



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DISTINTOS CUERPOS LEGALES CON LA FINALIDAD DE ESTABLECER LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS, DE INFORMAR A LA EMPRESA PRINCIPAL SOBRE EL MONTO Y ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES

Idea matriz:

El siguiente proyecto de ley viene a establecer la obligación de las empresas contratistas o subcontratistas, de informar a la empresa principal sobre el monto y estado de cumplimiento de sus obligaciones. De esta forma, se consigna la facultad de la empresa principal de retener sus obligaciones con la empresa contratista o subcontratista por el monto que fuere responsable para el pago de la empresa Mipyme proveedora, en el caso que el contratista o subcontratista no haya realizado dicho pago.

Fundamentos:

1.- Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) juegan un rol fundamental dentro de las economías en todo el mundo, ya que suelen representar un significativo número de empresas, generan una proporción importante al empleo y contribuyen a la innovación, al crecimiento y a la reducción de la pobreza. En el caso de Chile, según los últimos datos informados por el informe de Operación Renta 2023 del Servicio de Impuestos Internos, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 77.4% del total de compañías en el país, en términos de empleo, el 43.3% de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país se encuentra en una Mipyme y su contribución a las ventas facturadas representa el 11.7%¹.

2.- Para los efectos de la Ley 20.4162, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, la clasificación de empresas se hace según el ingreso anual por ventas, servicios y otras actividades del giro. El valor de los ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro considerado se refiere al monto total de éstos para el año calendario anterior, descontado el valor correspondiente al IVA y a los impuestos específicos que pudieren aplicarse. Las microempresas son aquellas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no hayan superado las 2.400 UF en el último año calendario. Las pequeñas empresas son

¹<https://www.elmostrador.cl/mercados/2023/10/24/informe-sii-numero-de-empresas-en-el-pais-supero-los-1-5-millones/>





aquellas con ingresos entre 2.400 y 25.000 UF y las medianas empresas, aquellas con ingresos entre 25.000 y 100.000 UF. Adicionalmente, para efectos laborales, la normativa hizo una clasificación según número de trabajadores. Microempresas son aquellas que cuentan con uno a nueve trabajadores, pequeñas empresas, las que cuentan con 10 a 49 trabajadores y las medianas empresas; aquellas que cuentan con 50 a 199 trabajadores.

3.- De acuerdo al artículo 1, N° 1 de la ley N° 19.496 sobre "Protección de los Derechos de los Consumidores", son proveedores las personas naturales o jurídicas, de carácter público o privado, que habitualmente desarrollan actividades de producción, fabricación, importación, construcción, distribución o comercialización de bienes o de prestación de servicios a consumidores, por las que se cobre precio o tarifa. Muchas de estas empresas proveedoras corresponden a micros, pequeñas o medianas empresas, que con poco capital, deben sostener su empresa y pagar a sus trabajadores.

4.- Actualmente, nuestra legislación contempla mecanismos para que las empresas proveedoras cuenten con protección ante faltas de sus mandantes, sean estas principales o contratistas, sin embargo, esta en la práctica a resultado ser insuficiente. La ley considera a las Mipymes como consumidores, por lo tanto, en sus relaciones con sus procedentes rigen las normas de la ley de Protección a los Derechos de los Consumidores en elementos como la libre elección de bienes y servicios, derecho a reparación e indemnización y respeto a las condiciones de los contratos. Así también, la ley número 20.123 del año 2006, que modificó el Código del Trabajo para regular el trabajo en régimen de subcontratación, estableció la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto a la empresa contratista. A este respecto, es que en su artículo 183-B establece que, "la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral" y amplía también esta responsabilidad a las empresas contratistas o subcontratistas, las que serán solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, y a favor de los trabajadores de estos.

5.- Sin embargo, para hacer efectiva esta responsabilidad, se recurre a la voluntad, prerrogativa, opción o facultad por parte de la empresa principal, la ley no lo establece como un imperativo o deber, como se desprende del artículo 183-C del Código del Trabajo: "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. Y es en el inciso final del mismo articulado, que se establece la sanción frente a la ejecución de esta facultad; “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 aquéllos, el monto de que es responsable en 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”. Mismo efecto detalla la ley, produce la notificación realizada por la Dirección del Trabajo a la empresa mandante o contratista respecto a las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen y si se hubiese hecho efectivo el derecho de retención de las obligaciones.

6.- Gracias a esta legislación, en la práctica la empresa principal tomó el derecho facultativo de controlar los estados de pago de las obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas y sobre esa base, es habitual que quede acreditado ese cumplimiento, sea por la Dirección del Trabajo o por agencias privadas, permitiendo que se condicione el estado de pago a las facturas de los contratistas. La ley permite que la empresa principal tome resguardos con anticipación, como control de pago de remuneraciones, pago de imposiciones y las obligaciones de dar a las que se refiere el contrato de trabajo. La responsabilidad se transforma en la práctica entonces, como subsidiaria y no como solidaria si sólo nos detenemos en el marco normativo del régimen de subcontratación.

7.- Sin embargo, un reciente fallo de la Corte Suprema caratulado N°11.405-2022 de fecha 21 de noviembre del presente año, confirma la responsabilidad solidaria que le cabe a la empresa principal en régimen de subcontratación. Como describe la sentencia: “De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el entero de sus cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de tal fecha y la de su convalidación, conclusión que queda comprendida en los términos empleados en su artículo 183-B, en particular, en la expresión “obligaciones laborales y previsionales”, de las que deberá responder la empresa principal, según se señaló; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de tal ineficacia por la deuda previsional existente y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato”.





8.- Cabe además, tener en consideración la ley n° 21.131, promulgada en enero del año 2019, que va en la misma línea de tomar resguardo frente a la desprotección normativa de las MiPymes, esta ley se preocupó de que las Mipymes puedan recibir sus pagos al día, estableciendo el pago en un plazo de 30 días. Danto cuenta del problema que existe en Chile y a nivel mundial respecto al incumplimiento de los plazos de pago a proveedores, que afectan con mayor intensidad a las empresas de menor tamaño Mipymes, debido a sus restricciones de liquidez, asimetrías de poder en su relación con las empresas de mayor tamaño y menores opciones para suavizar sus flujos de caja. Sin embargo, respecto a esta ley, no se tienen registro de fiscalización respecto a pagos en distintos de lo ordenado, por lo que a ley, al no contar con mayores mecanismos fiscalizadores y sancionatorios, resulta ineficaz en la practica. Sumado a la anterior, la prerrogativa facultativa de la empresas mandantes para fiscalizar el estado de cumplimientos de las empresas contratistas o subcontratistas en nuestra legislatura, no terminan haciéndose cargo de esta desprotección que tienen las Mipymes proveedoras frente al incumpliendo de las empresas contratistas o subcontratistas.

9.- Es por ello, que el siguiente proyecto de ley vienen en establecer una protección adicional a las Mipymes frente a los incumplimientos de las empresas mandantes o contratistas. Al establecer la obligación de las empresas contratistas o subcontratistas, de informar a la empresa principal sobre el monto y estado de cumplimiento de sus obligaciones de forma mensual. De esta forma, se consigna la facultad de la empresa principal de retener sus obligaciones con la empresa contratista por el monto que fuere responsable para el pago de la empresa Mipyme proveedora.

PROYECTO DE LEY

“Artículo Primero: Agrégase en la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, el siguiente artículo décimo quinto nuevo:

“Artículo Décimo Quinto.- Las empresas contratistas o subcontratistas deberán acreditar a sus respectivas empresas contratantes el cumplimiento de pagos oportunos de las obligaciones contraídas con micro, pequeñas o medianas empresas, que sean esenciales para la ejecución del proyecto, obra, faena o la prestación de un determinado servicio, en virtud de lo establecido en la ley 21.131 sobre pago a treinta días. En caso de que no se acredite el cumplimiento oportuno de las obligaciones de pago señaladas, la respectiva empresa contratante podrá resolver el contrato de pleno derecho, previa comunicación al contratista o subcontratista en ese sentido. A su vez, la empresa contratante deberá retener lo adeudado al contratista o subcontratista





hasta el monto adeudado a la micro, pequeña o mediana empresa, debiendo, además, pagar por subrogación dicho monto a la micro, pequeña o mediana empresa”.

Artículo Segundo: Modifíquese el artículo 11° de la ley 19.886 de Bases sobre contratos administrativos de suministros y prestación de servicios, en el siguiente sentido: En el inciso primero, luego del segundo punto seguido (.) y la frase “Los jefes de servicio”, incorpórese lo siguiente: **“Asimismo, los interesados deberán presentar boletas bancarias de garantía para asegurar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones que contraigan o deban contraer necesariamente con micro, pequeñas o medianas empresas, para la correcta ejecución del contrato de suministro o de prestación del servicio”.**

CRISTIAN TAPIA RAMOS

**Honorable Diputado de la
República Distrito 4 Atacama**





FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTIAN TAPIA R.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME ARAYA G.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CARLOS BIANCHI C.



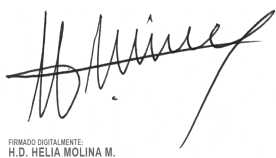
FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. RAUL SOTO M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA MUSANTE M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. HELIA MOLINA M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CAROLINA MARZAN P.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. MARTA GONZALEZ O.

