

ARMADA DE CHILE

LIBRO "P"
Tomo N° 2

D.S. (G) N° 587
1972

REGLAMENTO DEL PERSONAL A JORNAL Y TRABAJADORES A TRATO DE LAS FUERZAS ARMADAS

(Aprobado por D.S. (G) N° 587 de 13-OCT-72)

ORGANISMO RESPONSABLE:

– **Dirección General del Personal de la Armada**

ORDINARIO
(PÚBLICO)

CORRECCIÓN N° 4
(Reverso en Blanco)

ÍNDICE DE TÍTULOS

	Página
TÍTULO I	DE LA CLASIFICACIÓN.
TÍTULO II	OBREROS A JORNAL.
CAPÍTULO I	De las Condiciones de Ingreso 3
CAPÍTULO II	Del Contrato de Trabajo 4
CAPÍTULO III	De la jornada de trabajo..... 5
CAPÍTULO IV	De los salarios 6
CAPÍTULO V	De las calificaciones 8
CAPÍTULO VI	De los estímulos y sus requisitos..... 8
CAPÍTULO VII	De las obligaciones 9
CAPÍTULO VIII	De las prohibiciones 10
CAPÍTULO IX	De las sanciones..... 11
CAPÍTULO X	De los traslados y comisiones del Servicio..... 11
CAPÍTULO XI	De la Previsión..... 12
CAPÍTULO XII	Asistencia médica del Personal a Jornal 13
CAPÍTULO XIII	De los Feriados 13
CAPÍTULO XIV	De la Licencia Maternal 14
CAPÍTULO XV	De las Causales de Retiro del Personal a Jornal 14
* CAPÍTULO XVI	De los Trabajadores a Trato 15
CAPÍTULO XVII	Disposiciones Generales..... 16
CAPÍTULO XVIII	Disposiciones Transitorias 17

Modificado por Ley N° 20.672, del 30 de mayo del 2013.

✱ **APRUEBA REGLAMENTO DEL PERSONAL A JORNAL Y TRABAJADORES A TRATO DE LAS FUERZAS ARMADAS**

Decreto (G) N° 587 .- Santiago, 13 de Octubre de 1972
S.E. decretó hoy lo que sigue:

VISTO :

Que en conformidad al D.F.L. N° 1 de 1968, se hace necesario reglamentar la admisión, deberes, derechos y retiro del personal a Jornal y **Trabajadores** a Trato de las Fuerzas Armadas; y

La facultad que me otorga el artículo 72 N° 2, de la Constitución Política del Estado.

DECRETO :

✱ **TÍTULO I**

DE LA CLASIFICACIÓN

Art. 1°- Los **Trabajadores** que presten servicios en las Instituciones Armadas se clasifican en personal a Jornal y **Trabajadores** a Trato. Sus servicios los prestan en virtud de un Contrato Individual de Trabajo para desarrollar labores en que predomina el esfuerzo físico.

Art. 2°- El personal a Jornal será contratado por las respectivas Direcciones del Personal, directamente o a proposición de las Unidades o Reparticiones, por un plazo no superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios, con conocimiento de la Dirección del Personal, después de expirar el plazo estipulado, transformará el contrato a plazo en contrato de duración indefinida. Este personal recibirá por sus servicios un salario estipulado por día de trabajo, el que será cancelado en forma mensual, sin perjuicio de otras asignaciones que la Ley les otorgue o pueda otorgarles.

Art. 3°- Los **Trabajadores** a Trato serán contratados por la Unidad o Repartición, previa autorización de la Unidad Operativa o Alta Repartición respectiva. Los Contratos de estos deberán estipular un plazo fijo de contratación inferior a seis meses. Este plazo sólo será superior cuando la obra o trabajo a ejecutar debe terminar en un período superior al ya mencionado.

Los **Trabajadores** a Trato percibirán un salario proporcional al trabajo realizado, bajo el sistema “por hora”, “por día de trabajo” o por “tarea ejecutada”.

Art. 4°- El personal a jornal y los **Trabajadores** a Trato se clasifican de acuerdo con sus conocimientos o especialización en el oficio, en:

Trabajadores Especializados (E)
Trabajadores Semi-Especializados (SE)
Trabajadores No Especializados (NE)

CORRECCIÓN N° 4

Modificado por Ley N° 20.672, del 30 de mayo del 2013.

Art. 5°.- Son los **Trabajadores** Especializados:

- a) Aquellos egresados con Grado de Oficio de las Escuelas Industriales del Estado o de otros establecimientos reconocidos por éste.
- b) Aquellos que hayan adquirido una especialización debidamente certificada a través de una experiencia mínima de cinco años en una empresa o industria.
- c) Aquellos que siendo Semi-Especializados, hayan adquirido los conocimientos equivalentes a los exigidos para este grado de especialización.
- d) Aquellos que posean los conocimientos tecnológicos y la habilidad manual para ejecutar con destreza todas las tareas y operaciones de su oficio, y de naturaleza tal, que requieran de cierto aporte intelectual para su correcto desempeño, debiendo además estar capacitados para resolver situaciones nuevas.
- e) Serán considerados como **Trabajadores** Especializados, los que desempeñan algunas de las siguientes actividades, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el presente artículo:

De: CONSTRUCCIÓN	ENCUADERNACIÓN
CARPINTERÍA	ENFIERRADOR
CARPINTERÍA DE RIBERA	HERRERÍA
CERRAJERÍA	IMPRESA
COSTURA	MAESTRANZA
DESABOLLADOR	TAPICERÍA

Art. 6°.- **Trabajadores** Semi-Especializados son aquellos que poseen los conocimientos y la habilidad manual para ejecutar con destreza un número limitado de tareas y operaciones de su oficio, o aquellos que realizan todas las tareas de un oficio muy simple.

Son **Trabajadores** Semi-Especializados:

- a) Aquellos que acrediten a lo menos 2 años de estudios en las Escuelas indicadas en la letra a) del Artículo anterior.
- b) Aquellos que acrediten conocimientos especiales que no pueden obtenerse en las Escuelas existentes y que tengan una práctica mínima de 3 años en su oficio.
- c) Aquellos que siendo No Especializados, hayan adquirido los conocimientos equivalentes a los exigidos para este grado de especialización, mediante Cursos de Perfeccionamiento.

Serán considerados como **Trabajadores** Semi-Especializados aquellos que se desempeñan algunas de las siguientes actividades y siempre que reúnan los requisitos establecidos en el presente artículo:

De: ASISTENTE MOZO	COCINERO
GARZON	EMBALADOR
MOZO	PANADERO
PAÑOLERO	AGRICULTURA
AVICULTURA	PANTIONERO
MATARIFE	HORTELANO
PINTOR	JARDINERO

PELUQUERO
ZAPATERO
LAVANDERO
FOGONERO

CAMPERO
CAMILLERO
AUX. DE ALIMENTACIÓN
ROPERA
HOJALATERO

Se considerarán también **Trabajadores** Semi-Especializados aquellos que desempeñan labores de especializados que no reúnan los requisitos exigidos para pertenecer a dicha agrupación.

Art. 7°.- Son **Trabajadores** No Especializados, aquellos no incluidos en las clasificaciones anteriores o que se contraten para trabajos que no requieran especialización.

Serán considerados como tales aquellos que desempeñen alguna de las siguientes actividades:

De: AYUDANTE DE COCINA PORTERO
ASEADOR SERVIDUMBRE (Servicio doméstico)
MOVILIZADOR ORDENANZA

Los que desempeñan labores Semi-Especializados que no reúnan los requisitos exigidos para pertenecer a dicha agrupación, también quedarán comprendidos entre los **Trabajadores** No Especializados.

TÍTULO II

OBREROS A JORNAL

CAPÍTULO I

De las Condiciones de Ingreso

Art. 8°.- Para ingresar en calidad de personal a Jornal, el postulante deberá presentar una solicitud directamente a la Dirección del Personal respectiva o por conducto de la Unidad o Repartición interesada en el formulario correspondiente, debiendo reunir para tal efecto, los siguientes requisitos:

- a) Ser chileno.
- b) Haber cumplido con la Ley de Educación Básica Obligatoria.
- c) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento.
- d) Tener más de 18 años de edad y menos de 40. Esta edad máxima no regirá para el caso de renovación de Contrato o de Reincorporación al servicio.
- e) Tener salud compatible con el servicio, certificada por el Servicio de Sanidad correspondiente.
- f) Rendir en forma satisfactoria un examen práctico de idoneidad laboral o de oficio, de duración de no más de dos días. Esta apreciación será evaluada en alguno de los siguientes conceptos: RECHAZADO y ACEPTADO.
- g) Acreditar buenos antecedentes.

Modificado por Ley N° 20.672, del 30 de mayo del 2013.

Art. 9°.- Junto con la solicitud de ingreso, el postulante deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad vigente.
- b) Certificado de Situación Militar.
- c) Certificado de Inscripción Electoral, cuando proceda.
- d) Certificado de Antecedentes para Fines Especiales, tipo D.
- e) Certificado de Cesantía expedido por su último patrón si procediere.
- f) Certificado de Nacimiento.
- g) Dos fotografías tamaño carnet. Sin cubre cabeza o anteojos de sol.
- h) Certificado de Estudios y copia de título, cuando proceda.
- i) Dos recomendaciones, como mínimo, de sus últimos empleadores, cuando sea el caso.

Art. 10°.- Basado en los antecedentes anteriores y en los Informes de idoneidad y de salud, quedará el postulante en condiciones de ingresar a la Institución.

Art. 11°.- El personal de Obreros a Jornal será controlado por la Dirección del Personal respectiva.

Art. 12°.- Sólo se podrá contratar personal con la calidad jurídica de Obrero a Jornal, para servicios en que prevalezca el trabajo físico y en labores específicas de obrero. Los que contravengan estas disposiciones responderán administrativamente del gasto, sin perjuicio de las sanciones que contemplen las disposiciones legales vigentes.

Queda prohibido contratar obreros para desempeñarse en trabajos de oficina o en labores que no correspondan a las de un obrero propiamente tal.

Asimismo, estará prohibido contratar personal a Jornal con otros fondos que no sean los provenientes de la Ley de Presupuesto, salvo que disposiciones especiales autoricen a determinados organismos para hacerlo con fondos especiales.

Art. 13°.- La Dirección del Personal correspondiente le otorgará a todo el personal a Jornal, una tarjeta de Identidad Profesional.

Art. 14°.- No se podrá contratar como Personal a Jornal a los que hayan sido dados de baja del servicio de las Instituciones Armadas y de Carabineros por la causal "Necesidades del Servicio", salvo que ésta se les haya aplicado por falta de aptitudes para el desempeño de su grado, pérdida de la vocación para la carrera, o por la circunstancia mencionada en la letra g) del artículo 547° del Reglamento Complementario del DFL (G) N° 1, de 1968.

El postulante que hubiere prestado servicios en las Instituciones señaladas en el inciso anterior acompañará a su solicitud de ingreso, además de los documentos que se indican en el artículo 8°, una copia autorizada de la respectiva resolución de retiro en la que conste la causal que lo determinó.

Si con posterioridad a su contratación se evidenciare que un postulante hallándose en la situación referida en el inciso primero que le impedía contratarse la silencia, esa sola circunstancia será suficiente para que la Dirección del Personal respectiva disponga su retiro por la causal b) del artículo 75° del presente Reglamento.

CAPÍTULO II

Del Contrato de Trabajo

Art. 15°.- Cumplido los requisitos exigidos en el Capítulo anterior, el Personal a Jornal será contratado con asimilación a un determinado grado de la Escala de salarios indicada en el Artículo 28° del presente Reglamento.

La asimilación en la escala de salarios será establecida por la Unidad o Repartición respectiva, en mérito al grado de especialización, rendimiento y experiencia que hayan demostrado en el examen práctico de idoneidad laboral o de oficio a que se refiere la letra g) del Artículo 8°.

Art. 16°.- Antes de que el Obrero empiece a trabajar, deberá suscribir el respectivo Contrato de Trabajo en el número de ejemplares que cada Institución determine, quedando uno de éstos en la Unidad o Repartición, en su carpeta personal.

Art. 17°.- El presente Reglamento formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

Este Contrato deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del Contrato.
- b) Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes.
- c) Edad, estado civil y lugar de procedencia del Obrero.
- d) Determinación precisa y clara de la naturaleza y lugar en que prestará los servicios.
- e) Monto, forma y período de pago de las remuneraciones acordadas.
- f) Beneficios que suministra el patrón (Fisco - Instituciones que corresponda), en forma de casa-habitación, luz, combustible, alimentos etc.
- g) Duración y división de la jornada de trabajo.

Art. 18°.- Los Contratos de Trabajo serán suscritos en representación del Fisco-Institución, por el Director del Personal o, actuando como delegado de éste, por el Comandante de la Unidad o Repartición, cuando procediere.

El original del Contrato de Trabajo quedará en las respectivas Direcciones del Personal, remitiéndose a las Reparticiones o Unidades copia, de acuerdo a la organización interna de cada Institución.

El Contrato de Trabajo y la Papeleta de Ingreso del Obrero establecerá la fecha del primer día de trabajo y no podrá ser extendida con fecha anterior a la aceptación del contrato por parte de la Dirección del Personal respectiva.

Art. 19°.- Los Contratos de los Obreros a Jornal serán pactados de acuerdo a las necesidades Institucionales y ajustados estrictamente a los recursos contemplados en la Ley de Presupuestos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 12°.

CAPÍTULO III

De la Jornada de Trabajo

Art. 20°.- El Personal a Jornal deberá completar 45 horas de trabajo en la semana.

En cada Repartición se dictarán las disposiciones sobre Jornadas de Trabajo y régimen de turnos, siguiendo las indicaciones del Escalafón Superior y las que se dan en el presente Capítulo.

La jornada de trabajo normal diurna será de lunes a sábado con la siguiente distribución.

08:30 hrs.	Iniciación de faenas
12:30 hrs.	Interrupción de faenas
12:30 a 13:00 hrs.	Descanso para colación.
13:00 hrs.	Reiniciación de faenas.
16:30 hrs.	Término de faenas.

ORIGINAL

El día sábado terminará la jornada a las 13:30 hrs., totalizando así 45 horas semanales de trabajo. Estas horas podrán también distribuirse en la forma que disponga el Escalafón Superior, de acuerdo a las necesidades del servicio. En caso de que no se trabaje los días sábados, podrá excederse hasta en una hora el horario de trabajo en los demás días, hasta completar el total de 45 horas semanales. En todo caso se procurará ajustar los horarios de los Obreros a Jornal a la jornada ordinaria de trabajo de las Reparticiones y Unidades donde sirvan.

El personal que trabaje en faenas ininterrumpidas, cumplirá una jornada de trabajo de ocho horas en equipos o turnos rotativos de 08:00 a 16:00 hrs., de 16:00 a 24:00 hrs. y de 00:00 a 08:00 hrs. respectivamente.

Art. 21°.- Tanto en la jornada normal diurna, como en el régimen de turnos, se dará un descanso de 30 minutos, destinados al almuerzo o colación, según el caso.

Art. 22°.- La Comandancia de la Unidad o Repartición, fijará, según lo estime conveniente, el trabajo del obrero en cualquiera de los turnos o en la jornada normal diurna antes señalada, disponiendo además, los cambios que sean necesarios.

Art. 23°.- En casos debidamente calificados y dada la naturaleza de las funciones que cumple cada Institución, la Unidad o Repartición, podrá disponer trabajos extraordinarios hasta de un máximo de 2 horas diarias, pero encuadrándose a las limitaciones de los fondos asignados.

Art. 24°.- La jornada de trabajo del personal de servidumbre (servicio doméstico) se regirá por las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV

De los Salarios

Art. 25°.- El salario que perciba el Personal a Jornal será el que, en cada caso particular, se determine en el respectivo Contrato de Trabajo.

Art. 26°.- Se entenderá por salario base del personal a Jornal, la remuneración ordinaria en dinero efectivo que perciba por la prestación de sus servicios, con exclusión de toda remuneración accesorio o extraordinaria.

Art. 27°.- Este personal tendrá derecho a salario en dinero por los días domingos y festivos (semana corrida) en las condiciones que prescribe el artículo 323° del Código del Trabajo.

Art. 28°.- Para fijarles el monto del salario base que les corresponderá percibir, se les asimilará de acuerdo a su especialización en uno de los grados de la siguiente Escala de Salarios:

Grado	Especialización	Salario base en relación al Salario Mínimo
A	Especializados (E)	200 %
B	“	190 %
C	“	180 %
D	“	170 %
A	Semi-Especializados (SE)	180 %
B	“	170 %
C	“	160 %

ORIGINAL

D	“	150 %
A	No Especializados (NE)	160 %
B	“	150 %
C	“	140 %
D	“	130 %

Art. 29°.- El Personal a Jornal gozará de aumentos por quinquenios, calculados sobre el salario base, en conformidad a los porcentajes establecidos en el DFL N° 1 del año 1968 “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.

Art. 30°.- El Personal a Jornal tendrá derecho al beneficio de asignación familiar, viáticos, pasajes y fletes y gratificación de zona, de acuerdo con las normas aplicables al Personal a Jornal de la Administración Civil del Estado.

Art. 31°.- Las 2 horas máximas de trabajo extraordinario a que se refiere el artículo 23° del presente Reglamento, se pagarán mensualmente siempre que el tiempo efectivamente trabajado exceda de las 45 horas semanales o que se realicen en días domingos o festivos; el valor de cada hora extraordinaria será equivalente a un octavo de su salario base, con recargo del 50%.

Art. 32°.- El Personal a Jornal que trabaje en los turnos de 16:00 a 24:00 hrs. y 00:00 a 08:00 hrs. a que se refiere el último inciso del artículo 20° del presente Reglamento, tendrá derecho a una bonificación diaria del 10% y 20% respectivamente, sobre su salario base, incluyendo quinquenios y gratificación de zona.

Art. 33°.- El Personal a Jornal podrá tener derecho a alimentación fiscal en las circunstancias y en la forma que lo estipule el Reglamento Institucional sobre la materia.

Art. 34°.- Los salarios de los Obreros a Jornal se pagarán por mensualidades iguales y vencidas, para lo cual los meses se considerarán divididos en 30 días calendario. El salario mensual se determinará multiplicando el salario diario por 30. El día de pago será el que fije cada Institución.

Art. 35°.- En general, el pago se efectuará de acuerdo a las modalidades que para estos efectos sean señalados por la respectiva Unidad o Repartición donde trabaja el Obrero y dentro de las horas de trabajo.

Art. 36°.- Se deducirán del salario de cada obrero las sumas correspondientes a imposiciones y demás descuentos legales.

Art. 37°.- El reconocimiento de cualquier beneficio comprendido en el presente Capítulo, será dispuesto por la Dirección del Personal de la Institución respectiva.

CAPÍTULO V

De las Calificaciones

Art. 38°.- La Calificación es un documento en el cual se resume y evalúa anualmente la capacidad profesional y de salud, y las cualidades morales y físicas del Personal a Jornal.

Art. 39°.- La Hoja de Vida es un documento en el cual se debe registrar la actuación y desempeño profesional del Personal a Jornal dentro del período reglamentario anual de Calificación.

Art. 40°.- Las Calificaciones del Personal a Jornal comprenderán los conceptos que establezcan los respectivos Comandantes en Jefe Institucionales.

Art. 41°.- El Personal a Jornal una vez clasificado, podrá apelar al Comandante de su Unidad o Jefe de Repartición, quién, previo estudio de los antecedentes, podrá sin otro trámite, modificar la clasificación.

Art. 42°.- El Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición estampará bajo su firma la Lista definitiva de Clasificación y su resolución será inapelable, debiendo enviar a la Dirección del Personal respectiva un ejemplar de Hoja de Vida y un ejemplar de cada calificación.

Art. 43°.- El período de calificación será fijado por la Dirección del Personal de cada Institución.

CAPÍTULO VI

De los Estímulos y sus Requisitos

Art. 44°.- La Dirección del Personal respectiva podrá autorizar, de acuerdo a las necesidades del servicio, al Personal a Jornal No Especializado y Semi-Especializado para que opte a la especialización inmediatamente superior (SE y E), manteniendo su grado de la escala de salarios, cuando los Obreros cumplan indistintamente con alguno de los siguientes requisitos y siempre que hayan estado en Lista N° 1, los últimos tres años:

- a) Haber obtenido una mayor capacitación profesional a través de cursos, acreditados con los respectivos certificados de estudios, y exámenes de competencia a que serán sometidos;
- b) Haber adquirido especialización a través de una experiencia mínima de 5 años para un determinado oficio, acreditada mediante un examen de competencia profesional.

Art. 45°.- El examen de competencia a que se refieren las letras a) y b) del artículo anterior será dispuesto, a petición del interesado, por el Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición respectiva.

Dicho examen será tomado por una comisión de tres miembros idóneos designados por la misma autoridad.

ORIGINAL

Art. 46°.- Cumplidas las exigencias mencionadas, el interesado deberá elevar su solicitud y demás antecedentes, con el V° B° del Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición, a la Dirección del Personal correspondiente, quién otorgará la autorización de acuerdo a disponibilidades de fondos y necesidades del servicio.

Autorizado el cambio de nivel de especialización, el Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición elevará un nuevo Contrato de Trabajo por el conducto correspondiente.

Art. 46a) Las Direcciones del Personal de las Instituciones de la Defensa Nacional podrán contratar personal con equivalencias de Cabo 1° o de Sargento 2° de los Servicios en el Ejército y Fuerza Aérea y, en la Armada, en calidad de personal de Gente de Mar de Filiación Azul, con el Grado de Operario 1° o Maestro 3°. Este personal no conformará Escalafones ni podrá ingresar a Escalafón determinado y deberá cumplir los siguientes requisitos de ingreso:

- a) Ser Personal a Jornal Especializado o Semi-Especializado.
- b) Tener un mínimo de 15 ó 20 años de servicios efectivos en el Ejército o Fuerza Aérea para el equivalente a Cabo 1° o Sargento 2° y en la Armada, Operario 1° o Maestro 3°, respectivamente.
- c) Aprobar examen de capacidad para el equivalente a Sargento 2° o Maestro 3°, según corresponda.
- d) Haber sido Calificado en Lista N° 1 los dos últimos años y no haber sido Clasificado en Lista N° 3 en los últimos diez años.

CAPÍTULO VII

De las Obligaciones

Art. 47°.- Es obligación preferente de cada Obrero conocer y cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento; el Contrato de Trabajo y demás órdenes y disposiciones de régimen interno que se dicten al efecto, y en especial:

- a) Cumplir estrictamente las órdenes de sus Jefes y observar el conducto regular para efectuar peticiones, reclamos y sugerencias. Estas serán formuladas individualmente a la Comandancia, previo conocimiento del Superior inmediato correspondiente.
- b) Velar por buena conservación de los vehículos, maquinaria y en general, de los elementos de trabajo de su cargo.
- c) Dedicarse a la labor encomendada.
- d) Conservar respeto y lealtad a sus Superiores, como asimismo la disciplina en los recintos militares y, en especial, en el lugar en que desempeña sus funciones.
- e) Puntualidad en las horas de llegada y salida de trabajo.

- f) Comportarse con dignidad en el desempeño de su trabajo, como asimismo, guardar respeto y lealtad a sus compañeros de labores y, en general, a todo el personal de la Institución que deba tratar.
- g) Dar aviso a su Superior inmediato antes de las 24 horas, del hecho encontrarse enfermo y no poder concurrir a su trabajo, sin perjuicio de la obligación de solicitar atención médica al Servicio de Seguro Social, Hospital, Enfermería o Policlínico de la Institución, según corresponda.
- h) Usar los implementos de protección para accidentes del trabajo, como botas, guantes, cascos de seguridad, etc., cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera o se le hubiere ordenado por su Superior inmediato.
- i) Avisar a la Oficina del Personal de su cambio de domicilio.
- j) Cuidar de su presentación personal en relación con su trabajo en Instituciones Militares (aseo, corte de pelo, barba, bigote, etc.).

CAPÍTULO VIII

De las Prohibiciones

Art. 48°.- La transgresión de las prohibiciones que se mencionan en el presente Capítulo será causal de drásticas sanciones, que pueden conducir hasta el término del Contrato de Trabajo del Obrero por necesidades del servicio.

Art. 49°.- Se prohíbe estrictamente al Personal a Jornal:

- a) Sindicalizarse o pertenecer a sindicatos de cualquier especie.
- b) Promover, estimular o participar en huelga, paros, suspensiones de labores, trabajo lento, o participar en concentraciones de carácter político.
- c) Efectuar en los recintos de la Institución de la Defensa Nacional y lugares de trabajo, propaganda política.
- d) Transgredir el conducto regular, principio fundamental de la disciplina, para solicitar, en forma pública o a personeros políticos, la solución de cualquier problema relacionado con su condición de obrero de una Institución de la Defensa Nacional.
- e) Comentar o divulgar las actividades que se desarrollen dentro de la Institución, que por su naturaleza no puedan hacerse públicas sin la autorización correspondiente.
- f) Sacar de la Repartición documentos o copias de cualquier índole, armas, explosivos, materiales inflamables, etc.
- g) Retirar de la Repartición cualquier tipo de material, ya sea usado o nuevo, sin la correspondiente autorización.

ORIGINAL

- h) Comerciar en lugares de trabajo, mercaderías de cualquier especie o hacer circular listas de suscripciones, rifas, etc., sin la autorización correspondiente de la Comandancia o Repartición.
- i) Tomar fotografías o hacer croquis de las Unidades, equipos o instrumentos de la Institución o dependencias de las Reparticiones.
- j) Subir a bordo de los buques de guerra o mercantes o aeronaves, a efectuar labores ajenas a las específicamente ordenadas en virtud de su trabajo.
- k) Introducir bebidas alcohólicas a la Repartición o Unidad en que se trabaje.
- l) Fumar en lugares prohibidos o en aquellos que existan materiales inflamables.
- m) Abandonar el trabajo sin causa justificada o sin autorización.
- n) Practicar juegos de azar en el recinto de la Repartición o Unidad en que se trabaje.

CAPÍTULO IX

De las Sanciones

Art. 50°.- Las infracciones por parte del Personal a Jornal a las disposiciones del presente Reglamento y de su Contrato de Trabajo serán motivo de sanción, previa comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le corresponda.

Art. 51°.- Las sanciones que podrán aplicarse al personal de Obreros a Jornal serán las establecidas en las letras d), e) y g) del párrafo B del Art. 49° del Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas, y las que podrán aplicarse al personal a jornal de la Armada serán las establecidas en el Título N° 3, artículo 308°, N° 2, 4 y 8 del Reglamento de Disciplina de la Armada.

Art. 52°.- Cuando la magnitud de la falta cometida lo convierta en un elemento para el servicio, el Comandante de la Unidad o Repartición propondrá por conducto regular a la Dirección del Personal respectiva al término del Contrato de Trabajo por necesidad del servicio.

CAPÍTULO X

De los Traslados y Comisiones del Servicio

Art. 53°.- Todo obrero puede ser trasladado por orden de la Dirección del Personal respectiva o de la Repartición Superior en su caso, de una Unidad a otra, en forma temporal o definitiva, de acuerdo a las necesidades del servicio, y con los beneficios que se contemplan en el Capítulo IV del presente Reglamento.

Art. 54°.- El Obrero puede ser destinado en Comisión de Servicio fuera del lugar de su desempeño habitual, en cuyo caso corresponderá derecho a viático, conforme a las disposiciones institucionales.

Art. 55°.- En los casos señalados en los artículos precedentes, el Personal a Jornal tendrá derecho a pasajes y fletes de acuerdo con las normas del Reglamento pertinente.

CAPÍTULO XI

De la Previsión

Art. 56°.- El Personal a Jornal será imponente de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.

Art. 57°.- Las Imposiciones que este personal efectúe serán las mismas del personal de Planta de las Fuerzas Armadas.

Art. 58°.- Cada Institución impondrá además, en la misma Caja, una cuota igual al 8% y 6% de los salarios que se paguen a ese personal, destinados a incrementar los fondos de Previsión y Desahucio, respectivamente.

Art. 59°.- La pensión de retiro del Personal a Jornal se determinará de acuerdo con las normas establecidas en el DFL, N° 1 ó sus modificaciones posteriores.

Art. 60°.- Las pensiones, devoluciones o indemnizaciones serán inembargables, a menos que se trate de deudas provenientes de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, en cuyo caso podrá embargarse hasta el 50% de ellas, o de descuentos derivados de daños a casas fiscales causados por el pensionado durante el tiempo que por cualquier circunstancia llegó a habitarlas.

Art. 61°.- Son nulos y de ningún valor los contratos que tengan por objeto la cesión, donación o transferencia ya sea a título gratuito u oneroso, de las pensiones de retiro o montepío, indemnizaciones de desahucio, devoluciones de descuentos o indemnizaciones de que trata este Capítulo.

Art. 62°.- Las pensiones de retiro y montepío que no se solicitaren dentro del plazo de un año contado desde la fecha en que se hicieren exigibles, sólo se pagarán desde la fecha de presentación de la solicitud respectiva.

Igual norma se aplicará en los casos de reajuste, acrecimiento, modificación a aumento por cualquier causa, de pensiones de retiro y montepío.

Sin perjuicio de los plazos de prescripción de corto tiempo establecidos para casos específicos, el derecho a impetrar pensión, reajuste, acrecimiento o cualquier beneficio de ellas, prescribe en el plazo de 10 años.

Art. 63°.- El personal a Jornal se registrará para todos los efectos legales en materia de desahucio, por las disposiciones que fija el Estatuto de las Fuerzas Armadas para el personal de Planta.

Art. 64°.- El personal a Jornal, con goce de pensión de retiro, que se reincorpore al servicio en la misma plaza o en otra plaza distinta, le serán aplicables las disposiciones del Art. 178 del DFL. N° 1 de 1968.

CAPÍTULO XII

Asistencia médica del Personal a Jornal

Art. 65°.- El Personal a Jornal tendrá derecho a todos los beneficios que le corresponda al demás personal Institucional, respecto de asistencia médica en las Fuerzas Armadas, quedando afecto a la imposición del uno por ciento sobre su salario base a que se refiere el Art. 2° N° 1 de la Ley N° 12.856 y sus modificaciones posteriores.

Art. 66°.- Sin perjuicio de lo expresado en el artículo que antecede, el Personal de Obreros que se accidentare en actos del servicio o se enfermare a consecuencia de sus funciones tendrá derecho, mientras se pronuncie la respectiva Comisión de Sanidad, a que sean de cargo Fiscal todos los gastos de atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación, hasta que sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones previa Investigación Sumaria Administrativa.

Además los gastos de transporte del herido o enfermo, desde el lugar en que se encuentre y hasta el centro hospitalario en que será atendido, como igualmente los causados de controles y exámenes médicos posteriores, serán de cargo Fiscal.

Si el accidente ocurriere fuera del lugar de la residencia habitual del afectado, la Institución podrá proporcionar pasajes al miembro de la familia a quien señale el afectado, para que se dirija al lugar en que éste se encuentre, con el objeto de prestarle atención.

CAPÍTULO XIII

De los Feriados

Art. 67°.- El feriado de los Obreros a Jornal corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los Obreros con 15 ó más años de servicios y menos de veinte y de 25 días hábiles para los Obreros con veinte o más años de servicios.

Los Obreros con 25 ó más años de servicios, y 60 ó más años de edad tendrán derecho a 30 días hábiles de feriado.

Para estos efectos se computarán los años trabajados como dependiente en cualquier calidad jurídica.

Art. 68°.- Los años trabajados se acreditarán por medio de certificados expedidos por los respectivos institutos de previsión en los que conste el tiempo de afiliación.

Art. 69°.- Para gozar del feriado especial de 30 días es preciso reunir, copulativamente, los requisitos de contar con 25 ó más años de servicios y, además, 60 ó más años de edad.

Aquel que cumpliera sólo una de esas dos condiciones, tendrá derecho a feriado por el tiempo que proceda en virtud de la regla general consignada en el primer inciso del Art. 67°.

ORIGINAL

CAPÍTULO XIV

De la Licencia Maternal

Art. 70°.- El Personal a Jornal femenino tendrá derecho a una licencia de seis semanas antes y seis semanas después del parto.

Asimismo, tendrá derecho a una licencia maternal suplementaria en los siguientes casos:

- a) Si durante el embarazo, alumbramiento o con posterioridad a éste se produjeran enfermedades derivadas de tal circunstancia.
- b) Si el estado de salud del niño requiere de los cuidados especiales de su madre, el respectivo servicio médico prolongará hasta 6 semanas el subsidio maternal post-natal.

Art. 71°.- Si el parto se produjere antes de las seis semanas de la licencia, ésta se entenderá que expira el día del parto. Si se produjere después de dichas seis semanas, la licencia por embarazo se prorrogará hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste empezará a correr la licencia de seis semanas posteriores al parto.

Art. 72°.- Para el otorgamiento de la licencia maternal, el Comandante de la Repartición respectiva, deberá exigir el certificado médico correspondiente, el cuál será emitido por profesionales del Servicio de Sanidad Institucional.

Art. 73°.- Estos derechos son irrenunciables y durante los períodos de licencia, queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas. Deberá asimismo, reservárseles su empleo, mientras permanezcan en tal estado o gozando de la respectiva licencia.

CAPÍTULO XV

De las causales de Retiro del Personal a Jornal

Art. 74°.- Al personal a Jornal, le afectarán las siguientes causales de retiro temporal:

- a) Por padecer de enfermedad curable que lo imposibilite temporalmente para el servicio; y
- b) Por necesidades del servicio.

Art. 75°.- Se entenderá causales de retiro por necesidades del servicio, las siguientes:

- a) Ineptitud Profesional.
- b) Conducta Reprensible.
- c) Término del Contrato de Trabajo a solicitud del interesado.
- d) Término del Contrato de Trabajo por Resolución dictada por la Autoridad competente y notificada al afectado con 30 días de anticipación a lo menos.

La Dirección del Personal respectiva resolverá estos retiros a proposición de las correspondientes Unidades o Reparticiones. Si lo estima conveniente podrá requerir antecedentes escritos u ordenar una Investigación Sumaria Administrativa.

ORIGINAL

Art. 76°.- Los Obreros retirados temporalmente podrán ser llamados al servicio, si la Dirección del Personal respectiva lo estima necesario.

Art. 77°.- Serán causales de retiro absoluto de este personal las siguientes:

- a) Padecer de enfermedad incurable o inutilidad de las señaladas en el artículo 101° del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- b) Haber cumplido 30 años de servicios; y
- c) Haber enterado 60 años de edad.

Art. 78°.- El Personal a Jornal que desee poner término a su Contrato de Trabajo, avisará por escrito al Comandante de la Repartición con 30 días de anticipación, a lo menos.

Para que este aviso tenga validez, deberá contener los motivos que inducen al finiquito del Contrato.

✦ CAPÍTULO XVI

De los Trabajadores a Trato

Art. 79°.- Los Trabajadores a Trato serán contratados y controlados directamente por las Reparticiones o Unidades.

Los Contratos de estos Trabajadores estarán supeditados a la autorización previa de la Autoridad Militar señalada en el Artículo 3° de este Reglamento y en ellos deberá estipularse un plazo de duración fijo o máximo, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses. Asimismo, estos contratos tampoco podrán ser renovados cuando tomados varios en conjunto excedan dicho plazo. Se exceptúa de lo anterior al personal de servicio doméstico a quien podrá renovárseles el contrato cada 6 meses.

Cuando la obra que debe realizarse pueda exigir un trabajo superior a seis meses, podrá celebrarse contrato de trabajo por el tiempo necesario para terminarla, en cuyo caso será causal de término del mismo la concurrencia de cualquiera de las condiciones que se señalan en el artículo 2° de la Ley N° 16.455.

Queda prohibido contratar Trabajadores a Trato con otros fondos que no sean los provenientes de la Ley de Presupuesto, y los contratos deberán ajustarse estrictamente a los recursos contemplados en dicha Ley, salvo que disposiciones especiales autoricen a determinados organismos para hacerlos con fondos especiales.

Art. 80°.- Para ingresar en calidad de Trabajador a Trato, el postulante deberá reunir los requisitos y documentación que exija el Comandante de la Repartición que lo contratará, siendo documentación imprescindible de estos Trabajadores, la Libreta de Seguro Social, Cédula de Identidad, Certificado de Situación Militar, Certificado de Antecedentes y Certificado de Inscripción Electoral, cuando proceda.

El límite máximo de edad de contratación de estos Trabajadores de 55 años.

Art. 81°.- En caso de contratarse un **Trabajador** a Trato que no estuviere afecto al Servicio de Seguro Social, el Comandante de la Unidad pertinente o Jefe de la Repartición correspondiente, adoptará las medidas necesarias para hacerlo imponente de dicho Servicio dentro del plazo de diez días a contar de aquel en que el obrero haya comenzado a trabajar.

Art. 82°.- La jornada de trabajo de los **Trabajadores** a Trato estará condicionada a lo señalado en el Capítulo III del Título II de este Reglamento y la cancelación del salario se hará en proporción a la obra ejecutada, considerando el valor total de ella y el trabajo realizado.

Art. 83°.- Los **Trabajadores** a Trato tendrán derecho a los beneficios de Asignación Familiar, Viáticos, Pasajes y Fletes y Gratificación de Zona, de acuerdo con la Ley aplicable al personal de la Administración Civil del Estado.

Art. 84°.- El reconocimiento de cualquier beneficio que corresponda a los **Trabajadores** a Trato será resuelto por la respectiva Jefatura que autorizó la contratación.

Art. 85°.- El día de pago para los **Trabajadores** a Trato será aquel que se estipule en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder a períodos superiores a 30 días.

Art. 86°.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones para los **Trabajadores** a Trato serán idénticas a las que dispone el presente Reglamento para el Personal a Jornal.

Art. 87°.- Los **Trabajadores** a Trato estarán acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social. Los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, y muerte, les serán cubiertos por dicho servicio en conformidad a lo establecido en las Leyes Nros. 10.383 y 16.744 y Leyes posteriores que las que modifiquen. Para tal efecto, las Reparticiones para las cuales trabajen estos **Trabajadores** deberán mantenerles al día el estampillaje de la Libreta de Seguro Social por concepto de imposiciones de aporte **Trabajador** y aporte Patronal.

Art. 88°.- El Contrato de Trabajo de los **Trabajadores** a Trato terminará por expiración del plazo del contrato, si es inferior a seis meses, o por la conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al respectivo contrato, sin perjuicio de que puedan ser procedentes las demás causales a que se refiere la Ley N° 16.455 de 6 de Abril de 1966.

✧ CAPÍTULO XVII

Disposiciones Generales

Art. 89°.- La reglamentación para el Personal a Jornal y **Trabajadores** a Trato, será aprobada por resolución interna de las Divisiones y Altas Reparticiones del Ejército y sus equivalentes en la Armada y Fuerza Aérea, previo visto bueno de la Dirección del Personal respectiva. En conformidad a lo establecido en el Art. 94° del Código del Trabajo, esta reglamentación interna deberá ponerse en conocimiento de los **Trabajadores** 15 días antes de la fecha en que comience a regir.

Art. 90°.- Cuando se presenten casos no establecidos en el presente Reglamento, tanto el Personal a Jornal como los **Trabajadores** a Trato se regirán por las normas aplicables para los obreros a jornal de la Administración Civil del Estado y por las disposiciones del Código del Trabajo, que no se opongan a este Reglamento.

✦ CAPÍTULO XVIII

Disposiciones Transitorias

Art. 91°.- Las Comandancias de Reparticiones y Unidades, deberán informar a las respectivas Direcciones del Personal, en el plazo de 90 días contados desde la publicación del presente Reglamento, el encasillamiento que le corresponde al personal de Obreros a Jornal en actual servicio en los niveles de especialidad establecidos en el Artículo 4°.

El encasillamiento del Personal a Jornal en la Escala de Salarios establecidos en el Artículo 28° lo efectuará cada Dirección de Personal a medida de las disponibilidades que consulta la Ley de Presupuesto de la Nación, en el ítem respectivo, no pudiendo en caso alguno excederse a las sumas asignadas a éste en los respectivos programas.

Esta disposición no rige para aquella Institución que ya tenga a su personal encasillado en forma similar a la establecida en el citado artículo, a la fecha de la publicación de este Reglamento.

Art. 92°.- Declárase que los salarios bases de la Escala que fija el artículo 28° del presente Reglamento, incluyen en ellos todas las diferencias de remuneraciones a que ha tenido derecho este personal, con excepción de los beneficios de quinquenios, gratificación de zona, asignación familiar, asignación de E° 10.000 mensuales otorgados por el artículo 2° de la Ley N° 14.603 y de la Asignación de 7,5% otorgada por el inciso 2° del artículo 1° de la Ley N° 16.840, con sus reajustes y modificaciones posteriores.

Art. 93°.- En ningún caso las asimilaciones en la nueva Escala de Salarios podrán significar disminución de las actuales remuneraciones y si así ocurriere, se les cancelará la diferencia por planilla suplementaria.

Art. 94°.- El Personal de **Trabajadores** en actual servicio acogido al Art. 9° Transitorio del DFL. N° 209 conservará el derecho, aún cuando no haya cumplido el pago adicional dispuesto en ese artículo.

Art. 95°.- El Personal a Jornal en actual servicio pagado con fondos propios de las Reparticiones conservará la propiedad de su empleo hasta la expiración de su contrato y tendrá los mismos beneficios que para el Personal a Jornal contempla el presente Reglamento.

Art. 96°.- El Personal que se encontraba en servicio al 31 de diciembre de 1969 como Obrero a Jornal y el de Servicio Doméstico, que no reúna algunos de los requisitos para ingresar como Personal a Jornal y previa solicitud del mismo, podrá hacerlo en calidad de **Trabajador** a Trato contratados renovables cada 6 meses.

Modificado por Ley N° 20.672, del 30 de mayo del 2013.

Art. 97°.- Déjese sin efecto todo otro Reglamento que contenga materias tratadas en el presente Reglamento y contrarias a él.

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese en los Boletines Oficiales del Ejército, Armada y Fuerza Aérea de Chile.

Fdo.) Salvador ALLENDE Gossens, Presidente de la República.

José TOHA González, Ministro de Defensa Nacional.

Modificado por Ley N° 20.672, del 30 de mayo del 2013.

LISTA DE PÁGINAS EFECTIVAS

CONTENIDO	PÁGINA INICIAL	PÁGINA FINAL	REVERSO	CORRECCIÓN
Carátula	01		RB	Cr - 4
Índice de Títulos	03		RB	Cr - 4
Contenido	1	3		Cr - 4
	4			Cr - 2
	5	10		Original
	11			Cr - 3
	12			Cr - 2
	13	14		Original
	15	18		Cr - 4
Lista de Págs. Efectivas	LPE-1		RB	Cr - 4