



www.chcapacita.cl

*Técnicas para aplicar
aspectos legales,
procedimentales y
documentales en
materia de contratación
de extranjeros.*

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

MÓDULO III

COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y TRIBUTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN CHILE

En este módulo se revisarán las siguientes unidades, las que se desglosarán en los diferentes puntos que cada una comprende, de acuerdo al desarrollo del curso.

Unidad 1: Obligación de los trabajadores extranjeros de cotizar en Chile por las remuneraciones que perciban.

Unidad 2: La tributación de los trabajadores extranjeros que perciban remuneración de un empleador en Chile.

Unidad 3: Trabajadores que prestan servicios en Chile, contratados y remunerados en el extranjero

A continuación, desarrollaremos cada una de las unidades precedentemente mencionadas desglosando cada uno de los puntos que estas contienen.

UNIDAD 1

OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS DE COTIZAR EN CHILE POR LAS REMUNERACIONES QUE PERCIBAN

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ **Cotizaciones a las que se encuentran afectos los trabajadores extranjeros.**
- ✓ **Cotizaciones previsionales de cargo del empleador de un trabajador extranjero.**
- ✓ **Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (ley nº 18.156).**
 - ✓ **Cotizaciones que se pueden eximir.**
 - ✓ **Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo.**
 - ✓ **Pago de las cotizaciones de la ley nº 19.728, seguro de cesantía.**
 - ✓ **Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la ley 18.156.**
 - ✓ **Remuneraciones y cotizaciones en moneda extranjera.**
 - ✓ **Extranjeros pensionados.**
 - ✓ **Comunicación a la A.F.P. correspondiente.**
 - ✓ **Documentación que justifica la exención.**
 - ✓ **Devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros.**
 - ✓ **Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156.**
 - ✓ **Los convenios de seguridad social suscritos entre Chile y otros países.**

- ✓ **Desarrollo de la unidad:**

Como ya viéramos, los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos que los trabajadores chilenos, pero al igual que todo trabajador debe cumplir con las obligaciones previsionales, tema que trataremos en esta unidad.

COTIZACIONES A LAS QUE SE ENCUENTRAN AFECTOS LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Por regla general los trabajadores extranjeros están obligados a enterar cotizaciones previsionales como cualquier otro trabajador, debiendo incorporarse o afiliarse a las instituciones previsionales respectivas, estando el empleador obligado a retener y pagar las cotizaciones de cargo del trabajador y enterar las que correspondan de cargo del empleador. Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

Con todo, una vez autorizado o habilitado el trabajador extranjero para prestar servicios en Chile, y particularmente para desempeñarse en calidad de cuidador de adultos mayores, se registrará por las disposiciones generales del Código del Trabajo, encontrándose el empleador obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes en Chile, contenidas principalmente, tanto en el referido Código del Trabajo como en el Decreto Ley N° 3.500 de 13.11.1980, que establece el nuevo sistema de pensiones, en la ley N° 19.728 de 14.05.2001, que establece un seguro de desempleo y en la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por su parte la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Ordinario N° 13.923, de 24.04.2000

La situación previsional de una trabajadora extranjera de casa particular, que, por ende, no tiene la calidad de profesional o técnico en alguna ciencia o arte y cuya actividad laboral se inició en Chile el año 1998, queda forzosamente regida por las normas señaladas del D.L. N° 3.500, de 1980, que creó el Nuevo Sistema de Pensiones. También dicha trabajadora se encuentra afecta al Sistema de Pensiones de Salud creado por la Ley N° 18.469 o, en su defecto, suscribir contrato para ello con una Isapre; al Sistema Único de Prestaciones Familiares y al Sistema de Subsidios de Cesantía contenidos en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, conforme lo dispone la Ley N° 16.744. Además, su empleador debería efectuar la cotización del 4,11% a que se refiere el artículo 163 del Código del Trabajo.

Tal como lo establecen los pronunciamientos citados, existe respecto de los técnicos y profesionales extranjeros una excepción a la obligación, realizar cotizaciones previsionales, las que revisaremos más adelante.

De acuerdo a la legislación previsional chilena, existen cotizaciones previsionales de cargo del trabajador y se descuentan de su remuneración y otras de cargo del empleador.

Las cotizaciones obligatorias de cargo del trabajador son:

- ✓ Cotización para fondo de pensiones en una AFP, esto es el 10% más la Comisión por administración, la cual varía según la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador.
- ✓ Cotización para salud, sea en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o bien en una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), la cotización del trabajador es de un 7%, sin embargo, en el caso de cotizar a una Isapre se puede pactar planes de salud superiores al 7%.
- ✓ Cotización al Seguro de Cesantía, solo en el caso de tener un contrato de trabajo de duración indefinida, caso en el cual su aporte será del 0,6% de la remuneración. En el caso de los contratos de trabajo de plazo fijo, así como los por obra o faena, el trabajador no aporta al seguro de cesantía, siendo de cargo del empleador el total de la cotización.
- ✓ Cotizaciones por trabajos pesados, en el caso que el trabajador se desempeñe en un puesto de trabajo calificado como pesado.

El trabajador además puede acogerse al sistema de Ahorro Previsional Voluntario (APV) sea en forma individual o colectivo.

COTIZACIONES PREVISIONALES DE CARGO DEL EMPLEADOR DE UN TRABAJADOR EXTRANJERO

El empleador de un trabajador extranjero, se encuentra obligado a realizar los aportes previsionales que la ley prevé, las que son las siguientes:

- ✓ Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo
- ✓ Cotización para ley Sanna
- ✓ El seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS)
- ✓ Aporte del empleador al seguro de cesantía (SC)
- ✓ Aporte del empleador a la cotización por trabajos pesados
- ✓ Aporte del empleador al APV colectivo

EXCEPCIÓN DE COTIZAR EN CHILE DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS EXTRANJEROS (LEY N° 18.156)

La Ley N° 18.156 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el diario oficial el 25-08-1982, que establece exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones que se indican y deroga la Ley N° 9.705, establece:

ARTICULO 1° Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744.

Requisitos que deben cumplirse para que opere la excepción de cotización de los profesionales y técnicos extranjeros

Los requisitos para que un trabajador extranjero se exceptúe del pago de cotizaciones previsionales en Chile son:

El trabajador debe tener la calidad de técnico extranjero

Se entiende por técnicos a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y, en su caso, traducidos oficialmente por éste. (N° 1, letra a), de la Circular 553, de la Superintendencia de A.F.P., de 28.10.88).

Según la Dirección del Trabajo, el Dictamen N° 3011/218 de 08 de julio de 1998 señaló que debe entenderse por "técnico" a todo trabajador que posea los conocimientos de una ciencia o arte, circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos

debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y, en su caso, traducidos oficialmente al español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile

La afiliación a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile debe acreditarse mediante el certificado de la institución extranjera de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en casos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile

Respecto de este requisito resulta útil citar el Siguiente pronunciamiento de la Superintendencia de A.F.P.:

Ordinario N° 1117, de septiembre de 1997:

Esta Superintendencia cumple con manifestar que en su particular no concurren los requisitos copulativos exigidos por la Ley N° 18.156, para acogerse al beneficio de devolución de fondos previsionales, depositados en su Cuenta de Capitalización Individual, correspondiente a los períodos mayo 1982 a junio 1993, toda vez que, en el contrato de trabajo celebrado con ex empleador, quien le enteró dichas cotizaciones, no se dejó estipulada su voluntad de mantenerse afecto al sistema de previsión al cual pertenece en su país de origen.

En consecuencia, este Organismo Fiscalizador viene en ratificar en todas sus partes lo resuelto por la A.F.P. recurrida, en el sentido que solo procede autorizar la devolución de sus fondos previsionales por el período comprendido entre julio de 1993 y octubre de 1994.

Respecto de los puntos vistos la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

Al respecto, oportuno es precisar que la ley N° 18.126 de 25.08.1986, exige de las cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones indicadas en el referido cuerpo normativo, con excepción de las cotizaciones derivadas del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que son de cotización obligatoria para el empleador.

En este contexto, cabe señalar que tratándose de trabajadores extranjeros, el hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exige a sus empleadores del cumplimiento de las referidas normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros, salvo el caso de excepción antes referido. Lo anterior, fundado en el principio de territorialidad de la ley previsto en el artículo 14 del Código Civil, que al afecto prevé que "La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".

Ordinario 3397/191 de 05.07.1999

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;***
- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica.***
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.***

En relación con el requisito signado con la letra a) precedente, cabe manifestar que este Servicio, entre otros, en Oficio Circular N° 113, de 16.07.98, ha precisado el alcance de la expresión "técnico" utilizado en dicho cuerpo legal, señalando que debe entenderse por tal todo trabajador que "posea los conocimientos de una ciencia o arte". Al respecto, es necesario puntualizar que la calidad antes indicada deberá ser acreditada por la respectiva empresa mediante certificados u otros documentos

que comprueben que el trabajador posee dichos conocimientos, los cuales deben encontrarse debidamente legalizados conforme a lo prevenido por el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y traducidos al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado en un régimen de previsión fuera del país, sino también, que dicho sistema le otorgue, a lo menos, prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La referida afiliación debe ser acreditada por la empresa mediante certificación emanada de la Institución de Seguridad Social del país de origen del técnico, debidamente legalizada, en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por ley.

En relación al requisito a que se refiere la letra c), es necesario señalar que el contrato individual de trabajo que se celebre con un técnico extranjero, deberá contener, además de las estipulaciones mínima" que se contemplan en el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de aquel de mantener su afiliación al régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, según lo expresado en la letra a).

Armonizando todo lo expuesto, preciso resulta sostener que los trabajadores extranjeros podrán acogerse a la exención previsional que prevé la Ley N° 18.156, antes citada, en el evento que concurran a su respecto los tres requisitos copulativos señalados en las letras a), b) y c) indicadas en párrafos precedentes, caso en el cual la cláusula convencional por cuya legalidad se consulta se encontraría plenamente ajustada a derecho; por el contrario, de no cumplirse con alguno de los requisitos antes expresados, los trabajadores extranjeros regidos por un contrato de trabajo quedarán afectos al régimen previsional chileno, no procediendo, por ende, en tal caso, la señalada estipulación.

Para su mayor ilustración se adjunta copia del dictamen N° 3382/154, de 13.06.94 que incide sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla, con informar a Ud. que la cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente en la medida que concurran a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, de 1982.

Ordinario N° 3382/154, de 13.06.1994

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige, según lo ha determinado esta Dirección en Orden de Servicio N° 13 de 15 de septiembre de 1988, que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;

b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica.

c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador, a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Ahora bien, para los efectos de dar cumplimiento al requisito signado en la letra a) y tal como lo ha establecido esta Dirección mediante la citada Orden de Servicio N° 13, debe entenderse por "técnico" todo trabajador "que posea los conocimientos de una ciencia o arte", circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y, en su caso, traducidos oficialmente al español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Por su parte, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión fuera del país, sino que también que dicho sistema le otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia con ocasión del requisito a), indicado anteriormente, y en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Por último, para los efectos de dar cumplimiento al requisito individualizado en la letra c), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, a que se refiere el requisito b) antes indicado.

Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en estudio, posible resulta sostener que el trabajador extranjero por el cual se consulta quedará comprendido en la exención previsional a que se refiere la Ley N° 18.156, en el evento que a su respecto concurren los tres requisitos copulativos ya analizados, calificación que deberán hacer las partes involucradas, por cuanto no se han aportado antecedentes que permitan a este Servicio emitir un pronunciamiento específico sobre esta situación. En todo caso, y en relación con el requisito señalado en la letra a), cabe advertir que la sola circunstancia del trabajador extranjero de que se trata no tenga un título determinado que pruebe su calidad de técnico, no lo excluye, necesariamente, de la referida exención, toda vez que, tal como ya se dijera, resulta posible acreditar sus conocimientos mediante certificados u otros documentos los cuales deben estar debidamente legalizados y, en su caso, traducidos al español.

Por su parte, en relación con el requisito indicado en la letra b), cabe hacer presente que el solo hecho que el trabajador de que se trata no se encuentre enterando cotizaciones previsionales en la actualidad, tampoco lo excluiría, necesariamente, de la exención previsional en análisis, en la medida que permanezca afiliado a un régimen de previsión fuera del país que, de requerirlo, le otorgue, a lo menos, prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Por último, y en relación con la responsabilidad que le cabría en esta materia a la Empresa, cabe hacer presente que los que invocaren la exención establecida en la Ley 18.156 y no reúnen sus requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta cinco Unidades Tributarias Anuales, la que podrá aumentarse al doble si se incurriere en más de una infracción dentro del período de dos años. Asimismo, cabe señalar que si por efectos de la infracción de la Ley N° 18.156, el trabajador de que se trata tuviere que considerarse sujeto a las disposiciones de la legislación laboral y previsional común, el empleador habrá incurrido en otras infracciones legales sancionables con arreglo a las disposiciones que según el caso correspondan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que resulta procedente que un trabajador extranjero se acoja a la franquicia previsional prevista en la Ley 18.156, en el evento que se reúnan a su respecto todas las condiciones establecidas en dicha ley.

Pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y ley Sanna.

La mencionada exención de pago de cotizaciones previsionales no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstas en la Ley N° 16.744, como así tampoco la cotización para la Ley Sanna. En consecuencia, serán de cargo del empleador el entero y pago de la cotización básica general y de la adicional diferenciada que corresponda, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del Art. 1° de la citada ley 18.156, recordemos que al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

Al respecto, oportuno es precisar que la ley N° 18.126 de 25.08.1986, exige de las cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones indicadas en el referido cuerpo normativo, con excepción de las cotizaciones derivadas del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que son de cotización obligatoria para el empleador.

Pago de las cotizaciones de la ley nº 19.728, seguro de cesantía

En el caso la Ley N° 19.728, no se ha excepcionado a los técnicos extranjeros afectos a la Ley N° 18.156 de su aplicación, razón por la cual debe aplicarse a todos ellos, cualquiera sea la situación en que se encuentren, ya que estos trabajadores pueden verse expuestos al riesgo de cesantía previsto en la Ley del Seguro, siendo por tal motivo obligatoria la afiliación y pago de cotización correspondiente.

El técnico o profesional extranjero con Visa de residencia permanente en Chile o sujeto a contrato, por el solo hecho de afiliarse al Seguro de Cesantía, pasa a regirse por las normas contenidas en la Ley N° 19.728, razón por la cual obtendrá los beneficios que contempla, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello, de modo que no es procedente que solicite y se le autorice la devolución de los fondos enterados en dicha cuenta, aun cuando cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, le asista el derecho a obtener la devolución de los fondos previsionales registrados en la cuenta de capitalización individual, en su calidad de afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1539/017, de 28.03.2012:

“Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156”.

Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la ley 18.156

Los trabajadores extranjeros que se acogen a las disposiciones de la Ley N° 18.156, que hemos revisado, se encuentran eximidos de cotizar en Chile para fondo de pensiones y salud, pero estando afecto el trabajador, solo en relación del aporte al seguro de cesantía en caso contratos indefinidos, y el empleador a las cotizaciones del seguro de cesantía (ley 19.728) y ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.744) y la Ley Sanna, dada la excepción de cotización que nos ocupa, la superintendencia de seguridad social (SUSESO) ha establecido que estos trabajadores al eximirse de cotizar no les corresponde cotizar al fondo nacional de salud (FONASA) pudiendo eso si afiliarse a una ISAPRE y pactar un plan de salud que le permita acceder a las prestaciones médicas respectivas.

Ante la situación tan especial de estos trabajadores, cual es que no están obligados a cotizar en Chile, al momento de sufrir una enfermedad o accidente se dan dos situaciones especiales, a saber:

1. Accidente o enfermedad común

En el caso que el trabajador extranjero exento de cotizar en Chile, sufre un accidente o enfermedad de origen común que le provoca una incapacidad temporal para trabajar, podrá presentar la licencia médica respectiva, la cual será tramitada como cualquier otra licencia, sin embargo esta licencia no le dará derecho al pago de subsidios de incapacidad laboral, por no cumplir con los requisitos dispuestos en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, independiente del número de días que esta licencia tenga.

2. Accidente del trabajo o enfermedad profesional

En el caso de que la incapacidad laboral se deba a un accidente del trabajo o bien a una enfermedad de tipo profesional, la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 30 de la Ley 16.744 el trabajador si gozaría del derecho al pago de los referidos subsidios de incapacidad como cualquier trabajador chileno.

Respecto de este tema la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Dictamen 3837, de 20.03.2019

Que, mediante presentaciones de fechas 18/10/2018 y 21/12/2018, ha recurrido a esta Superintendencia la interesada, reclamando en contra de la Subcomisión, que ratificó lo obrado por ISAPRE, que autorizó sin derecho a subsidio por incapacidad laboral las licencias médicas pre y postnatal, N°s 04-2 y 03-2, por cuanto la interesada no da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, citado en Visto.

Que, la interesada alega es una profesional extranjera, acogida a lo dispuesto en la Ley 18.156, esto es, se encuentra eximida de la obligación de cotizar para el sistema previsional chileno, y que por ello el año 2012, retiró de la AFP sus fondos previsionales, pero que nadie le informó que a pesar de tener contrato salud con una ISAPRE, ello no le daría derecho a recibir el correspondiente subsidio por incapacidad laboral derivado de sus licencias médicas.

Que la interesada acompañó, entre otros antecedentes, copia de su contrato de trabajo, de liquidaciones de remuneraciones, de carta de AFP de fecha 17/01/2013, por el que se le informa de la devolución de fondos, agregando que puede acercarse a cualquiera de las oficinas para plantear cualquier duda que tenga al respecto.

Que, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme lo dispone el artículo 1° de la Ley N° 18.156, se exime a los técnicos extranjeros que se encuentren afiliados a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y, que en el contrato de trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida. Con todo, la excepción no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744. Asimismo, la Superintendencia de Pensiones ha señalado que en este caso, también se deben efectuar las cotizaciones que procedan para el seguro de cesantía.

Que, lo anterior, no se contrapone con el hecho que la interesada voluntariamente haya celebrado un contrato de salud con una ISAPRE chilena, situación que está permitida para chilenos y extranjeros por el artículo 193 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud (que corresponde al artículo 34 de la Ley N° 18.469) que dispone que las Instituciones de Salud Previsional, podrán celebrar contratos de salud con personas que no se encuentren cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones.

Que, se debe tener presente, que tales contratos dan derecho a las prestaciones médicas, pero, esta Superintendencia dentro de su ámbito de competencia ha señalado que no dan derecho a pago de subsidio por incapacidad laboral, porque la persona no efectúa cotizaciones para pensión en Chile, no cumpliendo por ende los requisitos para obtener subsidio por incapacidad laboral de acuerdo a la normativa del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que en ese aspecto, en caso de enfermedad o accidente común, la persona debería percibir un beneficio equivalente en el país en donde cotiza, si correspondiere o existiere.

Que, por tanto, aun cuando tiene un contrato de salud con ISAPRE, y por ende paga sus cotizaciones de salud, de las que por cierto no se encuentra exenta de pago, éste contrato le da derecho a prestaciones médicas, pero las licencias médicas solo le permiten justificar ausencia laboral, ya que no le dan derecho recibir un subsidio por incapacidad laboral derivado de las mismas, por no darse cumplimiento a los requisitos copulativos de afiliación y de cotizaciones contenidos en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Que, finalmente, se hace también presente a la beneficiaria que alega el desconocimiento de las consecuencias de no efectuar cotizaciones previsionales en Chile, que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del Código Civil, la ley se presume conocida por todos desde su publicación en el Diario Oficial y nadie puede alegar su ignorancia después que ha entrado en vigencia.

Resuelvo: No procede pago de subsidio por incapacidad laboral derivado de las licencias médicas pre y postnatal N°s 04-2 y 03-2. Confirmase lo obrado por la Subcomisión.

Dictamen: 35.986, de 10.06.2015

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la Ley N° 18.156, exige a los técnicos extranjeros de la obligación de cotizar para pensión y salud en Chile, manteniendo el empleador la obligación de cotizarles para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la Ley N° 16.744. Asimismo, la Superintendencia de Pensiones ha señalado que en este caso también se deben efectuar las cotizaciones que procedan para el seguro de cesantía. Se entiende por "técnico" a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Además de la condición de ser técnico, la Ley N° 18.156 exige que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de Seguridad Social fuera de Chile que le otorgue prestaciones a lo menos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y que en el Contrato de Trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por ende, si la interesada es técnico extranjero y cumple los demás requisitos señalados en la Ley N° 18.156, se encuentra eximida de la obligación de cotizar en Chile y no corresponde que obtenga subsidio por incapacidad laboral en nuestro país, debiendo recurrir a la cobertura que para tal efecto tiene fuera de Chile.

Lo anterior no se contrapone con el hecho de que la interesada voluntariamente haya celebrado un contrato de salud con esa ISAPRE, situación que está permitida para chilenos y extranjeros por el artículo 193 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud (que corresponde al artículo 34 de la Ley N° 18.469) que dispone que las Instituciones de Salud Previsional, podrán celebrar contratos de salud con personas que no se encuentren cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones.

Al respecto se debe señalar que tales contratos dan derecho a las prestaciones médicas, pero esta Superintendencia dentro de su ámbito de competencia ha señalado que no dan derecho a pago de subsidio por incapacidad laboral, porque la persona no efectúa cotizaciones para pensión en Chile, no cumpliendo por ende los requisitos para obtener subsidio por incapacidad laboral de acuerdo a la normativa del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dictamen: 41828, de 30.08.2005:

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la regla general en nuestro país es que todos los trabajadores dependientes, sean chilenos o extranjeros deben efectuar cotizaciones para pensiones y salud.

Excepcionalmente la Ley N° 18.156, exige a los técnicos extranjeros de la obligación de cotizar para pensiones y salud, manteniendo solamente el empleador la obligación de cotizarles para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la Ley N° 16.744.

Conforme a la citada Ley N° 18.156, además de la condición de ser técnico, es necesario que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de Seguridad Social fuera de Chile que le otorgue prestaciones a lo menos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y que en el Contrato de Trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

En la especie, Ud. se encuentra acogido a la Ley N° 18.156, sobre técnicos extranjeros y, por tanto, eximido de la obligación de cotizar en Chile, y en tal calidad, no cumple con los requisitos dispuestos en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, por lo que no corresponde que se le pague subsidio por incapacidad laboral.

El citado artículo 4° dispone: Para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente.

Dictamen: 33446, de 11.07.2006

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la regla general en nuestro país es que todos los trabajadores, sean chilenos o extranjeros deben cumplir con las obligaciones previsionales establecidas en la legislación chilena, entre las que obviamente se encuentra la de efectuar cotizaciones.

Excepcionalmente la Ley N° 18.156, exime a los técnicos extranjeros de la obligación de cotizar para pensión y salud, manteniendo solamente el empleador la obligación de cotizarles para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la Ley N° 16.744.

Se entiende por "técnico" a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Además de la condición de ser técnico, es necesario que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de Seguridad Social fuera de Chile que le otorgue prestaciones a lo menos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y que en el Contrato de Trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por ende, si el recurrente es técnico extranjero y cumple los demás requisitos señalados en la Ley N° 18.156, efectivamente se encuentra eximido de la obligación de cotizar en Chile y en tal caso FONASA no puede recibirle cotizaciones.

Cabe señalar que si un trabajador se encuentra correctamente afecto a la Ley N° 18.156 sobre técnicos extranjeros, debe obtener las prestaciones médicas en el país en que ha seguido efectuando sus cotizaciones. No obstante ello, tiene la posibilidad de obtener en Chile prestaciones médicas, pero no a través de FONASA, sino que mediante el sistema de salud privado que administran las ISAPRES, por cuanto el artículo 34 de la Ley N° 18.933 dispone que las Instituciones de Salud Previsional podrán celebrar contratos con personas que no se encuentren cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones.

Tales contratos sólo dan derecho a las prestaciones médicas, por cuanto como la persona no efectúa cotizaciones sobre remuneraciones o rentas en Chile, no cumple los requisitos para obtener subsidio por incapacidad laboral de acuerdo a la normativa del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En caso contrario, si el peticionario no cumple con los requisitos para acogerse a la Ley N° 18.156 sobre técnicos extranjeros, queda comprendido dentro de la regla general de nuestra legislación y en tal caso deberá cotizar obligatoriamente en Chile tanto para pensiones como para salud.

No obstante lo anterior, independientemente a que el trabajador se encuentre o no sometido a la Ley N° 18.156 sobre técnicos extranjeros, el empleador mantiene la obligación de cotizarle al trabajador para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la Ley N° 16.744.

En la especie, como se trata de un trabajador extranjero que se desempeña en salud primaria municipal, debe atenderse a lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 19.378, que indica que en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones se aplican las normas de la Ley N° 16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleadores, por lo que durante el período de incapacidad temporal derivado de una enfermedad profesional, como es el caso, el trabajador continuará gozando del total de sus remuneraciones, correspondiendo al respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744 reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal. Sin embargo, el derecho de la entidad empleadora a impetrar el referido reembolso prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual, ello de acuerdo a lo prescrito en el artículo 4 de la Ley N° 19.345.

Dictamen N° 53603, de 03.11.2005:

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, los trabajadores acogidos al mismo, tienen derecho a continuar gozando del total de sus remuneraciones durante los períodos en que permanezcan con licencia médica. En consecuencia, estos trabajadores no gozan de subsidio por incapacidad laboral a que se refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sino que tienen derecho a que el empleador les pague la remuneración íntegra, como si hubieran trabajado en forma habitual.

Conforme al mismo artículo 19, los Servicios de Salud, Instituciones de Salud Previsional y Cajas de Compensación de Asignación Familiar, según corresponda, deberán pagar a la Municipalidad o

Corporación empleadora, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por ende, el reembolso a la entidad empleadora queda condicionado a que el funcionario cumpla los requisitos de afiliación cotización señalados en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es, una afiliación mínima de seis meses y tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores al inicio de la licencia médica.

Por tanto, en el caso de profesionales extranjeros que no tienen afiliación previsional en Chile y por tanto no efectúan cotizaciones en el país, por encontrarse acogido a la Ley N° 18.156, no se cumple con los requisitos del artículo 4° del D.F.L. N° 44, ya citado, por lo que la entidad empleadora no tendrá derecho a reembolso.

Remuneraciones y cotizaciones en moneda extranjera

El Artículo 5° de la ley 18.156 exime a las empresas de la obligación de pagar las remuneraciones en moneda de curso legal en el país, respecto de sus trabajadores a quienes se les aplica dicho cuerpo legal.

Artículo 5°: Exímase a las empresas, respecto de aquellos de sus trabajadores a quienes sea aplicable esta ley, de la obligación de pagar sus remuneraciones en moneda de curso legal en el país.

Consecuente con lo anterior, el Art. 6° de la citada ley, faculta al Banco Central de Chile para que autorice pagos de remuneraciones en moneda extranjera que correspondan a contratos de trabajo celebrados en conformidad a las normas de dicha ley, y pagos por concepto de seguridad social que deben efectuarse en el extranjero en cumplimiento de los mismos. El Capítulo XVII del Compendio de Normas de Cambios Internacionales del Banco Central de Chile, que reglamentaba el pago de remuneraciones en moneda extranjera, fue derogado por el Consejo de dicho banco, mediante Acuerdo N° 766-04-990708, de 12.07.99, debiendo entenderse que se aplican las normas generales sobre cambios internacionales para proceder al pago de las mencionadas remuneraciones a los trabajadores extranjeros contratados en conformidad a la citada ley 18.156.

Extranjeros pensionados.

A estos profesionales o técnicos extranjeros que hayan obtenido pensión en algún régimen de seguridad social existente fuera de Chile, no se les exige la declaración en el contrato de trabajo de mantener la afiliación en el sistema extranjero (N° 1 letra c), Circular N° 553).

La condición indicada en el párrafo anterior se entiende cumplida respecto de los trabajadores que detentan la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o de seguridad social extranjero, situación que debe acreditarse con la certificación que otorgue la entidad extranjera de previsión y seguridad social correspondiente. (N° 1, letra b), Circular N° 553).

Comunicación a la A.F.P. correspondiente.

Cuando se cumplan los requisitos del referido Art. 1° de la ley 18.156, la empresa, para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora mediante comunicación escrita que será archivada en la carpeta individual del afiliado y sólo a contar de la fecha de esa comunicación regirá la exención. (N° 1.1, Circular N° 553).

Documentación que justifica la exención

El empleador debe estar en condiciones de acreditar en cualquier momento ante las autoridades administrativas o ante la A.F.P. correspondiente, la situación excepcional que le exime de efectuar cotizaciones, mediante los documentos señalados anteriormente. (Nº 1.2, Circular Nº 553).

Devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros

El Art. 7º de la citada ley 18.156, señala que los trabajadores extranjeros que registraren cotizaciones en una A.F.P., podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que cumplan los requisitos del referido Art. 1º de dicha ley.

Tramitación de la devolución

Los afiliados que cumplan los indicados requisitos, deben suscribir en la Administradora correspondiente un formulario denominado "Solicitud de Devolución de Fondos Previsionales Ley Nº 18.156". La solicitud debe presentarla el afiliado o un tercero, caso este último en el que se debe acompañar el correspondiente poder especial, con expresa autorización para retirar los fondos previsionales, otorgado ante notario público. A dicha solicitud deben agregarse todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos.

La documentación es analizada por la Fiscalía de la Administradora, la cual tiene el plazo de 5 días hábiles para emitir un pronunciamiento. Si la solicitud es aprobada, dentro de los 3 días siguientes, la Administradora debe poner a disposición del afiliado los fondos existentes en su cuenta personal. (Nº 2, Circular Nº 553).

Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156

Sobre este punto debemos citar la **Circular 553 de 28.10.1988 de Superintendencia AFP**, que dispone:

Podrán solicitar la devolución de sus fondos previsionales los trabajadores extranjeros que detenten la calidad de profesionales o técnicos y que registren cotizaciones en una Administradora, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las letras b y c del Nº 1 anterior.

Para estos efectos, las Administradoras deberán atenerse a lo siguiente:

a. Los afiliados que deseen ejercer el derecho que les confiere la ley Nº 18.156, deberán suscribir en la correspondiente Administradora un formulario Solicitud de devolución de fondos previsionales ley Nº 18.156. Dicho formulario se confeccionará en original y copia, de acuerdo a las instrucciones que se adjuntan en el Anexo Nº 1 de la presente Circular. El original quedará en poder de la Administradora y la copia se entregará al afiliado.

Esta solicitud podrá ser presentada por un tercero en representación del afiliado, quien deberá acreditar su calidad de mandatario acompañando un poder especial otorgado por el afiliado ante Notario Público, en el que conste expresamente la autorización para retirar los fondos previsionales.

b. Para la suscripción del formulario precedentemente señalado, la Administradora deberá exigir al afiliado la presentación de la documentación pertinente indicada en el Nº 1 anterior, que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos en la ley Nº 18.156 para acceder al beneficio.

La documentación pertinente deberá presentarse debidamente legalizada, en caso contrario no podrá la Administradora dar curso a la Solicitud de devolución de fondos previsionales ley Nº 18.156.

c. La documentación que presente el afiliado será analizada por la Fiscalía de la Administradora, la que deberá darle su aprobación a más tardar dentro del 5º día hábil contado desde la fecha de presentación de la solicitud.

d. Si la solicitud fuere aprobada, dentro de los 3 días siguientes, la Administradora deberá poner a disposición del afiliado los fondos existentes en su cuenta personal, hecho que le será informado mediante carta certificada, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir el pago y la documentación de una forma distinta. El saldo se expresará en pesos, considerando para ello el valor cierre de la cuota del Fondo de Pensiones del día hábil antecedente al cargo. (1)

e. En caso de que la solicitud fuere rechazada, este hecho se comunicará al afiliado mediante carta certificada en el mismo plazo indicado en la letra anterior, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir dicha información de una forma distinta.

f. La documentación que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos por la ley para acceder a la devolución de sus fondos previsionales y los comprobantes de dicha devolución, se mantendrán en la carpeta individual respectiva para efectos de la fiscalización que, sobre estas materias, efectuará regularmente la Superintendencia.

3. Los retiros de recursos originados en cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos, efectuados por trabajadores técnicos extranjeros que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada, estarán afectos a la tributación del artículo 42, N° 1, de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Para tal efecto la devolución se considerará como una remuneración normal percibida por el trabajador extranjero en la fecha de su devolución.

Conforme lo dispone el artículo 74, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las Administradoras de Fondos de Pensiones como entidades pagadoras de las referidas rentas, estarán obligadas a retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecte a tales retiros, de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43, N° 1 de la citada ley, que esté vigente a la fecha de pago de los respectivos recursos.

Para determinar el monto que deberá devolver al trabajador extranjero por concepto de cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos, la Administradora deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a. Deberá determinar el monto en pesos de los recursos que registra en cada una de sus cuentas personales y en cada Tipo de Fondo en donde éstos se registren.

b. Deberá totalizar los montos determinados en la letra anterior y afectarlos con el impuesto Unico de Segunda Categoría de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que esté vigente a la fecha del pago de los respectivos montos.

c. En el Tipo de Fondo que corresponda, deberá efectuar el cargo en las cuentas personales en las cuales se registren recursos sujetos a devolución, utilizando para ello el valor de la cuota indicado en la letra d) del número anterior.

d. El monto total del impuesto determinado deberá ser rebajado del Tipo de Fondo cuya sumatoria de saldos en pesos sea mayor, partiendo desde los mayores saldos vigentes; ante sumatoria de saldos iguales, se rebajará del Tipo de Fondo de menor riesgo relativo y en la eventualidad que la sumatoria de saldos sea inferior al impuesto determinado, el faltante se rebajará de los restantes Tipos de Fondos, a partir del de menor riesgo relativo y los mayores saldos vigentes.

e. El cargo indicado en la letra c. anterior, deberá registrarse en las cuentas de Patrimonio, Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Obligatorias, Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Voluntarias o Cuenta de Capitalización Individual de Depósitos Convenidos, según corresponda, con abono a la cuenta Devolución a Empleadores y Afiliados por Pagos en Exceso.

f. Tratándose del Tipo de Fondo indicado en la letra d. anterior, la contabilización deberá considerar además el abono a la cuenta Provisión de Impuestos y Otros.

g. El pago por el monto neto del retiro, es decir, monto del retiro menos el impuesto determinado, deberá efectuarse con cheque nominativo extendido por cada Tipo de Fondo desde el cual se haya efectuado retiro de recursos, registrando el movimiento de cargo en la cuenta Devolución a Empleadores y Afiliados por Pagos en Exceso, con abono a las cuentas Banco Inversiones Nacionales y Provisión de Impuestos y Otros, ésta última cuenta se utilizará cuando se trate del Tipo de Fondo desde el que corresponde rebajar el impuesto determinado.

h. La Administradora deberá retener y enterar en arcas fiscales el impuesto determinado en conformidad a lo señalado precedentemente.

Por su parte el Servicio de Impuestos Internos ha señalado a través del **Oficio N° 2758 de 2002**, lo siguiente:

Considerando que las cotizaciones y depósitos convenidos, establecidos en los artículos 17, 17 bis y 18 del decreto ley 3.500, de 1980, sobre sistema de pensiones, no forman parte de la base imponible del impuesto, o no constituyen remuneración para ningún efecto legal y no se consideran renta para los fines tributarios, su devolución total, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada que puedan comprender, se afectan con el impuesto único de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, precisamente porque al ser enterados en la AFP no quedaron afectados con dicho tributo.

El mismo servicio en **Oficio N° 104 de 2003** señala:

Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el tratamiento tributario que este Servicio estableció para los fondos devueltos a los técnicos extranjeros, en virtud del artículo 7° de la Ley N° 18.156, no implica ninguna reliquidación del impuesto que afecta a tales rentas, conforme a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley de la Renta, como lo sostiene esa Superintendencia, ya que lo que se expresó en el mencionado Oficio N° 2758, del año 2002, es que la devolución total de los citados fondos, incluidos sus incrementos por concepto de rentabilidad ganada que puedan comprender, por las razones esgrimidas en el referido dictamen, se afectan con el Impuesto Único de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley del ramo, como una remuneración normal percibida por dichos trabajadores extranjeros en la oportunidad de su devolución, y no como una renta accesoria o complementaria de aquellas a que se refiere el artículo 46 de la ley precitada.

Por lo tanto, en el momento en que las respectivas AFP efectúen las devoluciones de los citados fondos, con sus correspondientes incrementos por concepto de rentabilidad ganada, tales entidades como pagadoras de las referidas rentas, conforme a lo dispuesto por el artículo 74 N° 1 de la Ley de la Renta, están obligadas a retener el Impuesto Único de Segunda Categoría que les afecta, de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43 N° 1 que esté vigente en la fecha de la cancelación de los mencionados fondos, sin tener que efectuar ninguna reliquidación especial, en virtud del artículo 46 como lo sostiene esa Superintendencia. En consecuencia, por lo antes expuesto es improcedente la modalidad de cálculo que propone esa institución, además, de no ser aplicable al caso en cuestión, ella no está sustentada en una norma legal expresa, no correspondiéndole a este Servicio efectuar la reliquidación de impuesto que se describe por carecer de facultades para ello, existiendo en la especie una norma legal expresa, como lo es el artículo 74 N° 1 de la ley del ramo, que dispone que el obligado a retener el Impuesto Único de Segunda Categoría es el pagador de la renta, en el caso en comento, las respectivas AFP.

En cuanto a la posibilidad de aplicar al retiro de los citados fondos, el impuesto único que se establece en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, cabe señalar que tal tributo tiene por finalidad gravar a un tipo de rentas o retiros expresamente definidos por la ley, dentro de los cuales no se comprenden las rentas a que se refiere el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, como lo son las devoluciones de los fondos y sus respectivas rentabilidades ganadas por los trabajadores técnicos extranjeros a que se refiere la Ley N° 18.156.

Cabe señalar que la Resolución Exenta N° 8 de 2007 establece la obligatoriedad para las AFP e informar al servicio de impuestos internos, en la forma y plazo que se señala, las devoluciones de fondos previsionales efectuadas por estas en conformidad a lo dispuesto por el artículo 7° de la ley n° 18.156 y el monto del impuesto a la renta retenido sobre dichas sumas.

Respecto de la procedencia de devolución de las cotizaciones previsionales de los trabajadores extranjeros, nos resulta útil citar los siguientes pronunciamientos de la Superintendencia de Pensiones (ex S.A.F.P):

Ordinario N° 1146, de Septiembre de 1997:

En efecto, en conformidad a las disposiciones de la aludida Ley N° 18.156 y de la Circular N° 553, se faculta a los profesionales o técnicos extranjeros para no efectuar impositivos en el sistema previsional chileno, o bien, solicitar la devolución de los fondos previsionales que hayan enterado en alguna Administradora de Fondos de Pensiones, siempre y cuando cumplan con los requisitos de carácter copulativo que los cuerpos normativos antes citados establecen.

Lo anterior, constituye una excepción a las normas vigentes en la materia, excepción que en todo caso, y según lo señalan tanto la ley como la Circular antes citada, solo está establecida en beneficio de los profesionales o técnicos extranjeros y no respecto de los chilenos, independientemente que tengan una segunda nacionalidad.

En el caso concreto del recurrente, y de acuerdo a lo que establece el artículo 10 N° 1 de la Constitución Política de la República, que señala que son chilenos los nacidos en el territorio de Chile, con excepción de los hijos extranjeros que se encuentren en Chile en servicio de su Gobierno, y de los hijos de extranjeros transeúntes, todos los que, sin embargo, podrán optar por la nacionalidad chilena, nos encontramos en presencia de un ciudadano chileno, que con posterioridad la prestación de servicios en el país en virtud de un contrato de trabajo, viajó al extranjero, concretamente a Suecia, adquiriendo la nacionalidad de dicho país, pero no alternado el destino que se le debe dar a sus cotizaciones previsionales válidamente enteradas en su cuenta de Capitalización Individual.

Las relaciones laborales sostenidas por el recurrente con los empleadores que tuvo en Chile, han generado la obligación de cotizar, cotizaciones que siendo hechas por un trabajador chileno, han ingresado en su Cuenta de Capitalización Individual, no pudiendo ser entregados estos fondos al afiliado, sino en la forma que establece el D.L. N° 3.500 antes citado.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia manifiesta la imposibilidad de entregar los fondos previsionales que el afiliado tiene en su Cuenta de Capitalización Individual, por otra vía que no sea a través de alguna pensión establecida en el D.L. 3.500, ya que en la especie no se cumplen los requisitos para que proceda la devolución de los fondos previsionales del recurrente, en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.156, aún cuando eventualmente se encuentre en la actualidad sujeto a un sistema previsional fuera de Chile que le otorga cobertura en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Todo ello, por cuanto los fondos que registra en su Cuenta de Capitalización Individual, tiene su origen en los contratos de trabajo que celebró bajo la nacionalidad chilena.

Los convenios de seguridad social suscritos entre Chile y otros países

Son instrumentos internacionales suscritos entre dos o más Estados Partes que tienen por finalidad atender las necesidades de los trabajadores migrantes, en materia de Seguridad Social, que han ejercido su actividad laboral en uno o más países que integran un Convenio.

En general, los Convenios permiten a los trabajadores migrantes que hayan contribuido al Sistema Previsional de cada uno de los Estados Partes, a lo siguiente:

- ✓ Acceder a prestaciones económicas en materia de seguridad social, ocasionadas por hechos que produzcan contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- ✓ Reconocer los períodos cotizados en uno o más de los Estados Partes, según sea el Convenio Bilateral o Multilateral, para adquirir derechos previsionales en el otro Estado Parte.
- ✓ Suscribir la solicitud de pensión en el Estado en que reside para requerir beneficios previsionales en uno o más Estados Partes, según corresponda.
- ✓ Realización de exámenes médicos en el país de residencia, para pensionarse por invalidez en otro Estado Parte.
- ✓ En Chile, para tener derecho a pensionarse en el Sistema de Reparto, es necesario encontrarse en actividad, requisito que se cumpliría con los convenios, si el trabajador se encuentra en funciones o pensionado en otro Estado Parte.
- ✓ La pensión otorgada en uno de los Estados Partes podrá ser percibida por el trabajador en otro Estado parte, sin la exigencia de residir en el país que otorga el beneficio.
- ✓ Prestaciones de salud para pensionados de otro Estado Parte que reside en Chile, en las mismas condiciones que los pensionados chilenos.
- ✓ Los trabajadores que son desplazados por su empleador a otro Estado Parte, podrán continuar cotizando por un período determinado en el Estado Parte de origen.

UNIDAD 2

LA TRIBUTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE PERCIBAN REMUNERACIÓN DE UN EMPLEADOR EN CHILE

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ **El domicilio y la residencia**
- ✓ **Trabajadores no domiciliados ni residentes en Chile**
- ✓ **Trabajadores con domicilio o residencia en Chile**

Desarrollo de la unidad:

Como ya viéramos, los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos que los trabajadores chilenos, pero al igual que todo trabajador debe cumplir con las obligaciones tributarias que nuestra legislación establece, por lo que estarán afectos al impuesto a la renta que corresponda.

Al momento de analizar la tributación que afecta a las remuneraciones de un trabajador extranjero, debemos recordar que, para trabajar en Chile, todo extranjero debe estar legalmente en el país y habilitado para trabajar, debiendo para ello tramitar su Visa o el permiso de trabajo según su situación particular.

Según lo visto en módulos anteriores existen diferentes tipos de Visa cuya duración va desde unos días en el caso de los turistas hasta un año renovable en el caso de las Visas transitorias, siendo de suma importancia la duración de la Visa que le permita al extranjero prestar servicios remunerados en Chile al momento de hacer el análisis tributario de dichos ingresos.

EL DOMICILIO Y LA RESIDENCIA

Al momento de analizar la tributación de las remuneraciones que perciban los trabajadores extranjeros que perciben remuneraciones de un empleador, es importante analizar los siguientes conceptos:

El Domicilio:

Ni en el Código Tributario ni la Ley de Impuesto a la Renta, se define el concepto de domicilio, por lo cual, y por expresa disposición del artículo 2 del Código Tributario, es necesario recurrir a las disposiciones del Código Civil que lo tratan.

De conformidad con las disposiciones del Código civil, “domicilio” es la residencia, acompañada real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella (artículo 59 y siguientes del Código Civil). Al respecto, cabe señalar que, pese a que esta definición usa el término “residencia”, éste vocablo –residencia- no debe confundirse con el concepto de residencia tributaria que da el Código Tributario. En consecuencia, a dicho vocablo, deberá dársele el sentido natural y obvio que tiene, esto es “lugar en que se vive”.

La Residencia:

Por otra parte, el concepto de residencia se encuentra definido en el Art. 8º N° 8 del Código Tributario el cual dispone: “Se entenderá, por “residente” toda persona natural que permanezca en Chile, más de seis meses en un año calendario, o más de seis meses en total, dentro de dos años tributarios consecutivos”.

Obtención de la Residencia tributaria:

Para los efectos de la legislación tributaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del código Tributario, la residencia tributaria se adquiere completando una permanencia real e ininterrumpida de seis meses en Chile, en un año calendario, o en dos años tributarios consecutivos, contados desde el ingreso del contribuyente al territorio nacional.

Esto significa que una persona adquirirá residencia cuando:

- ✓ Ingrese a Chile y permanezca en el país por 6 meses ininterrumpidamente sin salir del país; o cuando,
- ✓ Ingrese a Chile viajando una o más veces al exterior, pero sumando físicamente una permanencia en el país de más de 6 meses en dos años tributarios seguidos.

En la práctica, para determinar si una persona ha estado físicamente en Chile por más de seis meses en dos años calendario, se deberá revisar sus entradas y salidas del territorio nacional a través de Policía Internacional. Luego, para comprobar el tiempo de permanencia de un extranjero en Chile, sólo bastaría con solicitarle que pida un certificado de entradas y salidas en Policía Internacional y sumar los días de permanencia en Chile.

Para los efectos del cómputo del tiempo efectivo de permanencia del extranjero en Chile, cabe señalar que el plazo es de días, por ende, si el extranjero alcanzó a estar en Chile a las 00:01 horas del día siguiente, éste tiempo, por breve que sea, se calcula como día completo.

Obtención del domicilio tributario:

El extranjero al ingresar a Chile, puede constituir domicilio desde el primer día de su permanencia en el país. Para ello, basta su ánimo o voluntad para constituirlo porque la ley no establece plazos mínimos de permanencia como condición.

No obstante, el criterio del SII es que, en principio, para los efectos del domicilio, los trabajadores que ingresen al país deben ser considerados como no domiciliados. Por consiguiente, le corresponde al extranjero, en el caso que lo estime necesario, probar con antecedentes suficientes su calidad de domiciliado.

La prueba del domicilio: En términos generales, cualquier medio es apto para probar la calidad de domiciliado en Chile, por ejemplo, probando si se ingresó al país con su familia, si se arrendó o compró una casa o departamento para fines habitacionales, si se compró un vehículo o si se tiene un contrato indefinido de trabajo que da cuenta del motivo por el que vino a Chile. Sin perjuicio de lo anterior, el SII podrá desechar la prueba rendida por el extranjero si cuenta con otros antecedentes que dan cuenta de que el contribuyente mantiene su domicilio en el extranjero.

Nótese que, a diferencia de la obtención de la residencia tributaria, para la cual intervienen plazos, o un factor de temporalidad y una permanencia física y objetiva en el territorio nacional, la obtención del domicilio depende de la concurrencia de elementos de carácter subjetivo, volitivo o anímico del extranjero, que deberán acreditarse.

TRABAJADORES NO DOMICILIADOS NI RESIDENTES EN CHILE

En general, las personas naturales carentes de domicilio y residencia en el país, sean éstas extranjeras o chilenas, están sujetas a impuesto sobre las rentas provenientes de bienes situados en nuestro país o de actividades desarrolladas en él, vale decir, de fuente chilena. No obstante, aquél que constituye domicilio o residencia en Chile, durante los 3 primeros años sólo tributará por las rentas de fuente chilena – plazo que

puede ser prorrogado por el Director Regional –, y a contar del vencimiento de dicho plazo, o sus prorrogas, tributará sobre todas sus rentas, ya sea que se obtengan fuera o dentro de nuestro país.

En el caso de trabajadores extranjeros sin domicilio ni residencia en Chile, respecto de la tributación que afecta las remuneraciones que percibe debe hacerse el análisis respecto del tipo de labores que la persona realiza, es así que tendremos que:

Los trabajadores o empleados que desarrollan actividades científicas, culturales o deportivas, están afectos al impuesto Adicional del 20% en carácter de único, el cual es retenido, declarado y pagado por la empresa que paga la renta, esto de conformidad, a lo dispuesto en los incisos 2º y 3º del artículo 60 de la Ley de la Renta. Este impuesto se aplica solo por los primeros 6 meses de permanencia en el país, a partir del 7º mes la persona estará afectada al Impuesto Único de segunda categoría.

Los trabajadores o empleados que desarrollan actividades distintas a las anteriores, estarán afectos al Impuesto Único de Segunda Categoría, conforme la escala de tasas progresivas según la renta del trabajador, según artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, de ser procedente el impuesto es retenido, declarado y pagado por la empresa que paga la renta.

TRABAJADORES CON DOMICILIO O RESIDENCIA EN CHILE

Los trabajadores o empleados extranjeros que tiene domicilio o residencia en Chile, están afectos al Impuesto Único de Segunda Categoría, conforme la escala de tasas progresivas según la renta del trabajador, según artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, de ser procedente el impuesto es retenido, declarado y pagado por la empresa que paga la renta.

UNIDAD 3

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN CHILE, CONTRATADOS Y REMUNERADOS EN EL EXTRANJERO

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ Tipo de Visa que les permite trabajar en Chile
- ✓ Consideraciones respecto del trabajo de estas personas

Desarrollo de la Unidad:

TIPO DE VISA QUE LES PERMITE TRABAJAR EN CHILE

Desarrollo de la unidad:

Una situación muy común hoy día es que lleguen a Chile ciudadanos extranjeros a prestar servicios para empresas no domiciliadas en Chile, manteniendo ellos su contrato de trabajo en el país de origen, como es el caso de los reporteros que están un tiempo determinado como corresponsales de medios de comunicación, trabajadores especialistas que vienen a instalar o armar maquinarias o equipos como así también a capacitar a los trabajadores chilenos en su utilización, entre muchos ejemplos que se pueden dar. La situación laboral de este tipo tan especial de trabajadores, se encuentra cubierta en Chile por el Decreto 84 de fecha 12.04.2005 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, el cual establece lo siguiente:

Artículo 1:

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

2. La presente Convención será aplicable durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

Artículo 2

A los efectos de la presente Convención:

1. Se entenderá por “trabajador migratorio” toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

2. a) Se entenderá por “trabajador fronterizo” todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana;

b) Se entenderá por “trabajador de temporada” todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año;

c) Se entenderá por “marino”, término que incluye a los pescadores, todo trabajador migratorio empleado a bordo de una embarcación registrada en un Estado del que no sea nacional;

- d) Se entenderá por “trabajador en una estructura marina” todo trabajador migratorio empleado en una estructura marina que se encuentre bajo la jurisdicción de un Estado del que no sea nacional;*
- e) Se entenderá por “trabajador itinerante” todo trabajador migratorio que, aun teniendo su residencia habitual en un Estado, tenga que viajar a otro Estado u otros Estados por períodos breves, debido a su ocupación;*
- f) Se entenderá por “trabajador vinculado a un proyecto” todo trabajador migratorio admitido a un Estado de empleo por un plazo definido para trabajar solamente en un proyecto concreto que realice en ese Estado su empleador;*
- g) Se entenderá por “trabajador con empleo concreto” todo trabajador migratorio:*
- i) Que haya sido enviado por su empleador por un plazo limitado y definido a un Estado de empleo para realizar una tarea o función concreta;*
 - ii) Que realice, por un plazo limitado y definido, un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados de otra índole, o*
 - iii) Que, a solicitud de su empleador en el Estado de empleo, realice por un plazo limitado y definido un trabajo de carácter transitorio o breve; y que deba salir del Estado de empleo al expirar el plazo autorizado de su estancia, o antes, si deja de realizar la tarea o función concreta o el trabajo a que se ha hecho referencia;*
- h) Se entenderá por “trabajador por cuenta propia” todo trabajador migratorio que realice una actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtenga su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solo o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migratorio reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del Estado de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales.*

Es sobre la base de esta convención que deberá analizarse la situación de los trabajadores migratorios, en materias tales como las condiciones de trabajo, las normas de seguridad social y la tributación que les resulte atingentes.

La Visa temporaria para profesionales y técnicos de nivel superior, con dos o más contratos, remunerado en el exterior, periodistas o profesionales de medios de comunicación

Como viéramos en el módulo 1 de este curso, esta Visa es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

Técnicos de Nivel Superior corresponden a carreras con un mínimo de 1.600 horas académicas; si el título técnico no señala el número de horas cursadas, debe adjuntar un certificado de la Institución que acredite las horas, debidamente legalizado.

Respecto de los INGENIEROS Y TÉCNICOS GRADUADOS EN EL EXTRANJERO, debemos tener presente lo dispuesto en la Ley N° 12.851 que en su artículo 6° señala que **“los ingenieros y técnicos graduados en el extranjero y especialmente contratados para ejercer una función determinada en Chile, deberán solicitar autorización del respectivo Colegio para su ejercicio, el cual procederá a inscribirlos en un Registro Especial, en el que se dejará constancia de la actividad específica que se le autoriza realizar y el plazo del respectivo contrato”**

De acuerdo a lo establecido por el Departamento de Extranjería, respecto de las personas que solicitan este tipo de Visa temporaria, es atingente tener consideración lo siguiente:

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA TITULAR

1. VISA TEMPORARIA PARA PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE NIVEL SUPERIOR

- Copia del título debidamente legalizado por el Consulado Chileno del respectivo país y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. (Original o copia autorizada ante notario).
En el caso de profesiones médicas estos títulos deben ser revalidados. Este trámite se realiza en la Universidad de Chile, en el caso de profesiones médicas (Medicina, Enfermería, Fonoaudiología, Kinesiología, Nutrición y Dietética, Obstetricia y Puericultura, Tecnología Médica, Terapia Ocupacional, Cirujano-Dentista).
- SE EXCEPTÚAN de la revalidación los profesionales de la salud, cuyo título haya sido otorgado por algún país que mantenga convenio internacional con Chile, para lo cual deberá presentar original o copia legalizada ante notario del certificado de reconocimiento de título que emite el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
- Una oferta de trabajo, especificando función y remuneraciones, firmado ante notario. Este documento debe contener una cláusula de vigencia que indique que “el trabajador podrá comenzar el ejercicio de sus funciones una vez que obtenga la Visa o la autorización para trabajar correspondiente”. Original.

2. VISA TEMPORARIA PARA PERSONA QUE REALIZARÁ ACTIVIDADES EN UNA EMPRESA EN CHILE, PERO QUE SERÁ REMUNERADA EN EL EXTERIOR.

- Certificado de la empresa extranjera en que se indique tipo de relación contractual y funciones que viene a desarrollar al país. Original o Copia legalizada ante notario.
- Certificado de la empresa chilena que especifique las tareas a desarrollar y las condiciones laborales del solicitante. Original o copia legalizada ante notario.
- Todos los documentos obtenidos en el exterior, deben ser legalizados en el Consulado de Chile del país de procedencia, y traducidos y legalizados en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

3. VISA TEMPORARIA PARA PERIODISTAS O PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL QUE VIAJAN A CHILE CON MOTIVO DE SUS ACTIVIDADES.

- Acreditación que permite el desarrollo de actividades, otorgada por la Secretaría de Comunicación y Cultura del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Documentos en Original o Copia legalizada ante notario.
- Acreditar sustento económico. Para mayor información ver formulario TE10.

CONSIDERACIONES RESPECTO DEL TRABAJO DE ESTAS PERSONAS

A continuación, revisaremos las principales consideraciones que en materia laboral debemos tener presente respecto de estos trabajadores.

Las Condiciones De Trabajo

Respecto de las condiciones laborales de los trabajadores que lleguen a Chile, debemos señalar que estos trabajadores aun cuando mantengan su contrato de trabajo en su país de origen, de igual manera se les garantiza a través del El Decreto 84 de 12.04.2005 del Ministerio de Relaciones Exteriores, condiciones mínimas para el desarrollo de sus labores y su permanencia, en lo particular el decreto que nos ocupa dispone:

Artículo 25:

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;

b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

De acuerdo a la norma que nos ocupa, podríamos señalar a modo de ejemplo que el trabajador migrante no podría percibir como remuneración una menor a la que en Chile garantiza el Código del Trabajo, cual es el sueldo mínimo mensual, en materia de jornada laboral, esta no podría ser superior a 45 horas semanales o la que corresponda según la actividad que desarrollará el trabajador, el máximo de horas extras por día será de 2 horas al igual que cualquier otro trabajador que labore en Chile.

Las Cotizaciones Previsionales

Respecto de las cotizaciones previsionales debemos señalar que estas deben ser analizadas caso a caso según los convenios de seguridad social que existan entre Chile y el país de origen de los trabajadores. Los Convenios Internacionales de Seguridad Social son instrumentos internacionales suscritos entre dos o más estados y tienen por finalidad atender las necesidades de los trabajadores migrantes, en materia de seguridad social, que han ejercido su actividad laboral en uno o más países que integran un convenio, a modo de ejemplo en el caso de trabajadores que provengan de España el **Decreto 262 de fecha 23.02.1998** del Ministerio de Relaciones Exteriores que Promulga el Convenio De Seguridad Social con España, dispone lo siguiente:

Artículo 7: Normas especiales y excepciones

Respecto a lo dispuesto en el artículo 6, se establecen las siguientes normas especiales y excepciones:

1. El trabajador por cuenta ajena al servicio de una empresa con sede en el territorio de una de las Partes Contratantes que sea enviado por dicha empresa al territorio de la otra Parte para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación de la primera Parte, siempre que la duración previsible del trabajo para el que ha sido desplazado, no exceda de tres años.

De acuerdo a la norma citada, en el caso que un trabajador contratado en España, llegue a prestar servicios a Chile, mandatado por su empleador, el contrato que lo vincula con dicho empleador se mantendrá vigente, no estando obligado ni la empresa ni el trabajador a efectuar cotizaciones previsionales, en la medida que se respete el plazo máximo que el convenio en lo particular establece el cual es de 3 años. En la página web de la Superintendencia de Pensiones (www.spensiones.cl) encontraremos el listado de Convenios Internacionales de Seguridad Social que mantiene Chile con diferentes países.

Tributación De Estos Trabajadores

El mismo análisis hecho en materia previsional debe realizarse en materia tributaria, toda vez que Chile a suscrito una serie de convenios con otros países para evitar la doble tributación, en el ejemplo que dimos, esto es que el trabajador mantiene su contrato de trabajo con su empleador en España, debemos señalar que ambos países han suscrito el CONVENIO ENTRE EL REINO DE ESPAÑA Y LA REPÚBLICA DE CHILE PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN Y PREVENIR LA EVASIÓN FISCAL EN MATERIA DE IMPUESTOS SOBRE LA RENTA Y SOBRE EL PATRIMONIO, que fue publicado en el Diario Oficial del 24 de enero de 2004, y se aplica con respecto a los impuestos sobre las rentas que se obtengan y a las cantidades que se paguen, abonen en cuenta, se pongan a disposición o se contabilicen como gasto, a partir del 1 de enero del año 2004. En la página web del Servicio de Impuestos Internos (www.sii.cl) se encuentra disponible el listado de CONVENIOS TRIBUTARIOS INTERNACIONALES vigentes entre Chile y diferentes países.