



DEPARTAMENTO JURÍDICO
11.231-2011Nº(1752)2011 ✓

Jurídico

ORDINARIO Nº 0046 /

MAT.: La empresa principal está facultada para exigir a la empresa contratista copia de los contratos colectivos suscritos entre ésta y sus trabajadores, ya sea, representados o no por un Sindicato, en el ejercicio del derecho de información contenido en el artículo 183-C del Código del Trabajo.

ANT.: 1.- Instrucciones Jefa Departamento Jurídico, de 27.12.2011
2.- Instrucciones Jefa Unidad Dictámenes e Informes en Derecho, de 18.1.2011.
3.- Ordinario Nº 2065, Director Regional del Trabajo, Región del Bío Bío, de 21.10.2011.
4.- Presentación de don Nicolás de la Cerda, Agente de Servicios Portuarios Reloncaví Limitada, VIII Región, de 27.09.2011.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

05 ENE 2012

**A : SEÑOR NICOLÁS DE LA CERDA
AVENIDA LATORRE Nº 795, SAN VICENTE
TALCAHUANO**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), usted solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto del derecho que asistiría a la empresa principal, en el trabajo bajo régimen de subcontratación, a exigir a la empresa contratista copia de los contratos colectivos suscritos entre ésta y sus trabajadores, ya sea, representados o no por un Sindicato, en el ejercicio del derecho de información contenido en el artículo 183-C del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el análisis del artículo 183-B del Código del Trabajo, permite concluir que el legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a contratistas y a los subcontratistas, en su caso, a favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral, en la forma que se precisa en esa preceptiva.

Por su parte, el artículo 183-C, del Código del Trabajo, establece:

"La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada 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 tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas".

"El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores".

"En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o de aquéllos, el monto de que es responsable de conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora".

" En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y 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."

El análisis de la disposición legal anteriormente transcrita permite colegir que la empresa principal o el contratista, según corresponda, tienen derecho a ser informados sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, ya sea, del contratista o subcontratista, y a retener la suma a la que asciendan éstas últimas en caso de que no se acredite su cumplimiento íntegro.

En lo que respecta al derecho de información que nos ocupa se traduce, para la empresa principal, en la facultad de exigir que se acredite el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, tanto de los trabajadores de sus contratistas, como de los dependientes de los subcontratistas, y, para el contratista, en la misma facultad respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

A su vez, en relación con las aludidas obligaciones laborales a favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, según corresponda, esta Dirección del Trabajo, ratificando mediante dictamen N° 141/05, de 10.1.2007, la jurisprudencia contenida en el ordinario N° 544/32 de 02.02.2004, estableció que corresponden a *"todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena, como asimismo, las que deriven del Código del Trabajo y sus leyes complementarias"*.

Ahora bien, de conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, el monto y estado de cumplimiento de dichas obligaciones debe ser acreditado mediante certificados expedidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien a través de otros medios idóneos que establezca el reglamento a que en dicha disposición se alude.

Por su parte, el derecho de retención que asiste a la empresa principal y al contratista, opera cuando este último o el subcontratista, en su caso, no acrediten en forma oportuna y en los términos precedentemente señalados, el íntegro cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, y se traduce, para la empresa principal, en la facultad de retener de las sumas que ésta adeude al contratista por la ejecución de las obras o servicios subcontratados, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de

éstos, de los que es solidariamente responsable, y en la obligación de pagar dichos montos directamente a los afectados o a la institución previsional acreedora.

Igual facultad y la misma obligación corresponden al contratista respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

Como es dable apreciar, el derecho de retención en análisis, genera para quien lo hace efectivo, la obligación de pagar con las sumas retenidas, directamente a los trabajadores o a la entidad previsional acreedora, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por los contratistas o subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos.

Armonizando todo lo expuesto, no cabe sino concluir que habiéndose ejercido por la empresa principal o el contratista, en su caso, el derecho de información y de retención y cumplido la obligación de pago aquella y éste serán subsidiariamente responsables, lo cual significa que estarán obligados a asumir el pago de las obligaciones laborales y previsionales de que se trata, sólo en el evento de que habiéndose requerido a los principales obligados, vale decir, a los contratistas y subcontratistas, en su caso, éstos no efectúen dicho pago.

En otros términos, no procederá requerir de pago a la empresa principal o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, según corresponda.

Ahora bien, en la especie, se consulta respecto del derecho que asistiría a la empresa principal a exigir a la empresa contratista copia de los contratos colectivos suscritos entre ésta y sus trabajadores, ya sea, representados o no por un Sindicato, en el ejercicio del derecho de información contenido en el artículo 183-C del Código del Trabajo, examinado anteriormente.

Analizada la consulta a luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, en particular de la jurisprudencia administrativa citada, es posible concluir que el ejercicio del derecho a ser informada, invocado por la empresa principal respecto de la contratista o subcontratista, como el de la contratista respecto de sus subcontratistas, contenido en el artículo 183 C del Código del Trabajo, les faculta también para exigir copia de los documentos en donde se encuentran contenidas las obligaciones de éstas con sus respectivos trabajadores, lo que les permitiría controlar de manera efectiva el cumplimiento de las mismas.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa examinada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la empresa principal está facultada para exigir a la empresa contratista copia de los contratos colectivos suscritos entre ésta y sus trabajadores, ya sea, representados o no por un Sindicato, en el ejercicio del derecho de información contenido en el artículo 183-C del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAO/SME/SOG/sog.
 Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control
 -Dirección Regional del Trabajo- Región del Bío Bío.