



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (717)2013

Juridico

2829

ORD. N°

MAT.: Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar a empleadores extranjeros domiciliados fuera del país, sin perjuicio de los derechos con que cuenta la empresa principal para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que asisten al contratista domiciliado en el extranjero, y de éste respecto al subcontratista.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 29.05.2013 y 25.06.2013.
2) Memo N° 36, Departamento de Inspección, de 08.04.2013.
3) Correo electrónico del señor Fernando Alvarez Campos, sobre chilenos contratados por empresas extranjeras, de 05.04.2013.

SANTIAGO,

17 JUL 2013

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR FERNANDO ALVAREZ CAMPOS
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL/

Por correo electrónico del antecedente 3), el señor Fernando Alvarez Campos consulta sobre el ejercicio de las atribuciones fiscalizadoras de esta Dirección, en el caso de dos situaciones que describe.

En la primera de ellas, una empresa mexicana contrata a un técnico de redes. El contrato de trabajo se firma en México y el dependiente recibe su pago en dicho país. La empresa no tiene filial en Chile y el único vínculo que tiene con nuestro país es el trabajador chileno.

En el segundo caso, una empresa minera chilena externaliza sus servicio de cocina a través de una empresa peruana que no tiene vínculos con Chile, excepto con los trabajadores chilenos que contrata en Perú. Las labores se realizan en Chile y en recintos de la minera nacional. El pago de las remuneraciones se efectúa con dineros que porta un ejecutivo extranjero.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Que nuestro ordenamiento jurídico acoge el principio de la territorialidad de la ley, según lo precisa el artículo 14 del Código Civil, conforme al cual, *“La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros”*.

Excepcionalmente la ley chilena rige en el extranjero, en los términos que lo precisa el artículo 15 del Código Civil:

“A las leyes patrias que reglan las obligaciones y derechos civiles, permanecerán sujetos los chilenos, no obstante su residencia o domicilio en país extranjero.

1º En lo relativo al estado de las personas y a su capacidad para ejecutar ciertos actos, que hayan de tener efecto en Chile;

2º En las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia; pero sólo respecto de sus cónyuges y parientes chilenos”

En armonía con estas disposiciones, la letra a) del artículo 5º del DFL Orgánico, de esta Dirección del Trabajo, del año 1967, establece que le corresponde a la Superioridad del Servicio:

“La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales”.

Teniendo presente las normas legales precedentes y los criterios adoptados por el legislador sobre la materia, *“nuestra legislación no reconoce el estatuto personal del extranjero en Chile (artículo 14, Código Civil); y, por su parte, el estatuto personal del chileno no tiene aplicación más allá de nuestras fronteras, salvo en los casos taxativos que hemos indicado (artículo 15, Código Civil), dentro de los cuales no se encuentran las relaciones de trabajo”* (Diego Guzmán Latorre, Curso de Derecho Internacional Privado, Editorial Jurídica, 1973, pág. 506, citado por Dictamen Nº 3426/205, de 05.07.1999).

Así entonces, esta Dirección del Trabajo carece de atribuciones para fiscalizar empresas extranjeras domiciliadas fuera del país, que han contratado dependientes nacionales en los términos descritos por el recurrente.

Sin perjuicio de lo anterior, debe considerarse especialmente a la empresa minera que ha externalizado sus servicios de cocina, a raíz de lo cual ha contratado los servicios de una empresa contratista extranjera que emplea dependientes nacionales.

En tal situación, la empresa principal cuenta con derechos para obtener de la contratista el cumplimiento de la normativa laboral y previsional.

En efecto, en lo que interesa, el artículo 183-B del Código del Trabajo precisa que, *“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.”*

Enseguida, el inciso 1º del artículo 183-C del mismo cuerpo legal, establece que, *“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, ...”*

Asimismo, el inciso 3º de la disposición precedente prescribe que, *“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 esta párrafo”. ...*

En consecuencia, conforme a las normas legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar a empleadores extranjeros domiciliados fuera del país, sin perjuicio de los derechos con que cuenta la empresa principal para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que asisten al contratista domiciliado en el extranjero, y de éste respecto al subcontratista.

Saluda a Ud.



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/SMS/RGR/rgr
Distribución:

- Jurídico, Control y Partes
- Departamento de Inspección