



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E. 100582(658)2022

ORDINARIO N°: 834,

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Territorialidad de la legislación laboral.  
Derechos fundamentales. Vulneración; denuncia;  
responsabilidad del empleador.

**RESUMEN:**

1. La ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboran fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile, sin que resulte procedente, por ende, considerarlos para los efectos de determinar el límite máximo de trabajadores extranjeros que puede contratar una empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Código del Trabajo.

2. No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o en general sobre determinadas materias sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 10.10.2024, de Jefa Departamento Jurídico (s).
- 2) Instrucciones de 12.07.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 3) Respuesta de 28.05.2024, de Liberty Compañía de Seguros Generales S.A.
- 4) Respuesta de 27.05.2024, de Liberty International Chile S.A.
- 5) Ordinarios N°s.196 y 197 de 26.03.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 6) Correo electrónico de 21.03.2024, de presidente Sindicato Interempresas Liberty Seguros.
- 7) Correo electrónico de 19.03.2024, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

8) Ordinarios N°1139 y N°1140 de 05.07.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

9) Instrucciones de 30.05.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

10) Presentación de 12.05.2022, de Sindicato Interempresa Liberty Seguros.

**SANTIAGO,**

**05 DIC 2024**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: SR. RAFAEL ARAYA EADE  
PRESIDENTE SINDICATO INTEREMPRESA LIBERTY SEGUROS  
rafael.araya@liberty.cl  
AV. LIBERTAD N°859  
VIÑA DEL MAR**

Mediante presentación citada en el antecedente 10), requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Procedencia de considerar que las empresas Liberty Compañía de Seguros Generales S.A. y Liberty International Chile S.A. han podido incurrir en fraude a la ley por incumplimiento de la norma del artículo 19 del Código del Trabajo.

2. Si existe una situación de riesgo para la protección de los derechos fundamentales como consecuencia del esquema de organización de las empresas mencionadas.

Cabe hacer presente, por otra parte, que, en cumplimiento del principio de bilateralidad, este Servicio puso en conocimiento de las aludidas empresas la presentación de que se trata, cuyas representantes expusieron sus puntos de vista sobre el particular, a los que se hará referencia más adelante.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Consulta, en primer lugar, acerca de la procedencia de considerar que las empresas mencionadas han podido incurrir en fraude a la ley por incumplimiento de la norma del artículo 19 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto, el sindicato que representa agrupa a trabajadores de ambas empresas. Sin embargo, atendido que, durante los años 2020 y 2021, dichas compañías, que ya conformaban un grupo económico en Chile, comenzaron a fusionarse con algunas empresas del rubro, con sede en otros países de Sudamérica —fundamentalmente Colombia y Ecuador—, generando una unidad denominada Mercado Andes, perdió sentido seguir negociando colectivamente con cada empresa por separado, debiendo asumir que, lo razonable era relacionarse con aquellas como un todo.

Agrega que esta nueva realidad se manifestó de diversas formas, frente a lo cual, sus posibilidades de reacción eran bastante limitadas e ineficaces en la práctica, por cuanto, se despidió en forma masiva a todos los trabajadores que prestaban labores de apoyo de mesa para los ejecutivos de venta y de aquellos que

se desempeñaban en territorio nacional como operadores de *call center* para los clientes y asegurados. Es decir, las empresas antes mencionadas despidieron a la totalidad del personal que prestaba dichos servicios en Chile.

Expresa que, en su reemplazo, las aludidas tareas se asignaron a personal externo radicado en Colombia y Ecuador, dependientes de otras empresas extranjeras del grupo Mercado Andes, con sede en esos países.

Lo expuesto le parece cuestionable, por cuanto ha supuesto, por una parte, un empeoramiento de sus condiciones de trabajo y de la imagen de las empresas, que redundan en un perjuicio para los trabajadores que representa, toda vez que el referido personal externo desconoce diversos aspectos de la legislación chilena aplicable a su quehacer, así como la realidad nacional y una serie de conocimientos técnicos propios de la actividad, lo cual implica que sus afiliados no cuentan con el apoyo técnico necesario para desarrollar sus funciones, circunstancia que acarrea, a su vez, la pérdida de clientes para las respectivas empresas.

De este modo, aun cuando las empresas en cuestión no habrían vulnerado lo dispuesto en el citado artículo 19, ya que se habrían limitado a externalizar de manera legítima ciertos servicios, reduciendo el número de trabajadores, sin que corresponda incluir al personal que labora en los *call center* de Colombia y Ecuador, para los efectos de lo dispuesto en la referida disposición legal, estima que es este último aspecto el que resulta cuestionable, puesto que podría estar operando un mecanismo de fraude a la ley,

Lo anterior, por cuanto, se trataría de personal que reside en el extranjero y que no ha sido contratado formalmente para realizar labores bajo subordinación y dependencia en Chile, aun cuando está siendo utilizado para satisfacer una función o servicio en el país y, en tal sentido es claro que dicho personal sí sirve a un empleador que opera en territorio nacional y, por tanto, en su opinión, resultaría procedente conocer el número de trabajadores destinados a esas tareas y determinar si, aun cuando se los considere como dependientes de las empresas en cuestión, se respetaría cabalmente la limitación prevista en la citada disposición legal respecto de la totalidad del personal que presta servicios para las empresas de que se trata para atender las necesidades del mercado chileno.

Cabe referirse a continuación a lo expuesto sobre el particular por las representantes de la empresa Liberty Compañía de Seguros Generales S.A. y Liberty International Chile S.A., (en adelante Liberty y LICSA, respectivamente) quienes, en forma separada y en similares términos, hacen presente, en primer lugar, que, a causa del denominado «Mercado Andes», la empresa Liberty Compañía de Seguros Generales S.A. celebró, con fecha 02.04.2020, un contrato de prestación de servicios pagados por dicha empresa, que adjunta, con dos personas jurídicas extranjeras: una constituida en Ecuador y la segunda en Colombia, prestando ambas sus servicios a sus representadas, desde sus respectivos países, con trabajadores sometidos a su legislación.

Agregan que el principio de territorialidad de la ley que rige en Chile y su excepcional y restrictiva aplicación fuera de la República, han servido de base a la Dirección del Trabajo para elaborar su reiterada y uniforme jurisprudencia sobre la vigencia y aplicabilidad de la legislación laboral solo dentro de los límites del territorio nacional.

Informan asimismo que, actualmente no se encuentra vigente el «Mercado Andes», de forma tal que la situación objeto del pronunciamiento requerido por el sindicato no se condice con la existente en la actualidad. Ello, por cuanto, el controlador indirecto de Liberty y LICSA vendió la propiedad de sus acciones en

Chile y Latinoamérica, lo cual fue informado el 27.05.2023 por dicho conglomerado, como hecho esencial, a la Comisión para el Mercado Financiero, según consta de documento adjunto. Señalan igualmente que, aún no se ha producido una fusión o unidad de dirección laboral común entre las empresas que representan y las entidades vinculadas a la compradora de propiedad de acciones.

Precisado lo anterior, corresponde recurrir al artículo 19 del Código del Trabajo, que establece:

*El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

*Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.*

Por su parte, el artículo 20 del mismo cuerpo legal dispone:

*Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

- 1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;*
- 2.- se excluirá al personal técnico especialista;*
- 3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y*
- 4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.*

De la norma transcrita se colige que, en caso de que un empleador ocupe dentro del territorio nacional a más de veinticinco trabajadores, a lo menos el ochenta y cinco por ciento de estos deberá contar con la nacionalidad chilena, considerándose también como tales a los extranjeros que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias: 1) con cónyuge o conviviente civil chileno; 2) viudo o viuda de cónyuge chileno; 3) que tenga hijos chilenos; 4) ser residente por más de cinco años en el país, sin considerar las ausencias accidentales.

Resulta útil agregar al respecto que, tal como se ha sostenido por esta Dirección mediante Ordinario N°4382 de 06.11.2014, acerca de la circunstancia descrita en el punto 4, la residencia constituye un elemento del domicilio, según se desprende del artículo 59 del Código Civil, que prevé:

*El domicilio consiste en la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella.*

De este modo, aun cuando una persona no cuente con domicilio, en los términos previstos por la disposición legal recién transcrita, podrá tener la calidad de residente si habitualmente vive o tiene permanencia en el país.

Por otra parte, las disposiciones en estudio contemplan una circunstancia excluyente de la limitación al número de trabajadores extranjeros, en función de la naturaleza de los servicios, en tanto estos permitan ser calificados como propios del personal técnico especialista y que no pueda ser reemplazado por personal nacional.

Ahora bien, en relación con el caso concreto por Ud. planteado, la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3426/205 de 05.07.1999 y en los Ordinarios N°5356 de 17.10.2018 y N°2794 de 09.12.2021, sostiene que nuestro

ordenamiento jurídico no contiene normas especiales que resuelvan los conflictos sobre aplicación de leyes que pudieran presentarse en materia laboral y lo mismo ocurre con las disposiciones del Código de Derecho Internacional Privado, razón por la cual, cabe recurrir a las disposiciones del artículo 14 del Código Civil, que establece:

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

A través de la norma recién transcrita se consagra el principio de territorialidad de la ley, por cuanto, de esta se desprende que la legislación chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean ellas nacionales o extranjeras y, por el contrario, y en general, no rige ni obliga a chilenos o extranjeros cuando se encuentran fuera del país.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 15 del mismo Código, consagra la aplicación excepcional de la legislación interna a los chilenos que se encuentren en el extranjero, en las siguientes situaciones establecidas en forma taxativa:

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

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

*2° En las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia; pero sólo respecto de sus cónyuges y parientes chilenos.*

Es así que, en virtud de lo establecido en los preceptos antes transcritos, el legislador fijó la competencia de esta Dirección, toda vez que, conforme con la norma del artículo 5 letra c) del D.F.L. N°2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, a su Director le corresponderá especialmente, entre otras atribuciones: «*Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República*».

Acorde con lo expresado es posible sostener que, el chileno ausente del país queda íntegramente regido por la ley extranjera. Por su parte, los extranjeros que se encuentren en el exterior, aunque ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile y tengan cónyuge y parientes chilenos, se rigen por las leyes extranjeras correspondientes.

A su vez, mediante Dictamen N°3426/205, ya citado, este Servicio precisó que la legislación chilena no tiene aplicación fuera de nuestras fronteras, salvo en los casos señalados en forma taxativa en el artículo 15 del Código Civil antes transcrito, recurriendo para tal efecto a la doctrina, con arreglo a la cual: «*...nuestra legislación no reconoce al 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)*». (Diego Guzmán Latorre. *Curso de Derecho Internacional Privado*. Santiago. Editorial Jurídica. 1973, p.506).

Lo expuesto permite concluir que, la ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboran fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile, sin que resulte procedente, por ende, considerarlos para los efectos de determinar el límite máximo de trabajadores extranjeros que puede contratar una

empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 19 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, acorde con lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°2228/38 de 22.04.2016 y Ordinario N°308 de 03.03.2023, entre otros pronunciamientos, corresponde al empleador la dirección y estructuración de la empresa y la organización del trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo cual se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para el cumplimiento de sus fines, que en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

No obstante, en atención al límite impuesto por el artículo 5° del Código del Trabajo a las facultades que la ley otorga al empleador, este Servicio, mediante Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002, ha sostenido que el poder de dirección del empleador, que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares los trabajadores y trabajadoras, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa.

En efecto, si bien, atendidos los fines económicos y sociales que corresponde desarrollar a la empresa, en virtud de su poder de mando y administración, siendo esperable que aquella se modernice, adoptando para ello nuevos modelos organizacionales y estructuras de trabajo e incluso optando por internacionalizar su presencia, lo cierto es que dichas decisiones deben ajustarse al ordenamiento jurídico vigente, ya sea que se trate de las nuevas contrataciones de trabajadores como respecto de aquellos con los que mantiene una relación laboral vigente y, por cierto, tal como se ha señalado precedentemente, tales decisiones y medidas que adopte el empleador en las circunstancias ya anotadas, tendrán como límite infranqueable el conjunto de derechos fundamentales de que son titulares los trabajadores, sea individual o colectivamente.

2. Requiere, por otra parte, que esta Dirección se pronuncie acerca de la eventual existencia de una situación de riesgo para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como consecuencia del esquema de organización de las empresas mencionadas.

Ello por cuanto, en razón del mismo proceso de fusión a que se ha hecho referencia, prácticamente todas las jefaturas y gerencias de Liberty Compañía de Seguros Generales S.A. y de Liberty International Chile S.A. se radicaron en Colombia, en términos tales que, en caso de producirse situaciones de acoso sexual u hostigamiento laboral, aun cuando puedan formularse las respectivas denuncias vía telemática, no existe en el país cargo alguno con el grado jerárquico suficiente para atender personalmente esas denuncias, ni para adoptar en forma inmediata las medidas de prevención correspondientes ante la ocurrencia de tales situaciones, ni para instruir la investigación pertinente con la celeridad que se requiere para su esclarecimiento, razón por la cual se hace necesario que la Dirección del Trabajo precise si esta situación se ajusta a derecho.

Por su parte, la representante de la empresa Liberty niega que su representada hayan incurrido en algún fraude a la ley o en infracción a la normativa laboral, así como tampoco en alguna situación de riesgo o que haya supuesto un perjuicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores, por cuanto, en este último caso, el sindicato requirente no aportó información alguna acerca de algún hecho concreto de vulneración de dichos derechos en contra de un trabajador o trabajadora que haya sido desatendido por las empresas de que se trata.

Sin perjuicio de lo anterior, informa que existió una denuncia de vulneración de derechos fundamentales en contra de Liberty, efectuada ante la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, a que se refiere el oficio de 18.07.2022, enviado por esa Dirección al representante legal de la referida empresa —cuya copia adjunta a su respuesta a traslado conferido por este Servicio—, a raíz de la cual se inició una investigación por una supuesta conducta de acoso laboral en que habría incurrido una persona de Liberty Colombia, en contra de una trabajadora de Liberty Chile, la cual, en conformidad con el informe de fiscalización y conclusión jurídica de 11.07.2022, de la aludida Dirección Regional, concluyó sin detectar indicios de vulneración de derechos fundamentales, en atención a que no se pudieron acreditar los hechos denunciados, por cuanto: *«... el acoso denunciado carece de la necesaria reiteración en el tiempo por tratarse de un hecho puntual y, en ese caso, el procedimiento de denuncias por vulneración de derechos fundamentales no cumpliría su objetivo de buscar un cese definitivo de la vulneración, sino que solo podría servir para fines indemnizatorios que la trabajadora podría demandar en sede judicial, si lo estima pertinente».*

Precisa a este respecto que no existió denuncia alguna por malos tratos presentada por la trabajadora de que se trata a Liberty. Tampoco existió una denuncia de acoso laboral interpuesta por el Sindicato Interempresa Liberty Seguros, que haya supuesto el inicio de un procedimiento de investigación por tal causa, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, aun cuando, sí existió un correo electrónico, que adjunta, enviado con fecha 21.04.2022, por el presidente del sindicato requirente, mediante el cual solicitó una reunión con la empleadora, en la que expuso la situación de la trabajadora a que se ha hecho mención e hizo comentarios sobre dicha situación y acerca de la forma de organización de la compañía, sin especificar si alguno de sus directores presenció los hechos mencionados, ni remitir copia del mensaje a la trabajadora.

Indica asimismo que, dos horas después de recibir el mensaje electrónico al que se ha hecho alusión, su representada respondió al sindicato aceptando llevar a efecto la reunión solicitada y señalando que, en caso de estimar que la empresa debía abrir un caso de acoso laboral se haría formalmente, activando los mecanismos de investigación para tal efecto y que, ni el sindicato, ni la trabajadora presentaron una solicitud formal para que se dé inicio a una investigación interna por los hechos reclamados.

Sobre esta materia resulta necesario advertir que, sin perjuicio de lo expresado al respecto por la representante de la empleadora, a que se ha hecho referencia en párrafos que anteceden, las interrogante que formula acerca de la eventual existencia de una situación de riesgo para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como consecuencia del esquema de organización de las empresas mencionadas, reviste el carácter de una consulta planteada en términos genéricos, no así de una solicitud de pronunciamiento que interprete algún punto oscuro o dudoso de las disposiciones legales aplicables a una determinada situación, toda vez que no aporta antecedentes que permitan aplicar a un caso concreto las materias consultadas.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que no corresponde a este Servicio emitir un pronunciamiento en los términos requeridos; ello en virtud de la jurisprudencia administrativa contenida en los Ordinarios N°1386 de 10.11.2023; N°1402 de 08.04.2020; N°3268 de 17.07.2017 y N°1755 de 09.04.2015, entre otros, a través de los cuales se ha sostenido invariablemente que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre

determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

Sin perjuicio de lo anterior, cumplo con informar a Ud. que, mediante Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, que se adjunta para su conocimiento, esta Dirección fijó el sentido y alcance de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°21.643, publicada en el Diario Oficial el 15.01.2024, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, cuerpo normativo que rige a contar del 01.08.2024.

Cabe referirse a continuación, en términos generales, al contenido del citado dictamen, en lo que respecta a la materia objeto de su consulta, señalando, en primer lugar que, si bien el legislador ya contemplaba reglas generales que imponían a los empleadores obligaciones dirigidas a velar por la vida y salud de los trabajadores(as), así como también la obligación de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, a través de la citada ley se establece expresamente el derecho de aquellos a exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, lo que se refleja en el inciso primero del nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, que dispone:

*En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.*

El referido pronunciamiento destaca igualmente la obligación correlativa de los empleadores de prevenir, investigar y sancionar las conductas mencionadas, debiendo impartir instrucciones al respecto, destacando que el legislador exige al empleador asumir un rol activo, a través del deber de prevención y un rol reactivo, mediante la obligación de investigar y, según el resultado de este procedimiento, adoptar medidas correctivas y sancionar las conductas a que se ha hecho referencia.

En cuanto a la obligación de prevenir, el nuevo artículo 211-A ordena a los empleadores la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En lo que respecta a la obligación de investigar propiamente tal, esta surge ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y exige el cumplimiento de una obligación previa, que consiste en incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme con la modificación incorporada en el artículo 154 N°12 del Código del Trabajo, el procedimiento de investigación, que debe ajustarse a lo dispuesto en los artículos 211-B, 211-B bis y 211-C, incorporados por la citada Ley N°21.643 en su artículo primero, numerales 8, 9 y 10.

El citado artículo 211-B contiene los principios a que deben sujetarse los procedimientos de investigación de que se trata. Estos son: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Precisa asimismo que, un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones, sin perjuicio de incluir ciertos elementos mínimos que deben ser

tenidos a la vista al momento de elaborar el procedimiento correspondiente y llevar a cabo la investigación, tales como, la presentación de la denuncia y la adopción de medidas de resguardo, entre estas: la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y el otorgamiento de atención psicológica temprana a la persona denunciante, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, sin que exista inconveniente en que el empleador considere otras que sean coherentes con el objetivo de la citada ley y se enmarquen en la normativa laboral, las que deben ser incorporadas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 211-C, ante la recepción de una denuncia en la empresa, el empleador puede optar por realizar una investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para los efectos de llevar a cabo la investigación.

En caso de que el empleador haya decidido llevar a cabo la investigación, estará obligado a remitirla junto con las conclusiones a la Inspección del Trabajo, la que cuenta con el plazo de 30 días para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de que, en caso de que no se pronuncie dentro de dicho término se considerarán válidas las conclusiones del informe.

En este sentido, al momento de revisar el informe, la actuación de este Servicio tampoco generará presunción legal alguna respecto de los hechos investigados, toda vez que, conforme con el artículo 23 del DFL N°2 de 1967, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, tal efecto ha sido reservado a los hechos directamente constatados por los Inspectores del Trabajo, no así a aquellos revisados en uno de dichos informes, por cuanto, sostener lo contrario supondría estimar que el legislador habría transferido a los intervinientes las consecuencias de un reproche al actuar tardío de la Inspección respectiva, criterio que no resulta sostenible a la luz de los principios del derecho del trabajo o del debido proceso.

A su vez, el inciso cuarto del artículo 211-C se refiere a las conclusiones referidas a las investigaciones de denuncia por violencia en el trabajo, señalando que, estas contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia. Al respecto, a través del dictamen antes citado este Servicio precisa que, tales medidas estarán dirigidas a que no se reitere la conducta constatada y a la prevención de vulneraciones posteriores, razón por lo cual, entre dichas medidas es posible incorporar aquellas que permitan corregir, ajustar o reforzar el Protocolo de Prevención.

En lo concerniente a la obligación de sancionar, conforme con lo sostenido por esta Dirección en el citado dictamen, en virtud de lo dispuesto en el artículo 211-E, incorporado al Código del Trabajo por la ley en comento, acorde con el mérito del informe de investigación, en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días hábiles judiciales contados desde su recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo, las que serán informadas dentro del mismo plazo, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, según previene el artículo 211-E inciso segundo, incorporado por la misma ley.

En el citado dictamen se aborda igualmente la materia relativa a la obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar, en virtud del nuevo artículo 211-D incorporado por la citada ley, del cual se desprende que, en caso de que, en el ejercicio de sus funciones, dicha Inspección tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, tendrá la obligación de denunciar los hechos al tribunal correspondiente, acompañando el informe respectivo.

Lo anterior tiene por objeto reforzar lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, de cuyo tenor se desprende que, previo a interponer la denuncia respectiva, la Inspección deberá llevar a cabo una mediación entre las partes, con la finalidad de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, salvo que se trate de una denuncia de acoso sexual, en atención al mandato expreso del legislador, que tiene por objeto, entre otras consideraciones, evitar la revictimización de la persona afectada.

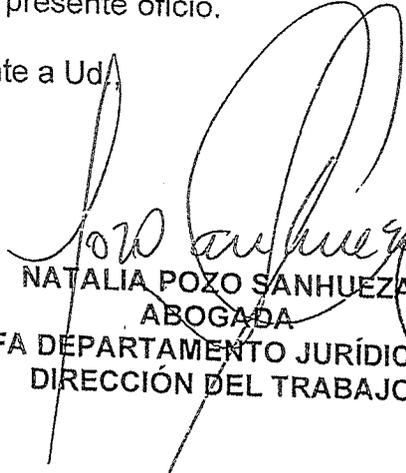
Finalmente, el pronunciamiento jurídico en comento se refiere al contenido mínimo de los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, sobre la materia en análisis, en virtud de las modificaciones introducidas por la ley en referencia al artículo 154 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. La ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboran fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile, sin que resulte procedente, por ende, considerarlos para los efectos de determinar el límite máximo de trabajadores extranjeros que puede contratar una empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Código del Trabajo.

2. No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o en general sobre determinadas materias sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
GMS/MPK  
Distribución

-Jurídico

-Partes

-Control

C/c Dictamen N°362/19 de 07.06.2024

Liberty Compañía de Seguros Generales

[Paola.sanchez@liberty.cl](mailto:Paola.sanchez@liberty.cl)

Liberty International Chile S.A.

[Paula.castillo@hdi.cl](mailto:Paula.castillo@hdi.cl)