



CORPORACIÓN CHILENA DE LA MADERA

CORMA DEL BÍO BÍO

DPTO.	CARGO	AÑO
TR	LL	04

**MANUAL DE CAPACITACION
PROCESO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS
LABORALES**

**CARGO: TODOS LOS CARGOS JEFES DE FAENAS
SILVICOLA
MODULO GENERAL: LEGISLACIÓN LABORAL**

VERSION N°	PREPARADO	REVISADO	APROBADO
Octubre 2004	DSP, CORMA	KURT SCHULZ	EMILIO URIBE
	Fecha:.....	Fecha:.....	Fecha:.....



INDICE

1	INTRODUCCION	2
2	DEFINICIONES PRACTICAS	2
3	TIPOS DE CONTRATO	2
4	MODIFICACIONES.....	4
5	PASOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN CASO DE DESPIDO DE UN TRABAJADOR.....	15
5.1	LEY NÚM. 16.744.....	15
5.1.1	<i>Obligatoriedad</i>	<i>16</i>
5.1.2	<i>Afiliación</i>	<i>17</i>
5.1.3	<i>Fiscalización, Sanciones y Vencimiento</i>	<i>17</i>
5.1.4	<i>Infracciones que usted puede evitar.....</i>	<i>18</i>
5.2	Responsabilidad Subsidiaria	19



MODULO LEGISLACION LABORAL

1 INTRODUCCION

Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores están reguladas por el **Código Laboral** y por las leyes que lo complementan.

En el cual se reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor que elijan.

2 DEFINICIONES PRACTICAS

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas a causa de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

c) trabajador independiente: Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

3 TIPOS DE CONTRATO

El contrato de trabajo puede ser **individual** o **colectivo**.

El contrato es *individual* cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es *colectivo* el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar

colectivamente, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El Contrato Individual de Trabajo

QUE ES

El contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y el empleador ha pagar por estos servicios una remuneración determinada.

CONTRATO DE TRABAJO...

De mutuo acuerdo, deberá constar por escrito con los plazos que se establezcan, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.



OJO

Si el trabajador se niega a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta exija la firma. Si el trabajador aun se niega, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

El empleador estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.



QUE CONTIENE

Certificación de Competencias Laborales
Módulo Legislación Laboral

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, lo siguiente:

- a.- Lugar y fecha del contrato;
- b.- nombre completo de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que deban prestarse;
- d.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- f.- plazo del contrato, y
- g.- demás pactos que acordaren las partes.

4 MODIFICACIONES

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

El empleador podrá modificar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello perjudique al trabajador.

Jornada de Trabajo



La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar realmente los servicios acordados en el contrato.

También se considerará jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que ajenas a su voluntad.

Jornada ordinaria de trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho (48) horas semanales.



OJO

El máximo semanal establecido (48 horas), no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día.

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar complicaciones en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando ocurran causas fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o realizarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Horas extraordinarias

La jornada extraordinaria es la que excede del máximo legal o de la pactada de mutuo acuerdo, si fuese menor.

En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado a continuación:

- Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, ya sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

- Aun cuando no se pacten por escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.
- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse junto con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.



REGISTRO DE ASISTENCIA

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.



Remuneraciones

QUE ES

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja (en el caso de manejo de dinero), de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios y las demás que proceda pagar al finalizar el contrato, y en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

QUE LA COMPONE

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) **sueldo**, que es el monto fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- b) **sobresueldo**, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) **comisión**, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d) **participación**, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) **gratificación**, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. (Cuando corresponda).



Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios señalados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos recaídos en una negociación colectiva.

COMO SE FIJA

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo

lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Situaciones Especiales

- En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

- El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Y no puede ser compensado en dinero.

- Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

OJO



Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

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

**OJO**

No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones del Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por

un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

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



Contrato de Trabajadores Agrícolas

Se aplicarán estas normas a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura.

Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones del Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a los que ahora nos referimos, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semana. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.



OJO

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

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

REMUNERACION

La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

Las que no pueden exceder del cincuenta por ciento de la remuneración.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufre por reajustes legales o convencionales o por diferentes evaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de alguno de estos factores determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado anteriormente.

QUE SON LAS REGALÍAS

- El cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.

Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada

QUIENES SON

Se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.



OJO

El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios.



Las obligaciones que establecen no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Terminación del Contrato de Trabajo

Causas

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

Certificación de Competencias Laborales
Módulo Legislación Laboral

- 1.- **Mutuo acuerdo** de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- **Muerte** del trabajador.
- 4.- **Vencimiento del plazo** convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- 5.- **Conclusión del trabajo o servicio** que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o **fuerza mayor**.



Causas de término del contrato de trabajo que usted puede evitar:

El contrato de trabajo termina *sin derecho a indemnización alguna* cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1.- Actos con falta de moral, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 2.- *Negociaciones* que ejecute el trabajador *dentro del giro* del negocio y que hubieren sido *prohibidas por escrito* en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- *No asistencia* del trabajador a sus labores *sin causa justificada* durante *dos días seguidos, dos lunes en el mes* o un total de *tres días* durante igual



período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- *Abandono del trabajo* por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la **salida intempestiva e injustificada** del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la **negativa a trabajar** sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, **omisiones o imprudencias intencionales** que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El **daño material causado intencionalmente** en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- **Incumplimiento grave** de las obligaciones que impone el contrato.

“ Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”.

Excepto

Las causales señaladas anteriormente no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.



5 PASOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN CASO DE DESPIDO DE UN TRABAJADOR

a.- Debe darse aviso con treinta días de anticipación, *por escrito*. Se debe precisar la causa concreta y el artículo de derecho correspondiente.

b.- Si se avisa en el día, se deberá pagar el mes no avisado.

c.- Si se trata de contrato a plazo fijo.

d.- Se debe pagar todo lo que corresponda, como días trabajados, feriado proporcional, y gratificación proporcional, si corresponde.

e.- Se debe dejar constancia escrita en la Inspección del trabajo. Unilateral carta despido, con tres días hábiles siguientes al despido.

f.- Por último, se recomienda manejar este tipo de situaciones con el mayor tacto y diplomacia posible.

5.1 LEY NÚM. 16.744

SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Las empresas o entidades a que se refiere la ley N 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.



OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION

5.1.1 Obligatoriedad

Artículo 1.º Declarase obligatorio el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

Personas protegidas

Art. 2.º Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices;
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado;
- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la

vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo. No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d).

Art. 3.º Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.

5.1.2 Afiliación

Art. 4.º La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será subsidiariamente responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores.

Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

5.1.3 Fiscalización, Sanciones y Vencimiento

La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

Las infracciones al Código y a sus leyes complementarias que no tenga señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectados por la mencionada infracción.

Todas las multas por infracción al Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia el hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado o la circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción.



OJO

5.1.4 Infracciones que usted puede evitar

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

Los derechos regidos por el Código vencerán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el Código vencerán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, vencerá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de vencimiento establecidos en el Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

5.2 Responsabilidad Subsidiaria

EN QUE CONSISTE

Art. 64. El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las **obligaciones laborales y previsionales** que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere párrafo siguiente.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos.



Artículo 64 bis. **(Agregado por ley 19666 10/3/2000)** El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.

El mismo derecho tendrá los contratistas respecto de sus subcontratistas.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.



El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.