



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 12878(2253)/2014  
K. 12884(2259)/2014  
K. 12885(2260)/2014  
K. 13100(2299)/2014

*Jurídico*

**90 años**

2366

ORD. N° \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende presentación relativa a la ejecución en el extranjero de los contratos individuales de trabajo pactados por el personal de la empresa Constructora Belfi S.A., por el que se consulta.

**ANT.:** 1)Acta de comparecencia, de 10.04.2015, de directiva Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S.A.  
2)Citación, de 09.02.2015, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3)Nota de respuesta, de 11.12.2014, de Sr. Rigoberto Vera P., por Empresa Constructora Belfi S.A.  
4)Ord. N°4551, de 18.11.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5)Presentaciones, de 07.11.2014, de Presidente Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S.A.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SEÑOR JOSÉ GUÍÑEZ ANCAVIL  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE EMPRESA CONSTRUCTORA BELFI S.A.  
LAS MALVAS N°4090  
POBLACIÓN 1° DE MAYO  
RENCA/**

11 MAY 2015

Mediante presentaciones citadas en el antecedente 5), requiere un pronunciamiento de esta Dirección, destinado a determinar la procedencia de las eventuales modificaciones al contrato colectivo pactadas por Constructora Belfi S. A. y los trabajadores afectos a dicho instrumento que han acordado con el empleador prestar servicios en el extranjero, para lo cual han suscrito los correspondientes anexos de contrato individual.

Tal petición obedece a que, a su juicio, dichos pactos individuales contravienen la cláusula 3.2, letra c) del contrato colectivo en referencia, toda vez que al referido personal no se le pagaría la asignación de zona allí consignada a favor de los trabajadores que laboren en una faena en el extranjero, que asciende «al 20% del sueldo base mínimo».

En efecto, según indica, tal irregularidad tiene relación con una práctica reincidente en el tiempo, con el consiguiente menoscabo personal y familiar, toda vez que al rebajarse los sueldos de dichos trabajadores, aumentaría también el costo del plan de salud por ellos convenido, lo cual atenta contra el derecho a remuneración, pudiendo configurarse, además, un acto discriminatorio de aquellos prohibidos por ley, en tanto no ha tenido por fundamento las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

Manifiesta su preocupación al respecto, por cuanto, al incumplimiento por el empleador de la aludida cláusula contractual se sumaría la imposibilidad de la organización sindical que dirige de representar a dichos trabajadores afectados, por encontrarse prestando servicios en el extranjero, lo cual podría configurar una práctica antisindical.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado de la presentación conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, expresa, en síntesis, que la modalidad utilizada por la empresa, tratándose de los trabajadores que se desplazan a prestar servicios bajo su dependencia, en faenas ubicadas fuera del territorio nacional es celebrar un anexo de contrato individual, que regirá la prestación de servicios en el exterior y mantener, por otra, su contrato de trabajo con la empresa en Chile. En consecuencia, el empleador paga una parte de la remuneración del trabajador en el país y otra en el extranjero y el conjunto de estas remuneraciones es, sin duda superior a los montos que por tal concepto percibía el trabajador antes de haber convenido laborar en el exterior.

Agrega que la circunstancia de mantener la relación laboral vigente en Chile con dichos trabajadores, pese a que sus servicios serán prestados en el extranjero, permite que estos puedan mantener su continuidad laboral y previsional, con el objeto de que tanto ellos como sus familias no se vean perjudicados en forma alguna, lo cual aparece de manifiesto en las liquidaciones de sueldo que se adjuntan.

Expresa, asimismo, que le sorprende la alegación efectuada por el requirente en relación al perjuicio económico, familiar y laboral que se le generaría a los trabajadores de la especie —sin señalar, por lo demás, quiénes serían los afectados— si se tiene en consideración que la empresa pacta con estos condiciones laborales y económicas específicas, aceptadas por ambas partes, que en ningún caso significan una disminución de sus remuneraciones, sino, muy por el contrario, un incremento de las mismas.

En efecto, no solo se les paga la asignación de zona, como obliga el contrato colectivo al que se encuentran afectos, sino también remuneraciones significativamente superiores. Lo anterior se demuestra con la sola revisión de las liquidaciones de sueldo adjuntas, en las que consta el monto de lo percibido por tal concepto por dichos trabajadores en Chile y en el extranjero, antes y durante la época de prestación de servicios en el exterior y la circunstancia de no haberse recibido por su representada ni por la autoridad competente reclamo alguno en tal sentido.

Por ello, manifiesta que la alegación formulada por el sindicato, en cuanto a que el hecho de trabajar en el extranjero implicaría para el trabajador respectivo, por una parte, un supuesto aumento del monto correspondiente a su plan de salud, es infundada y errónea, pues tiene la total certeza de que la oferta presentada por la empresa a aquellos que quieran participar de proyectos en el exterior es siempre muy superior a lo convenido en sus contratos individuales, además de dar cumplimiento a lo pactado en el contrato colectivo, según ya se señalara.

Finalmente, señala que tampoco son efectivos los dichos del sindicato respecto de la falta de representación del grupo de socios que laboran fuera del territorio nacional; por el contrario, el hecho de que la empresa mantenga vigente el contrato en Chile permite no solo la protección del trabajador y su familia en materia previsional sino que, adicionalmente, posibilita la permanencia de aquel como socio activo del sindicato y, por ende, a este último, plenamente vigente en su rol de representante del primero.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El asunto sometido a pronunciamiento de esta Dirección dice relación con el eventual incumplimiento por el empleador del pago de la asignación de zona pactada en el contrato colectivo que rige a los trabajadores que laboran en faenas que la empresa mantiene en el extranjero, con los consiguientes perjuicios para dichos trabajadores y sus familias, alegado por el sindicato que recurre, además de su

imposibilidad de representar los intereses de los socios afectados que se encuentran prestando servicios en el extranjero.

Tales alegaciones han sido íntegramente controvertidas por el representante del empleador, en cuanto, por una parte y según afirma, en atención al lugar de prestación de servicios de dicho personal, este no solo percibe la aludida asignación, según se desprende de las liquidaciones de sueldo acompañadas, sino que ejecuta las funciones pactadas en condiciones más ventajosas que las convenidas con los trabajadores que laboran en Chile.

Asimismo, en relación a la falta de representatividad de la organización sindical de que se trata, expresa que ello no es así, por cuanto, el hecho de que la empresa mantenga vigente el contrato en Chile permite la permanencia de los respectivos trabajadores como socios activos del sindicato y, por ende, a este último, plenamente vigente en su rol de representante de los primeros.

De lo anterior se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de las condiciones laborales convenidas en Chile por la empresa y los trabajadores que prestan servicios para la primera fuera del territorio nacional, careciendo este Servicio de facultades para fiscalizar la forma y condiciones en que labora dicho personal.

En efecto, el artículo 14 del Código Civil, establece:

La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros.

De la norma precedentemente transcrita —que consagra el principio de la territorialidad de la ley— se desprende que la ley chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean ellas nacionales o extranjeras.

De igual disposición se deriva que, por el contrario, la ley chilena no rige ni obliga a chilenos o extranjeros que se encuentran fuera del país, aunque conserven su domicilio en Chile.

En relación con lo anterior, cabe precisar que el artículo 15 del mencionado Código reconoce la aplicación excepcional de la ley nacional a los chilenos que se encuentren en el extranjero, en ciertas situaciones descritas taxativamente en la ley, referidas al estatuto personal de aquellos, vale decir: estado civil; capacidad, cuando el acto va a producir efectos en Chile y en las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia, pero exclusivamente de sus cónyuges y parientes chilenos.

En los demás casos, el chileno fuera de Chile queda íntegramente regido por la ley extranjera. Por su parte, los extranjeros que se encuentran en el extranjero, aunque realicen actos que vayan a producir efectos en Chile y tengan cónyuge o parientes chilenos, quedan regidos por las leyes extranjeras correspondientes.

De lo expuesto se sigue, tal como lo ha sostenido este Servicio en dictamen N°3426/205, de 05.07.99, que, de la citada norma del artículo 14 del Código Civil se infiere que nuestra legislación no reconoce el estatuto personal del extranjero en Chile, como también que el estatuto personal del chileno no tiene aplicación fuera de nuestras fronteras, salvo en los casos descritos taxativamente por el artículo 15 del citado cuerpo legal, dentro de las cuales no se encuentran las relaciones del trabajo.

Lo expresado precedentemente permite afirmar, a su vez, que la ley chilena solo se aplica territorialmente y jamás en forma extraterritorial, pues no existe norma jurídica que así lo establezca o autorice.

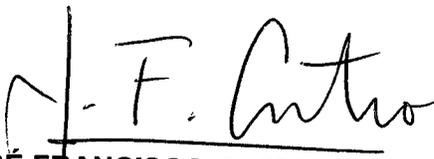
En estas circunstancias, en la situación planteada en la especie, los contratos de trabajo celebrados en Chile por la empresa Constructora Belfi S.A. y los

trabajadores en referencia se rigen por la ley laboral chilena y por tanto, obliga no solo al pago de las prestaciones exigidas por la ley vigente en nuestro país, sino también al correspondiente a las remuneraciones y demás beneficios que se hayan convenido por las partes, sea en forma individual o colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, y en armonía con lo antes expuesto, cabe manifestar que las obligaciones que se ejecuten en el extranjero por el personal de que se trata no podrán estar afectas a la ley chilena, toda vez que esta no rige extraterritorialmente, según ya se señalara y, por tanto, estarán sujetas a la ley del país respectivo, careciendo este Servicio de toda competencia al respecto.

Avala la conclusión anterior la norma del DFL N°2, de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, en cuanto en su artículo 5°, letra c) dispone que al Director de este Servicio le corresponderá especialmente, entre otras atribuciones, «*Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República*».

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
 RGR/MPKC

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Belfi S.A.  
 (Puerta del Sol N°55, 3° piso, Las Condes).