



www.chcapacita.cl

Módulo III *Unidad V*

LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

Tu espacio, tu comodidad, tu Chile Capacita

Contenido Las cotizaciones previsionales

Módulo III.....	3
Unidad V	3
Tema 1	3
Determinación y pago de las cotizaciones previsionales.....	3
Remuneraciones afectas a cotización previsional.....	3
Tope imponible para el cálculo de las cotizaciones previsionales	5
Tope remuneración afecta a cotización para afp.....	6
Tope remuneración afecta a cotización para instituto previsión social (IPS):	8
Tope remuneración afecta a cotización para salud (FONASA O ISAPRE):.....	8
Tope remuneración afecta a cotización para ley 16.744:	10
Tope remuneración afecta a cotización para seguro de cesantía, ley N° 19.728:	10
Tope imponible pensionados	11
Tope imponible trabajadores que prestan servicios solo una fracción del mes	11
Tope imponible trabajadores con licencia médica.....	13
Tope imponible remuneraciones cuando el trabajador tiene dos empleadores	13
Cotizaciones de cargo del trabajador.....	18
Cotizaciones al fondo de pensiones.....	18
Cotización para salud:	20
Seguro de cesantía.....	24
Descuento plan de salud isapre trabajador que labora solo una parte del mes.....	25
Cotizaciones por trabajos pesados	25
El ahorro previsional voluntario (APV)	39
Cotizaciones de cargo del empleador	41
Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y cotización para ley sanna	41
El seguro de invalidez y sobrevivencia	49
Aporte del empleador al seguro de cesantía.....	50
Otros aspectos del seguro de cesantía.....	57
Aporte del empleador a la cotización por trabajos pesados	59
Aporte del empleador al APV colectivo	60

Aportes del empleador durante los periodos de licencia médica del trabajador al seguro de cesantía, al seguro de invalidez y sobrevivencia y el de los trabajadores de casa particular	60
Aporte el seguro de cesantía	60
Aporte al seguro invalidez y sobrevivencia	62
Forma de cálculo de los aportes del empleador al seguro de cesantía y seguro de invalidez	63
Aporte del 1.11% trabajadores casa particular.....	70
Retención declaración y pago de las cotizaciones previsionales	73
Tema 2.....	75
Cotizaciones previsionales de los trabajadores extranjeros	75
Cotizaciones a las que se encuentran afectos los extranjeros	75
Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (ley N° 18.156).	79
Trabajadores que se pueden acoger a esta excepción	79
Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo	82
Pago de las cotizaciones de la ley N° 19.728, seguro de cesantía.....	82
Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la ley 18.156.....	83
Remuneraciones y cotizaciones en moneda extranjera	93
Extranjeros pensionados	95
Comunicación a la A.F.P correspondiente	95
Documentación que justifica la exención	96
Devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros	96
Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156.....	98
Los convenios de seguridad social con otros países	104

LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

Módulo III

Unidad V

En este submódulo revisaremos las normas que regulan la determinación de las cotizaciones previsionales que afectan las remuneraciones, tanto las de cargo del trabajador como las de cargo del empleador, así como la jurisprudencia relevante que sea atinente a cada uno de los puntos que se tratarán.

Tema 1

Determinación y pago de las cotizaciones previsionales

Revisaremos las normas que regulan la determinación de las cotizaciones previsionales que afectan las remuneraciones, tanto las de cargo del trabajador como las de cargo del empleador, así como la jurisprudencia relevante que sea atinente a cada uno de los puntos que se tratarán.

Remuneraciones afectas a cotización previsional

Debemos recordar que la definición de remuneración la encontramos en el Artículo 41 Código Del Trabajo, que señala en su inciso primero:

Artículo 41: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Como se puede apreciar las remuneraciones que el trabajador percibe tienen directa relación con el contrato de trabajo, por regla general la remuneración se percibe en dinero, pero también son consideradas remuneración las especies avaluables en dinero, conocidas generalmente como regalías.

De la definición del inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo se desprende que el carácter de Remuneración los estipendios que:

- Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.

- Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.
- Que se paguen en dinero o se otorguen en especies avaluables en dinero: La Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies avaluables en dinero.

Por su parte el Artículo 14 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 señala:

Se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero del artículo 20 de esta ley.

La parte de remuneraciones no pagada en dinero será avaluada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a normas uniformes.

Como se puede apreciar son los emolumentos o valores constitutivos de remuneración los que estarán afectos a cotizaciones previsionales, que habitualmente denominamos remuneración imponible, respecto de las remuneraciones en especies, estas constituyen una mayor remuneración para el trabajador.

Por su parte en este punto se hace útil citar el siguiente pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social, que dice relación con el carácter de remuneración que tiene el pago de los 3 primeros días de licencia médica no cubiertos por el subsidio de incapacidad laboral en el caso de licencias por accidente o enfermedad común, que son considerados una mayor remuneración y por lo tanto afectos a cotización previsional:

Ordinario N° 8929, de 13.04.1999:

De esta manera, jurídicamente son las respectivas entidades pagadoras de subsidios (Servicios de Salud - ISAPRE - Cajas de Compensación de Asignación Familiar), quienes tienen la obligación legal de integrar las cotizaciones correspondientes por el período de carencia en comento.

Lo anteriormente indicado, aún en los casos en los cuales por Convenios Colectivos el empleador haya asumido la obligación de pagar a sus trabajadores remuneración por los tres primeros días de carencia de subsidio, por cuanto subsiste la obligación

que la Ley ha impuesto a los entes pagadores de integrar las imposiciones para previsión y salud, dado que los períodos de carencia de subsidios no lo son de cotizaciones, las que por mandato legal son asumidas siempre por los entes pagadores de subsidios.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá tenerse presente que el empleador deberá efectuar las cotizaciones por los días que resten del mes (vale decir, excluidos aquellos en los cuales el trabajador ha hecho uso de licencia médica), sobre la base del total de remuneraciones pagadas, sin importar que en dicho total se encuentren incluidas las remuneraciones que corresponden a aquellos días no cubiertos por subsidio, dado que estas, en todo caso forman parte integrante de la remuneración total recibida, y en consecuencia, se encuentran sujetas a cotización.

Finalmente cabe manifestar que no se producirá en el caso en comento una hipótesis de doble cotización, dado que siempre la entidad pagadora de subsidios efectuará, como ya se señaló, las cotizaciones por los períodos de incapacidad, independiente del hecho de que estos confieran o no derecho a la percepción de subsidio, y siempre el empleador deberá cotizar por el total de remuneración percibida en el resto del mes por el trabajador que ha hecho uso de licencia médica.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2263/038, de 01.06.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

Tope imponible para el cálculo de las cotizaciones previsionales

El tope imponible es el monto máximo que se aplica a las remuneraciones del personal para calcular los pagos previsionales, el tope imponible es fijado todos los años por la Superintendencia de Pensiones (SP) e informado mediante resolución respectiva la cual encontramos en el sitio web de dicha institución cual es <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-5941.html>.

En el caso que un trabajador gane más del tope imponible las cotizaciones previsionales tanto del empleador como del trabajador se calcularán solo sobre el monto del tope del mes en el que se calcula la remuneración.

El régimen previsional al que está afiliado el trabajador nos indica el tope imponible que se aplicara a las remuneraciones del trabajador respecto de las cotizaciones para la Ley N° 16.744 sobre accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales, Ley Sanna, cotizaciones de salud sea que se cotice en Fonasa o Isapre y cotizaciones por Trabajos pesados, es así por ejemplo que si un trabajador cotiza en algunas de las Cajas de Previsión del antiguo sistema previsional como por ejemplo el Servicio de seguro Social (SSS) o en la Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART), el tope imponible de sus remuneraciones será de 60 UF, el que se utilizara para determinar la cotización de salud, la de cargo del empleador para la Ley 16.744 y la Ley Sanna.

Es importante destacar que como el tope imponible esta expresado en UF (Unidad de Fomento), es por ello que el monto en pesos varía todos los meses según el valor que esta tenga.

Para la determinación de las cotizaciones previsionales se ha establecido un tope o máximo de remuneración imponible, tope que varía según el régimen de previsional que este afecto el trabajador, en cuanto a la cotización para pensión de vejez.

Topo remuneración afecta a cotización para afp

Este se encuentra en el artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500 de 1981 el que dispone:

“Artículo 16.- La remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 90.

El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones.

Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice antes mencionada sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en unidades de fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación del inciso primero.

Si un trabajador percibe simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o además declara renta como trabajador independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos señalados en el inciso anterior, debiendo la Superintendencia determinar la forma en que se efectúen y enteren las cotizaciones que señala la ley. En todo caso, aquella parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, deberá ser pagada por cada uno de los empleadores, de manera proporcional al monto que éstos paguen por concepto de remuneraciones imponibles al respectivo trabajador, sobre el total de dichas remuneraciones.

Los trabajadores del sector público afiliados al Sistema podrán optar, en forma definitiva mientras permanezcan en el mismo empleo, porque tengan el carácter de imponibles las asignaciones que no tienen dicha calidad, con excepción de aquellas que el Código del Trabajo declara que no constituyen remuneraciones. La mayor imponibilidad se considerará sólo para los efectos de esta ley.

Todas las referencias sobre remuneración y renta mensual imponible máxima se entenderán ajustadas al monto que se determine en función del procedimiento indicado en este artículo.

Conforme las normas legales vigentes, la Superintendencia de Pensiones (SP) informo los topes imponibles para las remuneraciones que sirven base de cálculo de cotizaciones previsionales del mes de ENERO de 2021 fueron los siguientes:

Tope imponible AFP: 81,7 UF

Tope imponible IPS (ex INP): 60 UF

Estos topes imponibles fueron establecidos mediante las Resoluciones N° 2 y 3 de 08.01.2021 de la Superintendencia de Pensiones, es importante destacar que de acuerdo a la Política de Rectificación de Cifras de la Encuesta Mensual de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra del INE, vigente desde noviembre de 2018, el Índice de Remuneraciones Reales publicado en cada mes de referencia tendrá un carácter provisional y será actualizado en el mes siguiente, quedando en ese momento como definitivo, por lo que los topes informados en de 2021 fueron modificados mediante

Resoluciones N° 7 y 8 de 07.02.2021 de la Superintendencia de Pensiones siendo para el periodo febrero a diciembre 2020 los siguientes:

Los topes imponibles para las remuneraciones de los meses de **FEBRERO** a **DICIEMBRE** de 2021:

Tope imponible AFP: 81,6 UF

Tope imponible IPS (ex INP): 60 UF

Tope remuneración afecta a cotización para instituto previsión social (IPS):

Esto se encuentra en el artículo 5° del Decreto Ley N° 3.501 de 1981 el que dispone:

“A contar de la fecha de vigencia de esta ley estará exenta de imposiciones la parte de las remuneraciones que exceda de sesenta Unidades de Fomento del último día del mes anterior”.

Este tope no se reajuste, por ello lleva muchos años siendo de 60 UF, a diferencia del tope de AFP que cambia año a año de darse los requisitos establecidos en el artículo 16 del DL N° 3.500 de 1980.

Tope remuneración afecta a cotización para salud (FONASA O ISAPRE):

Para efectos de la cotización de salud, a la cual están obligados los trabajadores dependientes, no se establece un tope a la remuneración que será base de cálculo de ellas, pero esta cotización se calcula sobre las remuneraciones imponibles, las como ya se dijera para efectos de AFP tiene un tope fijado en el artículo 16 del Decreto Ley N° 300 de 1981 y para los trabajadores que cotizan en alguna de las cajas del régimen antiguo agrupadas en el IPS será el tope fijado el artículo 5° del Decreto Ley N° 3.501 de 1981, sobre el cálculo de la cotización para salud es necesario tener en consideración el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500 de 1981 que dispone:

Artículo 84.- Los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, tendrán derecho a las prestaciones de salud establecidas en las leyes Nos. 10.383 ó 16.781, y en la ley N° 6.174.

Sin perjuicio de otros ingresos y del aporte fiscal que corresponda, para el financiamiento de dichas prestaciones, deberán enterar, en la respectiva institución de previsión, una cotización del siete por ciento de sus

remuneraciones imponibles, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, la que quedará afecta a las disposiciones de la ley N° 17.322.

No obstante lo establecido en los incisos anteriores los trabajadores podrán aportar dicha cotización, o una superior, a alguna institución o entidad que otorgue al trabajador las prestaciones y beneficios de salud. Cuando el trabajador opte por efectuar una cotización mensual superior al siete por ciento, deberá comunicarlo por escrito al empleador, quien deberá descontarla de las remuneraciones. Esta cotización gozará de la exención establecida en el artículo 18, hasta un valor máximo equivalente al siete por ciento del límite imponible que resulte de aplicar el artículo 16, considerando el valor de la unidad de fomento al último día del mes anterior al pago de la cotización correspondiente.

Las instituciones o entidades referidas en el inciso anterior deberán registrarse en el Fondo Nacional de Salud.

Facultase al Presidente de la República para que, en el plazo de ciento ochenta días, dicte las normas a las cuales deberán sujetarse las instituciones y entidades para efectuar las prestaciones, la forma en que se ejercerá el control técnico por parte de las autoridades de Salud, los contratos que se celebren con los trabajadores que opten por este sistema, la forma en que los beneficiarios o el Fondo Nacional de Salud puedan hacer efectivas las responsabilidades de aquéllas y demás procedimientos necesarios para la operación del mismo.

Como se puede apreciar el tope de remuneración para efectos de la cotización para salud estará dado por el régimen al cual cotiza el trabajador para efectos de fondo de pensiones, por lo que tendríamos que:

- Trabajadores afiliados al régimen antiguo (IPS) el tope es de 60 UF
- Trabajadores afiliados a AFP el tope para enero de 2021 fue de 81,7 UF.
- Trabajadores afiliados a AFP el tope para los meses de febrero a diciembre de 2021 es de 81,6 UF.

Tope remuneración afecta a cotización para ley 16.744:

Respecto del tope imponible para la determinación de la cotización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debemos tener presente que la Ley N° 16.744.- el artículo 17° dispone:

“Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado”.

“Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema”.

Como se puede apreciar al igual que la cotización de salud, el tope de la remuneración del trabajador para efectos de la ley 16.744 dependerá del sistema de previsión que este afiliado el trabajador para efecto de fondo de pensiones, por lo que tendríamos que:

- Trabajadores afiliados al régimen antiguo el tope es de **60 UF**.
- Trabajadores afiliados a AFP el tope para 2021 es de **81,6 UF**.

Tope remuneración afecta a cotización para seguro de cesantía, ley N° 19.728:

La Ley N° 19.728 que regla el Seguro de Cesantía, dispone en el artículo 6:

Artículo 6°.- Para los efectos de lo dispuesto en la presente ley, se considera remuneración la señalada en el artículo 41 del Código del Trabajo. Las cotizaciones a que se refiere el artículo anterior se calcularán sobre aquellas, hasta el tope máximo equivalente a 90 unidades de fomento consideradas al último día del mes anterior al pago. Dicho tope se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Índice que lo sustituya, entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del año precedente al que comenzará a aplicarse el reajuste. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año.

Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice antes mencionado sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en Unidades de Fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero.

Paras el año 2021 tendremos que:

Enero de 2021 el tope imponible para Seguro de Cesantía fue **122,7,3 UF**.

Para los meses de febrero a diciembre de 2021 el tope imponible para Seguro de Cesantía es **122,6 UF**

Topo imponible pensionados

Cuando un trabajador se ha pensionado y sigue trabajando, se encuentra afecto a cotizaciones previsionales, en especial la que dice relación con la cotización para salud, es por ello que siempre debe tenerse en consideración que el tope imponible para un pensionado que además es un trabajador activo dependiente, quedará establecido según la siguiente condición, si es trabajador dependiente pensionado de una AFP o si es trabajador dependiente pensionado del IPS.

- Si un trabajador dependiente tiene además la calidad de pensionado de AFP, la base imponible para salud está constituida por la suma de su remuneración mensual más su pensión y está afecta a cotizaciones de salud hasta el tope imponible de 81,6 UF (Unidades de Fomento).
- Si un trabajador dependiente tiene además la calidad de pensionado del IPS, la base imponible para salud está constituida por la suma de su remuneración mensual con el tope imponible de 60 UF (Unidades de Fomento) más el monto bruto de la pensión sin tope, ya que, los pensionados del INP no están afectados a tope imponible para salud, por tanto, deben cotizar el 7% sobre la pensión completa.

Topo imponible trabajadores que prestan servicios solo una fracción del mes

Para la determinación de las remuneraciones afectas a cotizaciones previsionales existe un tope imponible de carácter mensual, sin embargo por diferentes motivos puede que el trabajador no labore el mes completo, por lo que es bueno tener en consideración que de las normas que regulan el tope de remuneración para efecto de cotizaciones previsionales

no establecen que este tope se proporción en base a los días laborados, por lo que en el caso de que el trabajador ingrese a la empresa en una fecha distinta al inicio del mes o bien la relación laboral termine antes del último día del mes, el tope imponible para cotizaciones previsionales seguirá siendo el mismo, sin tener implicancia el número de días que de derecho a remuneración al trabajador. Así lo ha sostenido la Superintendencia de Pensiones (ex superintendencia de AFP) que ha señalado:

Dictamen N° FIS. 551, de 01.07.2002:

Una empresa ha recurrido a esta Superintendencia, consultando sobre el monto que debe enterar el empleador de un trabajador que tiene como tope de remuneración imponible 60 U.F., y que trabaja períodos inferiores a un mes calendario, específicamente, si debe efectuar las cotizaciones en proporción a dicho límite.

Sobre el particular cabe señalar, que efectivamente, conforme lo establecido en el artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación al inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del texto legal citado, la remuneración utilizada como base para determinar las cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores dependientes afiliados a este Sistema, tendrá un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

A este respecto, cabe agregar que conforme al criterio sostenido uniformemente por esta Superintendencia, el límite máximo de impondibilidad de 60 U.F., es un límite a la remuneración mensual y no es susceptible de aplicarlo en forma proporcional al número de días por el cual se cotice.

De esta manera, el pago de las cotizaciones previsionales debe efectuarse mensualmente dentro del plazo legal establecido para estos efectos, y la base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias es la remuneración que perciba el trabajador, no pudiendo en todo caso ser ésta superior al monto máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización. Todo ello, independientemente que las remuneraciones pagadas por el empleador a su trabajador correspondan a una fracción de mes o a un mes calendario, sea porque los servicios se hayan pactado en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, como en el evento que por cualquier causa, se

haya puesto término al contrato de trabajo antes del último día de un mes calendario.

Tope imponible trabajadores con licencia médica

Dado que el subsidio de incapacidad laboral es imponible para efecto de cotizaciones previsionales, se debe tener en cuenta que el monto del subsidio y las remuneraciones y rentas percibidas en un mes determinado no deben exceder, en conjunto, del tope máximo imponible de 60 UF en el caso de los trabajadores afiliados IPS y de 81,6 UF en el caso de los trabajadores que cotizan en una AFP.

La Superintendencia de Pensiones (ex SAFP) en **Circular N° 374** de 18.04.1986 señala:

8. Algunos componentes de la remuneración imponible.

D) El monto del subsidio y las remuneraciones y rentas percibidas en un mes determinado no deben exceder, en conjunto, del tope máximo imponible de 60 UF.

Tope imponible remuneraciones cuando el trabajador tiene dos empleadores

Cuando un trabajador percibe remuneraciones de 2 o más empleadores, se debe tener en consideración lo establecido en el inciso 4 del artículo 16° del Decreto Ley 3500, que dispone:

Artículo 16.-

Si un trabajador percibe simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o además declara renta como trabajador independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos señalados en el inciso anterior, debiendo la Superintendencia determinar la forma en que se efectúen y enteren las cotizaciones que señala la ley. En todo caso, aquella parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, deberá ser pagada por cada uno de los empleadores, de manera proporcional al monto que éstos paguen por concepto de remuneraciones imponibles al respectivo trabajador, sobre el total de dichas remuneraciones.

Como podemos apreciar en el caso que nos ocupa, el tope para efecto de cotizaciones previsionales seguirá siendo las 81,6 UF, pero este tope se completará con la suma de las diferentes remuneraciones o rentas según correspondan. La cotización del seguro de

invalidez y sobrevivencia debe ser pagada en forma proporcional por cada uno de los empleadores.

La Superintendencia de Pensiones (ex SAFP) ha regulado esta materia mediante CIRCULAR N° 261, de 15.03.1984 que señala:

Circular N° 261, de 15 de marzo de 1984

Vistos, las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

REF.: LIMITE MÁXIMO IMPONIBLE. IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INCISO 2° DEL ARTÍCULO 16° DEL D.L. N° 3.500.

1.- Los trabajadores que perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o demás declaren renta como trabajadores independientes, deberán sumar todas las remuneraciones y rentas declaradas para los efectos del pago de sus cotizaciones, hasta el límite máximo imponible sesenta Unidades de Fomento del último día del mes anterior al cual correspondan las remuneraciones o rentas.

2.- En el caso que la suma de todas las remuneraciones y rentas declaradas del trabajador sea superior al límite máximo imponible, las imposiciones deberán realizarse de la siguiente manera dependiendo de la situación en que se encuentre:

a) El afiliado es trabajador dependiente con más de un empleador y por consiguiente sólo percibe remuneraciones.

En este caso, se deberá cotizar por las remuneraciones mayores hasta el límite máximo imponible, excluyendo o limitando las restantes, según corresponda.

En el caso de haber remuneraciones iguales, los contratos de trabajo más antiguos prevalecerán sobre los nuevos. Todo lo anterior se deberá acreditar a los empleadores con los respectivos certificados de remuneraciones, o de pago de cotizaciones según corresponda.

b) El afiliado percibe remuneraciones como trabajador dependiente y además declara rentas como trabajador independiente.

En estos casos las remuneraciones prevalecerán sobre las rentas, hasta la concurrencia del límite máximo imponible, debiendo cotizarse primero sobre éstas, sin perjuicio de hacerlo sobre las rentas en la diferencia que Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones falte para completar dicho límite máximo.

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores podrán realizar cotizaciones voluntarias al Fondo de Pensiones por la parte que exceda al límite máximo imponible según lo dispuesto en el Art. 21° del D.L. N° 3.500.

4.- Las cotizaciones para el Fondo de Pensiones correspondientes a un mismo mes y de un mismo trabajador, que excedan al 10% del límite máximo imponible, se considerarán voluntarias mientras no se pruebe lo contrario mediante los procedimientos de pagos en exceso definidos en la Circular N° 233.

5.- Las cotizaciones adicionales correspondientes a un mismo mes y de un mismo trabajador, que excedan la tasa de cotización por el límite máximo imponible se considerarán ingresos por cotización adicional mientras no se pruebe lo contrario mediante procedimiento de pagos en exceso definidos en la Circular N° 233

Respecto de la cotización para salud, cuando el trabajador tiene 2 empleadores la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha señalado:

Of. Circular N° 28, de 29.07.1998:

1.- Los trabajadores dependientes que perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores deberán sumar todas las remuneraciones para los efectos del pago de sus cotizaciones de salud, hasta el límite máximo imponible de 4,2 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al cual correspondan las remuneraciones, siempre que los empleos tengan una misma calidad laboral y los afecte un mismo régimen previsional.

2.- En el caso que la suma de las remuneraciones sea superior al límite máximo imponible, los trabajadores deberán cotizar por las remuneraciones mayores hasta el límite máximo imponible, excluyendo o limitando a las restantes,

según corresponda. En el caso que las remuneraciones sean de igual monto, prevalecerán, para estos efectos, los contratos de trabajo más antiguos.

3.- Todo lo anterior deberá acreditarse a los empleadores a través de los respectivos certificados de remuneraciones o de pago de cotizaciones, según corresponda.

El pronunciamiento habla de 4,2 UF que era el tope en aquellos años de la Cotización para Isapre, sin embargo, hoy es el 7% del tope imponible, de acuerdo al ya comentado artículo 84 del DL N° 3500 de 1980.

En cuanto al Seguro de Cesantía es importante señalar que la Ley N° 19.728 dispone:

Artículo 7º.- Si un trabajador desempeñare dos o más empleos, se deberán efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones y, en cada una, hasta el tope a que se refiere el artículo precedente. La Sociedad Administradora deberá llevar saldos y registros separados en la Cuenta Individual por Cesantía a que se refiere el artículo 9º, en relación con cada uno de los empleadores del trabajador.

Como puede apreciarse, en el caso del Seguro de Cesantía, el tope imponible se analiza por cada empleo que tenga el trabajador.

Máximo de rebaja por cotizaciones de salud para determinar la base tributable de las remuneraciones

En este punto se hace necesario tener presente que artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500 de 1981 que dispone en su inciso tercero:

“No obstante lo establecido en los incisos anteriores los trabajadores podrán aportar dicha cotización, o una superior, a alguna institución o entidad que otorgue al trabajador las prestaciones y beneficios de salud. Cuando el trabajador opte por efectuar una cotización mensual superior al siete por ciento, deberá comunicarlo por escrito al empleador, quien deberá descontarla de las remuneraciones. Esta cotización gozará de la exención establecida en el artículo 18, hasta un valor máximo equivalente al siete por ciento del límite imponible que resulte de aplicar el artículo 16, considerando el valor de la unidad de fomento al último día del mes anterior al pago de la cotización correspondiente.”

En materia tributaria, al momento de determinar la base sobre la cual se calculará el Impuesto Único de Segunda Categoría, se hace necesario tener en consideración este tope es imponible, toda vez que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 del DL 3500 de 1980, la parte de la remuneración destinada al pago de las cotizaciones previsionales destinadas al fondo de pensiones se entiende comprendida dentro de las excepciones que contempla el N° 1 del artículo 42° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, mientras que el artículo 84 del antes mencionado DL 3500 establece que la cotización para salud goza de la exención antes mencionada hasta un valor máximo equivalente al 7% del tope imponible, es por ello que en el caso de un trabajador que cotiza en el IPS podrá rebajar de su remuneración para determinar el monto afecto a Impuesto Único de segunda Categoría hasta un máximo de 4,2 UF, esto es el 7% de 60 UF, por concepto de cotización de salud sea que el aporte se haga en Fonasa o en una Isapre, en el caso de los trabajadores afiliados a una AFP el máximo de rebaja será el 7% de 81,6 UF esto es 5,712 UF.

Como se puede apreciar el trabajador tendrá derecho a que la cotización para salud sea descontada de su remuneración imponible para efecto de determinar la renta afecta a impuesto, con las siguientes características:

- **Trabajador que cotiza en FONASA:** el monto de la rebaja corresponderá a la cotización de salud que hace mes a mes, la cual es del 7% de la remuneración imponible, remuneración que tiene un tope de 60 UF en el caso de los dependientes afiliados a algunas de las cajas de previsión del IPS o bien 81,6 UF en el caso de los trabajadores afiliados a AFP, dándonos que se podrán rebajar hasta un máximo de **4,2 UF** los trabajadores afiliados al IPS y **5,712 UF** los trabajadores afiliados a una AFP.
- **Trabajador que cotiza en Isapre:** en el caso de trabajadores que coticen en una Isapre, podrán rebajar de su remuneración imponible para determinar la renta afecta a impuesto, la cotización que tengan pactada con su Isapre, pero con un límite el cual es que solo se podrá rebajar hasta el 7% del tope imponible, es así que si el trabajador cotiza en una de las cajas del IPS solo podrá rebajar por su plan de salud 4,2 UF, que corresponde al 7% de las 60 UF que es el tope imponible, mientras que el trabajador que cotiza en AFP podrá rebajar 5,712 UF que corresponde al 7% del tope imponible que como ya se dijera es de 81,6 UF.

En términos simples si un trabajador tiene un plan de salud contratado en una Isapre de 6.5 UF mensuales, podrá rebajar de la remuneración imponible para determinar la renta afecta

a impuesto de segunda categoría la cantidad de 4,2 UF si es que cotiza en una de las cajas del IPS y la cantidad de 5,712 UF si es que cotiza en AFP.

Cotizaciones de cargo del trabajador

De acuerdo a la legislación previsional chilena, las cotizaciones son de cargo del trabajador y se descuentan de su remuneración, salvo el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, que es de cargo del empleador.

Las cotizaciones obligatorias del trabajador son:

Cotizaciones al fondo de pensiones

Trabajador imponente en una Administradora de Fondos de Pensiones:

- Cuenta individual del trabajador en la AFP: 10%
- Comisión por administración: Varía según la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador. La estructura de estas cotizaciones según la información disponible en la Superintendencia de Pensiones, en el siguiente link: <https://www.spensiones.cl/apps/estcom/estcom.php?fecha=20181001>

A.F.P.	MAYO 2021
	Depósitos de cotizaciones mensuales %
CAPITAL	11.44
CUPRUM	11.44
HABITAT	11.27
PLANVITAL	11,16
PROVIDA	11,45
MODELO	10,77
UNO	10,69

Porcentaje para aplicar sobre el ingreso imponible del mes indicado. Incluye el 10% para la cuenta de Capitalización Individual y la Comisión cobrada por la Administradora.

Trabajador imponente del régimen antiguo:

Los trabajadores que se encuentran afiliados a algunas de las cajas de previsión estarán afectos a la cotización al fondo de pensiones de acuerdo a la caja que pertenezcan, siendo las más comunes las siguientes:

- EMPART (Caja de Previsión de Empleados Particulares): 21,84%
- CBP (Caja Bancaria de Pensiones): 24,28%
- CAPREBECH (Caja de Previsión de los Empleados del Banco del Estado): 20,23%
- CAPREMER (Caja de Previsión de la Marina Mercante, Empleados y Oficiales): 23,76%
- TRIOMAR (Caja de Previsión de la Marina Mercante, Tripulantes y Operarios): 20,41%
- CAPREHINA (Caja de Previsión de la Hípica Nacional): 19,35%
- SSS (Servicio de Seguro Social): 18,84%
- CAPREMOS, EE (Caja de Previsión de la empresa EMOS sector empleados): 20,87%
- CAPREMOS, OO (Caja de Previsión de la empresa EMOS, sector obreros): 19,04%
- CAJAFERRO (Caja de Retiro y Previsión de los Ferrocarriles): 22,34%
- CANAEMPU, PUBLICO (Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, sector Público): 18,62%
- CANAEMPU, PERIODISTA (Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, sector Periodista): 23,04%
- CAPREMUSA (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Santiago): 18,92%
- CAMUVAL (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Valparaíso): 18,52%
- CAPREMUR (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de la República): 21,51%
- CAPRESOMU (Caja de Previsión de los Obreros Municipales de la República): 20,59%

Cotización para salud:

Para efecto de cotización para salud, sea en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o bien en una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), la cotización del trabajador será de un 7%.

En el caso de que la cotización de salud sea realizada en una Isapre, debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500 de 1981:

Artículo 84.- Los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, tendrán derecho a las prestaciones de salud establecidas en las leyes Nos. 10.383 ó 16.781, y en la ley N° 6.174.

Sin perjuicio de otros ingresos y del aporte fiscal que corresponda, para el financiamiento de dichas prestaciones, deberán enterar, en la respectiva institución de previsión, una cotización del siete por ciento de sus remuneraciones imponibles, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, la que quedará afecta a las disposiciones de la ley N° 17.322.

No obstante lo establecido en los incisos anteriores los trabajadores podrán aportar dicha cotización, o una superior, a alguna institución o entidad que otorgue al trabajador las prestaciones y beneficios de salud. Cuando el trabajador opte por efectuar una cotización mensual superior al siete por ciento, deberá comunicarlo por escrito al empleador, quien deberá descontarla de las remuneraciones. Esta cotización gozará de la exención establecida en el artículo 18, hasta un valor máximo equivalente al siete por ciento del límite imponible que resulte de aplicar el artículo 16, considerando el valor de la unidad de fomento al último día del mes anterior al pago de la cotización correspondiente.

Como se puede apreciar en el caso de cotizar en una Isapre, se pueden pactar planes de salud superiores al 7% de la remuneración del trabajador, estando obligado el empleador a realizar el descuento respectivo ya que ese plan se considera cotización previsional.

La cotización de salud es obligatoria para los trabajadores dependientes, aun cuando se encuentren pensionados por pensión de vejez, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2629/0147, de 20.05.1999:

De la norma legal antes citada se deriva que todo trabajador afiliado al sistema mayor de 65 años si es hombre, o de 60, si es mujer, o que está acogido a pensión de vejez o de invalidez del segundo dictamen del mismo sistema que continuare trabajando estará obligado a efectuar la cotización para salud, y estará exento de las cotizaciones del artículo 17 antes comentado.

Por su parte la Superintendencia de Seguridad Social, ha señalado:

Ordinario N° 12.411, de 01.08.1997:

Sobre el particular, cumple en manifestar que el artículo 64 de la Ley N° 18.768, dispuso que todos los trabajadores dependientes, afiliados a instituciones de previsión fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, deberán efectuar una cotización para financiar sus prestaciones de salud, deberán efectuar una cotización para financiar sus prestaciones de salud, de un 7%, sobre las remuneraciones imponibles.

Al respecto, se debe señalar que de acuerdo al artículo 5° del D.L. N° 3.501, de 1980, las remuneraciones son imponibles en la parte que no exceda de 60 Unidades de Fomento.

Por otra parte, el artículo 1° de la Ley N° 18.754, dispone que los pensionados de los regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia, estarán obligados a efectuar una cotización para salud, equivalente al 7% de la pensión que perciban. Esta norma no contiene ninguna referencia de tope imponible para el caso de que el pensionado tenga también la calidad de trabajador activo y perciba una remuneración, no siendo tampoco aplicable en la especie el artículo 5° del D.L. N° 3.501, ya que dicha norma solo regula el tope imponible de las remuneraciones.

En consecuencia, corresponde que el recurrente cotice para salud el 7% respecto de su pensión y el 7% de su remuneración imponible, estando la base imponible de esta última, limitada a las 60 Unidades de Fomento, no existiendo una norma que lo exima de la obligación de cotizar para salud por ambas calidades, ni que permita cumplir con dicha obligación en forma proporcional.

La situación anterior no se modificaría al afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, ya que conforme a lo dispuesto por los artículos 16 y 84 del D.L. N° 3.500, de 1980, los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones deben enterar una cotización del 7% sobre sus remuneraciones imponibles, hasta el límite máximo de 60 Unidades de Fomento, destinadas a financiar las prestaciones de salud. Respecto de la impondibilidad de la pensión que percibe de la ex Caja Nacional de Empleados

Públicos y Periodistas, tampoco se vería alterada, ya que se seguiría rigiendo por la Ley N° 18.754.

Finalmente, se hace presente que si el interesado suscribe un contrato de salud con una ISAPRE, sigue estando obligado a cotizar un 7% por cada una de las calidades que reviste, en los términos señalados, precedentemente.

Obligación de cotizar pensionados del sistema antiguo

En materia de cotización previsional al fondo de pensiones existe una diferencia entre los trabajadores pensionados en una AFP y los trabajadores pensionados en una de las cajas antiguas de previsión agrupadas actualmente en el IPS, cual es que los pensionados de AFP no están obligados a cotizar a dicha institución desde que se pensionan, solo estando efectos a la cotización por salud antes vista, sin embargo los trabajadores pensionados en el IPS tiene la obligación de seguir cotizando para salud y para el fondo de pensiones.

En relación con esta materia la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Ordinario N° 4221, de 02.03.1999:

Trabajadores afectos al antiguo sistema previsional están obligados a efectuar cotizaciones aunque tengan pensión anterior.

Solamente, en la medida que el trabajador sea mayor de 65 años de edad y se afilie a una Administradora de Fondos de Pensiones podría eximirse de cotizar para pensión, continuando obligado a efectuar la cotización para salud.

Excepción de cotización al fondo de pensiones de los trabajadores pensionados de AFP y aquellos que han cumplido la edad para pensionarse

Los trabajadores, sean hombres o mujeres que cumplen con la edad para pensionarse, esto 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, se encuentran exceptuados de la obligación de cotizar al fondo de pensiones, conforme lo dispone el artículo 17 del DL N° 3.500 de 1980, lo mismo ocurre con los trabajadores que se pensionan bajo la modalidad de pensión anticipada, debiendo en todo caso comunicarle a su empleador la opción de dejar de cotizar.

En relación con esta materia la Superintendencia de Pensiones (ex SAFP) ha señalado:

Ordinario N° 802, de junio de 1997:

Así, y en lo que aquí interesa, se ha resuelto invariablemente que el afiliado que ha cumplido la edad legal para pensionarse por vejez y que no debe seguir cotizando en

su cuenta de capitalización individual, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, con copia a la respectiva Administradora. Por el contrario, si este nada dice al respecto, el empleador debe cumplir con su obligación legal y continuar efectuando las deducciones que por concepto de cotizaciones debe practicar de las remuneraciones que pague a su trabajador. Asimismo, el trabajador que se encuentre en esta situación podrá en cualquier momento manifestar su voluntad de no continuar cotizando en su cuenta de capitalización individual y efectuar exclusivamente la cotización para salud. Dicha manifestación de voluntad producirá sus efectos a partir de la fecha en que ella se exteriorice.

Finalmente, es necesario manifestar que el artículo 23 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que las Administradoras de Fondos de Pensiones no podrán otorgar a sus afiliados, bajo ninguna circunstancia, otras pensiones, prestaciones o beneficios que los señalados en él, ya sea en forma directa o indirecta. De lo anterior se concluye entonces, que por no contemplar expresamente el citado decreto de ley, ni su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, norma alguna que faculte a las Administradoras de Fondos de Pensiones, para practicar la devolución de las cotizaciones enteradas en la cuenta de capitalización individual luego del cumplimiento de la edad legal para pensionarse por vejez, y con anterioridad a que el afiliado manifieste su voluntad de acogerse a la exención en estudio, la A.F.P., se vería impedida acceder a una solicitud en este sentido. Igualmente, esta Superintendencia carece de atribuciones para impartirle instrucciones en estos mismos términos.

Debemos destacar que el DL N° 3500 de 1980, que en lo particular señala:

Artículo 17.- Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

Además, se deberá efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Esta cotización adicional deberá ser comunicada de acuerdo a lo señalado en el inciso quinto del artículo 29 y tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados a una Administradora, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del mismo artículo.

Tratándose de trabajadores dependientes, la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, será de cargo del empleador, con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio.

Durante los períodos de incapacidad laboral, afiliados y empleadores deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere este artículo.

Asimismo, durante los referidos períodos de incapacidad laboral, los afiliados deberán efectuar la cotización para salud establecida en los artículos 84 y 92, calculada sobre las remuneraciones o rentas imponibles para salud, según corresponda.

Las cotizaciones establecidas en los incisos precedentes deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso. Para este efecto, la referida remuneración o renta imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo.

Las entidades pagadoras del subsidio deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar dichas cotizaciones en las instituciones que correspondan.

Seguro de cesantía

El trabajador estará obligado a cotizar en el 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.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.269, que incorpora a los trabajadores y trabajadoras de casa particular al Seguro de Cesantía, este 01.10.2020, se ha establecido una nueva cotización, de cargo del empleador, que asciende a un 3% de la remuneración del trabajador, sin distinguir la duración del contrato, por lo que se aplica el mismo porcentaje sean contratos de plazo fijo o indefinidos, esta cotización se distribuirá en un

2,2% a la Cuenta Individual por Cesantía y el 0,8% restante a financiar el Fondo de Cesantía Solidario.

Descuento plan de salud isapre trabajador que labora solo una parte del mes

El trabajador que cotiza para salud en una Isapre se encuentra obligado a financiar la totalidad del plan de salud convenido con dicha institución aun cuando labores solo una parte del mes. Para el empleador es obligatorio descontar el plan de salud en forma íntegra no correspondiendo en caso alguno su rebaja o descuento en forma proporcional a los días laborados.

En el caso de que el trabajador se encuentre con licencia médica, este gozará de derecho a subsidio, el cual es imponible para efectos previsionales, por lo que en estos casos procede que el plan de salud se descuenta en forma proporcional a los días laborados, en la medida que el trabajador por supuesto tenga derecho a subsidio.

El criterio precedentemente expuesto lo encontramos en el ORD. IF/N° 3.994 DE 20.06.2008 de la Superintendencia de Salud, que el alumno puede revisar en la plataforma web

Véase: Oficio 3994 - 2008 SUPERINTENDENCIA SALUD

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5918, de 06.12.2017

Cotizaciones por trabajos pesados

La Ley N° 19.404, concede el beneficio de la rebaja de edad legal para pensionarse por vejez, a los trabajadores que hayan desempeñado un trabajo calificado como pesado.

Las personas beneficiadas por la Ley 19.404, son los trabajadores (as) afiliados al sistema administrado por el Instituto de Previsión Social ex Instituto de Normalización Previsional (INP) y aquellos que pertenecen al sistema de pensiones de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

La Ley N° 19.404, establece la posibilidad de anticipar la edad legal de retiro a aquellos trabajadores que se desempeñen en puestos definidos como trabajos pesados, estableciendo una sobrecotización con cargos iguales al empleador y al trabajador con el

objeto de compensar el menor ahorro en la cuenta de capitalización individual que se generaría y el mayor tiempo de financiamiento de la pensión que se requeriría.

Se definen como trabajos pesados aquellos empleos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral (como por ejemplo en faenas mineras, como peoneta recolector en municipalidades o empresas de aseo, entre otros).

La Comisión Ergonómica Nacional (CEN) es la entidad encargada de determinar qué trabajos se pueden calificar como pesados por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan. Para esta calificación, se deben considerar al menos cuatro factores, los cuales son físico, ambiental, mental y organizacional, independiente de las características individuales de quien las realiza.

Al calificar una labor como trabajo pesado de acuerdo al grado de desgaste relativo que produciría el cargo en cuestión, determina la posibilidad de una rebaja de la edad para pensionarse por vejez de la siguiente forma:

- a) Los trabajadores que hayan efectuado cotizaciones por trabajos pesados del 2% tienen derecho a adelantar su edad de jubilación a razón de 2 años por cada 5 años de sobrecotización, con un máximo de 10 años de anticipo de la pensión.
- b) Los trabajadores que efectuarán una sobrecotización de 1% tendrán derecho a adelantar la edad de pensionarse a razón de 1 año por cada 5 años cotizados, con un máximo de 5 años de anticipo de la pensión.

El requerimiento de calificación de una labor como trabajo pesado puede ser efectuado por el trabajador, el empleador, o el sindicato y debe ser presentado ante la Superintendencia de Pensiones o la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) del Trabajo y Previsión Social correspondiente a cada región, remitiéndose la solicitud posteriormente a la CEN.

La calificación de trabajo pesado se hace por empresa y por puesto de trabajo, no existiendo en la actualidad puestos de trabajo genérico para efectos de esta cotización, por ello se debe analizar la situación de cada empresa en particular, para ver si esta afecta a la cotización por trabajo pesados y determinar el porcentaje de cotización que le corresponde al trabajador y al empleador, ya que esta cotización es financiada por ambas partes de la

relación laboral. Si el alumno lo desea puede ver el listado de puestos de trabajo calificados como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional, disponible en la plataforma web.

Véase **PUESTOS TRABAJOS PESADO MAYO 2016**

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2594/0061, 04.07.2003

Ordinario N° 1754/0041, 05.05.2003

Ordinario N° 0392/0009, 23.01.2003

Ordinario N° 1722/0109, de 06.06.2002

Ordinario N° 1946/0093, de 29.05.2001

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

Cotización por trabajos pesados empresas contratistas y empresas de servicios transitorios

Respecto de este punto es importante tener presente que La Ley N° 20.984 pública en el diario oficial el 09.01.2017 y que entró en vigencia el 01.07.2017 dispone:

"Artículo único. - Introdúzcanse, en el artículo 3° de la ley N° 19.404, las siguientes modificaciones:

- 1. Agregarse, en el inciso cuarto, a continuación de la palabra "empleador", la expresión ", el sindicato".***
- 2. Intercálense, a continuación del inciso quinto, los siguientes incisos sexto y séptimo, nuevos, pasando los actuales incisos sexto, séptimo y octavo a ser incisos octavo, noveno y décimo, respectivamente:***

"La calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo producirá efectos ya sea que se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

Las modificaciones a que hace referencia el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo no afectarán la calificación efectuada, salvo que se acredite que han variado los factores considerados en su evaluación."

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.984 los artículos modificados de la Ley N° 19.404 señalan:

Artículo 3°: *Para los efectos de los artículos anteriores, la calificación acerca de si determinadas labores constituyen trabajos pesados y si procede o no reducir las cotizaciones y aportes establecidos en el artículo 17 bis del decreto ley N° 3.500, de 1980, corresponderá a una Comisión Ergonómica Nacional, la cual gozará de autonomía para calificar como trabajo pesado a una labor y, que estará integrada por los siguientes miembros:*

- a) Un médico cirujano especialista en medicina ocupacional, quien la presidirá;**
- b) Un médico cirujano especialista en traumatología y ortopedia;**
- c) Un ingeniero civil experto en prevención de riesgos profesionales;**
- d) Un ingeniero civil experto en higiene industrial;**
- e) Un profesional universitario experto en ergonometría;**
- f) Un trabajador designado por la central sindical más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y**
- g) Un empresario designado por la organización empresarial más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.**

Para los efectos de la aplicación de las rebajas de edad para pensionarse por vejez por parte del Instituto de Normalización Previsional y de las sobrecotizaciones a que se refiere el artículo 17 bis del decreto ley N° 3.500, de 1980, la citada Comisión deberá confeccionar, considerando su carga física, ambiental, organizacional y mental, una lista de los trabajos calificados como pesados y otra con aquellos a los que se ha rechazado tal calidad.

La Comisión actuará de oficio o a requerimiento del trabajador interesado, del empleador, del sindicato respectivo o del delegado del personal, en su caso. El requerimiento deberá presentarse en la Superintendencia de Pensiones o en la Secretaría Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio de los requirentes.

En contra de las resoluciones que emita la referida Comisión, el empleador, el sindicato o los trabajadores afectados podrán reclamar dentro de treinta días hábiles, ante la Comisión de Apelaciones, la cual estará integrada por 3 miembros que deberán tener alguna de las profesiones y especialidades indicadas en el inciso primero de este artículo.

El plazo mencionado en el inciso anterior se contará desde la notificación de la resolución correspondiente.

La calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo producirá efectos ya sea que se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

Las modificaciones a que hace referencia el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo no afectarán la calificación efectuada, salvo que se acredite que han variado los factores considerados en su evaluación.

Las Comisiones a que se refiere este artículo, se financiarán con recursos fiscales y sus miembros tendrán derecho a percibir honorarios por su desempeño, con excepción del indicado en la letra g) del inciso primero. Los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional, excluidos los de las letras f) y g), y los de la Comisión de Apelaciones serán designados por el Superintendente de Pensiones, quien los seleccionará a partir de un Registro Público que llevará esta Superintendencia para estos efectos y en la forma que determine el Reglamento. Con todo, tratándose del miembro de la Comisión Ergonómica Nacional señalado en la letra a), su designación será efectuada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, a proposición del Superintendente de Pensiones.

La Superintendencia de Pensiones ejercerá la supervigilancia y fiscalización de la Comisión Ergonómica Nacional y de la Comisión de Apelaciones.

En el reglamento se establecerá la organización y funcionamiento de las aludidas Comisiones.

Dada la actual redacción de la norma legal citada tendremos que los cambios introducidos por la Ley N° 20.984 son los siguientes:

- Están habilitados para reclamar en contra de la resolución que emita la CEN, sea que califica o no como trabajo pesado un puesto de trabajo, el empleador las organizaciones sindicales o los trabajadores, hasta antes de la modificación que nos ocupa solo podían reclamar los empleadores y los trabajadores, pero no se reconocía el derecho a reclamar de las organizaciones sindicales.
- El inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, establece que “*Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores*”, por lo que de acuerdo a lo preceptuado en el nuevo inciso séptimo del artículo 3 de la Ley N° 19.404, en materia de trabajos pesados el cambio del dominio o posesión o tenencia de la empresa no afectara la calificación de los puestos de trabajo ya hecha por la CEN, es así por ejemplo que si una empresa cambia de nombre y RUT dado que fue adquirida o absorbida por otra empresa o bien el cambio es producto del ingreso de nuevos socios a la empresa, el nuevo empleador y los trabajadores deberán seguir haciendo los aportes por trabajo pesado que correspondan a la calificación vigente a la fecha de cambio.
- Modificaciones en materia de trabajo en régimen de subcontratación y trabajo transitorio

El nuevo inciso sexto del artículo 3 de la Ley N° 19.404 señala:

“La calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo producirá efectos ya sea que se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios”.

Dado lo dispuesto en la norma citada tendremos que, si en una empresa se ha calificado que un determinado puesto de trabajo es considerado como pesado y se encuentre ejecutoriada la resolución respectiva, la sobre cotización respectiva se aplicara no solo a la empresa individualizada en la resolución de la CEN, sino que también le será aplicable a

las empresas contratistas, subcontratistas o de Servicios transitorios, en la medida que tengan trabajadores que laboren en los puestos de trabajo calificados como pesados.

Es por ello que si una Empresa de Servicios Transitorios (EST), pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores transitorios que laboren en puestos de trabajo que estén calificados como pesados por la CEN, desde julio de 2017 la EST y el trabajador estarán obligados a hacer las cotizaciones por trabajos pesados en los términos que verse en la resolución respectiva. Lo mismo ocurrirá respecto de empresas contratistas y subcontratistas.

En el caso de las empresas contratistas y subcontratistas deberán, se debe revisar si determinados puestos de trabajo estén siendo cubiertos por sus trabajadores están calificados como trabajos pesados en la empresa donde estén prestando servicios o ejecutando una obra o faena, para efectos de realizar las cotizaciones que nos ocupan.

Dado que la obligación de cotizar de las empresas contratistas y de servicios transitorios, comenzó en el mes de julio de 2017, las empresas principales y usuarias debiesen analizar los diferentes puestos de trabajo que pueden estar afectos a esta sobre cotización por trabajos pesados, esto con el fin de verificar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas colaboradoras, con el fin de evitar la generación de deudas previsionales, las multas que dichas deudas generan y la responsabilidad solidaria que en dichas deudas previsionales les puede corresponder conforme a las normas sobre trabajo en régimen de subcontratación establece el Código del Trabajo.

Es de nuestra opinión que para las empresas contratistas y de servicios transitorios se hace necesario que, al momento de participar en licitaciones o propuestas en empresas principales y usuarias, consideren el efecto que la sobre cotización que nos genere en sus costos, para lo cual deberán ver muy bien si los trabajos que realizaran o el puesto de trabajo que cubrirá el trabajador transitorio este afecto a la cotización por trabajos pesados.

El DS 71-1996 del Ministerio del Trabajo, que Aprueba Reglamento Para La Aplicación De La Ley N° 19.404, modificado por el Decreto N° 49-2017 del Ministerio del Trabajo, publicado el 09.03.2018, respecto de las materias que nos interesa dispone:

Artículo 2°.- Para los efectos de calificar como trabajo pesado una labor, que se ejecuta en uno o más puestos de trabajo, ya sea que se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de

servicios transitorios, las Comisiones a que se refiere el presente Reglamento, deberán establecer un instrumento guía de conocimiento público, uso obligatorio y revisión permanente, considerando a lo menos, y con independencia de las características individuales de quien la realiza, los siguientes factores:

- a) Factor físico: constituido por las exigencias del puesto de trabajo que demandan un esfuerzo adaptativo fisiológico, reflejado en mayor gasto energético y con modificaciones del metabolismo.**
- b) Factor ambiental: que corresponde a la presencia, en los puestos de trabajo, de agentes ambientales que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, su bienestar y su equilibrio fisiológico.**
- c) Factor mental: es la exigencia del puesto de trabajo que demanda esfuerzos adaptativos del sistema nervioso y de la estructura psicoafectiva del trabajador.**
- d) Factor organizacional: son las exigencias del puesto de trabajo derivadas de la organización y diseño de la labor y su entorno psicosocial.**

Para los efectos de lo dispuesto en la Ley N° 19.404 y en el presente Reglamento, se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de las condiciones de trabajo definidas por la empresa, sea ésta un empleador directo, o una empresa bajo régimen de subcontratación o usuaria, constituyen la labor regular de una persona y que pueden ser descritas con prescindencia del trabajador que lo ocupa.

Artículo 3 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo, producirá iguales efectos ya sea que tal puesto se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

A las obligaciones derivadas de la aplicación del inciso sexto del artículo 3° de la ley N° 19.404, les será aplicable, en lo que corresponda, los artículos 183-A, 183-B, 183-C, 183-D y 183-AB, del Código del Trabajo.

La empresa principal o la usuaria según corresponda, para efectos del inciso sexto del artículo 3º de la ley N° 19.404, deberá mantener en la faena, obra o servicio, o lugar donde se presten los servicios un registro actualizado en papel y/o soporte digital de a lo menos los siguientes antecedentes:

- a) Copia del o los dictámenes ejecutoriados de la Comisión Ergonómica Nacional, que califican uno o más puestos de trabajo de la empresa como pesado, y**
- b) Una relación detallada de los trabajadores que sirven esos puestos, sean directamente para la entidad empleadora o bien para una empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios.**

Este registro deberá estar disponible cuando sea requerido por la Inspección del Trabajo, de conformidad con el artículo 31 del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El incumplimiento de esta obligación será sancionado conforme dispone ese mismo cuerpo legal.

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán la calificación efectuada sobre el puesto de trabajo como pesado, salvo que se acredite que han variado los factores considerados en su evaluación.

Artículo 22.- Para los efectos de la Ley N° 19.404, la Comisión Ergonómica Nacional actuará de oficio o a requerimiento del trabajador interesado, del empleador, del sindicato respectivo o del delegado del personal, en su caso. El requerimiento deberá presentarse en la Superintendencia de Pensiones o en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del requirente.

La Comisión Ergonómica Nacional confeccionará los formularios de solicitud de calificación de trabajos pesados, los que podrán presentarse en medios físicos o electrónicos.

Junto con la solicitud deberán proporcionarse los siguientes antecedentes:

- a) un certificado del respectivo empleador en el que se señale el tipo de labor y el puesto de trabajo, detallando sus características, la empresa y el lugar de desempeño. Deberá mencionar también el horario,**

condiciones ambientales del trabajo, el organismo administrador de la ley N° 16.744 al que se encuentra afiliado o, en su caso, la calidad de empresa con administración delegada que detenta y toda otra información que sea de utilidad para la calificación.

- b) A falta del certificado aludido en la letra anterior, el interesado deberá efectuar una declaración escrita ante la Inspección del Trabajo competente la que deberá contener los antecedentes requeridos en la letra a) anterior.*
- c) Demás antecedentes que estime pertinente acompañar.*

Asimismo, se deberá informar si el puesto de trabajo a calificar en la empresa, es desempeñado por trabajadores contratados ya sea directamente por la entidad empleadora respectiva, o por una empresa bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios, en cuyo caso tales empresas deberán ser individualizadas.

Artículo 28.- La Comisión Ergonómica Nacional notificará por escrito al trabajador, al empleador y a los demás interesados a que alude el artículo 22 de este Reglamento, si correspondiere, su dictamen. Igual notificación deberá efectuar a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional, en su caso, una vez ejecutoriado este dictamen.

La notificación de este se hará por carta certificada, la que se entenderá efectuada al 3º día siguiente a la recepción de la carta certificada en la oficina de correos que corresponda. Adicionalmente podrá efectuarse la notificación por medios electrónicos.

El dictamen de la Comisión Ergonómica Nacional quedará ejecutoriado al vencimiento del plazo para interponer el reclamo o, en su defecto, una vez notificada la resolución de la Comisión de Apelaciones.

Una copia de la resolución que califica un trabajo como pesado, deberá ser remitida por la Comisión Ergonómica Nacional al organismo administrador de la ley N° 16.744 a la que esté afiliada la entidad empleadora respectiva o, en su caso, a la empresa con administración delegada a la que pertenece el referido puesto, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que quede ejecutoriada, con el objeto que dichos organismos o empresas incorporen especialmente a

los trabajadores que sirven los puestos de trabajos pesados en sus programas de vigilancia de la salud, los que deberán confeccionarse considerando los factores de carga global evaluados por la Comisión en su calificación, y de acuerdo a los protocolos que se encuentren vigentes. La Superintendencia de Seguridad Social podrá impartir las instrucciones necesarias para este fin.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 6º.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso final del artículo 28 de este Reglamento, las empresas que cuenten con puestos calificados como pesados con anterioridad a la vigencia de la ley N° 20.984, deberán solicitar su incorporación a los programas de vigilancia de la salud de sus trabajadores ante el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 o empresa con administración delegada, dentro del plazo de sesenta días siguientes a la publicación de este decreto, conforme a las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En el mismo plazo indicado en el inciso precedente, las empresas que cuenten con puestos calificados como pesados con anterioridad a la vigencia de la ley N° 20.984, deberán remitir a la Comisión Ergonómica Nacional una relación detallada de éstos, cuando sean desempeñados por trabajadores contratados bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

De acuerdo a los artículos citados precedentemente tendremos que se han establecido en relación a las empresas que principales y usuarias las siguientes obligaciones:

1. A las obligaciones que emanen de la calificación de un puesto de trabajo como pesado en una empresa donde existan trabajadores subcontratados o transitorios contratados por una EST, les son aplicables los artículos 183-A, 183-B, 183-C, 183-D y 183-AB, del Código del Trabajo, lo que implica:
 - a) La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, esta responsabilidad disminuye a subsidiaria si ejerce esta empresa el derecho a información y retención que establece el artículo 183 C del Código del Trabajo.

- b) La empresa principal puede requerir de los contratistas y subcontratistas que se acredite el cumplimiento de las obligaciones previsionales del personal que labora en régimen de subcontratación.
 - c) Si el contratista no acredita el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales la empresa principal puede aplicar las retenciones respectivas en los estados de pago.
 - d) La empresa principal puede pagar por subrogación las cotizaciones no pagadas por los contratistas o subcontratistas que no las hayan pagado, lo mismo puede hacer el contratista en relación a los subcontratos que existan.
 - e) La Dirección del Trabajo, en caso de detectar infracciones a la legislación laboral y previsional, en sus procedimientos de fiscalización que se practiquen a contratistas o subcontratistas, debe poner en conocimiento de la empresa principal de dichas infracciones. Igual obligación existe para dicha institución respecto de los contratistas, respecto de sus subcontratistas.
 - f) La empresa usuaria es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de ésta que trabajen en dicha usuaria.
2. La empresa principal o la usuaria, debe mantener en la faena, obra o servicio, o lugar donde se presten los servicios un registro actualizado en papel y/o soporte digital con los siguientes antecedentes:
- a) Copia del o los dictámenes ejecutoriados de la Comisión Ergonómica Nacional, que califican uno o más puestos de trabajo de la empresa como pesado, y
 - b) Una relación detallada de los trabajadores que sirven esos puestos, sean directamente para la entidad empleadora o bien para una empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios.

Este registro debe mantenerse actualizado.

El registro que nos ocupa debe estar disponible en caso de ser requerido por la Inspección del Trabajo, en caso de incumplimiento de esta obligación, el fiscalizador de la dirección del trabajo puede aplicar una sanción de conformidad al artículo 31 del DFL N° 2, de 1967, del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la cual va de 1 a 16 ingresos mínimos para fines no remuneracionales.

1. Cuando se realiza el proceso de calificación de un puesto de trabajo como pesado por la CEN, la empresa debe informar si el puesto de trabajo a calificar, es desempeñado por trabajadores contratados ya sea directamente ella o por una empresa bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios, debiendo individualizar a las empresas contratistas, subcontratistas o de servicios transitorios si corresponde.
2. A los organismos administradores de la Ley 16.744 la que esté afiliada la entidad empleadora respectiva, se les remite una copia de la resolución que califica un trabajo como pesado, emitida por la CEN, dentro de los 5 días siguientes a aquel en que quede ejecutoriada, con el objeto que dichos organismos incorporen a los trabajadores que sirven los puestos de trabajos pesados en sus programas de vigilancia de la salud, los que deberán confeccionarse considerando los factores de carga global evaluados por la Comisión en su calificación, y de acuerdo a los protocolos que se encuentren vigentes.

De acuerdo al nuevo artículo 6° transitorio del DS 71 de 1996, las empresas que cuenten con puestos calificados como pesados con anterioridad a la vigencia de la ley N° 20.984, deben solicitar su incorporación a los programas de vigilancia de la salud de sus trabajadores ante el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, dentro del plazo de 60 días siguientes a la publicación de este decreto, como el Decreto fue publicado el 09.03.2018, el plazo será hasta el 08.05.2018 para hacerlo.

Dentro del plazo de 60 días señalados en el párrafo anterior, las empresas que cuenten con puestos calificados como pesados con anterioridad a la vigencia de la ley N° 20.984, deben remitir a la Comisión Ergonómica Nacional una relación detallada de éstos, cuando sean desempeñados por trabajadores contratados bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

Dado que desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.984, esto es julio de 2017, tenemos que a la fecha pocas empresas han revisado los efectos de la norma que nos ocupa, en particular la obligación de cotizar de los contratistas, subcontratistas y empresas de servicios transitorios, respecto de puestos de trabajo calificados como pesados, es que pueden existir cotizaciones previsionales no declaradas ni pagadas, lo que hace necesario

hacerle presente a nuestros lectores lo dispuesto en la Ley N° 17.322 que respecto de las cotizaciones no descontadas a los trabajadores dispone:

ARTICULO 3: Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las cotizaciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de seguridad social y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones.

Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Las resoluciones que sobre las materias a que se refiere el artículo 2º dicten el Jefe de Servicio, el Director Nacional o el Gerente General de la institución de seguridad social, requerirán la individualización de los trabajadores respectivos. Además, deberán indicar, la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones.

Como podemos apreciar, si un puesto de trabajo, estuviese afecto a la cotización por trabajo pesado desde julio de 2017 a la fecha, la empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorio, que no ha descontado al trabajador la parte de cotización correspondiente al trabajador, debe asumir el costo de dicha cotización, toda vez que se presume de derecho que las ha descontado, debiendo pagarlas con los reajustes e intereses respectivos, pudiendo solo a partir del mes en curso en adelante descontarle al trabajador el porcentaje que corresponda y no en forma retroactiva.

Cotizaciones previsionales trabajadores pensionados de la caja de previsión de la defensa nacional (CAPREDENA)

Una situación que se da con frecuencia es el que en empresas sean contratados trabajadores que son pensionados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), quienes para efecto de cotizaciones previsionales son considerados como pensionados, estando solo afectados a la

obligación de cotizar para salud y el empleador a cotizar la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La excepción de cotización antes dicha se aplica cualquiera sea la edad del trabajador o trabajadora, es decir quedan excepto los trabajadores menores de 65 y las trabajadoras menores de 60, en la medida que estén por supuesto pensionadas en estas cajas de previsión.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4261/054, 02.12.2013

Ordinario N° 2.042, de 27.04.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

El ahorro previsional voluntario (APV)

APV individual

El A.P.V. es una alternativa de ahorro adicional al ahorro obligatorio que debe hacerse en una AFP para efecto de la obtención de pensión de vejez que tiene como principal objetivo incrementar el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, con lo cual es posible aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente, anticipar la fecha de jubilación, estas cotizaciones voluntarias pueden compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente en algunos casos servir como ahorro para los fines que el afiliado determine.

Las Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario permiten que el afiliado deposite en su cuenta de capitalización individual en cualquiera de los fondos de la A.F.P., en que se encuentre afiliado o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario), un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio.

Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales (en caso de que tenga AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO se suman ambos ahorros).

Esta cotización da derecho a beneficios tributarios para el afiliado, ya que está exenta de impuestos hasta el máximo señalado (50 UF mensuales), sin embargo, estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima,

ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia ni en la determinación del Aporte Previsional Solidario del Sistema de Pensiones Solidarias.

Los aportes pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador, pagando una sobretasa al impuesto global complementario.

Este tipo de cotización, una vez notificado el empleador debe ser descontada de las remuneraciones del trabajador, rigiéndose por las mismas normas sobre declaración y pago de las cotizaciones previsionales.

Ahorro previsional voluntario colectivo (APVC)

El APVC es un contrato que se suscribe entre el empleador (en representación de sus trabajadores) y una AFP o una Institución Autorizada que ofrezca planes de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo para ahorrar con fines previsionales, con aportes provenientes del empleador y del trabajador. Este tipo de ahorro previsional está dirigido a los trabajadores dependientes que cotizan en alguna AFP.

Los planes APVC contemplan la realización de aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, se permite la existencia de planes donde sólo aporta el empleador, en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.

El empleador debe ofrecer los planes de APVC a todos y cada uno de los trabajadores de su empresa, es decir, no puede excluir de participar en los planes de ahorro a ninguno de sus trabajadores. Estos planes no deben ser discriminatorios entre los distintos trabajadores afectos a ellos, por lo que el empleador debe realizar aportes equitativos a sus trabajadores. En particular, se establece que los aportes del empleador deberán mantener la misma proporción en función de los aportes de cada uno de los trabajadores, no obstante, el empleador podrá establecer en los contratos un monto máximo para su aporte, que será igual para todos sus trabajadores.

Los trabajadores tienen el derecho, pero no la obligación de adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual.

Con el fin de cautelar que los depósitos de APVC sean efectivamente incorporados en los planes administrados por las AFP o Instituciones Autorizadas, se aplican las disposiciones relativas a cobranza previsional establecidas en la ley, en caso de incumplimiento del empleador de su obligación de enterar los aportes.

Cuando los trabajadores opten por adherir a planes de APVC deberán manifestarlo suscribiendo el formulario denominado "Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo" podrán suscribirlo en la AFP, en la Institución Autorizada, ante un representante de las Entidades o directamente con sus empleadores. Todos los participantes deberán recibir copia del respectivo formulario suscrito.

Los trabajadores tienen el derecho, pero no la obligación de adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual.

Las instituciones que pueden ofrecer un APVC son, las AFP, los bancos, las compañías de seguros, las administradoras de fondos mutuos y de inversión y administradoras de fondos para la vivienda.

En caso de término de la relación laboral o término del contrato de APVC, los trabajadores pueden traspasar los recursos a un nuevo plan APVC o a un plan APV. Este traspaso no se considerará retiro para efectos tributarios. En caso de retiro del saldo acumulado aplicará el régimen tributario que corresponda.

Cotizaciones de cargo del empleador

Las cotizaciones de cargo del empleador son las siguientes:

Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y cotización para ley sanna

La cotización que el empleador debe realizar para financiar el seguro que establece la Ley 16.744 sobre Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es de un mínimo 0,9% de la remuneración imponible del trabajador.

La cotización base antes mencionada, se le agrega la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, cual se encuentra establecida según la actividad económica de la empresa, que se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 110 de 15.05.1968, que el alumno puede revisar en la plataforma web.

Véase *DECRETO SUPREMO N 110 DE 1968*

Debemos tener presente además que De acuerdo al D.S. 67, de 24.11.1999, establece que cada dos años el organismo administrador de la ley 16.744 a la que está afiliada la empresa, debe evaluar a la empresa adherida para obtener la tasa de siniestralidad efectiva, que permite obtener la tasa de cotización adicional diferenciada por riesgo efectivo, que reemplaza la tasa presunta por actividad económica, y que corresponderá a la realidad de cada empresa.

Respecto de la cotización adicional del 0.5% de las remuneraciones que se aportaba a la ley 16.744, debemos tener presente que la Ley N° 21.010, publicada el 28.04.2017, modificó la cotización extraordinaria para el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y creó el Fondo que financiar el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas (ley SANNA), seguro que se encuentra regulado en la Ley N° 21.063 publicada el 30.12.2017.

La Ley N° 21.010, establece respecto de la cotización extraordinaria de 0,05% de las remuneraciones que los empleadores aportan a la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que:

"A partir del 1 de abril de 2017, y durante los períodos que a continuación se establecen, el porcentaje de la cotización extraordinaria señalada en el inciso anterior corresponderá a:

a) Un 0,04% desde el 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2017.

b) Un 0,015% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2018.

c) Un 0,01% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019."

Artículo 3.- Establécese una cotización del 0,03% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, de cargo del empleador, destinada a la creación de un fondo cuyo objetivo será el financiamiento de un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas. Durante dicho período las madres y padres trabajadores tendrán derecho a una prestación económica que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual, la que se financiará con cargo al fondo.

Artículo segundo transitorio: La cotización establecida en el artículo 3 será implementada gradualmente, de acuerdo a los porcentajes y para los períodos que se indican a continuación:

1. Un 0,01% desde el 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. Un 0,015% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2018.

- 3. Un 0,02% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019.**
- 4. Un 0,03% a partir del 1 de enero de 2020."**

Producto de lo dispuesto en la norma legal citada tendremos:

- Desde el 01.04.2017 al 31.12.2017, la cotización que pago el empleador al organismo administrador de la Ley 16.744, fue: 0,90% + cotización adicional + 0,05% de las remuneraciones imponibles

El desglose del destino de la tasa del 0,05%, fue 0,04% al Seguro de la Ley N° 16.744 y 0,01% al Fondo SANNA.

- A contar del 01.01.2018 hasta el 31.12.2018, las empresas deberán pagar al respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 la tasa de cotización básica de 0,90%, más la cotización adicional que les corresponda, más una tasa de 0,03% de las remuneraciones imponibles. Esto es 0,90% + cotización adicional + 0,03%

El desglose de la tasa de 0,03%, será el siguiente:

- Año 2018: 0,015% al Seguro de la Ley N° 16.744 y 0,015% al Fondo SANNA
- Año 2019: 0,01% al Seguro de la Ley N° 16.744 y 0,02% al Fondo SANNA
- Desde 2020 en adelante: 0,03% al Fondo SANNA

Esta cotización la paga el empleador a través de las planillas respectivas de las mutualidades de empleadores o bien del Instituto de Seguridad Laboral, conjuntamente con las demás cotizaciones que para el financiamiento del seguro de la Ley N° 16.744, por lo que no se hace una planilla distinta para la cotización de la denominada ley SANNA.

Cotización durante periodos de licencia médica de los trabajadores

La Ley N° 21.063, que Crea Un Seguro Para El Acompañamiento De Niños Y Niñas Que Padezcan Las Enfermedades Que Indica, Y Modifica El Código Del Trabajo Para Estos Efectos, publicada en el Diario Oficial el 30.12.2017, establece la obligación del empleador de seguir haciendo el aporte correspondiente al financiamiento del seguro de acompañamiento de niños y niñas (Ley SANNA) durante los periodos en los cuales el trabajador o trabajadora este:

- Utilizando el permiso regulado en la Ley N° 21.063
- Con licencia médica sea por accidente o enfermedad de índole laboral
- Con licencia médica por enfermedad o accidente de índole común
- Utilizando los descansos de maternidad

La cotización para el seguro durante el tiempo en que el trabajador o trabajadora no preste servicios por las causas antes mencionadas se debe efectuar sobre la base de la última remuneración imponible enterada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado el permiso o la licencia médica que corresponda.

En lo particular la Ley N° 21.063 señala:

Artículo 26.- Cotizaciones. El empleador deberá cotizar por todos sus trabajadores.

La cotización establecida en la letra a) del artículo 24 se calculará sobre las remuneraciones o rentas imponibles de los trabajadores, según corresponda, hasta el tope máximo vigente establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980, consideradas al último día del mes anterior al pago.

Para los efectos de lo dispuesto en la presente ley se considerará remuneración la señalada en el artículo 41 del Código del Trabajo y renta imponible la señalada en los artículos 90 y 92-K del citado decreto ley N° 3.500, de 1980.

Si un trabajador o trabajadora desempeña dos o más empleos se deberán efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones y, en cada una, hasta el tope a que se refiere el inciso segundo de este artículo. En lo demás, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

En caso de incapacidad laboral temporal del trabajador o trabajadora de origen común, maternal, de la ley N° 16.744 o cuando el trabajador o trabajadora haga uso de este Seguro, el empleador deberá continuar declarando y pagando la cotización para el financiamiento de este Seguro. Por su parte, la entidad

pagadora del Seguro deberá enterar las cotizaciones para previsión y salud de cargo del trabajador en los organismos que correspondan.

Las cotizaciones que pague el empleador para este Seguro durante el período en que el trabajador o trabajadora esté haciendo uso del permiso deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible enterada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado el permiso.

Durante el período en que un trabajador independiente esté haciendo uso de un permiso por incapacidad laboral temporal de origen común, maternal, de la ley N° 16.744 o cuando esté haciendo uso de este Seguro, se encontrará exento de la obligación de contribuir al Seguro creado por esta ley. Con todo, para los efectos de acceder a sus beneficios, se entenderá que el trabajador independiente ha cumplido con el requisito relativo al pago de la cotización señalada en la letra a) del artículo 24.

Para todos los efectos legales estas cotizaciones tendrán el carácter de cotización de seguridad social.

Como se puede apreciar la norma que nos ocupa es bastante escueta respecto de la forma en la cual debe calcularse la cotización a cargo del empleador que financia el denominado seguro de la ley Sanna, limitándose a establecer solo que en caso de que el trabajador este haciendo uso del permiso que dicha norma establece se debe calcular la cotización de cargo del empleador sobre la base de la última remuneración imponible enterada para el seguro, la cual en términos normales debiese ser la del mes anterior.

Dado que a la fecha la Superintendencia de Seguridad Social no ha emitido ningún pronunciamiento sobre el particular no tenemos información de la entidad fiscalizadora de esta norma que nos oriente respecto del correcto cálculo del aporte del empleador.

Por lo que solo le podemos dar una opinión sobre algunos casos que se nos han planteado, pero podemos en caso alguno garantizar que dicha opinión sea acorde a lo que finalmente sea resuelto por la Superintendencia de Seguridad Social que es el organismo que debe pronunciarse al respecto.

Como ya se dijera, la ley N° 21.063, establece la obligación del empleador de seguir haciendo el aporte correspondiente al financiamiento del seguro de acompañamiento de

niños y niñas (Ley SANNA) durante los periodos en los cuales el trabajador o trabajadora este, Utilizando el permiso regulado en la Ley N° 21.063, con licencia médica sea por accidente o enfermedad de índole laboral, con licencia médica por enfermedad o accidente de índole común, utilizando con descanso de maternidad, por lo que solo en estos casos el empleador seguirá aportando al seguro la cotización respectiva y no en otros casos en los cuales el trabajador no preste servicios, como seria los permisos sin goce de remuneraciones, el caso fortuito o la fuerza mayor, las ausencias al trabajo sean justificadas o injustificadas y en las cuales no haya licencia médica, o bien en caso de huelga que se declare en un proceso de negociación colectiva reglado, toda vez que en este tipo de situaciones el legislador no contemplo que el empleador siguiese realizando el aporte que nos interesa.

Es importante recordar que la Ley N° 21.010, establece respecto de la cotización extraordinaria de 0,05% de las remuneraciones que los empleadores aportan a la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que **"A partir del 1 de abril de 2017, y durante los períodos que a continuación se establecen, el porcentaje de la cotización extraordinaria señalada en el inciso anterior corresponderá..."**

De acuerdo a los artículos 3 y segundo transitorio de la Ley N° 21.010 citados en este texto, el aporte al seguro de la denominada Ley Sanna comenzó en abril de 2017.

Con el fin de poder dilucidar los casos que se pueden dar, nos sirve tener presente lo dispuesto por la Superintendencia de Pensiones respecto del aporte del empleador durante las licencias médicas de los trabajadores, al Seguro de Cesantía y al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, donde la norma establece dicha obligación y que nos puede servir.

Respecto a la forma en la cual se realiza el cálculo de los aportes del empleador al SC y al SIS, la Superintendencia de Pensiones en **Oficio Ordinario N° 20.506 de 02.09.2011**, ha señalado que el cálculo de los seguros de Cesantía e Invalidez y sobrevivencia, cuando el trabajador se encuentra con licencia médica debe hacerse de la remuneración del mes anterior al inicio de la licencia, tal como lo establecen las normas legales vigentes, mientras que en el caso de que el trabajador este solo algunos días del mes con licencia médica el cálculo debe realizarse de la siguiente forma:

1. Se toma la remuneración del mes anterior al inicio de la licencia médica y se divide por 30 para obtener el valor día.

2. El valor día determinado en el numeral anterior se multiplica por el número de días que el trabajador se encuentra afecto a licencia médica en el mes de cálculo de las cotizaciones previsionales.
3. Sobre el valor resultante del numeral 2 se calcularán las cotizaciones previsionales correspondiente al aporte del empleador al Seguro de Cesantía y al de Invalidez durante los días licencia médica.
4. Por los días en los cuales el trabajador percibió remuneración se calculan las cotizaciones previsionales en forma normal.

De acuerdo a lo anteriormente señalado podemos desarrollar los siguientes casos:

Caso 1.- En diciembre el trabajador estuvo todo el mes con huelga o permiso sin goce de sueldo y por eso no tiene base imponible.

Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Opinión
A: No trabajaba	30 días trabajados	huelga todo el mes	Licencia	Por aplicación de lo dispuesto en las leyes 21.010 y 21.063 debiésemos utilizar para el cálculo de la ley Sanna la remuneración de noviembre toda vez que esa fue la última informada al seguro
B: No trabajaba	30 días trabajados	Permiso sin goce de sueldo todo el mes	Licencia	Igual que punto anterior
C: No trabajaba	30 días trabajados	15 días de Huelga	Licencia	Debiésemos utilizar la de correspondiente a los 15 días laborados de diciembre ya que fue la última informada al seguro
C: No trabajaba	30 días trabajados	15 días sin goce de sueldo	Licencia	Igual punto anterior

Caso 2.- El empelado es contratado en la empresa en el mes de enero 2018 y ese mismo mes tiene licencia médica.

Enero	Opinión
Ingres a la empresa y presenta licencia	Al no existir remuneración anterior informada al seguro consideramos, que la visión más conservadora sería utilizar la pactada en el contrato tal como se hace en el cálculo del SIS

Caso 3.- Licencia en enero, que viene de meses anteriores, por ejemplo, octubre 2017.

Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Opinión
30 de licencia	licencia	licencia	licencia	Al no existir remuneración en los meses anteriores, habría que revisar si existe alguna informada al seguro de la ley Sanna entre abril y octubre, si dicha remuneración existiera, esa será la que utilizaremos, de no existir esa remuneración la visión más conservadora sería utilizar la pactada en el contrato tal como se hace en el cálculo del SIS y el SC

Caso 4.- licencia en enero 2018. En diciembre tiene licencia de 15 días trabajados, 7 días de huelga y 9 sin goce de sueldo.

Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Opinión
No trabajaba	30 días trabajados	15 días trabajados y 9 días sin goce y 7 huelga	licencia	Debiésemos utilizar la última remuneración informada al seguro, la que corresponde a los días trabajados en diciembre de 2017, toda vez que eso es lo que establece literalmente la ley 21.063.

				Una visión más conservadora sería utilizar la última remuneración completa, la cual corresponde a noviembre, pero esa opción no está contemplada en la normativa legal
--	--	--	--	--

El seguro de invalidez y sobrevivencia

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del DL N° 3.500 de 1980, el empleador debe financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el cual es de 2.3%, de la remuneración imponible del trabajador.

Los trabajadores que cotizan en alguna de las cajas de previsión agrupadas en el Instituto de Previsión Social (ex INP) no están afectos al seguro de Invalidez y sobrevivencia.

Respecto del pago por parte el empleador del SIS, debemos tener presente que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 69 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquél que estuviere acogido a pensión de vejez o invalidez total que continúe trabajando como trabajador dependiente, estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia y el empleador estará exento de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59.

Es importante destacar que los empleadores de las afiliadas mujeres que continúen prestando servicios después de cumplidos los 60 años de edad y que no se hayan pensionado, mantendrán su obligación de pagar la cotización para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia establecido en el artículo 59 del D.L. N° 3.500, ya que las afiliadas no pensionadas, mayores de 60 años y menores de 65 años que continúen enterando cotizaciones pueden pensionarse por invalidez hasta los 65 años de edad, teniendo derecho al aporte adicional conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del D.L. N° 3.500, para lo cual necesariamente deben encontrarse cubiertas por el seguro de invalidez y sobrevivencia en conformidad a dicha norma, así se ha establecido en el Oficio ordinario 27941, de 27.11.2012, de la Superintendencia de Pensiones, criterio en todo caso que se aplica a partir de la fecha de su dictación, sin afectar las situaciones particulares constituidas antes de esa fecha.

Aporte del empleador al seguro de cesantía

El seguro de cesantía es un instrumento de protección social creado mediante la Ley N° 19.728, publicado en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2001 y vigente desde el 1 de octubre de 2002, destinado a proteger a las personas que quedan cesantes ya sea por causas voluntarias o involuntarias y cuyo objetivo es cubrir la ausencia de ingresos en dicho caso.

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 19.728, para el financiamiento del Seguro de Cesantía existirá una cotización del 3% de la remuneración imponible del trabajador, la forma en la cual se desglosa esta cotización varía según tipo de contrato de trabajo del trabajador, siendo esta:

Trabajador a plazo indefinido:

De cargo del trabajador: 0.6%

De cargo del empleador: 2.4%, (1,6% a la cuenta individual de cesantía del trabajador y 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario).

Trabajador a plazo fijo, por obra o faena

El 3% de cotización es financiado íntegramente por el empleador, siendo desglose el siguiente el 2,8% a la cuenta individual del trabajador y el 0,2% al Fondo de Cesantía Solidario.

Trabajadora o trabajador de casa particular

Con fecha 21.09.2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.269 que “Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728”, esta norma introduce importantes modificaciones en:

- La Ley N° 19.728, en particular, los artículos 2º, 5º, 9º, 12º, 13º, 15º, 23º, 25º, y 37º, con el fin de incorporar a los trabajadores y a las trabajadoras de casa particular a las prestaciones del seguro de cesantía regulado en la mencionada ley.
- En el artículo 163 del Código del Trabajo que regula la indemnización a todo evento que perciben los trabajadores de casa particular.

La Ley N° 21.269 que incorpora a los trabajadores y trabajadoras de casa particular como afiliados al Seguro de Desempleo, tiene vigencia desde el 01.10.2020.

Las principales modificaciones a esta norma son:

- Se incorpora al Seguro de Cesantía a los trabajadores y trabajadoras de casa particular, con lo que podrán acceder a las prestaciones del referido seguro.

El artículo 2° de la Ley N° 19.728 señala a partir del 01.10.2020 lo siguiente:

Artículo 2º.- Estarán sujetos al Seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.

El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al Seguro generará la incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el artículo 5º.

Lo dispuesto en esta ley no regirá respecto de los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial o se trate de trabajadores de casa particular.

La incorporación de un trabajador al Seguro no autorizará al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicios contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Es importante revisar bien la modificación legal, toda vez que por regla general los trabajadores pensionados por vejez, sea normal o anticipada, no están afectos al Seguro de Cesantía, sin embargo, en el caso de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, el estar pensionados por vejez no los excluye de este seguro, por lo que si se contrata a una persona pensionada ella estará afectada al seguro de desempleo y nace la afiliación automática, lo mismo ocurrirá con los trabajadores actualmente vigentes, quienes aun cuando estén pensionados quedarán automáticamente afiliados al Seguro de Cesantía a partir del 01.10.2020. El artículo 2° transitorio de la Ley N° 21.269 dispone:

Artículo segundo. - Lo dispuesto en la presente ley regirá para los contratos de trabajadores de casa particular que se encuentren vigentes o que se celebren a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

- Se establece una nueva cotización, de cargo del empleador, que asciende a un 3% de la remuneración imponible del trabajador, sin distinguir el tipo de contrato que tenga la

persona, es decir, se aplicara la tasa del 3% sean contratos de duración indefinida o de plazo fijo.

En lo pertinente a la tasa de cotización el artículo 5° de la ley N° 19.728 dispone:

Artículo 5°.- El Seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador con contrato de duración indefinida con, excepción de los trabajadores de casa particular.**
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos, de cargo del empleador.**

En el caso de los trabajadores de casa particular, se financiará con un 3,0% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador, sin distinguir la duración del contrato.

La cotización, de cargo del empleador, la cual es un 3% de la remuneración imponible del trabajador, se desglosa en un 2,2% que irá a la Cuenta Individual por Cesantía y el 0,8% restante a financiar el Fondo de Cesantía Solidario, el artículo 9° de la Ley N° 19.728 en lo particular dispone:

En el caso de los trabajadores de casa particular, la Cuenta Individual por Cesantía a que se refiere el inciso precedente se financiará con la parte de la cotización de cargo del empleador que represente un 2,2% de la remuneración imponible del trabajador.

El tiempo durante el cual debe hacerse esta cotización, 3% de las remuneraciones, por parte del empleador está regulado en inciso final del artículo 9 de la Ley N° 19.728 que dispone:

Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Como puede apreciarse se debe cotizar por parte del empleador durante un periodo de 11 años, los cuales comenzaran a contarse a partir del 01.10.2020 para los trabajadores con contrato vigente antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.269 y desde el inicio de la relación laboral respecto de los trabajadores que se contraten desde el 01 de octubre en adelante.

- Es importante tener presente que los empleadores tienen la obligación de comunicar a la Administrado de Fondos de Cesantía (AFC), el inicio y termino de las relaciones laborales con sus trabajadores en el plazo de 10 días contados desde el inicio de la relación laboral o bien desde su conclusión, plazo que se amplía en 3 días en caso de que la comunicación se realice de forma electrónica en la página web de la AFC, obligación que de no cumplirse tiene contemplada una sanción pecuniaria equivalente a 0.5 UF por cada aviso no realizado o realizado fuera de plazo.

Es importante destacar que en las planillas de declaración y pago de las cotizaciones previsionales se debe indicar en movimientos de personal los inicios y ceses de relación laboral, por lo que perfectamente puede entenderse cumplida la obligación de comunicar a la AFC los inicios y ceses de relación laboral, sin embargo debemos ser cuidadosos con el plazo que da la ley para hacer estas comunicaciones, es así por ejemplo si una persona ingresa el 05.10.2020, el plazo para informar a la AFC será hasta el 14.10.2020, o el día 17 si se hace la comunicación en forma electrónica, si las cotizaciones previsionales se pagaren el 05.11.2020 el aviso que se realice vía esas planillas de pago será en una oportunidad que excede el plazo legal, exponiéndose el empleador a la sanción respectiva, la cual es realizar el aviso fuera de plazo.

En la página web de la Superintendencia de Pensiones, se encuentra disponible el Compendio de Normas del Seguro de Cesantía, que sobre el particular dispone:

B.- Aspectos Generales

18. El empleador debe comunicar a la Sociedad Administradora la iniciación o cesación de los servicios de sus trabajadores sujetos al Seguro, dentro del plazo de 10 días contado desde dicha iniciación o término. Esta comunicación podrá efectuarse a través de los medios y formularios que la Sociedad Administradora disponga para tales efectos, cuidando que permitan verificar el cumplimiento de esta obligación. También, el empleador podrá efectuar dicha comunicación a través del formulario de pago o de reconocimiento de la deuda previsional,

siempre y cuando el aviso se entregue dentro del plazo legal antes señalado. Con todo, dicho plazo aumentará en 3 días en los casos en que la comunicación se efectúe por la vía electrónica. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,50 Unidades de Fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 19° del D.L. N° 3.500, de 1980.

- Los trabajadores y trabajadoras de casa particular tienen el derecho de traspasar todo o parte de los fondos que tengan en sus Fondos de Indemnización a todo evento, disponibles en su cuenta de AFP, a la Cuenta Individual por Cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario que administra la AFC, para acceder a las prestaciones que contempla el Seguro de Cesantía, estos traspasos de fondos se regirán por una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la que establecerá los mecanismos de cálculo, procedimientos de traspaso, reglas de constitución de las referidas cuentas y fondos, y los demás aspectos operativos que sean necesarios para el ejercicio de este derecho. Este derecho entrará en vigencia una vez que la Superintendencia de Pensiones haya dictado la normativa.

Modificación al artículo 163 del código del trabajo.

La Ley N° 21.269, establece que a partir del 01.10.2020 la cotización de cargo del empleador contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo pasa del 4,11% a un 1,11%, esta rebaja se entiende si consideramos que desde esa fecha nace la obligación de que el empleador aporte el 3% de la remuneración del trabajador al Seguro de Cesantía.

Respecto de la indemnización a todo evento que los trabajadores de casa particular tienen derecho, debemos tener presente que artículo 163 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 163: Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción

superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

- a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se registrará, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y*
- b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si esta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.*

Por su parte los artículos 165 y 166 del mismo cuerpo legal disponen:

Artículo 165: En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará

por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) **Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.**
- b) **En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.**
- c) **Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.**
- d) **Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.**
- e) **En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél,**
Y
- f) **Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.**

Artículo 166: Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2º de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Como se puede apreciar en el caso de los trabajadores (as) de casa particular el empleador se encuentra obligado a pagar en una cuenta especial aperturada para estos efectos en una AFP el 1.11% de la remuneración imponible de la trabajador, a cuenta de la

indemnización a todo evento que reemplaza a la indemnización por años de servicios de estos trabajadores, en el caso de licencias médicas de acuerdo a lo preceptuado en la letra E del artículo 165 el empleador debe efectuar el aporte del 1.11% en base al monto de los subsidios de incapacidad laboral que el trabajador perciba, información que no se tiene, es por ello que en la práctica la mayoría de los empleadores opta simplemente por calcular el aporte sobre la base de la remuneración mensual del trabajador.

Es importante destacar que la cotización del 1.11% comienza el 01.10.2020, por lo que respecto de las remuneraciones de septiembre de 2020 se aplica el porcentaje del 4.11% vigente hasta el 30.09.2020.

Otros aspectos del seguro de cesantía

Respecto del seguro de cesantía es necesario tener en consideración los siguientes aspectos:

Trabajadores no afectos al seguro:

No están afectos al Seguro de Cesantía los siguientes trabajadores:

- Los Funcionarios de la Administración del Estado, centralizada (Ministerios) y descentralizada (Municipalidades).
- Los funcionarios del Congreso Nacional.
- Los funcionarios del Poder Judicial.
- Los funcionarios de las empresas del Estado o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que los trabajadores se encuentren sometidos a un estatuto especial.
- Profesionales de la Educación que prestan servicios en el sector municipal.
- Funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, Atención Primaria de Salud.
- Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden,
- Trabajadores independientes,
- Trabajadores menores de 18 años,

- Trabajadores con contrato de aprendizaje,
- Trabajadores pensionados, excepto aquellos pensionados por invalidez parcial.

Respecto de los profesionales de la educación la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3460/0180, 21.10.2002.

"El seguro obligatorio de cesantía establecido por la Ley N° 19.728, recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo."

Tope de años de cotización al seguro de cesantía

En atención al máximo de años que los trabajadores se encuentran afectos al Seguro de Cesantía debemos tener presente que la Ley N° 19.728 que Establece Un Seguro De Desempleo, dispone:

Artículo 9º.- La cotización prevista en la letra a) del artículo 5º y la parte de la cotización de cargo del empleador prevista en la letra b) del mismo artículo, que represente el 1,6% y 2,8%, de la remuneración imponible del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente, se abonarán en una cuenta personal de propiedad de cada afiliado, que se abrirá en la Sociedad Administradora, la que se denominará "Cuenta Individual por Cesantía".

Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral.

En cuanto a los trabajadores que tenían contrato vigente a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 19.728, esto es contratados antes del 02/10/2002, las disposiciones transitorias de dicho cuerpo legal disponen:

Disposiciones Transitorias

Artículo primero. - Los trabajadores con contrato vigente a la fecha de la presente ley, tendrán la opción para ingresar al Seguro generando en dicho caso la obligación de cotizar que establece el artículo 5º. El trabajador deberá comunicar dicha decisión al empleador, con a lo menos treinta días de anticipación, la que se hará efectiva el día 1º del mes siguiente, al de la recepción de la comunicación, conforme a las instrucciones generales que imparta al efecto la Superintendencia.

Con todo, estos trabajadores conservarán la antigüedad que registren con su empleador para los efectos del pago de la prestación a que se refiere el inciso primero del artículo 13 de la presente ley.

Artículo segundo. - Los trabajadores con contrato vigente a la fecha de la presente ley, que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y que se incorporen al Seguro, tendrán derecho a la prestación que les corresponda en conformidad al artículo 13 de la presente ley, sin el límite máximo a que alude dicho precepto.

Como podemos apreciar, se establece un máximo de cotización al seguro de cesantía de 11 años por cada relación laboral, contándose estos 11 años desde la contratación del trabajador o desde la incorporación del trabajador al seguro de cesantía en forma voluntaria si es que tenía relación vigente con el empleador desde antes del 02/10/2002 fecha de entrada en vigencia de la ley 19.728.

En el caso de los trabajadores que se afilien al seguro de cesantía ya que hubiesen tenido contratos vigentes con anterioridad al 14/08/1981 el aporte al seguro de cesantía se seguirá realizando sin el tope de los 11 años, toda vez que dichos trabajadores no están afectos al tope de 11 años de indemnización establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Completados los 11 años de cotización al seguro de cesantía si la relación laboral sigue vigente el empleador debe continuar haciendo su aporte al fondo de cesantía solidario el que corresponde al 0.8%.

Aporte del empleador a la cotización por trabajos pesados

Como se dijera en puntos anteriores, en el caso que un puesto de trabajo de la empresa haya sido calificado como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional nace la obligación de cotizar tanto para el empleador como para el trabajador, el porcentaje de

cotización será el que la comisión ergonómica determine y afecta solo a la empresa y el puesto de trabajo específico que se haya establecido.

Desde el año 2017 está cotización también la deben realizar las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios que presten servicios para empresas principales o bien provean trabajadores a empresas usuarias, conforme lo establecido en la Ley N° 20.984, antes revisada.

Aporte del empleador al APV colectivo

Si se ha establecido el acuerdo entre la empresa y sus trabajadores para la realización del APV colectivo, para el empleador es obligatorio el pagar esta cotización, conforme se señaló en puntos anteriores de este tema.

Aportes del empleador durante los periodos de licencia médica del trabajador al seguro de cesantía, al seguro de invalidez y sobrevivencia y el de los trabajadores de casa particular.

En materia de cotizaciones previsionales, las normas que las regulan han establecido la obligación de parte del empleador de pagar determinadas cotizaciones previsionales durante el periodo que el trabajador se encuentre con licencia médica.

Las cotizaciones que se pagan por parte del empleador son:

- Seguro de Invalides y Sobrevivencia
- Seguro de Cesantía
- Cotización del 1.11% de la remuneración del trabajador (ra) de casa particular

En el caso de la cotización a la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no se ha establecido la obligación de pago por parte del empleador durante los periodos de licencia médica del trabajador.

Las normas legales que regulan estas obligaciones son:

Aporte el seguro de cesantía

La Ley N° 19.728 en su artículo 8 dispone:

Artículo 8º.- En caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización indicada en la letra a) del artículo 5º, deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de

subsidios. La cotización indicada en la letra b) del artículo citado, será de cargo del empleador, quien la deberá declarar y pagar.

Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo. Para este efecto, la referida remuneración imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo.

El artículo 5 de la Ley 19.728 respecto de los porcentajes de cotización al Seguro de Cesantía dispone:

Artículo 5º.- El Seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador con contrato de duración indefinida.**
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos, de cargo del empleador.**
- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales.**

Con todo, si el contrato a plazo fijo se hubiere transformado en contrato de duración indefinida, el trabajador quedará afecto a la cotización prevista en la letra a) y el empleador a la establecida en la letra b) de este artículo para los contratos de duración indefinida, a contar de la fecha en que se hubiere producido tal transformación, o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses a que alude el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, según corresponda.

Para todos los efectos legales, las cotizaciones referidas en las letras a) y b) precedentes tendrán el carácter de previsionales.

El empleador deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Sociedad Administradora dentro del plazo de diez días contado desde dicha iniciación o término, el que aumentará en tres días en los casos en que esta comunicación se efectúe por vía electrónica. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 unidades de fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Como se puede apreciar durante los periodos en que un trabajador se encuentre con licencia médica, sea parte del mes o el mes completo, el empleador se encuentra obligado a seguir realizando el aporte al seguro de cesantía, el cual será en el caso de los contratos de plazo fijo o los por obra o faena de un 3% y en el caso de los contratos de duración indefinida un 2.4%.

Aporte al seguro invalidez y sobrevivencia

Respecto de la cotización al seguro de invalidez y sobrevivencia durante los periodos de licencia médica debemos tener presente que el Decreto Ley 3.500 de 1980 dispone:

Artículo 17.- Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imposables.

Además, se deberá efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Esta cotización adicional deberá ser comunicada de acuerdo a lo señalado en el inciso quinto del artículo 29 y tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados a una Administradora, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del mismo artículo. Tratándose de trabajadores dependientes, la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, será de cargo del empleador, con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio.

Durante los períodos de incapacidad laboral, afiliados y empleadores deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere este artículo.

Asimismo, durante los referidos períodos de incapacidad laboral, los afiliados deberán efectuar la cotización para salud establecida en los artículos 84 y 92, calculada sobre las remuneraciones o rentas imponibles para salud, según corresponda.

Las cotizaciones establecidas en los incisos precedentes deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso. Para este efecto, la referida remuneración o renta imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo.

Las entidades pagadoras del subsidio deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar dichas cotizaciones en las instituciones que correspondan.

La referencia hecha al artículo 59 del citado decreto, es la cotización para financiar el Seguro de Invalidez Y Sobrevivencia, el porcentaje actual es del 1, 53% de la remuneración imponible del trabajador, monto que debe ser enterado por el empleador, este porcentaje es hasta junio de 2020.

Forma de cálculo de los aportes del empleador al seguro de cesantía y seguro de invalidez

En atención a la forma en la cual se realiza el cálculo de los aportes del empleador que nos ocupan en este punto debemos tener presente que la Superintendencia de Pensiones ha señalado:

Oficio Ordinario N° 20.506 de 02.09.2011:

Sobre el particular, esta Superintendencia debe señalar en primer término que, tal como usted lo señala en su presentación, el artículo 17 del D.L. N° 3.500, dispone en lo que aquí interesa, que los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles. Además, dispone su inciso segundo, se deberá efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será

determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Tratándose de trabajadores dependientes, la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, será de cargo del empleador, con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio.

Agrega su inciso tercero que durante los períodos de incapacidad laboral, estos afiliados y empleadores deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere este artículo y, su inciso quinto prescribe que las cotizaciones establecidas en los incisos precedentes deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

Por su parte, el artículo 5° de la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo, dispone que éste se financiará, entre otros, con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador.*
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.*

El artículo 8° de este cuerpo legal dispone que en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización indicada en la letra a) del artículo 5°, deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios. La cotización indicada en la letra b) del artículo citado, será de cargo del empleador, quien la deberá declarar y pagar.

Agrega el inciso segundo que las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

Como es posible advertir de las normas citadas, la base para calcular las cotizaciones de cargo de los trabajadores que debe enterar la entidad

pagadora de subsidios durante los períodos en que aquellos hacen uso de licencia médica, así como las que son de cargo del empleador por el mismo lapso, está dada por la remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a que se haya dado inicio a ella o en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

Ello, por cuanto la mención que efectúan los incisos quinto del artículo 17 del D.L. N° 3.500 y segundo del artículo 8° de la Ley N° 19.728 a las cotizaciones establecidas en los "incisos precedentes", está referida a las cotizaciones correspondientes a los períodos en que el trabajador hace uso de licencia médica; no obstante, durante aquellos días en que éste preste efectivamente sus servicios y perciba por ellos la correspondientes remuneración, habrá de estarse a la regla general de la base de cálculo de las cotizaciones: la remuneración percibida en el mes.

De este modo, en el caso que el trabajador haga uso de licencia médica sólo por algunos días del mes, el empleador deberá calcular la parte de la cotización adicional que es de su cargo conforme al artículo 17 del D.L. N° 3.500 en relación con su artículo 59 y la cotización de fa letra b) del artículo 5° de la Ley N° 19.728, sobre la remuneración correspondiente al mes anterior a que se haya iniciado la licencia o en su defecto, la estipulada en el contrato de trabajo, en su caso, y enterarla dentro de los plazos que contemplan los citados cuerpos legales en la A.F.P. o A.F.C, respectivamente.

En tanto, por aquellos días del mes en que el trabajador prestó servicios, debe enterar las cotizaciones destinadas al financiamiento de las pensiones (10%) y el empleador pagar las que son de su cargo (seguro de invalidez y sobrevivencia), calculadas sobre la remuneración del mes a que ellas correspondan, en proporción a los días efectivamente laborados por el trabajador. Igual fórmula de cálculo y con igual base imponible debe aplicarse respecto de la cotización establecida en la letra a) del artículo 5° de la Ley N° 19.728.

De acuerdo a lo señalado por la superintendencia de pensiones, el cálculo de los seguros de Cesantía e Invalidez cuando el trabajador se encuentra con licencia médica debe hacerse de la remuneración del mes anterior al inicio de la licencia, tal como lo establecen

las normas legales vigentes, mientras que en el caso de que el trabajador este solo algunos días del mes con licencia médica el cálculo debe realizarse de la siguiente forma:

1. Se toma la remuneración del mes anterior al inicio de la licencia médica y se divide por 30 para obtener el valor día.
2. El valor día determinado en el numeral anterior se multiplica por el número de días que el trabajador se encuentra afecto a licencia médica en el mes de cálculo de las cotizaciones previsionales.
3. Sobre el valor resultante del numeral 2 se calcularán las cotizaciones previsionales correspondiente al aporte del empleador al Seguro de Cesantía y al de Invalidez durante los días licencia médica.
4. Por los días en los cuales el trabajador percibió remuneración se calculan las cotizaciones previsionales en forma normal.

Es importante señalar que por licencia médica debemos entender tanto el tiempo de reposo que corresponda a las licencias médicas presentadas por los trabajadores por enfermedad o accidente común, como así también los periodos de reposo que tenga derecho un trabajador al sufrir algún accidente del trabajo o enfermedad profesional cubierta por la Ley 16.744.-

Ejemplo 1:

Trabajador que presente licencia médica por 8 días en el mes de febrero de 2016, de acuerdo a los pronunciamientos vistos en este curso, el cálculo de la remuneración se realizaría de la siguiente forma:

Debemos revisar la remuneración pagada en el mes de enero de 2016, que es el mes anterior al inicio de la licencia médica.

REMUNERACIÓN ENERO 2016			
	SUELDO BASE		600.000
10	HORAS EXTRAS	4666,62	46.666
	GRATIFICACIÓN		104.500
TOTAL IMPONIBLE		751.166	

Se debe calcular la remuneración del mes de febrero la que será:

Jornada 45 horas semanales, sueldo base \$600.000

Días a pago: 21, recordemos que febrero tiene 29 días el año 2016

REMUNERACIÓN FEBRERO 2017			
20	SUELDO BASE	20000	400.00
7	HORAS EXTRAS	4666,62	32.666
	GRATIFICACIÓN		76.633
TOTAL IMPONIBLE		509.299	

Las cotizaciones previsionales de cargo del trabajador serían:

COTIZACIONES PREVISIONALES		
AFP CAPITAL	11,44%	58.264
FONASA	7%	35.651
SEGURO CESANTÍA	0,60%	3.056
TOTAL DESCUENTOS		96.971

Las cotizaciones del cargo del empleador se determinarán de la siguiente forma:

VALOR DÍA MES ANTERIOR		
	TOTAL IMPONIBLE	751.166
	VALOR DÍA	25.038,866
8	VALOR 8 DÍAS	200.311

APORTES EMPLEADOR		
LEY 16.744	0,95% sobre remuneración del mes	4.838

Seguro Invalidez y Sobrevivencia	1,15% sobre remuneración del mes	5.857
Seguro Cesantía	2,40% sobre remuneración del mes	12.223
S.I.S. licencia medica	1,15% sobre \$198.833	2.304
SEG. CES. Licencia medica	2,40% sobre \$198.833	4.807
TOTAL		30.029

Ejemplo 2:

Trabajador que presente licencia médica por 8 días en el mes de mayo de 2017, de acuerdo a los pronunciamientos vistos en este curso, el cálculo de la remuneración se realizaría de la siguiente forma:

Remuneración mes anterior:

REMUNERACIÓN ABRIL 2017			
	SUELDO BASE		660.000
10	HORAS EXTRAS	5133,282	51.333
	GRATIFICACIÓN		104.500
TOTAL IMPONIBLE		815.833	

Remuneración mayo 2017:

Jornada 45 horas semanales, sueldo base \$660.000

Días a pago: 23, recordemos que mayo tiene 31 días

REMUNERACIÓN MAYO 2017			
23	SUELDO BASE	22000	506.000
7	HORAS EXTRAS	5133,33333	35.933

	GRATIFICACIÓN		76.633
TOTAL IMPONIBLE		618.566	

Cotizaciones de cargo del trabajador:

COTIZACIONES PREVISIONALES		
AFP CAPITAL	11,44%	70.764
FONASA	7%	43.300
SEGURO CESANTÍA	0,60%	3.711
TOTAL DESCUENTOS		117.775

Las cotizaciones del cargo del empleador se determinarán de la siguiente forma:

VALOR DÍA MES ANTERIOR		
	TOTAL IMPONIBLE	815.833
	VALOR DÍA	27.194.433
8	VALOR 8 DÍAS	217.556

APORTES EMPLEADOR		
LEY 16.744	0,95% sobre remuneración del mes	5.876
Seguro Invalidez y Sobrevivencia	1,15% sobre remuneración del mes	7.114
Seguro Cesantía	2,40% sobre remuneración del mes	14.846
S.I.S. licencia medica	1,15% sobre \$216.078	2.502

SEG. medica	CES.	Licencia	2,40% sobre \$216.078	5.221
TOTAL				35.559

Aporte del 1.11% trabajadores casa particular

En el caso de las trabajadoras (res) de casa particular, debemos tener presente que no se encuentran afectos al seguro de cesantía, pero si son imponentes de una AFP deberá el empleador pagar el seguro de invalidez y sobrevivencia durante los periodos de licencia médica al igual que cualquier otro trabajador.

Respecto de la indemnización a todo evento que estos trabajadores tienen derecho debemos recordar que artículo 163 del código del trabajo dispone:

Artículo 163: Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo

corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

- a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y***
- b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si esta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.***

Por su parte los artículos 165 y 166 del mismo cuerpo legal disponen:

Artículo 165: En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza

imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.*
- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.*
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980.*
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.*
- e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y*
- f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.*

Artículo 166: Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de

Pensiones en los términos previstos en el artículo 2º de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Como se puede apreciar en el caso de los trabajadores (as) de casa particular el empleador se encuentra obligado a pagar en una cuenta especial apertura para estos efectos en una AFP el 1.11% de la remuneración imponible de la trabajador, a cuenta de la indemnización a todo evento que reemplaza a la indemnización por años de servicios de estos trabajadores, en el caso de licencias médicas de acuerdo a lo preceptuado en la letra E del artículo 165 el empleador debe efectuar el aporte del 1.11% en base al monto de los subsidios de incapacidad laboral que el trabajador perciba, información que en la práctica no se tiene, es por ello que en la práctica la mayoría de los empleadores opta simplemente por calcular el aporte sobre la base de la remuneración mensual del trabajador.

Retención declaración y pago de las cotizaciones previsionales

Las cotizaciones previsionales deben ser pagadas por el empleador dentro de los 10 primeros días del mes siguiente del que se devengaron las remuneraciones, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Cuando un empleador realiza la declaración y pago de cotizaciones a través de un medio electrónico, el plazo se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo.

Cuando un empleador no paga las cotizaciones previsionales, está obligado a declararlas (DNP: Declaración y No Pago) dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente a aquel en que se devengaron las respectivas remuneraciones. En caso de no realizar el pago o declaración de cotizaciones previsionales en el plazo que corresponda, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente, para acreditar la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones debido al término o suspensión de la relación laboral.

En caso de que el empleador no pague las cotizaciones, son las instituciones previsionales las obligadas a realizar las acciones tendientes al cobro de estas, es así que, si no se pagan las cotizaciones previsionales correspondientes a las cotizaciones de AFP, son las Administradoras de Fondos de Pensiones quienes estarán obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, aun cuando

el afiliado se hubiere cambiado de ella. La Administradora, a la cual el afiliado hubiere traspasado sus fondos podrá intervenir en el juicio en calidad de coadyuvante.

Tema 2

Cotizaciones previsionales de los trabajadores extranjeros

En este tema revisaremos las cotizaciones previsionales a las que se encuentran afectos los trabajadores extranjeros que presten servicios en Chile, con especial énfasis en la excepción de cotización previsional de los técnicos extranjeros establecidos en la Ley 18.156.

Cotizaciones a las que se encuentran afectos los 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 esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

Ordinario N° 1539/017, de 28.03.2012

Ordinario N° 5848/386, de 26.11.1998

Ordinario N° 1404, de 31.03.20017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

En relación con esta materia 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 establece los pronunciamientos citados, existe respecto de los técnicos extranjeros una excepción a la obligación realizar cotizaciones previsionales, la que pasaremos a revisar.

Pago de las cotizaciones previsionales

Es muy común que los trabajadores extranjeros no cuenten con cedula de identidad al momento de que el empleador deba pagar o enterar las cotizaciones previsionales, por ello se hace necesario tener presente lo que la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Entero de cotizaciones

Los solicitantes de Residencia Sujeta a Contrato, demoran aproximadamente 4 meses en obtener sus cédulas de identidad, y por lo mismo, se dificulta enterarles las cotizaciones de la Ley N° 16.744. Para efectos de la incorporación de dicho trabajador en la planilla respectiva, que debe consignar, entre otros antecedentes, el R.U.T. del trabajador, se cumple ese requisito indicando el número de su pasaporte y la indicación del país que lo ha emitido, dejando constancia que su visa se encuentra en trámite (Dictamen 33699, de 2000, de esta Superintendencia.)

Dictamen 33699, de 15.09.2000:

Por otra parte y, en cuanto a aquellos solicitantes de Residencia Sujeta a Contrato a quienes se les otorgue autorización para trabajar durante el período que dure la tramitación de su visa, Ud. solicita se indique la forma en que podrían cotizar, ya que estas personas no están en condiciones de obtener una cédula de identidad, mientras no les sea estampada la residencia en sus respectivos pasaportes, trámite que dura aproximadamente 4 meses.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta a Ud. que el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, que creó el Nuevo Sistema de Pensiones, establece que los trabajadores que ingresan a la vida laboral con posterioridad al 31 de diciembre de 1982 deben incorporarse al citado Sistema de Pensiones y por consiguiente corresponde a la Superintendencia de A.F.P. emitir los pronunciamientos que Ud. ha solicitado.

Sin perjuicio de lo anterior, este Organismo hace presente que la citada Circular N° 553, de 1988, en el punto 1, párrafo b, establece que el hecho de que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que el otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte debe acreditarse mediante la certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Asimismo, el punto 1.1 de la referida Circular preceptúa que " El empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de Previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada en las letras a, b y c del No. 1 anterior, debidamente legalizada."

Por último y respecto a los solicitantes de Residencia Sujeta a Contrato, quienes demorarían 4 meses en obtener sus cédulas de identidad, esta Superintendencia informa a Ud. que debido a que los empleadores de los trabajadores de que se trata, no se eximen de efectuar las cotizaciones de la Ley N° 16.744, que regula el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y que el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el inciso primero de su artículo 9 dispone que cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en las planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones y que por Circular N° 1.796, de 21 de marzo de 1999, este Organismo Fiscalizador instruyó que esas planillas deben consignar, entre otros antecedentes, el R.U.T. del trabajador, esta Superintendencia expresa que respecto de los solicitantes de Residencia Sujeta a Contrato, se cumpliría ese requisito indicando el número de su pasaporte y la indicación del país que lo ha emitido, dejando constancia que su visa se encuentra en trámite

Como se puede apreciar cuando el trabajador no tiene aún cedula de identidad chilena, se puede hacer el pago respectivo utilizando el número de pasaporte del trabajador, sin

embargo en la actualidad la solución más simple es que el trabajador solicite un RUT o número provisorio en la AFP que afilia a los trabajadores nuevos, trámite que puede hacerse vía página web de la institución, desde octubre de 2019 a septiembre de 2021 la AFP que recibirá a los trabajadores nuevos ser la AFP Uno, por lo que será en esa institución previsional en la que se debe ver cómo obtener un RUT provisorio para el entero de las cotizaciones previsionales.

Es muy común que algunos empleadores argumenten que dado que el trabajador no tiene cedula de identidad estaban impedidos de enterar las cotizaciones previsionales, argumento que de acuerdo a las materias revisadas resulta improcedente, toda vez que la Dirección del Trabajo, como la Superintendencia de Pensiones han señalado que, habiendo tenido o no el trabajador extranjero autorización otorgada por el Departamento de Extranjería para trabajar en Chile, el empleador está obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de prestación de los servicios.

En materia de cotizaciones previsionales es importante tener presente que el inciso segundo del artículo 3° de la Ley N° 17.322 dispone:

Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Identificación para cobro de beneficios de ley 16.744, de trabajadores extranjeros que no cuentan con cedula de identidad chilena

Respecto de este punto la Superintendencia de Seguridad Social señala:

Si bien es indispensable la identificación del beneficiario para el cobro de una prestación, no existe norma legal que, para efectos del pago de las prestaciones derivadas de la Ley N° 16.744, señale que el titular únicamente se podrá identificar con su cédula de identidad. Por lo mismo, un trabajador extranjero, con su cédula de identidad extranjero en trámite, podrá identificarse exhibiendo el pasaporte y la solicitud de residencia.

Este tema es importante, toda vez que, de acuerdo al principio de la automaticidad de las prestaciones, el trabajador está cubierto por el seguro de La Ley N° 16.744, desde el mismo momento en que comienza a trabajar, incluso cuando se dirige desde su casa a su trabajo

por primera vez, aunque todavía no tenga contrato escrito, aunque no le hayan pagado aún sus remuneraciones y por lo tanto, no se hayan efectuado las cotizaciones provisionales.

Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (Ley N° 18.156).

Trabajadores que se pueden acoger a esta excepción

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.

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

El trabajador debe tener la calidad de "técnicos", a lo menos.

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. (Nº 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 Nº 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.

El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en casos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

Esta condición se considerará cumplida también respecto de los trabajadores que detenten la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o seguridad social extranjero, situación que deberá acreditarse mediante la certificación que otorgue acerca de dicha calidad, la entidad que concedió el beneficio.

El régimen de previsión o seguridad social a que esté afiliado el técnico extranjero fuera de Chile puede revestir cualquiera naturaleza jurídica, toda vez que la ley no ha hecho distinciones al respecto.

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

Es importante destacar que la Superintendencia de Pensiones a señalado en el **Compendio de Normas del Sistema de Pensiones**, que este requisito no operará respecto de los profesionales o técnicos extranjeros que hayan obtenido una pensión de algún régimen de seguridad social existente fuera de Chile.

Respecto de este requisito resulta útil citar el Siguiendo pronunciamiento de la Superintendencia de Pensiones:

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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

Ordinario 3397/191 de 05.07.1999

Ordinario N° 3382/154, de 13.06.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

Una forma de pactar la excepción de cotizar en Chile por el profesional o técnico extranjero es la siguiente:

“El Trabajador declara que se encuentra afiliado a un régimen de seguridad social fuera de Chile que le otorga prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, lo que acredita mediante el certificado de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, y expresa su voluntad de permanecer afiliado a dicho sistema.

De esta forma, se deja constancia que el Trabajador mantendrá sus cotizaciones en la o las instituciones de seguridad social de su país de origen.

Por su parte, el Empleador se compromete a descontar y retener las cotizaciones previsionales que correspondan en Chile, las cuales serán enteradas en las instituciones pertinentes.”

La Superintendencia de Pensiones en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, sobre esta materia señala:

1.1 Cuando un empleador mantenga bajo su dependencia a trabajadores extranjeros que cumplan las condiciones señaladas en la Ley N° 18.156 para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora correspondiente 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.

1.2 El empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada en las letras a), b) y c) del número 1 anterior, debidamente legalizada.

Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo

La mencionada exención de pago de cotizaciones previsionales no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744. 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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

Pago de las cotizaciones de la ley N° 19.728, seguro de cesantía

En el caso la Ley N° 19.728, no se ha establecido la excepción de cotizar a los técnicos extranjeros afectos a la Ley N° 18.156, 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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1539/017, de fecha 28.03.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-5-cotizaciones-previsionales/jurisprudenciamodulo3unidad5cotizacionesprevisionales.pdf>

Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la ley 18.156

Los trabajadores extranjeros que se acogen a las disposiciones de la Ley 18.156, que hemos revisado, se encuentran eximidos de cotizar en Chile para fondos 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). 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 corresponden 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:

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.

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 gozase 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: 35.986, de 10.06.2015

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la Ley N° 18.156, exime 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, exime 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 petionario 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 el 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.

Dictamen 29043, de 07.08.2001:

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 Ud. 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.

En caso contrario, si Ud. 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.

Cabe señalar que de encontrarse correctamente afecto a la Ley de técnicos extranjeros las prestaciones médicas las debe obtener en el país en que ha seguido efectuando sus cotizaciones, no obstante en ello, tiene la posibilidad de obtener en Chile prestaciones médicas, pero no a través de FONASA, sino que del sistema de salud privado que administran las ISAPRE, 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.

Por último se le hace presente que de acuerdo al artículo 11 del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Suiza, quienes se encuentren pensionados en uno de los países contratantes podrán obtener asistencia médica en el Sistema de Salud del otro país.

Por tanto, en evento de que Ud. disfrute de una pensión otorgada en Suiza podría acceder al sistema de salud de FONASA, previo pago de la cotización de salud.

Dictamen 5379, de 06.05.1996:

La Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, ha remitido a este Servicio, por estimar que a éste le compete la emisión del pronunciamiento pertinente, una copia de la presentación que una Empresa le formulara en lo referente a la interpretación y extensión que debe darse a las normas de la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten.

Lo anterior, por cuanto en numerosas ocasiones se le ha consultado si los técnicos extranjeros que cumplen las exigencias previstas en el citado cuerpo

legal, pueden integrar cotizaciones de salud en Chile, en lugar del extranjero, manteniendo su régimen previsional respecto de las contingencias de invalidez, vejez y muerte.

Por otra parte, y en el evento que no pueda dividirse la exención de cotización que contempla la Ley N° 18.156, solicita se le informe si estos trabajadores pueden afiliarse voluntariamente a una ISAPRE.

Lo anterior, según señala, permitiría al personal de que se trata, gozar de una mayor cercanía con el organismo encargado de otorgar las prestaciones de salud, obteniendo una cobertura eficaz.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar primeramente que, conforme a la legislación laboral previsional chilena, la condición de trabajador dependiente conlleva la obligación de enterar cotizaciones tanto para el financiamiento de los fondos de pensiones como para las prestaciones de salud, exceptuándose de esta regla, sólo los casos expresamente establecidos por el legislador.

Es así que, tanto respecto de aquellos trabajadores que mantienen su afiliación al Antiguo Sistema de Pensiones como respecto de aquellos que han optado por incorporarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, los D.L. N°s 3.501 y 3.500, ambos de 1980, y las Leyes N°s 18.469, 18.768 y 18.933 contemplan, como un todo, la afiliación a los regímenes de prestaciones que regulan, siendo improcedente dividir o parcializar dicha afiliación.

No obstante lo anterior, dentro de las excepciones a que se ha hecho referencia, se encuentra precisamente la Ley N° 18.156, que en su art. 1 establece que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, se encuentre exento para el solo efecto de esos contratos del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estarán obligadas a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que 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.

Ahora bien, y considerando que este cuerpo legal no contempla la posibilidad de dividir la exención de cotización que establece, resulta forzoso concluir que ella debe aplicarse, en relación a las obligaciones de afiliación y cotización tanto al régimen de pensiones y de salud a que alude. De esta manera, no resulta procedente autorizar a los técnicos extranjeros, el entero de cotizaciones de salud al amparo de las disposiciones contenidas en las Leyes N°s 18.469 y 18.933.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que en opinión de esta Superintendencia, no existe impedimento para que el personal de que se trata, suscriba un contrato de salud con una ISAPRE en los términos previstos en el art. 34 de la Ley N° 18.933, en virtud del cual y a través de los aportes voluntarios que deberá enterar, cubra los costos de las prestaciones de salud que requieran

Dictamen: 3.837, de 20.03.2019:

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 a 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.

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.

Respecto de los trabajadores, profesionales y técnicos extranjero-exentos de cotizar en Chile de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley N° 18.156, es importante tener presente que el artículo 2 de dicha Ley dispone:

ARTICULO 2° Los pagos derivados del cumplimiento del requisito que señala el artículo 1° letra a) que realice en el extranjero el personal a que se refiere esta ley o las empresas que lo contraten, no será considerado renta para ningún efecto en Chile, hasta un monto igual al que establece el inciso primero del artículo 20° del decreto ley 3.500, de 1980. Para este efecto, las sumas efectivamente pagadas en moneda extranjera se convertirán a moneda nacional al tipo de cambio más alto del mercado bancario, vigente a la fecha de pago.

El SII en Oficio N° 2758 de 25.07.2002, ha señalado:

Seguidamente, dicho texto legal prescribe en su artículo 2°, que los pagos derivados del cumplimiento del requisito que señala el artículo 1° letra a) que realice en el extranjero el personal a que se refiere dicha ley o las empresas que lo contraten, no será considerado renta para ningún efecto en Chile, hasta por un monto igual al que establece el inciso primero del artículo 20 del D.L. 3500, de 1980, agregando tal norma a punto seguido, que para este efecto, las sumas efectivamente pagadas en moneda extranjera, se convertirán a moneda

nacional al tipo de cambio más alto del mercado bancario, vigente a la fecha de pago.

El tope imponible de las remuneraciones está establecido en el artículo 16 del DL 3500, de acuerdo a lo revisado en esta unidad el tope imponible año 2021 para AFP son:

Enero: 81,7 UF

Febrero a diciembre: 81,6 UF

Por lo que no serán renta las cotizaciones que se realicen en el extranjero hasta un monto de 81,6 UF, al respecto el SII ha señalado:

Oficio N° 1983 del 26-07-2019:

El monto tope mensual que el personal técnico extranjero puede descontar de su remuneración por concepto de cotizaciones previsionales para ser pagadas en el exterior, según el artículo 2° de la Ley N° 18.156, en consonancia con los artículos 16 y 18 del Decreto Ley N° 3.500, es de 60 UF reajustadas, que para el año 2019, asciende a 79,2 UF.

Extranjeros pensionados

A estos profesionales o técnicos extranjeros que haya obtenida 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 detenten 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 registrará 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).

La Superintendencia de pensiones en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, sobre esta materia señala:

3. Para la devolución de los fondos previsionales originados en cotizaciones obligatorias, depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias, efectuados por trabajadores técnicos extranjeros que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1º de la Ley Nº 18.156, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada, cuyas solicitudes sean aceptadas, las administradoras deberán ceñirse a las siguientes instrucciones:

3.1 Los retiros de recursos originados en cotizaciones obligatorias y depósitos convenidos, estarán afectos a la tributación del artículo 42, Nº 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 rentas señaladas en el párrafo anterior, estarán obligadas a retener el Impuesto Único 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.

3.2 Tratándose de retiros de recursos originados en cotizaciones voluntarias, efectuadas por los técnicos extranjeros señalados en el número 3 anterior, a contar del 1 de marzo de 2002, fecha de vigencia de las normas de la Ley N° 19.768, o que tales personas se hubieren acogido a lo dispuesto por el artículo 5° transitorio de la ley antes citada, por las cotizaciones voluntarias enteradas con anterioridad a la fecha antes indicada, quedan sujetos al tratamiento tributario contenido en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, cuyas instrucciones para su aplicación están contenidas en la Circular N° 31, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos, la Administradora deberá practicar una retención de impuesto con tasa del 15%, conforme lo dispone el último párrafo del número 3 del citado artículo 42 bis.

3.3 La Administradora deberá retener y enterar en arcas fiscales los impuestos determinados en conformidad a lo señalado en los números 3.1 y 3.2 precedentes.

3.4 Las personas naturales o jurídicas que están obligadas a retener el impuesto por expresa disposición del inciso primero del artículo 101 de la Ley de la Renta, y conforme a las instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos, están obligadas a presentar una declaración jurada de los pagos que motivaron la obligación de retener de acuerdo a las especificaciones que el citado Servicio ha indicado en formularios especiales.

3.5 Para evitar que las AFP no den cumplimiento a la obligación señalada en el número anterior, lo que impediría a los técnicos extranjeros efectuar sus respectivas declaraciones de impuestos, toda vez que las AFP no se

registrarían como agentes retenedores en el Servicio de Impuestos Internos, en un plazo de 3 días hábiles, contados desde el 22 de mayo del 2006, deberán informar a esta Superintendencia acerca de lo señalado precedentemente, indicando la forma como han dado cumplimiento a la obligación de retener e informar al Servicio de Impuestos Internos por las devoluciones de los fondos previsionales a los técnicos extranjeros, señalando, además, la certificación que se entrega a éstos.

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 N° 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 N° 18.156, deberán suscribir en la correspondiente Administradora un formulario Solicitud de devolución de fondos previsionales ley N° 18.156. Dicho formulario se confeccionará en original y copia, de acuerdo a las instrucciones que se adjuntan en el Anexo N° 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 N° 1 anterior, que acredite que*

el afiliado cumple con los requisitos exigidos en la ley N° 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 N° 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 desee 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 ante precedente 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 desee 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 imposiciones 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, aun 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 tienen su origen en los contratos de trabajo que celebró bajo la nacionalidad chilena.

Los convenios de seguridad social con 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.

Minuta cotizaciones previsionales

Las cotizaciones previsionales vistas en esta unidad las podemos resumir en la siguiente minuta.

Topes imponibles año 2021

Los topes imponibles para las remuneraciones del mes de ENERO de 2021 fueron los siguientes:

Tope imponible AFP: 81,7 UF

Tope imponible Seguro Cesantía: 122,7 UF

Tope imponible IPS (ex INP): 60 UF

Los topes imponibles para las remuneraciones de los meses de **FEBRERO** a **DICIEMBRE** de 2021:

Tope imponible AFP: 81,6 UF

Tope imponible Seguro de Cesantía: 122,6 UF

Tope imponible IPS (ex INP): 60 UF

Estos topes imponibles fueron establecidos mediante las Resoluciones N° 2 y 3 de 08.01.2021 de la Superintendencia de Pensiones, es importante destacar que de acuerdo a la Política de Rectificación de Cifras de la Encuesta Mensual de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra del INE, vigente desde noviembre de 2018, el Índice de Remuneraciones Reales publicado en cada mes de referencia tendrá un carácter provisional y será actualizado en el mes siguiente, quedando en ese momento como definitivo, por lo que los topes informados en de 2021 fueron modificados mediante Resoluciones N° 7 y 8 de 07.02.2021 de la Superintendencia de Pensiones siendo para el periodo febrero a diciembre 2020 los siguientes:

Cotización seguro de invalidez y sobrevivencia

El porcentaje cotización S.I.S es de 2,3% de la remuneración del trabajador.

Cotización seguro cesantía

El Seguro de Cesantía (SC) es un instrumento de seguridad social establecido en la Ley N° 19.728, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores cuando éstos se encuentran cesantes.

El Seguro de Cesantía otorga beneficios monetarios, asistencia para la búsqueda de un nuevo trabajo y otros beneficios tales como protección de salud, asignaciones familiares y capacitación.

Como cotización previsional, el SC es financiado de manera bipartita, esto es aporte del empleador y el trabajador, en los siguientes porcentajes:

TIPO CONTRATO	EMPLEADOR	TRABAJADOR
DE PLAZO FIJO	3%	No aporta
POR OBRA O FAENA DETERMINADA	3%	No aporta
INDEFINIDO	2,40%	0,60%

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.269, que incorpora a los trabajadores y trabajadoras de casa particular al Seguro de Cesantía, desde el 01.10.2020, se ha establecido una cotización, de cargo del empleador, que asciende a un 3% de la remuneración del trabajador, sin distinguir la duración del contrato, por lo que se aplica el mismo porcentaje sean contratos de plazo fijo o indefinidos, esta cotización se distribuirá en un 2,2% a la Cuenta Individual de Cesantía y el 0,8% restante a financiar el Fondo de Cesantía Solidario. Es importante destacar que desde el 01.10.2020 disminuye la cotización a cargo del empleador del 4,11% actual a un 1,11%, esto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, que financia la indemnización a todo evento a que tienen derecho los trabajadores de casa particular.

En el caso de trabajadores pensionados por vejes que se desempeñen como trabajadores de casa particular igual estarán Afectos al seguro de Cesantía, lo que no ocurre en el caso de los demás trabajadores afectos al Código del Trabajo.

La cotización al Seguro de Cesantía para trabajadores de casa particular será entonces:

TIPO CONTRATO	EMPLEADOR	TRABAJADOR
---------------	-----------	------------

DE PLAZO FIJO	3%	No aporta
INDEFINIDO	3%	No aporta

Cotización por trabajos pesados

La cotización por trabajos pesados la podemos resumir de la siguiente forma:

Cotización Adicional del Trabajador	Aporte del Empleador	Años de rebaja por cada 5 años de Cotización	Tope máximo de años a rebajar
1%	1%	1	5
2%	2%	2	10

A continuación, presentaremos cuadros con indicación de las cotizaciones previsionales que estarán afectos los trabajadores y la empresa, según edad y condición del trabajador:

Régimen general AFP

Este régimen se aplica también para los trabajadores con discapacidad, salvo por supuesto que su incapacidad le dé derecho a recibir alguna pensión de invalidez del sistema de AFP o bien de la Ley 16.744, cuadro desarrollado más adelante.

	HOMBRE mayor de 18 y menor de 65 años	MUJER mayor de 18 años y menor de 60 años
Fondo de pensiones AFP	Es obligatorio cotizar	Es obligatorio cotizar
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Seguro de Cesantía	Afecto al SC, la cotización dependerá del tipo de contrato.	Afecto al SC, la cotización dependerá del tipo de contrato.
Cotización para Salud	Es obligatorio cotizar	Es obligatorio cotizar

Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar

TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS

	HOMBRE menor de 18 años	MUJER menor de 18 años
Fondo de pensiones AFP	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Seguro de Cesantía	No esta afecto al SC	No esta afecta al SC
Cotización para Salud	Es obligatorio cotizar	Es obligatorio cotizar
Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar

TRABAJADORES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE

	HOMBRE	MUJER
Fondo de pensiones AFP	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Seguro de Cesantía	No esta afecto al SC	No esta afecto al SC
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar

TRABAJADORES CASA PARTICULAR

Desde el 01.10.2020

	HOMBRE	MUJER
Fondo de pensiones AFP	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Seguro de Cesantía	Está obligado el empleador a cotizar el 3%	Está obligado el empleador a cotizar el 3%
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar el trabajador	Está obligada a cotizar la trabajadora

Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
COTIZACIÓN 1,11% para indemnización a todo evento según artículo 163 del Código del Trabajo	El empleador está obligado a cotizar el 1.11%	El empleador está obligado a cotizar el 1.11%

TRABAJADORES CASA PARTICULAR PENSIONADO AFP

Desde el 01.10.2020

	HOMBRE	MUJER
Fondo de pensiones AFP	No está obligado a cotizar	No está obligada a cotizar
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	No esta afecto	No esta afecta
Seguro de Cesantía	Está obligado el empleador a cotizar el 3%	Está obligado el empleador a cotizar el 3%
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar el trabajador	Está obligada a cotizar la trabajadora

Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
COTIZACIÓN 1,11% para indemnización a todo evento según artículo 163 del Código del Trabajo	El empleador está obligado a cotizar el 1.11%	El empleador está obligado a cotizar el 1.11%

TRABAJADORES PENSIONADOS POR INVALIDEZ

	INVALIDEZ PARCIAL O TRANSITORIA	INVALIDEZ TOTAL
Fondo de pensiones AFP	Está obligado a cotizar	No está obligado a cotizar
Seguro de Invalides y Sobrevivencia	Es obligatorio para el empleador cotizar	No esta afecto al SIS
Seguro de Cesantía	Esta afecto al SC	No esta afecto al SC
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar	Está obligado a cotizar
Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar

Ley N° 21.063 Ley Sanna	Es obligatorio para el empleador cotizar	Es obligatorio para el empleador cotizar
--------------------------------	--	--

TRABAJADORES EN EDAD PARA PENSIONARSE

		HOMBRE mayor de 65 años	MUJER mayor de 60 años
Fondo de pensiones AFP	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	Es opcional para el trabajador cotizar	Es opcional para la trabajadora cotizar
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	Es obligatorio seguir cotizando, salvo que manifieste su voluntad de no cotizar por escrito	Es obligatorio seguir cotizando, salvo que manifieste su voluntad de no cotizar por escrito
Seguro de Invalides y Sobrevivencia	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	No está afecto al SIS	No esta afecta al SIS
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	No esta afecto al SIS	Esta afecto al SIS, salvo que opte por no cotizar y lo comunique por escrito, la cotización es hasta los 65 años.
Seguro de Cesantía	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	No esta afecto al Seg. Cesantía	No esta afecta al Seg. Cesantía
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	Sigue afecto al Seg. Cesantía	Sigue afecta al Seg. Cesantía
Cotización para Salud	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar

Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
	No se pensiona y tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar

PENSIONADOS EN FORMA ANTICIPADA

		HOMBRE menor de 65 años	MUJER menor de 60 años
Fondo de pensiones AFP	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	Es voluntario para el trabajador cotizar	Es voluntario para la trabajadora cotizar
Seguro de Invalides y Sobrevivencia	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	No esta afecto al SIS	No esta afecta al SIS
Seguro de Cesantía	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	No esta afecto al SC	No esta afecta al SC
Cotización para Salud	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar

Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	Pensionado pero tiene trabajo remunerado	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar

TRABAJADORES EXTRANJEROS

	HOMBRE menor de 65 años	MUJER menor de 60 años	Profesional o Técnico acogido a la Ley N° 18.156
Fondo de pensiones AFP	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar	No cotiza
Seguro de Invalides y Sobrevivencia	Esta afecto al SIS	Esta afecta al SIS	No esta afecto al SIS
Seguro de Cesantía	Esta afecto al SC	Esta afecto al SC	Esta afecto al SC
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar	Está obligado a cotizar	NO está obligado a cotizar
Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar

Ley N° 21.063 Ley Sanna	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
--------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

TRABAJADORES PENSIONADOS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN (CAPREDENA – DIPRECA)

	HOMBRE menor de 65 años	MUJER menor de 60 años
Fondo de pensiones AFP	No está obligado a cotizar	No está obligada a cotizar
Seguro de Invalidez y Supervivencia	No esta afecto al SIS	No esta afecto al SIS
Seguro de Cesantía	No esta afecto al SC	No esta afecto al SC
Cotización para Salud	Está obligado a cotizar	Está obligada a cotizar
Ley N° 16.744, (se debe cotizar la base y la adicional según CAE del empleador)	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar
Ley N° 21.063 Ley Sanna	El empleador está obligado a cotizar	El empleador está obligado a cotizar