo de plazo fijo.—Como se expone en el Párrafo anterior, la duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses, contados desde la fecha de ingreso del trabajador al predio.

En consecuencia, tampoco podrán estipularse contratos de plazo fijo sucesivos que en conjunto superen dicho período de seis meses.

86) Caso especial de la vigencia del contrato de los medieros.—Constituye excepción al límite de duración de seis meses del contrato de trabajo de plazo fijo, el de los medieros, cuya vigencia está sujeta a las normas siguientes:

a) En el caso de los **inquilinos-medieros y medieros-apatronados** (ver el Párrafo 3), el contrato expirará al término de la cosecha o de acuerdo al plazo convenido por las partes, sin derecho a desahucio; y

b) Si se trata de **medieros-independientes** (ver el Párrafo 3), la vigencia del contrato de trabajo no podrá ser inferior a tres años.

En ambos casos, si se produce la terminación anticipada del contrato, éste se liquidará con intervención del Tribunal del Trabajo, si no hubiere acuerdo entre las partes.

La parte que por su culpa provoque la terminación anticipada del contrato, deberá indemnizar a la otra los perjuicios que le ocasione.

87) Forma de poner término al contrato por causas justificadas.—El patrón que invoque una o más de las causales indicadas en el Párrafo 84, para poner término al contrato de trabajo y proceder al despido o separación de un trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento;

a) Convocar a una reunión con el afectado y la directiva del Sindicato, y a falta de éste, con los dos trabajadores más antiguos del predio;

b) En esta reunión, de la que deberá quedar constancia escrita firmada por los asistentes, el patrón expresará la o las causales legales que invoque para el despido proporcionando los antecedentes que justifiquen su decisión a fin de que sean analizados debidamente por los concurrentes. Por su parte, el obrero expondrá sus puntos de vista al respecto, alegando los antecedentes que estime necesarios para su defensa, si no se encuentra conforme con la resolución del patrón;

c) Si como resultado de estas deliberaciones el patrón

insiste en su propósito de despido, **deberá comunicarlo por escrito al obrero, fijando la fecha de separación**, sin perjuicio del aviso que corresponde remitir a la Inspección del Trabajo respectiva, según se indica más adelante;

d) En aquellos predios que tengan menos de cinco obreros o que por cualesquiera otras circunstancias no pueda verificarse la reunión mencionada en la letra a) con la concurrencia de las personas indicadas, ella se llevará a efecto en todo caso, con la asistencia de un Inspector del Trabajo, la que podrá realizarse en el mismo predio o en la Inspección del Trabajo respectiva, según lo resuelva el jefe de ella;

e) El patrón que no se someta al procedimiento señalado en las letras anteriores incurrirá en infracción que será sancionada por el respectivo Inspector del Trabajo con multa de hasta diez sueldos vitales mensuales, aplicada administrativamente;

f) A requerimiento de la Inspección del Trabajo, el patrón deberá acreditar haber dado cumplimiento al procedimiento anterior.

88) Aviso a la Inspección del Trabajo.—Si el patrón mantuviere su decisión de despedir al trabajador, debe atenderse al siguiente trámite:

a) En caso que invoque una o más de las causales en referencia, excepto los números 10 y 12, deberá avisar por escrito a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la separación del trabajador; y

b) Tratándose de las causales números 10 y 12, deberá **dar aviso al trabajador** de la terminación de su contrato de trabajo con treinta días de anticipación a lo menos, y antes de dicho plazo, deberá, igualmente, dar aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En uno u otro caso, el aviso a la Inspección del Trabajo **deberá contener una relación de los fundamentos de hecho y de derecho** que, a juicio del patrón, justifiquen la

terminación del contrato de trabajo y podrá ser remitido por carta certificada. (Ver anexos H e I).

El patrón que no cumpla con este trámite en la forma señalada anteriormente, será sancionado por la Inspección del Trabajo o por el Juez que conozca de la causa con una multa de hasta diez sueldos vitales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

89) El plazo para reclamar por despido es de treinta días hábiles.—El obrero que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, tiene derecho a reclamar dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su separación del trabajo, a fin de que se determine si el despido ha estado ajustado o no a la ley.

90) Ante quién debe reclamarse por despido.—Es competente para conocer las reclamaciones por despido el Juez Especial del Trabajo con asiento en la comuna donde el trabajador presta sus servicios.

Si en la comuna no hubiere Juzgado Especial del Trabajo, será competente el Juez de Policía Local si fuere abogado; en caso contrario, lo será el Juez Especial del Trabajo con asiento en la ciudad cabecera del Departamento a que corresponda la comuna o, a falta de éste, el Juez de Policía Local de dicha ciudad.

91) Facilidades para reclamar.—En todos los trámites de la reclamación las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado y se litigará en papel simple.

92) Duración del proceso.—En estas reclamaciones el procedimiento judicial tendrá una duración máxima de quince días hábiles contados desde la notificación a las partes de la reclamación interpuesta.

El Juez apreciará la prueba y fallará en conciencia. Las resoluciones que se dicten en los trámites del proceso no serán susceptibles de recurso alguno.

El Juez de la causa tramitará y fallará **preferentemente** estos juicios, incurriendo en falta grave si así no procediere.

93) Derechos del obrero que debe ser reincorporado.— Cuando el Juzgado resuelva que la terminación del contrato ha sido injustificada, ordenará, a petición de parte o de oficio, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al **pago de las remuneraciones correspondientes al período en que estuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.**

94) Caso en que tiene derecho a indemnización.— Si el patrón se negare a reincorporar al obrero dentro del plazo de dos días, no obstante la sentencia judicial que le ordene hacerlo, el juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental, la respectiva **indemnización**, la que no podrá ser inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa y fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.

95) El patrón debe integrar subsidios de cesantía.— Cuando el patrón se niegue a reincorporar al trabajador, desentendiéndose de la orden judicial que disponga la reincorporación de éste, además de la indemnización señalada en el Párrafo anterior, deberá enterar al Servicio de Seguro Social una suma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido recibir el trabajador por subsidio de cesantía.

95) Caso en que el obrero pone término al contrato.— El obrero podrá poner término al contrato de trabajo **dando aviso a su patrón con treinta días de anticipación.**

Si el aviso no fuere firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o, a falta de la firma de éste, no fuere ratificado por el obrero ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el patrón.

97) Formalidades de los Finiquitos.— El patrón no podrá invocar los finiquitos que celebrare con sus obreros si aquéllos no estuvieren firmados por el respectivo intere-

sado y el Presidente del Sindicato o que no fueren ratificados por los trabajadores correspondientes ante la Inspección del Trabajo.

98) Cuando el patrón incurre en causales de terminación del contrato.—Cuando es el patrón quien incurre en alguna de las causales enumeradas en el Párrafo 84, en lo que le sean aplicables, **el obrero podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado** para que éste de acuerdo con las normas legales, fije la indemnización señalada en el Párrafo 94 e integre la suma indicada en el Párrafo 95, si procede, sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del patrón.

99) Terminación del contrato de los obreros con fuero.—Los obreros que gocen de fuero legal, es decir, de la **inamovilidad especial** que confiere la ley a los trabajadores en determinados casos y circunstancias, no podrán ser exonerados por el patrón sino con **previa autorización del Juzgado del Trabajo**, la que éste podrá conceder en los casos indicados en el Párrafo 84, **excepto** si se trata de las causales números 1, 10 y 12, en las cuales no podrá conceder la autorización, o sea, que para los obreros con fuero no son causas justificadas de término de sus contratos estas tres causales.

El despido del obrero, sin que antes se hubiere obtenido la autorización del Juez del Trabajo, dará lugar a que se aplique al patrón una multa de hasta diez sueldos vitales.

Si el patrón, a pesar de la multa, hubiere despedido al trabajador y el Juzgado no diere lugar a su exoneración, éste ordenará su inmediata reincorporación y el pago de las remuneraciones completas correspondientes al período de la suspensión o separación del obrero.

La negativa del patrón a cumplir la sentencia que ordene la reincorporación del trabajador con fuero legal, será sancionada con multa de hasta cincuenta sueldos vi-

tales, la que podrá repetirse hasta el cumplimiento de la sentencia.

Excepcionalmente, si las circunstancias lo aconsejaren, el Juzgado podrá autorizar la separación definitiva del trabajador, **previo pago** de las remuneraciones completas correspondientes al período de la suspensión, de la indemnización a que se refiere el Párrafo 94 y de la suma indicada en el Párrafo 95, hasta la terminación del período de inamovilidad.

100) Obreros que gozan de fuero.—Los obreros que invisten las calidades o que se encuentren en las circunstancias siguientes, tienen fuero legal durante los períodos que se indican:

a) **Los directores de sindicato**, con personalidad jurídica o en formación, desde la fecha de su elección hasta seis meses después de cesar en sus cargos;

b) **Los candidatos a directores sindicales**, sean de sindicatos con personalidad jurídica o en formación, desde la fecha de comunicación de la lista de candidatos a la Inspección del Trabajo respectiva hasta la fecha de elección del directorio;

c) **Los obreros que forman parte de un sindicato en proceso de formación**, desde la fecha de la reunión en que acuerdan sindicarse hasta que se otorgue la personalidad jurídica al sindicato. El fuero alcanza también a los obreros que ingresen al sindicato en formación con posterioridad a la fecha de dicha reunión, desde la fecha en que ingresen;

d) **Los obreros acogidos a reposo preventivo**, desde que inician los trámites correspondientes hasta seis meses después de ser dados de alta;

e) **Las mujeres trabajadoras durante el período del embarazo y hasta un mes después de expirado el descanso maternal**;

f) **Los obreros que cumplen el Servicio Militar**, durante el período de éste;

g) **Los obreros sometidos al trámite de clasificación ante la Junta Clasificadora de EE. y OO.**, desde que se inicia el trámite hasta seis meses después de su término; y

h) **Los obreros vocales de las Cortes del Trabajo**, desde su designación hasta seis meses después de cesar en el cargo.

101) Obligación del patrón de pagar gastos de traslado.—

El patrón está obligado a pagar al obrero los gastos razonables de ida y vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

Si terminados los servicios el obrero prefiriera radicarse en otro punto, el patrón le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del obrero **se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él.**

El obrero con familia tiene, además, derecho a un día de remuneración por cada día de viaje, por vía terrestre, que hubiere de efectuar hasta llegar al lugar de su anterior residencia.

No regirán estas disposiciones si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Sin embargo, aunque el contrato termine por culpa del trabajador y siempre que éste tenga más de un año de servicio, tendrá derecho al beneficio a que se refiere este Párrafo si, inscrito en el registro de colocaciones de la Inspección del Trabajo de la localidad, no encontrare trabajo en un plazo no mayor de treinta días.

102) Obligación del patrón de otorgar certificado al obrero.—

A la terminación de todo contrato de trabajo, el patrón, a solicitud del obrero, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a) La fecha de entrada;
- b) La de salida; y
- c) La clase de trabajo ejecutado.

103) Comunicación de terminación de contratos.—El patrón debe comunicar todos los casos de terminación del contrato de trabajo a la respectiva Inspección del Trabajo y al Servicio del Seguro Social.

104) Sanciones.—Todas las infracciones a las disposiciones señaladas en este Capítulo, que no tengan indicada una sanción especial, son castigadas con multas de hasta diez sueldos vitales.

105) Plazos para reclamar estos derechos.—Los derechos a que se refiere este Capítulo podrán reclamarse dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha de término de los servicios del trabajador, **excepto** para reclamar por despido, en cuyo caso el plazo es de treinta días hábiles desde la fecha del despido.

CAPITULO XVII

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN GENERAL.

106) Los derechos son irrenunciables.—Los derechos otorgados por las leyes del trabajo son irrenunciables.

En virtud de esta norma legal, toda estipulación entre patrón y obrero o declaración de éste que implique renuncia a derechos que la legislación del trabajo confiera al trabajador, no tiene ningún valor.

107) Prescripción de los derechos.—Prescribe un derecho cuando termina el plazo que la ley señala para reclamarlo y exigir judicialmente que se haga efectivo.

Los derechos emanados de las leyes de trabajo **prescriben por regla general en el plazo de seis meses**, contados desde la fecha en que se pone fin a los servicios.

Se exceptúan de esta regla los plazos de prescripción de algunos derechos, los que en cada caso se han señalado en este Manual, indicándose los plazos especiales.

Sin embargo, cuando un derecho no se hubiere he-

cho efectivo dentro del plazo en que aun era exigible, la obligación del patrón subsiste como **obligación natural**, es decir, que si da cumplimiento a ella posteriormente, el obrero recibe legitimamente lo que le corresponde.

108) Las sanciones por incumplimiento.—Los derechos que la ley reconoce al trabajador por la prestación de sus servicios, implican para el patrón **la obligación** de cumplirlos, toda vez que dichos servicios benefician a éste de manera directa y personal.

Junto a las obligaciones del patrón de conceder al trabajador sus derechos por la prestación de servicios, la legislación establece otras, que tienden por una parte a lograr el debido cumplimiento de aquéllas y por otra a proteger al trabajador en diversos aspectos.

Para asegurar el cumplimiento de estas obligaciones, la ley establece severas sanciones para los patrones incumplidores.

La contravención de **cualesquiera de las disposiciones o normas** que se exponen en este Manual tiene asignada una sanción, la que está establecida y se regula de acuerdo a la gravedad de la infracción.

La aplicación de estas sanciones es de la competencia de los Inspectores del Trabajo, sin perjuicio de la que corresponde a los Tribunales del Trabajo, los cuales procederán de oficio o a petición de parte a aplicar las sanciones respectivas en los casos de infracciones que aparecieren en los procesos que conozcan.

Por excepción, las infracciones a las normas de previsión y sobre asignación familiar son sancionadas por el Servicio de Seguro Social, sin perjuicio de la facultad fiscalizadora que en estas materias tienen los Inspectores del Trabajo.

CAPITULO XVIII

DE LOS ORGANISMOS DEL TRABAJO.

109) Su carácter estatal.—Los Organismos del Trabajo en

Chile dependen directamente del Estado, el cual de esta manera cumple una esencial y trascendente labor, **vital para la tranquilidad social y el desenvolvimiento de todas las actividades nacionales.**

Esta característica confiere, además, a estos Organismos condiciones que deben serles propias por esencia, tales como su carencia de espíritu de lucro, su gratitud, pues los ciudadanos recurren a ellos sin costo alguno, su imparcialidad, su permanencia y continuidad, y su imperio, o fuerza legal, para alcanzar con efectividad sus objetivos. No están expuestos a las eventualidades, contingencias e intereses de las instituciones privadas.

110) El Ministerio del Trabajo y Previsión Social.—Esta Secretaría de Estado es sin duda de la **mayor importancia**, por la extraordinaria labor que le cabe en un país como el nuestro, en creciente desarrollo y con una masa asalariada que busca mejorar su standard de vida.

Como organismo rector de la política laboral del Gobierno, le corresponde convertirla en leyes, decretos, instrucciones, etc., para su aplicación en las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, y, asimismo, velar por el buen funcionamiento de los organismos de su dependencia.

111) La Dirección del Trabajo.—Es el **principal organismo** dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su condición de Servicio técnico encargado de la **supervigilancia** de la aplicación de la legislación del trabajo y del funcionamiento de las sociedades gremiales y mutualistas.

En consecuencia, sus funciones principales son las siguientes:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes al trabajo y la previsión social;
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los obreros y empleados, patrones y empleadores, y a las organi-

zaciones sociales, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) Estudiar y proponer las reformas legales y reglamentarias destinadas a corregir las deficiencias que se presenten por vacíos de la legislación vigente;

d) Atender los problemas del Empleo y de la Mano de Obra y demás que digan relación con ellos, y

e) Desempeñar las otras funciones que le encomienda la ley y demás preceptos vigentes o que se dicten en el futuro, que le den intervención.

La Dirección del Trabajo ejerce sus funciones por medio de sus distintos Departamentos y de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales.

A las Inspecciones del Trabajo les corresponde, dentro de su respectiva jurisdicción, parte importante de las funciones que competen a la Dirección, para lo cual tienen todas o parte de las atribuciones de ésta, según lo determinan las normas pertinentes.

Deben, además, **conocer de los reclamos** por infracciones a la legislación del trabajo que sean sometidos a su consideración, procurando solucionarlos en forma conciliatoria.

En relación con estos reclamos, es de importancia que los obreros reclamantes y los patrones reclamados tengan presente lo siguiente:

a) Que si el obrero se encuentra en trabajo a la fecha en que reclama, la **solución se verá facilitada** por la acción fiscalizadora que puede desarrollar la Inspección;

en que reclama, la solución se verá facilitada por el patrón reclamado en la fecha del reclamo, la solución de ésta quedará limitada a la posibilidad de lograrse la conciliación o avenimiento de las partes, dado que en este caso la intervención de la Inspección del Trabajo está dirigida a procurar un arreglo rápido y sin costo para los interesados, pero, por no ser Tribunal, no tiene facultades para dictar sentencia y, de consiguiente, si no se lle-

ga a avenimiento el obrero reclamante debe iniciar el juicio correspondiente ante el Juzgado del Trabajo; y

c) Que si en el curso del comparendo de conciliación o avenimiento se establecen infracciones y el patrón reclamado no se aviene a corregirlas, impidiendo con ello la solución del reclamo, el Inspector del Trabajo que interviene procederá a aplicar las sanciones legales correspondientes, sin perjuicio de la demanda ante el Juzgado del Trabajo que podrá entablar el obrero reclamante, para obtener sentencia en su favor.

Las Inspecciones cumplen sus funciones de carácter técnico a través de los Inspectores del Trabajo, funcionarios que forman el Escalafón Inspectivo de la Dirección del Trabajo y que, para el desempeño de sus complejas labores, requieren además de un acabado conocimiento de la extensa y variada legislación del trabajo para los obreros y empleados en general, de especiales aptitudes, tanto de comprensión de los delicados problemas que deben conocer y de la sensibilidad necesaria para ajustarse a los fines de su función, como de criterio, ecuanimidad y ponderación, para que la acción del Estado que tienen en sus manos logre armonizar debidamente los intereses del Trabajo y el Capital.

En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios investidos del carácter de tales tendrán **derecho a visitar los locales de trabajo** a cualquier hora del día o de la noche.

Las personas que **impidan o dificulten la visita** incurrirán en una multa de uno a cincuenta sueldos vitales, la que se duplicará en caso de reincidencia, y que será aplicada y regulada por el Inspector Provincial respectivo.

El patrón o empleador es, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos o dificultades que se opongan a la visita y del pago de la multa que proceda.

Los Inspectores del Trabajo **podrán requerir el auxi-**

lio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del respectivo funcionario.

Los patrones y empleadores tendrán la **obligación de dar todas las facilidades** para que los Inspectores del Trabajo puedan cumplir sus funciones, permitirles el acceso a todos los lugares del respectivo establecimiento o faena, facilitarles las conversaciones que deban mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores y las personas que éstos indiquen los problemas que deban solucionar en el ejercicio de sus funciones.

Los patrones o administradores de los establecimientos industriales, fabriles, mineros, agrícolas, etc., **tienen la obligación** de contestar todas las encuestas que patrocine la Dirección del Trabajo y proporcionar los datos que les sean solicitados por dicha Oficina, entendiéndose que lo es cualquiera de sus Oficinas en el país.

Los patrones, empleadores, obreros y empleados **que de cualquier manera infrinjan las obligaciones** que les imponen las disposiciones anteriores, **y que dificulten la labor que compete a los Inspectores del Trabajo**, son sancionados con multa de uno a cincuenta sueldos vitales, que se duplicará en caso de reincidencia.

Los Inspectores del Trabajo tienen el **carácter de Ministro de Fe** respecto de todas las actuaciones que realizan en el ejercicio de sus funciones.

Cualquiera persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo las infracciones de que tenga conocimiento.

La Dirección del Trabajo, los Inspectores de su dependencia, las Juntas Permanentes de Conciliación y Tribunales Arbitrales, **podrán citar** a empleadores o patrones, empleados u obreros, directores de sindicatos o a los representantes de unos y otros, o cualquier otra persona relacionada con problemas de su dependencia, para los

efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos.

La no comparecencia sin causa justificada a **cualquiera citación** hecha por intermedio de un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros, constituirá una infracción que será penada con multa de uno a cinco sueldos vitales. Si se tratare de empleados, obreros o dependientes en general, la multa será de un décimo a un sueldo vital.

La Dirección del Trabajo, con sus Oficinas a través del país, **tiene a su cargo una tarea básica en el desenvolvimiento de las actividades nacionales**, puesto que de su actuación depende la tranquilidad social que es fundamental para la producción, el desarrollo económico, la existencia de las demás instituciones públicas y, en general, la vida organizada y normal de una nación.

La labor agotadora, por falta de personal y de medios materiales suficientes, que viene desarrollando deja en evidencia la inmensa cantidad de necesidades que en el ámbito de sus funciones está satisfaciendo y la situación anormal que se le presentaría al país si a lo largo de él ese cúmulo de necesidades estuviera insatisfecho.

Si se considera esta realidad y la tendencia natural a un aumento progresivo de las necesidades en este orden, derivado, como hemos dicho en el Párrafo 110, del estado de desarrollo del país y las legítimas aspiraciones de los asalariados que buscan mejorar su standard de vida, concluiremos que es de sumo interés y conveniencia social dotar a los Servicios del Trabajo del personal y medios suficientes para el total cumplimiento de sus importantísimas funciones.

112) El Servicio de Seguro Social.—Es el Organismo de Previsión de gran parte de los obreros del país y, en particular, de todos los obreros agrícolas.

Depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y **sus funciones principales** tienen por finalidad el cumplimiento de los seguros contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte de los obreros, **funciones en que lo complementa el Servicio Nacional de Salud.**

El Servicio de Seguro Social **está encargado además** del cumplimiento de los beneficios de indemnización por años de servicios y asignación familiar para los obreros.

De estas funciones se ha tratado con **mayores detalles** en los Capítulos IX y X de este Manual.

CAPITULO XIX

DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

113) Dependen del Ministerio de Justicia. Sus funciones.—

Los Tribunales del Trabajo están bajo la dependencia administrativa del Ministerio de Justicia, pero en cuanto a su condición de Tribunales forman parte del Poder Judicial.

Están constituidos por los Juzgados del Trabajo y las Cortes del Trabajo.

Sus funciones consisten principalmente en el conocimiento de los juicios a que dé lugar la aplicación de las leyes del trabajo y la previsión.

114) Los Juzgados del Trabajo.—Son los Tribunales del Trabajo de primera instancia, a los cuales deben recurrir los obreros, empleados, patrones o empleadores, cuando en sus relaciones de trabajo se susciten asuntos que sólo pueden tener solución mediante un proceso judicial, sea porque se requiere sentencia judicial para que se hagan efectivos determinados derechos, sea porque éstos no son reconocidos y deben ser acreditados, sea porque la ley exija que determinados hechos deben quedar establecidos en forma indiscutible mediante este trámite.

115) Las Cortes del Trabajo.—Son los Tribunales del Trabajo de segunda instancia o de apelación de las sentencias de primera instancia.

116) La Corte Suprema.—Si bien este Tribunal Superior no es propiamente un Tribunal del Trabajo, sus atribuciones legales se extienden también al conocimiento de los recursos de queja que ante ella proceda interponer en contra de las sentencias de única o de segunda instancia, que dicten los Tribunales del Trabajo.

117) Objeto de este Capítulo.—Por no corresponder a las materias acerca de las cuales versa este Manual, dirigido a facilitar la recta aplicación de la legislación del trabajo a empresarios y trabajadores agrícolas, con este Capítulo se ha pretendido dar solamente una idea general al respecto, por estimársela de utilidad práctica para los interesados.

CAPITULO XX Y FINAL

DE LAS OBSERVACIONES A ESTE MANUAL.

118) Prestará gran utilidad.—Por primera vez los patrones y obreros agrícolas tienen a mano un texto que reúne en forma ordenada, clara y resumida, pero completa, las obligaciones y derechos que les corresponden en materias del trabajo, lo cual, evidentemente, prestará a unos y otros real beneficio y utilidad.

119) Observaciones que merezca a los patrones y obreros.—Para los Editores de este Manual, cuyos propósitos al prepararlo han sido ante todo altruistas, es decir, inspirados en una finalidad de bien colectivo, será de sumo interés recoger y considerar todas las observaciones o críticas que merezca este Manual a los patrones y obreros agrícolas, a fin de tenerlas presentes e incluir lo que sea de su interés en futuras ediciones sobre materias no tratadas en este texto, por encontrarse actualmente en trámites de substanciales modificaciones, y que son de extraordinaria importancia en el plano laboral de la agricultura.

Las comunicaciones podrán dirigirse a Ediciones "Legtra", Casilla 72, Temuco.

ANEXOS

ANEXOS

(Modelos)

REGIMEN DE TRABAJO

Lunes a Viernes: Hora de ...

Tarifa de ...

Sábado: Hora de ...

Tarifa de ...

Las horas extraordinarias se pagarán con el salario legal

TERCERO. De acuerdo a las disposiciones legales y reglamentos vigentes, la presente contrata establece un trabajo no sujeto a las horas legales diarias e de semana y una compensación al trabajador contemplada en los artículos 28, 29 y 30 del Código del Trabajo.

ANEXOS

(Modelo)

(Anexo A)

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRERO AGRICOLA

En , a de de 196..... ,
entre don
en su carácter de del Fondo
y don
de nacionalidad , de años de edad,
de estado civil , procedente de
y domiciliado en , se ha con-
venido el siguiente contrato de trabajo, para cuyos efectos las
partes se denominan **PATRON** y **TRABAJADOR**, respectivamen-
te, y fijan su domicilio en

PRIMERO: El **TRABAJADOR** prestará sus servicios en el
Fundo , ubicado en la Comu-
na de del Departamento de
de la Provincia de , como obrero agrícola,
para desempeñar las siguientes funciones:

SEGUNDO: Conforme a las disposiciones legales y reglamen-
tarias vigentes, la jornada ordinaria efectiva de trabajo no exce-
derá de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho semanales, salvo
las excepciones contempladas en los artículos 25, 26 y 27 del Có-
digo del Trabajo.

HORARIO DE TRABAJO

Lunes a Viernes: Mañana de a horas

Tarde de a horas

Sábado: Mañana de a horas

Tarde de a horas

Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal
del 50%.

TERCERO. De acuerdo a las prescripciones legales y regla-
mentarias en vigencia, será obligación del **TRABAJADOR** ocu-
pado en lecherías, vendimias o trabajos de riego, en la industria

ganadera o en las siembras y cosechas, trabajar en domingos y festivos.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a un día de descanso pagado cada dos semanas.

CUARTO: El **PATRON** se obliga a pagar al trabajador por sus servicios, cuando trabaje por tiempo, un salario fijo en dinero efectivo de escudos (E^o.....) por día trabajado. Cuando el trabajo se efectúe a trato, el patrón remunerará al trabajador conforme a lo que convenga en cada caso. De ello quedará constancia en ANEXOS, que se extenderán y suscribirán en duplicado en cada oportunidad, quedando un ejemplar en poder de cada cual y que constituirán parte integrante de este contrato para todos los efectos legales.

En los trabajos a trato deberá dejarse constancia en los ANEXOS respectivos que la remuneración por el trato no podrá ser inferior a la que resultaría de la aplicación del salario mínimo agrícola, incluido el valor de las regalías.

Mientras este contrato se mantenga vigente, el trabajador tendrá derecho a las siguientes regalías, que las partes han avaluado una a una y de común acuerdo, y cuyo monto total no se imputa al salario mínimo legal en un porcentaje superior al 25% de éste (la habitación no puede considerarse regalía):

REGALIA	AVALUO DIARIO E ^o
REGALIA	AVALUO DIARIO E ^o
REGALIA	AVALUO DIARIO E ^o

VALOR TOTAL DE LAS REGALIAS E^o.....

QUINTO: Conforme a lo estipulado en la cláusula cuarta, el salario por día trabajado será de escudos (E^o.....) **en dinero efectivo**, más escudos (E^o.....) **por regalías**, que hacen un salario total de escudos (E^o.....).

SEXTO: El salario en dinero efectivo que corresponda al trabajador, sea por trabajos efectuados por tiempo, a trato o en horas extraordinarias, le será cancelado mensualmente el día de cada mes, a las horas, en del Fundo, y de su monto se harán las deducciones legales que procedan; pero el trabajador puede obtener anticipos hasta de un 50% de su salario mensual después de los primeros quince días de cada periodo.

SEPTIMO: El contrato de aparcería o mediería que pueda convenirse entre las partes se celebrará por escrito, en texto aparte.

OCTAVO: El presente contrato durará , pero el **PATRON** podrá ponerle término dando al trabajador un aviso por escrito con 30 días de anticipación o abonándole una suma equivalente a 30 días de remuneración, siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa, faena o servicio inferior a seis meses. Tratándose de trabajadores con una antigüedad superior a seis meses en la empresa o establecimiento, el **PATRON** podrá poner término al contrato de trabajo sólo en virtud de una causa justificada y ateniéndose a los procedimientos y formalidades legales.

Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo al Art. 2º, de la Ley Nº 16.455, las siguientes:

- 1) La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;
- 2) La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
- 3) Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo por el patrón;
- 4) Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;
- 5) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;
- 6) La 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 periodo de tiempo, asimismo, la falta injustificada y sin aviso previo al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;
- 7) El abandono del trabajo por parte del trabajador.
Se entiende por abandono del trabajo:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o de quien lo represente; y
 - b) La negativa a trabajar —sin causa justificada— en las faenas convenidas en el contrato;
- 8) El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9) La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la

Superintendencia de Seguridad Social;

- 10) Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;

La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del patrón después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida; y

- 13) Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el patrón podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

NOVENO: El **TRABAJADOR** podrá poner término al contrato de trabajo dando aviso a su patrón con treinta días de anticipación.

El aviso que no fuere firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o que no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el patrón como retiro voluntario del trabajador.

Esta disposición se aplicará también a los **finiquitos**.

DECIMO: Se entiende incluida en este contrato la obligación del **PATRON** de proporcionar al trabajador y a su familia habitación higiénica y adecuada, si la prestación de servicios se ha convenido con residencia del trabajador en el Fondo.

UNDECIMO: Se deja constancia que el trabajador sirve al Fondo desde el de de 196 y que en la fecha que se conviene el presente contrato posee los siguientes bienes en el Fondo

DUODECIMO: El presente contrato se firma en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

Patrón

Trabajador

CONTRATO DE TRABAJO DE MEDIERIA PARA INQUILINO MEDIERO O PARA MEDIERO APATRONADO.

En , a de de 196

entre don ,

en su carácter de del Fondo

..... y don

..... de nacionalidad

de estado civil, de años de edad,

domiciliado en, se ha

convenido celebrar el siguiente contrato de aparcería o mediería:

PRIMERO: Don

en adelante **PATRON**, entrega "en medias" a don

....., obrero agrícola del Fondo

....., un terreno de

más o menos, ubicado en

que se destinará a

SEGUNDO: Además del terreno antes mencionado el patrón

aportará

TERCERO: Por su parte, el obrero agrícola don

....., en adelante

MEDIERO, aportará íntegramente, de su exclusiva cuenta y cargo,

todos los restantes elementos o recursos que sean necesarios

para el beneficio o la explotación de la tierra a que se refiere

este contrato y empleará los trabajadores que se requieran.

CUARTO: Las responsabilidades inherentes a las leyes del

trabajo y de previsión social de los obreros del mediero serán

de cargo de

QUINTO: La liquidación de las "medias" pactadas en este

contrato se llevará a efecto inmediatamente después de la termi-

nación de la cosecha y del valor líquido que de ellas resulte co-

rresponderá un% al mediero y un% al patrón.

SEXTO: El presente contrato durará hasta el día de la liqui-

dación a que se refiere la cláusula anterior, oportunidad en que

el mediero se obliga a restituir las tierras recibidas en medias,

en las condiciones siguientes:

SEPTIMO: Durante la vigencia del presente contrato se en-

tiende igualmente vigente en todas sus partes el contrato de tra-

bajo que, como inquilino u obrero agrícola, existiere entre el mediero y el patrón o, en su defecto, que subsisten los beneficios de casa-habitación, leña, que se le han otorgado al mediero en su calidad de tal.

Para constancia se firma el presente contrato en duplicado por el patrón y el mediero, quedando un ejemplar en poder de cada cual.

.....
Mediero

.....
Patrón

(Modelo)

Anexo C

CONTRATO DE TRABAJO DE MEDIERIA PARA MEDIERO INDEPENDIENTE.

En, a de de 196..., entre don en su carácter de del Fundo y don de nacionalidad de estado civil, de años de edad, domiciliado en, se ha convenido celebrar el siguiente contrato de aparcería o mediería:

PRIMERO: Don entrega en medias a don un terreno de más o menos, ubicado en que se destinará a

SEGUNDO: Además del terreno antes mencionado don

TERCERO: Por su parte, don aportará íntegramente, de su exclusiva cuenta y cargo, todos los restantes elementos y recursos que sean necesarios para los objetivos del presente contrato de mediería y empleará los trabajadores que se requieran.

CUARTO: Las responsabilidades inherentes a las leyes del trabajo y de previsión social de los obreros del mediero serán de cargo de éste.

QUINTO: La liquidación de las medias pactadas en este contrato se practicará

y del valor que de ellas resulte corresponderá un% al mediero y un% a don

SEXTO: El presente contrato durará hasta el (El plazo del contrato no podrá ser inferior a tres años de acuerdo a la ley).

SEPTIMO: Se deja constancia que el mediero no recibe del Fundo otros beneficios que los emanados del presente contrato.

En señal de conformidad con lo acordado en el presente contrato, se suscribe por las partes en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

.....
Mediero

.....
Propietario o Arrendatario

(Modelo)

Anexo D

CLAUSULAS MODIFICATORIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

(Deben irse agregando en hoja adherida al término del contrato).

En, a de de 196....

A contar desde el 1º de Enero de 196....., conforme a la ley, se reajusta el salario en dinero señalado en la cláusula cuarta del presente contrato en la suma de

..... escudos (Eº), quedando en

la suma de escudos

(Eº) y se reavalúan una a una y de común acuerdo las siguientes regalías consignadas en la cláusula quinta, fijándose los montos diarios que se indican:

REGALIA AVALUO DIARIO Eº

REGALIA AVALUO DIARIO Eº

REGALIA AVALUO DIARIO Eº

Las demás cláusulas del presente contrato se mantienen en vigencia.

.....
Patrón

.....
Trabajador

CONVENIO DE DESCANSO QUINCENAL PARA OBREROS AGRICOLAS.

Entre don en el carácter de
 del Fundo ubicado en la Comuna de
 del Departamento de de la Provincia de
 y sus trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, por tratarse de que cons-
 tituyen el personal estrictamente indispensable para la ejecución de los trabajos de lechería, ven-
 dimias o de riego, de la industria ganadera o en las siembras y cosechas.

Nombres y Apellidos de los trabajadores	Trabajos o faenas en que se desempeñan	Fecha desde la cual se desem- peñan en estas	Fechas de los descansos Quincenales dentro del mes	F I E R M A S
---	--	---	---	---------------

En, a de de 196

..... Firma del patrón o de quien lo r-presente

Ejemplo: Alberto Troncoso Díaz	Lechería	5-12-66	20	5
Jorge González Pérez	Vaquero	25-11-65	10	25

NOTA:

1) Los CONVENIOS para trabajos o faenas de carácter permanente deben celebrarse separadamen-
 te de los que son para labores transitorias, como vendimias, siembras y cosechas; y 2) Si se produ-
 cen cambios de labores o de trabajadores, deben celebrarse CONVENIOS ANEXOS, enviándose
 igualmente un ejemplar de éstos a la Inspección del Trabajo. En el original se tarjará lo que ha
 dejado de regir, informándose de ello a la Inspección del Trabajo.

COMPROBANTE DE FERIADO PARA OBRERO AGRICOLA.

En....., a..... de..... de 196....

Se deja constancia que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 98 del Código del Trabajo, el obrero agrícola don

.....
trabajó días durante el año comprendido entre el
de de 196..... y el
de de 196....., por lo que hace
uso de un feriado legal de días hábiles desde el
de de 196..... al
de de 196....., más los domingos
y festivos comprendidos en este período, habiendo recibido la
suma de escudos
(E°.....) por concepto de las remuneraciones que le co-
rresponde percibir en este lapso, como si estuviere en trabajo.

Se deja constancia, además, que para los efectos del feriado
progresivo y del feriado por edad, el obrero antes mencionado
acreditó al Fondo tener un total de años trabajados, con-
tinuos o no, al mismo o distintos patrones, y tener años
de edad.

.....
Firma del Obrero

.....
**Firma del patrón, indicándose
el nombre del Fondo y su
ubicación.**

REGLAMENTO INTERNO PARA OBREROS AGRICOLAS.

Reglamento Interno para los Obreros Agrícolas del Fundo
 ubicado en la Comuna
 de del Departamento de
 de la Provincia de de propiedad
 de

Las disposiciones del presente Reglamento Interno regula-
 rán las relaciones entre el patrón y los obreros del Fundo.....

TITULO PRIMERO

DEL INGRESO Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 1.—Para ingresar como inquilino, mediero u obre-
 ro en general, a trabajar en cualquier faena del Fundo, el inte-
 resado deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Carnet de identidad personal en vigencia;
- b) Certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutas y Reem-
 plazos (Servicio Militar) si fuere varón mayor de 19 años;
- c) Certificado de servicios de su último patrón;
- d) Libreta del Servicio de Seguro Social con sus imposiciones
 al día. Si no tuviere Libreta el Fundo lo inscribirá en dicho
 Servicio, para que se le otorgue, dentro del plazo de 15 días
 contado desde la fecha de su ingreso al trabajo sin perjuicio
 de que, si procediere, cuente con las facilidades necesarias
 para reclamar las imposiciones anteriores que se le adeuden;
- e) Certificado de competencia profesional, si se tratare de obre-
 ro especializado;
- f) Dos certificados de competencia y honorabilidad de sus ex
 patrones; y
- g) Cualquier otro documento que el Fundo estime necesario pe-
 dir en cada caso.

Artículo 2.—Cuando el obrero fuere menor de 18 años y ma-
 yor de 14, deberá presentar, además de los antecedentes indicados
 en el artículo anterior, los siguientes:

- a) Certificado en que se acredite haber cumplido o estar cum-
 pliendo con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria;
- b) Autorización expresa del padre o madre, o en su defecto del
 abuelo paterno o materno, y a falta de ellos de las personas
 o institución que hayan tomado a su cargo el menor.

Artículo 3.—Aceptado definitivamente el obrero y antes que

comience a trabajar, deberá suscribirse en duplicado el respectivo **Contrato de Trabajo**, quedando un ejemplar en poder del obrero y el otro en poder del patrón. Los contratos de trabajo deberán contener las estipulaciones mínimas que prescribe el Código del Trabajo.

Cuando el obrero fuere menor de 18 años y mayor de 14, deberá autorizar el contrato, firmándolo a continuación del menor su padre o madre, o en su defecto su abuelo paterno o materno, o a falta de ellos las personas o instituciones que tengan a su cargo al menor.

Artículo 4.—Cuando el obrero u otras personas que deben intervenir en la celebración de algún contrato de trabajo u otro acto derivado de éste **no sepan firmar**, rubricarán todos los documentos con su impresión digital, después que le haya sido leído el documento por el patrón o su representante.

TITULO SEGUNDO

DE LA CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 5.—Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a) **Inquilino**, el obrero que se contrata como tal en virtud del contrato respectivo y al que el patrón le proporciona habitación adecuada para él y su familia, ración de tierra en potrero y está facultado para enviar reemplazante;
- b) **Reemplazante**, al obrero que trabaja en reemplazo del inquilino, cuando éste por razón justificada ante el patrón no lo puede hacer;
- c) **Inquilino mediero**, al obrero que además de tener las condiciones del inquilino, recibe tierras en aparcería para trabajarlas en medias con el Fundo, de acuerdo con las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo;
- d) **Mediero**, a aquella persona que recibe tierras del Fundo en aparcería, para trabajarlas en medias en la forma y condiciones que se establezca en el contrato correspondiente; y
- e) **Obrero agrícola en general**, al que, como el denominado voluntario, reside en el Fundo y trabaja por un salario y ración de comida u otras regalías, y el afuerino, o sea, el obrero que no reside en el Fundo y que trabaja permanente u ocasionalmente, según se convenga en el respectivo contrato de trabajo.

TITULO TERCERO

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 6.—Todo el personal del Fundo, sean inquilinos, medieros u obreros en general, deberá trabajar en las faenas del Fundo de acuerdo con las estipulaciones del contrato de trabajo respectivo durante todos los días hábiles del año.

El personal estrictamente indispensable para la ejecución de los trabajos de lechería, vendimias, de riego, de la industria ganadera o de siembras y cosechas estará obligado a trabajar, además, en domingos y festivos. En estos casos el obrero tendrá derecho a un día de descanso pagado cada dos semanas, el que se determinará en el correspondiente Convenio de Descanso Quincenal.

Artículo 7.—Los obreros estarán sujetos a una jornada ordinaria efectiva de trabajo que no excederá de 8 horas diarias o de 48 semanales, salvo las excepciones contempladas en los artículos 25, 26 y 27 del Código del Trabajo. Esta norma se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Horario general: Mañana de 8 a 12 horas.

Tarde de 14 a 18 horas;

Podrán convenirse horarios ordinarios especiales según las necesidades y labores.

- b) Cuando no sea posible la aplicación del horario señalado, podrá pactarse entre las partes interesadas una variación en tal forma que dentro del promedio anual la jornada diaria no se exceda de ocho horas;
- c) Cuando se trate de trabajadores de temporada, la jornada será siempre de ocho horas diarias;
- d) Cuando se pacte la variación de la jornada diaria de trabajo, deberá dejarse constancia de las horas de comienzo y término de ésta, como asimismo, las de interrupción de ella por el descanso obligatorio de dos horas;
- e) Podrán trabajarse dos horas extraordinarias como máximo por día;
- f) Las horas extraordinarias se pagarán conjuntamente con el salario en los respectivos períodos de pago; y
- g) El derecho a obtener el pago de las horas extraordinarias se extingue ciento ochenta días después de la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 8.—La hora de entrada y salida del trabajo, así como el principio y fin de los descansos será anunciada por medio de toque de campanas en la llavería del Fundo, o por aviso que

dará a los obreros el patrón o el mayordomo que esté a cargo del trabajo, de acuerdo a los horarios convenidos.

Se concederá a los obreros un descanso de dos horas para el almuerzo.

Todo el personal del Fundo deberá estar en la llavería al toque de la campana con que se anuncia la entrada al trabajo, donde se le distribuirá el trabajo y herramientas y se le dará las instrucciones del caso.

Cuando con anterioridad se hubiere dado al obrero órdenes de concurrir a otro lugar o faenas del Fundo, o se le hubiere encomendado algún trabajo con instrucciones determinadas, procederá de acuerdo con dichas órdenes e instrucciones.

Artículo 9.—En los casos de urgencia, especialmente en la época de cosecha, el patrón podrá fijar turnos de trabajo si la buena marcha de la faena así lo requiere, no pudiendo trabajar un obrero más de un turno durante el transcurso de las 24 horas. Cada turno no podrá exceder de la jornada ordinaria más las dos horas extraordinarias que permite la ley en los casos especiales que calificará la respectiva Inspección del Trabajo.

TITULO CUARTO

DE LAS REMUNERACIONES Y REGALIAS.

Artículo 10.—Los salarios de los inquilinos y obreros en general serán los que se estipulen en sus respectivos contratos de trabajo y, en ningún caso, podrán ser inferiores al salario mínimo legal.

El obrero tendrá derecho al salario base en dinero por los días domingos y festivos. Igual derecho tiene el obrero sujeto a descanso quincenal por el día en que descansa.

Se entenderá por salario base la remuneración ordinaria en dinero efectivo y en regalías, si las hubiere, que perciba el obrero por la prestación de sus servicios, con exclusión de toda otra remuneración accesoria o extraordinaria.

En los trabajos a trato, cuando no se hubiere pactado un salario base, la remuneración que se pague por los días domingos y festivos será el promedio de los salarios devengados en el respectivo período de pago. Para estos casos el salario base no podrá ser inferior al salario base mínimo en dinero y regalías que pague el Fundo a los obreros que trabajen al día o por tiempo.

Para gozar del derecho al salario base por los domingos y festivos, el obrero deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por el Fundo o sección correspondiente en la semana respectiva.

No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo.

Tampoco se perderá debido a atrasos o permisos, cuando éstos no sumen en total más de dos horas en una misma semana, ni más de cuatro en el mes calendario.

Para gozar de este derecho por el día de descanso el obrero sujeto a descanso quincenal, deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por el Fundo o sección correspondiente en el período bisemanal respectivo; pero no perderá su derecho por las inasistencias debidas a accidentes del trabajo ni por los atrasos y permisos cuando éstos no sumen en total más de cinco horas en un mismo período bisemanal, ni más de diez en dos de estos períodos seguidos.

Este derecho, que es el de la Semana Corrida, no es exigible cuando el Fundo ocupe cinco obreros o menos.

Artículo 11.—El trabajo se efectuará indistintamente “por tiempo” o “a trato”, según lo acuerden las partes.

Cuando el trabajo se efectúe a **trato**, el patrón remunerará al obrero conforme a lo que se convenga en cada oportunidad, dejándose constancia del acuerdo en Anexos, que se extenderán en cada caso por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte, los que constituirán parte integrante del contrato de trabajo. La remuneración por el trato no será inferior a lo que resultaría de la aplicación del salario mínimo.

El trabajo que se efectúe en faenas nocturnas, se pagará de acuerdo a lo que estipulen las partes.

Artículo 12.—El pago de los salarios se hará mensualmente, el primer de cada mes, a las horas, en la Oficina del Fundo.

En el primer día hábil de la segunda quincena de cada mes se otorgarán anticipos hasta por un% de los salarios devengados en el mes hasta esa fecha, a la hora y en el lugar indicados en el inciso anterior.

Artículo 13.—De los salarios se deducirán las sumas correspondientes al aporte de los obreros para imposiciones al Servicio de Seguro Social y demás que afecten legalmente a los obreros.

A cada obrero se entregará copia, firmada por el patrón o por quien le represente, de su respectiva liquidación mensual de salarios.

Cualquier reclamo que pudiera presentar el obrero en relación a la suma de dinero que perciba en el pago respectivo, deberá formularlo al patrón o a su representante en el momento de recibir su dinero, no admitiéndose reclamos posteriores.

Artículo 14.—El obrero estará siempre facultado para optar

por el pago total del salario en dinero efectivo o por el de parte de éste en regalías. Con todo, una cuota no inferior al 75% del salario mínimo deberá ser pagada en dinero efectivo.

Se llama regalía toda prestación en especies que según el contrato de trabajo el Fundo proporciona a los obreros, las que podrán estar constituidas por alimentación, terreno para siembras, talajes, leña, etc., cuya cantidad de extensión se especificará en cada contrato.

Artículo 15.—Las regalías se avaluarán en cada caso de común acuerdo entre patrón y obrero, dejándose constancia separada de cada una de ellas y de su correspondiente avalúo en el respectivo contrato de trabajo.

El goce de las regalías estará sujeto a las condiciones que fija el presente Reglamento.

DE LAS CASAS (La casa-habitación no puede considerarse como regalía).

Artículo 16.—La casa sólo podrá ser habitada por el inquilino y obrero agrícola a quien se le conceda, según contrato, y por sus familiares más cercanos.

Artículo 17.—El inquilino y obrero agrícola que goce de casa podrá ser trasladado a otra casa cuando sea necesario y si así lo estimare el patrón, pero sin lesionar los intereses del trabajador.

Si no hubiere acuerdo a este respecto, ambas partes o cualquiera de ellas, podrán recurrir a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 18.—Se prohíbe hacer cualquier modificación, reparación o mejoramiento en las casas y la intervención en la instalación eléctrica o línea de distribución, si las hubiere, sin la autorización escrita del patrón.

DE LAS RACIONES DE TIERRA.

Artículo 19.—Las raciones de tierra, en los casos que proceda según los contratos de trabajo, se repartirán por el patrón o su representante durante el mes de y en el potrero o potreros que el patrón designe.

La ración de tierra será arada y cultivada por cuenta exclusiva del obrero que la recibe como regalía, sin perjuicio de la colaboración que voluntariamente pueda prestarle el patrón, proporcionándole maquinarias, herramientas, etc.

Artículo 20.—La regalía de tierra se concede para que el inquilino u obrero agrícola la siembre, cultive y coseche para sí, sea personalmente o por medio de obreros pagados por él.

Se prohíbe, en consecuencia, el arriendo de las raciones de tierra o su cultivo por medieros.

Artículo 21.—Cuando se proporciona herramientas o aperos al inquilino u obrero para el cultivo de sus raciones de tierra, deberá conservarlos, responder de ellos y restituirlos tan pronto se le soliciten o los desocupe.

En los casos en que se le proporcione animales, deberá prestarles los cuidados más indispensables, prohibiéndose el maltrato de ellos.

Artículo 22.—El agua será proporcionada a medida que sea posible a juicio del patrón, tratando en lo posible de no perjudicar o dañar los cultivos efectuados por el inquilino u obrero que posea esta regalía.

Artículo 23.—Todos los obreros del Fundo gozan de absoluta libertad para vender los productos que obtengan de su ración de tierra.

Artículo 24.—La ración de tierra deberá ser devuelta al término de la cosecha y en las condiciones que indiquen los contratos de trabajo.

DE LOS TALAJES.

Artículo 25.—En los casos en que por contrato se concediere talaje, el obrero respectivo gozará de esta regalía en el o los potreros que el patrón o su representante designe. Los animales podrán ser trasladados según sean las necesidades y conveniencias del cultivo o explotación del Fundo, a juicio del patrón, pero sin perjudicarlos en su alimentación.

Artículo 26.—Los animales deberán introducirse o retirarse del o los potreros designados de acuerdo al artículo anterior, teniendo especial cuidado de cerrar las puertas por las que se transite. Si el inquilino u obrero lo hiciere en otro potrero o en los caminos, podrá ser multado y pagará los perjuicios, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 27.—La regalía de talaje se concede para los siguientes tipos de animales:

Artículo 28.—Fuera de las regalías ya indicadas, cualquier otra que existiese quedará sujeta a las condiciones siguientes:

TITULO QUINTO

DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL.

OBLIGACIONES GENERALES.

Artículo 29.—Es obligación preferente de todo obrero el fiel y exacto cumplimiento de las obligaciones que emanan de su respectivo contrato de trabajo, de las órdenes e instrucciones que se le impartan con motivo de sus labores y de las disposiciones contenidas en este Reglamento, las que se considerarán parte integrante del contrato de trabajo.

OTRAS OBLIGACIONES:

Artículo 30.—Los obreros deben proporcionar todos los datos personales y familiares necesarios para el debido cumplimiento de las leyes del trabajo y la previsión social, Censos y Estadísticas, etc., cada vez que les sean solicitados.

Artículo 31.—Todo obrero deberá mantener en buen estado de conservación la casa-habitación a su cargo y sus instalaciones, como asimismo los cierros, acequias, desagües, terreno y plantaciones de sus cercos, los que deberá mantener libres de malezas, consideradas como plagas para la agricultura.

Deberá cuidar y conservar las herramientas, útiles, enseres, maquinarias, instalaciones, edificios, animales, cierros, y demás bienes del Fundo.

Artículo 32.—Dar cuenta al patrón o a su representante de cualquier deficiencia, desperfecto, rotura, accidente, enfermedad y, en general, de cualquier novedad que se observe en las instalaciones, maquinarias, útiles, enseres, animales, edificios, plantaciones, potreros, cierros, canales, etc., del Fundo.

Artículo 33.—Los inquilinos deberán trabajar personalmente en las labores del Fundo y solamente podrán enviar reemplazante por causas justificadas que los imposibiliten para asistir al trabajo. El reemplazante deberá designarse de común acuerdo con el patrón o su representante y queda obligado a ejecutar las mismas labores señaladas por el inquilino.

En caso de inasistencia, deberá darse el aviso oportuno a la Administración, exponiendo la causa que la justifique.

El inquilino deberá proporcionar al Fundo, salvo fuerza mayor debidamente calificada, el concurso de sus familiares en los trabajos del predio, especialmente en los tiempos de cosecha, pagándose por estas labores el salario que se convenga, el que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo.

Todo obrero que habite en el Fundo deberá trabajar en él, no pudiendo hacerlo en otro lugar o para otra persona sin autorización previa del patrón o de su representante.

Artículo 34.—Entre el personal y la Administración se deberá guardar la mutua y debida consideración y respeto, evitándose toda alteración del orden dentro el Fundo.

Artículo 35.—El personal deberá preocuparse de mantener el debido cuidado en su trabajo para evitar accidentes y no intervendrá en el uso de maquinarias del Fundo si no ha sido destinado para utilizarlas y no conoce su funcionamiento.

Artículo 36.—Los obreros destinados en virtud de sus respectivos contratos a trabajos especiales, como ser mayordomos, capataces, vaqueros, etc., se regirán por el horario y obligaciones que se contemple para ellos de acuerdo a las necesidades y modalidades particulares de sus cargos.

Este personal no estará sujeto a la limitación de la jornada ordinaria de 8 horas diarias o de 48 semanales, conforme a lo prescrito por el artículo 25 del Código del Trabajo; pero, en todo caso, no podrá permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, y tendrá, dentro de esta jornada, un descanso no menor de una hora.

DE LOS MAYORDOMOS Y CAPATACES.

Artículo 37.—Los mayordomos y capataces deberán cumplir con las órdenes que el patrón les imparta, vigilando la ejecución de los trabajos y faenas.

Al término de cada jornada deberán dar cuenta al patrón de los trabajos ejecutados, sin perjuicio de comunicar inmediatamente cualquier novedad que se produzca en el Fundo.

DE LOS VAQUEROS.

Artículo 38.—Los vaqueros deberán cuidar permanentemente los animales que estén en los potreros, dando el aviso correspondiente en caso de cualquier enfermedad. Deberán rodear y llevar al establo y corrales, o donde se les ordene oportunamente, el ganado de trabajo y las vacas lecheras. Al terminar las faenas, deberán cuidar que los animales sean secados y curados si están lastimados, llevándolos al potrero o establo que corresponda.

DE LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS.

Artículo 39.—El personal que trabaja en los carretones, carretas o carretelas, estará obligado a cuidar de los animales de trabajo. Se prohíbe en absoluto el uso de clavos u otras puntas en las picanas y el maltrato de los animales, lo cual será multado de acuerdo con este Reglamento.

TITULO SEXTO

DE LAS PROHIBICIONES AL PERSONAL.

Artículo 40.—Los trabajadores del Fundo estarán sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Presentarse a trabajar en estado de ebriedad;
- b) Usar los enseres, útiles, herramientas y animales del Fundo, sin previa y expresa autorización del patrón o su representante;
- c) Abandonar o interrumpir el trabajo o salir del lugar de las faenas sin autorización de su jefe inmediato;
- d) Establecer negocios para la venta sin autorización, cómo también vender licor o cualquiera bebida alcohólica dentro del Fundo;
- e) Criar chanchos, cabros, aves de corral o cualquier clase de animales, en forma que causen perjuicios en los cierros, casas plantaciones, etc.;
- f) Alojarse en su casa a personas extrañas al Fundo sin autorización expresa de la Administración;
- g) Forzar los candados de las puertas y abrir portillos en los cierros;
- h) Sacar leña o cualquier otro producto sin autorización de la Administración o en lugares que no se haya indicado;
- i) Fumar en lugares en que pueda haber peligro de incendio;
- j) Observar una conducta inmoral, ya sea por falta de respeto a la mujer, como por embriaguez consuetudinaria, por complicidad en robos u otros delitos o por practicar o fomentar juegos de azar;
- k) Cortar cualquier tipo de árbol que quede situado dentro del Fundo, salvo permiso especial y escrito de la Administración;
- l) Soltar animales en otros potreros que los designados por la Administración o en los caminos;
- m) Hacer cualquier modificación o mejora sin autorización del patrón en el cerco o casa que hubiere sido entregada al obrero en virtud del contrato respectivo; y
- n) Beber vino o licores en el trabajo, aun cuando no llegare a embriagarse.

TITULO SEPTIMO

DE LA ASISTENCIA Y BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 41.—Todo el personal que trabaje en el Fundo estará asegurado en el Servicio de Seguro Social y tendrá su correspondiente Libreta de Seguro.

Artículo 42.—La libreta de seguro estará en poder de la Administración del Fondo y cada vez que el obrero la solicite para ser atendido por el Servicio de Seguro Social o el Servicio Nacional de Salud, deberá firmar un recibo. Tan pronto vuelva al trabajo deberá entregar la libreta a la Administración.

Artículo 43.—Todo obrero que sea imponente del Servicio de Seguro Social tiene derecho a asignación familiar, previo reconocimiento de dicho Servicio, por las siguientes cargas:

- a) La mujer legítima;
- b) Los hijos e hijastros legítimos y naturales menores de 18 años de edad;
- c) Los hijos adoptados legalmente, hasta dos, menores de 18 años;
- d) Los hijos mayores de 18 años y menores de 23 que siguen cursos técnicos o universitarios en forma regular;
- e) Los hijos inválidos de cualquier edad;
- f) El padre y madre inválidos y la madre viuda de cualquier edad;
- g) El padre o madre legítimo o natural y la madre ilegítima, mayores de 65 años de edad; y
- h) Los nietos y bisnietos huérfanos, menores de 20 años de edad y que no disfruten de renta.

Para que pueda impetrarse el beneficio por el padre o madre naturales será necesario que hayan reconocido al hijo dentro del año de nacido. Para que pueda impetrarse por la madre ilegítima, será necesario que su calidad de tal conste en la respectiva partida de nacimiento.

Las asignaciones familiares se pagarán directamente por el patrón o su representante, por mensualidades vencidas, conjuntamente con el respectivo pago de los salarios.

Las asignaciones familiares se devengan por los días trabajados y por aquellos que la ley considera como trabajados para estos efectos, que son los días en que el obrero perciba semana corrida, en que esté incapacitado por accidente del trabajo, en que perciba subsidio de enfermedad, o maternidad si fuere mujer, en que esté sometido a reposo preventivo, en que haga uso de su feriado legal y anual y los días que falten para completar el mes, cuando sumando los días indicados anteriormente tenga derecho a 25 o más días de asignación familiar.

Artículo 44.—Tienen derecho a asignación familiar prenatal, desde el momento de la concepción, que lo determina el médico o matrona del Servicio Nacional de Salud, hasta el nacimiento, las siguientes personas:

- a) Las aseguradas y las cónyuges de los asegurados apatronados;
- b) Las pensionadas del Servicio de Seguro Social;

- c) Las pensionadas y las cónyuges de pensionados por accidentes del trabajo, con incapacidad permanente total;
- d) Las viudas pensionadas por muerte del cónyuge en accidente del trabajo;
- e) Las accidentadas y las cónyuges de los accidentados del Trabajo, con incapacidad permanente parcial, durante el tiempo que perciben indemnización; y
- f) Las accidentadas y las cónyuges de los accidentados del trabajo con incapacidad temporal, durante el tiempo que perciben subsidios.

El derecho a la asignación familiar prenatal subsiste aunque se haya producido el nacimiento del hijo o su pérdida durante el embarazo o su muerte en el momento del parto, siempre que se presenten los certificados de embarazo y control del Servicio Nacional de Salud.

Artículo 45.—Todo obrero imponente del Servicio de Seguro Social tendrá derecho a indemnización por años de servicios, siempre que cumpla con cualquiera de los siguientes requisitos:

- a) Contar con más de un mil quinientas semanas de imposiciones;
- b) Tener más de sesenta años de edad, o
- c) Ser inválido absoluto o haber obtenido pensión de vejez conforme a la Ley N^o 10.383.

Artículo 46.—Los obreros que hayan trabajado 288 días en el año, en el predio o Fundo, tendrán anualmente un feriado de quince días hábiles con derecho a salario íntegro. Este feriado será de siete días hábiles para los que hayan trabajado dentro del año más de 220 y menos de 288 días.

El año se contará desde la fecha de ingreso del obrero al Fundo y en los años posteriores desde que volviere al trabajo después del feriado.

Todo obrero a quien le corresponda hacer uso de su feriado, tiene derecho después de diez años de trabajo, continuos o no, con uno o varios patrones, a un día más de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Los obreros con 60 o más años de edad y más de 15 años trabajados tendrán derecho a un feriado legal anual que no podrá ser inferior a 25 días hábiles, y, además, a un día más por cada año de servicio sobre los 15 años trabajados.

Para el cómputo de los días trabajados en el año se estará sujeto a las anotaciones del Registro de Obreros y Salarios.

Artículo 47.—Cuando el obrero haya trabajado en forma continuada en el Fundo 220 ó 288 días, se le pagará el feriado que le corresponda a los días trabajados en caso de ser despedido, aun cuando no haya cumplido un año de trabajo.

Los obreros que no hayan cumplido 220 días de trabajo en el predio, percibirán, en caso de ser despedidos o de retirarse voluntariamente, su feriado proporcionalmente a los días trabajados.

Artículo 48.—El obrero tendrá derecho a su salario íntegro mientras disfruta de su feriado, incluso por los días en que le corresponde percibir semana corrida cuando está trabajando.

Si percibe un salario fijo, le corresponderá el salario que gana en el momento de concedérsele el feriado. Si el salario fuere variable, o sea, por trabajos a trato o tareas, la remuneración que percibirá durante el feriado se determinará en base al promedio de los salarios devengados en el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación del feriado.

En consecuencia, el salario que corresponda se pagará tanto por los días hábiles del feriado mismo, como por los domingos y festivos comprendidos en el período que dichos días hábiles abarcan.

Artículo 49.—Concedido el feriado, se dejará constancia por escrito en tres ejemplares, indicándose el número de días que trabajó en el año, el número de días de feriado que le corresponden, el salario que percibe por este concepto, el total de años trabajados y de edad que acreditó tener y el período que abarca el feriado, firmando para constancia el obrero.

Un ejemplar del comprobante de feriado quedará en poder del Fundo, otro en poder del obrero y el tercero será remitido a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 50.—Los obreros menores de 18 años que hubieren recibido instrucción escolar, tendrán dos horas libres, sin remuneración, para asistir a la escuela.

Artículo 51.—Todo el personal tendrá los beneficios que asegura la Ley sobre Accidentes del Trabajo. El texto de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y su Reglamento estará fijado en sitios visibles junto a este Reglamento Interno.

En las oficinas del Fundo hay un Botiquín de primeros auxilios para el caso de presentarse cualquier accidente.

El obrero que presenciare o sufriere un accidente durante el trabajo o fuera de él, deberá dar cuenta inmediatamente a la Administración, a objeto de proceder a prestar los primeros auxilios y procurar a la mayor brevedad posible el traslado del herido al hospital más cercano en caso que sea necesario.

Artículo 52.—Mientras el obrero cumpla su Servicio Militar o forme parte de las reservas nacionales movilizadas, conservará su derecho al trabajo, sin goce de remuneración, y no se interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales. La obligación del patrón de conservar el puesto al obrero mientras dure

el Servicio Militar o forme parte de las reservas nacionales movilizadas, se entenderá satisfecha si a su regreso le da otro trabajo de igual categoría y remuneración que el que desempeñaba.

Esta obligación se extinguirá un mes después del respectivo certificado de licenciamiento. En caso de enfermedad comprobada con certificado médico, este plazo se extenderá a cuatro meses.

Artículo 53.—También gozarán los obreros del derecho a la semana corrida, de la que se trata en el artículo 10 de este Reglamento, cuando por causas ajenas a la voluntad del patrón no pudiera desarrollarse la jornada diaria de trabajo, como por lluvia u otro impedimento.

En estos casos, los días domingos y festivos o el día de descanso quincenal, según corresponda, se pagarán conforme al salario base, en proporción a las horas trabajadas efectivamente por el Fundo en el período respectivo.

Si la paralización del trabajo del Fundo se debiera a hecho o culpa de los obreros, éstos perderán todo derecho al pago de los domingos y festivos, o del día de descanso quincenal, del período en que dicha interrupción se produjera.

Artículo 54.—Cuando en el Fundo trabajen mujeres, se fijarán en sitios visibles de los lugares en que éstas se desempeñen, carteles impresos que contengan el texto íntegro del Título III, Libro II, del Código del Trabajo y su Reglamento, sobre Protección a la Maternidad, debidamente actualizados.

TITULO OCTAVO

DE LOS RECLAMOS, PETICIONES E INFORMACIONES

Artículo 55.—Los reclamos, peticiones e informaciones serán atendidas directamente por el patrón o su representante en la Oficina del Fundo desde las horas hasta las horas, después de terminada la jornada diaria de trabajo.

Artículo 56.—Las peticiones de carácter colectivo o pliego de peticiones serán formuladas por escrito por medio de una comisión de cinco obreros mayores de 21 años y con dos años de servicio, a lo menos, en el Fundo. Estas peticiones de carácter colectivo serán resueltas por el patrón o su representante legal en el plazo de 15 días hábiles contados desde la recepción del escrito en la Oficina del Fundo. El patrón o su representante recibirá a la Delegación Obrera dentro de los tres días siguientes a la recepción del Pliego de Peticiones. Durante esta reunión y las que posteriormente las partes estimaren necesario celebrar,

tendientes a conciliar sus respectivos intereses, ambas se guardarán el mutuo respeto que se deben en beneficio de una solución armónica.

TITULO NOVENO

DE LAS SANCIONES, PREMIOS Y ESTIMULOS.

Artículo 57.—El obrero que faltare a sus obligaciones y deberes, emanados de su contrato de trabajo y de las disposiciones del presente Reglamento, o que ejecute actos que le estén prohibidos en uno u otro, sin perjuicio de la responsabilidad civil que le cabe de acuerdo a lo previsto por el artículo 96 del Código del Trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas disciplinarias, de conformidad a la gravedad de la falta:

- a) Amonestación verbal;
- b) Censura por escrito;
- c) Multas del 10, 15, 20 y hasta un 25% del salario diario del obrero infractor; y
- d) Terminación de su contrato de trabajo.

Artículo 58.—Los fondos provenientes de las multas señaladas en el artículo anterior, se depositarán inmediatamente en una cuenta especial en el Banco del Estado y se destinarán a conceder premios a los obreros que durante el año hubieren demostrado mayor dedicación al trabajo, al cuidado y educación de su familia, a la higiene personal y colectiva y mejor comportamiento.

Artículo 59.—La distribución de estos premios se hará en el mes de Diciembre de cada año, por una Comisión Especial, compuesta por los tres obreros más antiguos del Fundo, por el patrón o su representante y un Inspector del Trabajo que la presidirá y resolverá los reclamos que por aplicación de multas formularen los obreros.

Artículo 60.—El Fundo, de acuerdo con los medios con que cuenta y con sus propias necesidades, proporcionará a los obreros, en relación a la situación personal de cada uno de ellos, animales, herramientas, útiles y enseres para sus labores propias de aradura, siembra y cosecha.

Artículo 61.—Para estimular el buen comportamiento, el rendimiento en el trabajo y el desarrollo del espíritu de colaboración de los trabajadores, el patrón otorgará, en la misma reunión a que se refiere el artículo 59 de este Reglamento, los siguientes premios:

.....

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 62.—Cuando el obrero tuviere en el Fundo una anti-güedad inferior a seis meses, el patrón podrá poner término a su contrato de trabajo dando a aquel un aviso por escrito con treinta días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a treinta días de remuneración.

El aviso se extenderá en triplicado, deberá ser firmado por el patrón o su representante y por el obrero desahuciado, o si éste se negare a ello por dos testigos mayores de 18 años y que sepan leer y escribir, indicará la fecha de ingreso del trabajador al Fundo, la fecha en que se da el aviso a éste y la fecha en que terminan sus servicios, quedará un ejemplar en poder del patrón, otro en poder del obrero y el original deberá ser enviado por el patrón a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del tercer día.

También podrá el patrón poner término al contrato de trabajo de un obrero con una anti-güedad inferior a seis meses, sin derecho a desahucio, cuando éste incurriere en alguna de las causas legales de terminación del contrato, que se señalan más adelante, con excepción de los números 10 y 12.

Artículo 63.—Cuando el obrero tuviere en el Fundo una anti-güedad superior a seis meses, el patrón sólo podrá poner término al contrato de trabajo en virtud de una causa justificada y ateniéndose a los procedimientos y formalidades legales.

Artículo 64.—Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 2º de la Ley 16.455, las siguientes:

- 1) La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;
- 2) La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
- 3) Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo por el patrón;
- 4) Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;
- 5) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;
- 6) La 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 al trabajo; de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;

- 7) El abandono del trabajo por parte del trabajador.
Se entiende por abandono del trabajo:
- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o de quien lo represente; y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
- 8) El caso fortuito o fuerza mayor;
- 9) La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la Superintendencia de Seguridad Social;
- 10) Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- 11) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;
- 12) La expiración del plazo del contrato.
La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del patrón después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida; y
- 13) Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.

En este caso el patrón podrá iniciar o tramitar el expediente respectivo y no se podrá autorizar la separación del trabajador sin que conste fehacientemente que comenzará a percibir la respectiva pensión durante el mes siguiente.

Artículo 65.—Con el objeto de solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de sus contratos de trabajo, mientras no se dicte el Reglamento de la Ley 16.455, se seguirá el procedimiento especial contemplado en la Resolución N° 59, de 29 de Abril de 1966, de la Dirección del Trabajo, que se agrega como ANEXO de este Reglamento Interno y que se entenderá forma parte de éste.

Artículo 66.—Cuando el patrón invoque las causales números 10 y 12 señaladas en el artículo 64 del presente Reglamento, deberá dar aviso al trabajador de la terminación de su contrato con treinta días de anticipación a lo menos.

Artículo 67.—El trabajador que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, tiene derecho a recurrir ante el Tribunal competente dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste determine si la exoneración ha estado ajustada o no a las disposiciones legales.

Artículo 68.—El trabajador podrá poner término al contrato de trabajo dando aviso por escrito a su patrón con treinta días de anticipación.

El aviso que no fuere firmado por el obrero interesado y el Presidente del Sindicato o que no fuere ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, no podrá ser invocado por el patrón como retiro voluntario del trabajador.

Las mismas formalidades se aplicarán a los finiquitos.

Artículo 69.—Al término de su contrato, el patrón entregará al trabajador un certificado que exprese la fecha de su ingreso, la de su salida y la clase de trabajo ejecutado.

Asimismo, cuando la terminación del contrato no se deba a culpa o voluntad del trabajador y para prestar servicios el patrón lo hizo cambiar de residencia, éste, le pagará los gastos que le demande su traslado al lugar donde residía anteriormente, comprendidos los de su familia si viviere con él, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho además a un día de remuneración por cada día de viaje, por vía terrestre, que hubiere de efectuar hasta llegar al lugar de su anterior residencia.

TITULO DECIMO PRIMERO

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 70.—El patrón entregará gratuitamente a cada obrero del Fundo una libreta timbrada por la Inspección del Trabajo, que contenga el texto íntegro de este Reglamento Interno y las anotaciones sobre individualización del obrero.

Artículo 71.—Cualquier duda que se suscite en la interpretación de este Reglamento será resuelta por la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 72.—Este Reglamento Interno empezará a regir 15 días después de haber sido fijado en sitios visibles de los lugares de trabajo, para su debido conocimiento por los obreros, previa aprobación por la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 73.—El presente Reglamento durará un año en vigencia, contado desde la fecha de su aprobación y se entenderá

renovado anualmente, por períodos iguales y sucesivos, si no fuere desahuciado por alguna de las partes con 30 días de anticipación a su vencimiento.

Artículo 74.—Las modificaciones o reformas del presente Reglamento estarán sujetas a los mismos trámites que para su aprobación.

APROBADO POR OFICIO N°, DE FECHA

....., DE LA INSPECCION DEL
TRABAJO DE

Inspector del Trabajo

(Firma y Timbre del Inspector

Jefe de la respectiva Inspección

del Trabajo).

ANEXO DEL REGLAMENTO INTERNO, EN VIRTUD DE SU ARTICULO 65.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUBSECRETARIA DEL TRABAJO DIRECCION DEL TRABAJO

SEÑALA PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE RECLAMOS POR TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO MIENTRAS NO SE INCLUYA EN LOS REGLAMENTOS INTERNOS EL QUE ACUERDEN LAS PARTES DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LA LEY Nº 16.455.

(Resolución).

Núm. 59. Santiago, 29 de Abril de 1966.

VISTOS: lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 2º de la ley Nº 16.455, publicada en el "Diario Oficial" de fecha 6 de Abril del año en curso, sobre normas relativas a la forma de poner término a los contratos de trabajo, y teniendo presente la facultad que confiere a esta Dirección del Trabajo el artículo 1º transitorio de la citada ley,

Se resuelve:

Mientras que no rijan en las empresas los reglamentos internos que contemplen los procedimientos indicados en los incisos 2º y 3º del artículo 2º de la ley Nº 16.455 y no se dicte el Reglamento a que se refiere el mismo precepto, señalase el siguiente procedimiento conducente a solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación de sus contratos de trabajo:

1.—Para proceder al despido o separación de un trabajador el empleador deberá convocar a una reunión con el afectado y el delegado del personal, tratándose de empleado, o con la directiva del sindicato industrial, tratándose de obrero, y a falta de éstos, con los dos trabajadores más antiguos de la empresa o establecimiento que correspondan.

2.—En esta reunión, de la que deberá quedar constancia escrita firmada por los asistentes, el empleador expresará la o las causas legales que invoque para el despido, proporcionando los antecedentes que justifiquen su decisión a fin de que sean analizados debidamente por los concurrentes. Por su parte, el trabajador expondrá sus puntos de vista al respecto, allegando los antecedentes que estime necesarios para su defensa, si no se encuentra conforme con la resolución del empleador.

Si como resultado de estas deliberaciones el empleador insiste en su propósito de despido, deberá comunicarlo por escrito al dependiente, fijando la fecha de separación, sin perjuicio del aviso que corresponda remitir a la Inspección del Trabajo respectiva, de acuerdo al artículo 4º de la ley Nº 16.455.

4.—En aquellas empresas, establecimientos o faenas que tengan menos de cinco trabajadores o que por cualesquiera otras circunstancias no pueda verificarse la reunión mencionada en el número primero con la concurrencia de las personas indicadas ella se llevará a efecto, en todo caso, con la asistencia de un inspector del trabajo, la que podrá realizarse en el mismo establecimiento o faena o en la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva, según lo resuelva el jefe de ella.

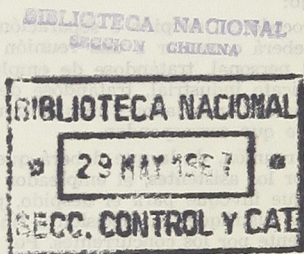
5.—El empleador que no se someta al procedimiento señalado en los números precedentes incurrirá en infracción que será sancionada por el respectivo Inspector del Trabajo con multa de hasta diez sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, aplicada conforme al procedimiento establecido en la ley Nº 14.972, de 21 de Noviembre de 1962, y sus modificaciones posteriores.

6.—A requerimiento de la Inspección del Trabajo, el empleador deberá acreditar haber cumplido con el procedimiento establecido en esta resolución.

Déjese sin efecto la resolución Nº 53, de 16 de Abril de 1966, sin tramitar, retirada de la Contraloría General de la República.

Tómese razón, comuníquese y publíquese en el "Diario Oficial". Guillermo Videla Vial, Director del Trabajo suplente.

(Diario Oficial de 10-5-66).



(Modelo)

Anexo H

AVISO DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO.

En....., a de..... de 196.....

Señor

PRESENTE

Notifico a Ud. que de acuerdo a la causal N°..... del artículo 2° de la Ley N° 16.455, que se encuentra reproducida en su contrato de trabajo celebrado con el suscrito, y conforme a lo tratado en la reunión a que se refiere la Resolución N° 59, de fecha 29 de Abril de 1966, de la Dirección del Trabajo, con su asistencia en su ausencia por rebeldía o no haber regresado al trabajo (según corresponda) y la directiva del Sindicato o, a falta de éste, los dos trabajadores más antiguos del Fundo, he puesto término a dicho contrato de trabajo, por lo que deja de pertenecer a mis servicios desde el de de 196.....

**Firma del Patrón o de quien
le represente legalmente**

**AVISO A LA INSPECCION DEL TRABAJO DE TERMINACION
DE CONTRATO DE TRABAJO.**

En....., a de..... de 196....

Señor

Inspector del Trabajo

Muy señor mío:

Para los efectos legales procedentes, pongo en su conocimiento que con **esta fecha** he puesto término al contrato de trabajo con mi obrero agrícola don, quien ingresó a mis servicios el de de 196....

Los fundamentos de hecho que justifican esta medida son los siguientes:

hechos que corresponden a las situaciones previstas en el artículo 2º Nº de la Ley Nº 16.455.

Se acompaña un ejemplar del acta de la reunión a que se refiere la Resolución Nº 59, de 29-4-66, de la Dirección del Trabajo, y copia del aviso de terminación de su contrato dado al trabajador mencionado.

.....
Firma del patrón o de quien le represente legalmente, con indicación del nombre del Fundo y su ubicación.

Nota: 1) Tratándose de las causales números 10 y 12 el aviso a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo deberán darse con 30 días de anticipación a lo menos; y 2) En los casos restantes el aviso al trabajador se da en la fecha en que el patrón despide al trabajador y a la Inspección del Trabajo dentro de los dos días siguientes a esa fecha.

OPINION DE UN PROFESIONAL

En el ejercicio de mis actividades profesionales he comprobado la incertidumbre y el desconocimiento en que se desenvuelven patrones y obreros agrícolas en cuanto a la legislación del trabajo que les es aplicable.

Es obvio que esta situación inhibe a estos sectores de la producción para desarrollar con la confianza y armonía indispensables su importante papel en la economía nacional.

He tenido oportunidad de conocer el original del Manual Práctico sobre Legislación del Trabajo para los Obreros Agrícolas, preparado por Ediciones "LEGTRA", estimándole un excelente trabajo que, sin duda, será un medio utilísimo para incorporar a los interesados en el conocimiento completo de sus obligaciones y derechos en el plano laboral, dado que, refundiendo en un solo texto las múltiples disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, que se encuentran contenidas en leyes y textos diversos, las expone en forma clara, resumida, ordenada y completa.

Asimismo, incluye diversos anexos, con modelos actualizados de contratos de trabajo, convenio de descanso quincenal, reglamento interno, etc., destinados a facilitar el cumplimiento de las disposiciones que presentan mayores complicaciones en lo formal a los patrones.

Temuco, Octubre de 1966.

PEDRO ALZUGET H.
Abogado

OPINION DE UN PROFESIONAL

En el ejercicio de mis actividades profesionales he comprobado la incertidumbre y el desconocimiento en que se encuentran patronos y obreros agrícolas en cuanto a la legislación del trabajo que les es aplicable.

Es obvio que esta situación influye a estos sectores de la producción para desarrollarla con la constancia y armonía indispensables en importante papel en la economía nacional.

Ha tenido oportunidad de conocer el original del Manual Práctico sobre Legislación del Trabajo para los Obreros Agrícolas, preparado por Ediciones "LECTA", editado en excelente forma, en el cual se han reunido en el mismo todo el material necesario para el estudio completo de sus obligaciones y derechos en el campo laboral, dado que reuniendo en un solo texto las múltiples disposiciones legales y reglamentarias pertenecientes a los sectores agrícolas, que se encuentran contenidas en leyes y textos dispersos, se expone en forma clara, resumida, ordenada y completa.

Asimismo, incluye diversos anexos, con modelos de contratos de trabajo, contratos de descanso, reglamento interno, etc., destinados a facilitar el cumplimiento de las disposiciones que presentan mayores complicaciones en lo referente a los patronos.

Tomo, Octubre de 1966.

PEDRO ALBERTO H.

Abogado

* 15. MAY 1967 *

DEPOSITO LEGAL

I N D I C E

	Págs.
Prólogo	3
Introducción	5
Capítulo I.—De los obreros agrícolas	5
" II.—De la contratación de los obreros agrícolas	7
" III.—Del contrato colectivo de trabajo	10
" IV.—Capacidad legal para contratar	12
" V.—De los salarios	13
" VI.—De las regalías	16
" VII.—Duración de la jornada de trabajo	18
" VIII.—Las viviendas campesinas	21
" IX.—De la Previsión de los obreros agrícolas	22
" X.—De la asignación familiar	28
" XI.—Del descanso dominical y en días festivos	33
" XII.—De la semana corrida	35
" XIII.—Del feriado anual	37
" XIV.—De las condiciones generales del trabajo	40
" XV.—De la protección de los obreros en el trabajo	46
" XVI.—De la terminación del contrato de trabajo	56
" XVII.—De los derechos y obligaciones en general	66
" XVIII.—De los organismos del trabajo	67
" XIX.—De los tribunales del trabajo	73
" XX.—De las observaciones en este Manual	74
Anexo A.—Contrato de trabajo para obrero agrícola	77
" B.—Contrato de trabajo de mediería para inquilino mediero o para mediero apatronado	81
" C.—Contrato de trabajo de mediería para mediero independiente	82
" D.—Cláusulas modificatorias del contrato de trabajo	83
" E.—Convenio de descanso quincenal para obreros agrícolas	84
" F.—Comprobante de feriado para obrero agrícola	85
" G.—Reglamento Interno para obreros agrícolas	86
Anexo del Reglamento Interno, en virtud de su artículo 65	105
" H.—Aviso de terminación de contrato de trabajo	107
" I.—Aviso a la Inspección del Trabajo de termina- ción de contrato de trabajo	108
Opinión de un profesional	109

Pág.

102
101	H—Aviso de terminación de contrato de trabajo
100	I—Aviso a la Inspección del Trabajo de tenencia con el contrato de trabajo
99
98	G—Reglamento Interno para obreros agrícolas
97	F—Componentes de forraje para ganado agrícola
96	E—Convención de básanos quincenal para obreros agrícolas
95	D—Cláusulas modificadoras del contrato de trabajo
94	C—Contrato de trabajo de mediería para mediero independiente
93	B—Contrato de trabajo de mediería para mediero e para mediero agrorranado
92	A—Contrato de trabajo para obrero agrícola
91
90
89
88
87
86
85
84
83
82
81
80
79
78
77
76
75
74
73
72
71
70
69
68
67
66
65
64
63
62
61
60
59
58
57
56
55
54
53
52
51
50
49
48
47
46
45
44
43
42
41
40
39
38
37
36
35
34
33
32
31
30
29
28
27
26
25
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

ES PROPIEDAD DEL AUTOR.

Inscripción Nº.....