



Decreto 969

APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL TÍTULO IV DEL LIBRO I
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

MINISTERIO DEL TRABAJO

Fecha Publicación: 24-ENE-1934 | Fecha Promulgación: 18-DIC-1933

Tipo Versión: Última Versión De : 31-ENE-1961

Url Corta: <https://bcn.cl/2f9ru>



APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL TÍTULO IV DEL
LIBRO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Núm. 969.- Santiago, 18 de Diciembre de 1933.- Visto lo informado por la Inspección General del Trabajo y lo dispuesto en los Arts. pertinentes del Título IV, del Libro del decreto con fuerza de ley número 178, de 13 de Mayo de 1931, que para los efectos del presente Reglamento se denominará Código del Trabajo,

Decreto:

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

I.- De la Junta Clasificadora de Empleados

Particulares

Artículo 1.º En caso de duda acerca de la calidad de empleado particular, decidirá la Junta señalada en el Artículo III del Código del Trabajo.

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

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

Art. 2.º El Inspector del Trabajo del Departamento por sí o por intermedio de un funcionario de su dependencia, practicará una visita al establecimiento o faena en que sirve la persona cuya calificación se pide. En la visita, el Inspector se impondrá detenidamente de la labor o funciones que dicha persona ejerce y tomará declaraciones por separado a ésta y al empleador o patrón, sobre la misma materia, pudiendo, para este efecto, citarlos a la Oficina de la Inspección en horas diferentes. Cada parte firmará su declaración, conjuntamente con el Inspector.

El Inspector deberá dejar expreso testimonio de la fecha en que el dependiente empezó a ejercer sus funciones actuales; del sueldo que gana y de la calidad del puesto



anterior.

Art. 3.o Antes de la firma de las declaraciones el Inspector dará a conocer a cada parte la iniciación de la gestión de calificación.

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

Art. 4.o La Inspección del Trabajo respectivo elevará la solicitud de calificación y las declaraciones a la Junta Calificadora, con un informe del Inspector que haya actuado en las diligencias, sobre la efectividad de éstas, informe en que además, expresará y fundará opinión acerca de la calidad legal de la persona de cuya calificación se trata.

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

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

Art. 5.o La Junta Calificadora, previa las ampliaciones en la investigación e informes que estime convenientes, determinará la calidad de la persona cuya calificación ha sido solicitada y notificará por carta certificada su resolución a las partes, a las Cajas respectivas y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

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

Art. 6.o La gestión de calificación puede ser promovida por un Inspector del Trabajo de oficio o a requerimiento del interesado y se procederá en lo demás de acuerdo con las reglas precedentes.

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

Art. 7.o La Junta funcionará con cuatro miembros presentes, a lo menos, y los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. En caso de empate, decidirá el de la persona que presida la sesión.

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

Art. 8.o Cualquiera de las partes interesadas puede solicitar reconsideración de la calificación. Para que la Junta conozca de ella, se requiere: A) que se solicite dentro del plazo máximo de 30 días, contados desde la fecha en que se comunicó a la parte reclamante la resolución que motivó el reclamo; y B) que se



invoquen hechos nuevos, no considerados al producirse la calificación. Contra una reconsideración acogida o rechazada no procede recurso de ninguna especie.

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

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

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

DTO 1153, TRABAJO
D.O. 07.01.1948

DTO 958, TRABAJO
D.O. 11.01.1957

Art. 9.o El secretario de la Junta podrá delegar sus atribuciones en la persona que la Junta designe con el carácter de prosecretario.

Art. 10.o La Junta podrá acordar la designación de personal auxiliar de secretaría.

Art. 11.o El fiscal, el prosecretario y el personal auxiliar de secretaría tendrán la remuneración que les acuerde la Junta.

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

II.- Del Registro de nacionalidad de los empleados

Art. 12.o El empleador a quien afecten las disposiciones del artículo 115 del Código del Trabajo, llevará en la oficina principal y en cada sucursal, un registro de su personal, que contenga las indicaciones siguientes:

- A) Nombre y apellido de cada uno de los empleados;
- B) Su nacionalidad;
- C) Sueldo de cada uno de los empleados; proporción o porcentaje representado por los sueldos asignados a empleados chilenos y a los considerados como tales por la Ley;
- D) Quienes no entran para los efectos del cómputo a que se refiere el Art. 115 del Código del Trabajo;
- E) Quienes, no obstante ser extranjeros, deben considerarse como chilenos;
- F) Número total de empleados;
- G) Proporción o porcentaje de chilenos.

Prevía autorización de la respectiva Inspección

DTO 6, TRABAJO



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

Art. único
D.O. 31.01.1961

Art. 13.o Para los efectos de lo dispuesto en el Art. 116 del Código del Trabajo y sin perjuicio de lo establecido en el Art. 118 del mismo, los empleadores justificarán ante la respectiva autoridad del Trabajo y con los antecedentes comprobatorios del caso, las inclusiones o exclusiones a que se refieren los números 2, 3 y 4 del citado artículo 116.

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

Art. 14.o El registro establecido en el Art. 12.o deberá ser exhibido cada vez que lo requieran los Inspectores del Trabajo.

III.- De la duración del trabajo

Art. 15.o Para calcular el recargo del 50 por ciento, a que se refiere el Art. 134 del Código del Trabajo, no se tomarán en consideración ni las gratificaciones ni las participaciones en las utilidades, sino sólo el sueldo y las comisiones de que goce el empleado.

Art. 16.o Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas cuatro semanas, dividiéndolo por ciento noventa y dos (192) o doscientos veinticuatro (224), en su caso.

Art. 17.o Para encontrar el tanto por hora correspondiente a comisión:

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

Art. 18.o Calculado así el tanto por hora, el recargo por horas extraordinarias será la mitad del tanto resultante, sea por sueldo solamente, por comisión solamente o por sueldos y comisiones.

Art. 19.o El número de horas extraordinarias será el saldo que arroje el total de las horas trabajadas en la semana, con deducción del producto que resulte, multiplicando los días hábiles de la semana, por 8 o 9 y un tercio, en su caso.

En consecuencia, el cálculo se hará en la

DTO 692, TRABAJO
Art. único
D.O. 23.08.1937



siguiente forma:

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

Horas trabajadas en la semana	(tantas)
Menos días hábiles en la semana por 8 horas	(tantas)
Horas extraordinarias	(tantas)

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

Horas trabajadas en la semana	(tantas)
Menos días hábiles en la semana por 9 1/3	(tantas)
Horas extraordinarias	(tantas)

Art. 20.o Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio.

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

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

Art. 21.o Con la aprobación de la Inspección General del Trabajo, podrán adoptarse otros sistemas de control de las horas extraordinarias, distintos del establecido en el artículo precedente.

Art. 22.o No se podrá estipular anticipadamente en los contratos de trabajo, el pago de una cantidad determinada, por las horas extraordinarias que trabajare el empleado, sino que éstas deberán cancelarse estrictamente de acuerdo con los totales que arroje el libro de asistencia.

IV.- De la gratificación

Art. 23.o El empleador que resuelve gratificar a sus empleados en la forma determinada en el artículo 147 del Código del Trabajo, conservará en su archivo formularios que contengan la cantidad repartida y en los que deberán estamparse los siguientes antecedentes:

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



e) Gratificación pagada.

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

Art. 24.o El empleador que reparta la gratificación en la forma establecida en el artículo 148 del Código del Trabajo, conservará en su archivo, a disposición de los inspectores del Trabajo, un formulario que contenga las indicaciones siguientes:

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

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

DTO 845, TRABAJO
Art. 1º
D.O. 25.10.1948

V.- Derechos especiales conferidos a los empleados

1.o Del Reglamento Interno:

Art. 25.o El Reglamento Interno contendrá las siguientes enumeraciones:

- 1) Las horas en que principia y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipo;
- 2) Los descansos;
- 3) El sueldo mínimo en caso de que haya sido fijado para la industria o comercio de que se trata;



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

Art. 26.o Los reglamentos internos de las empresas o establecimientos comerciales, deberán enviarse, por triplicado a la Inspección del Trabajo de la localidad, dentro del plazo de 60 días de la fecha de la iniciación de las actividades de aquéllos.

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

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

Art. 27.o El reglamento interno deberá fijarse en cartel en dos sitios visibles del establecimiento o local de trabajo, y previa aprobación de la respectiva Inspección del Trabajo, será dado a conocer a los empleados 15 días antes de la fecha en que empieza a regir.

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

Art. 28.o Para la modificación o reforma de los reglamentos internos, se estará a las normas establecidas para la aprobación de éstos, en los artículos 26 y 27 del presente Reglamento.

Art. 29.o Las multas que se apliquen a los empleadores en virtud de lo dispuesto en el reglamento interno, deberá el empleador depositarlas inmediatamente en la Caja Nacional de Ahorros de la localidad o en la institución en que se



llevan las cuentas del fondo de retiro de los empleados, para los efectos determinados en el artículo 180 del Código del Trabajo.

2.o Del delegado:

Art. 30.o Todo establecimiento que ocupe cinco o más empleados, deberá dar las facilidades para que éstos elijan el delegado de que habla el artículo 155 del Código del Trabajo.

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

Art. 31.o La reunión o reuniones que los empleados celebren par la elección de delegado, se efectuarán fuera de las horas de trabajo, en el local de éste y previo aviso escrito con anticipación de cinco días, dado a la respectiva Inspección del Trabajo, y al empleador o a quien lo represente.

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

Art. 32.o La reunión deberá ser anunciada con cinco días de anticipación, con indicación de día, hora y lugar, mediante carteles que se fijarán en dos sitios visibles de cada establecimiento, sucursal o agencia que exista en la respectiva ciudad o pueblo.

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

Art. 33.o La elección se realizará con la currir un inspector del Trabajo; en uno y, con la concurrencia de la mayoría absoluta de los empleados en servicio. Si no concurriere este quórum en la primera citación, la elección se efectuará con los que asistan, en una segunda reunión a que se convocará y que se llevará a efecto de acuerdo con lo dispuesto en los dos últimos artículos anteriores y debiendo, asimismo, concurrir un inspector del Trabajo, en uno y otro caso, la elección se hará en votación secreta y por simple mayoría.

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

Art. 34.o El resultado de la elección se estampará en un acta, en triple ejemplar, que será firmado por el inspector del Trabajo y los empleados asistentes a la reunión. Uno de los ejemplares será entregado al empleador



y otro conservará en su poder el delegado elegido, y el tercero será enviado a la Inspección del Trabajo de la localidad.

Art. 35.o Las empresas ferroviarias y otras, cuyo personal se encuentre diseminado en lugares apartados por distancias que dificultaren su concurrencia a la elección directa del delegado, consultarán en sus reglamentos internos, normas especiales sobre esta materia, las que, aprobadas por la Inspección General del Trabajo, se aplicarán, sin perjuicio de que rijan las reglas generales del presente Reglamento, en lo que fueren aplicables.

Art. 36.o Las reglas de los seis artículos precedentes, se aplicarán a los casos en que sea preciso reemplazar al delegado elegido, por haber cesado éste en sus funciones.

Art. 37.o Vencido el año de duración del mandato del delegado, se procederá a nueva elección, sin perjuicio de que se pueda reelegir al delegado anterior.

Art. 38.o La competencia del delegado comprenderá todos los asuntos que atañen a las relaciones entre empleadores y empleados y a la aplicación del Título 4.o del Libro 1.o del Código del Trabajo.

Art. 39.o El delegado podrá ser oído en los juicios ante los Tribunales del Trabajo, sin necesidad de que se incluya su nombre en las listas de testigos; podrá, también, ser oído en las instancias de conciliación y arbitraje y en cualquiera investigación que practiquen las autoridades del Trabajo o de Previsión, relacionadas con la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Art. 40.o Las condiciones para ser elegido delegado, serán las mismas requeridas para ser director de Sindicato, establecidas en el artículo 373, del Código del Trabajo.

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

3.o Del feriado:

Art. 41.o Los empleadores concederán un feriado de 15 días hábiles a los empleados que hubieren cumplido un año de permanencia en la empresa.

El feriado anterior podrá acumularse hasta por dos períodos, por acuerdo de las partes; en la fecha en que se



comienza la acumulación, en estos casos, se dejará testimonio ante la respectiva Inspección del Trabajo.

Art. 42.o El feriado no será compensable en dinero, pero si, teniendo el empleado los requisitos necesarios para hacer uso de él, dejare de pertenecer a la empresa por voluntad del empleador, éste deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriado o de la acumulación de él le corresponde y sin perjuicio de sus demás derechos.

Art. 43.o Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.

Art. 44.o El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

Art. 45.o Las empresas remitirán a la respectiva Inspección del Trabajo, al término de cada año, una relación de la forma en que se hubiere dado cumplimiento a las disposiciones sobre el feriado anual, certificado con la firma del empleador y del delegado de los empleados, cuando lo hubiere. Dicha relación se confeccionará en formularios cuyo modelo se indicará por la Inspección General del Trabajo.

4.o De la licencia por enfermedad:

Art. 46.o El empleado enfermo, que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo, lo avisará a su empleador, por sí o por intermedio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.

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

Art. 47.o El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que él designe, examine al empleado.

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



empleador.

Art. 48. Para los efectos del artículo 160, del Código del Trabajo, los diversos períodos en que el empleado estuviere enfermo, en el espacio de un año, contado desde el día inicial de su primera enfermedad, se computarán como uno solo.

5.o De la licencia por embarazo:

Art. 49.o Las mujeres tendrán derecho a que su empleador les conceda licencia con sueldo íntegro y con reserva de la propiedad de su puesto, desde seis semanas antes del parto y hasta seis semanas después.

Art. 50.o Las mujeres que estén comprendidas en el artículo anterior, solicitarán su licencia por escrito, con la anticipación conveniente, acompañando un certificado médico que indique la fecha probable del parto.

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

Art. 51.o Si el parto se produjere después de la fecha calculada, la licencia con goce de sueldo se extenderá hasta la expiración de las seis semanas, contadas desde la fecha del alumbramiento.

Art. 52. En caso de que la mujer continué imposibilitada al terminar las seis semanas posteriores al parto, podrá hacer uso de licencia por enfermedad.

6.o De las gratificaciones

DTO 1198, TRABAJO
D.O. 31.12.1942

Art. 53. Los límites máximos de \$ 2,000 y \$ 2,500 mensuales fijados para el cómputo y pago de las gratificaciones y bonificaciones legales anuales se aplicarán en la determinación de la gratificación o la bonificación de cada empleado cuando se trate de ejercicios financieros que expiren con posterioridad al 14 de Septiembre de 1942.

DTO 1198, TRABAJO
D.O. 31.12.1942

7.o Disposiciones generales:

Art. 54. Los propietarios o sus representantes, de empresas o establecimientos que ocupen empleados, estarán obligados a suministrar los datos estadísticos que les fueren solicitados por la Inspección General del Trabajo u oficinas de su dependencia, en las épocas o plazos que aquélla determine.



Art. 55.o Deróganse los decretos N.os 269, de 31 de Mayo de 1926, con excepción de los Títulos IX y X, y N.o 61, de 22 de Enero de 1932, modificado y ampliado por el decreto N.o 412, de 14 de Abril de 1932.

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

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

DTO 845, TRABAJO
Art. 2º
D.O. 25.10.1948

Art. 56.o Las infracciones al presente Reglamento serán sancionadas de acuerdo con el artículo 178 del Código de Trabajo.

DTO 123, TRABAJO
Art. 1º
D.O. 08.02.1947

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en el Boletín de las Leyes y Decretos del Gobierno.-
ALESSANDRI.- F. García Oldini.