



[www.chcapacita.cl](http://www.chcapacita.cl)

# *Módulo III* *Unidad V*

## *LAS COTIZACIONES PREVISIONALES*

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

## Contenido

TEMA 1.....	3
DETERMINACIÓN Y PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES .....	3
Remuneraciones afectas a cotización previsional .....	3
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	3
Tope imponible para el cálculo de las cotizaciones previsionales.....	3
Cotización para salud:.....	3
Descuento plan de salud ISAPRE trabajador que labora solo una parte del mes.....	3
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	3
Cotizaciones por trabajos pesados.....	4
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	4
Cotizaciones previsionales trabajadores pensionados de la caja de previsión de la defensa nacional (CAPREDENA).....	6
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	6
Cotizaciones de cargo del empleador .....	9
El seguro de invalidez y sobrevivencia.....	9
Trabajadores no afectos al seguro: .....	9
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	9
TEMA 2.....	10
COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS .....	10
Cotizaciones a las que se encuentran afectos los extranjeros.....	10
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	10
Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (ley nº 18.156) .....	12
Trabajadores que se pueden acoger a esta excepción .....	12
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	12

Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo.....	16
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	16
Pago de las cotizaciones de la ley 19.728, seguro de cesantía .....	17
Pronunciamientos dirección del trabajo: .....	17

## MODULO 3

### UNIDAD 5

## LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

### TEMA 1

## DETERMINACIÓN Y PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

### Remuneraciones afectas a cotización previsional

#### Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 2263/038, de 01.06.2011

*Los beneficios denominados "caja de mercadería" y "litros de leche semanal" pactados en el contrato colectivo suscrito el 15 de marzo de 2010 entre la empresa ... Chile Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma constituyen remuneración, y por ende, las cotizaciones previsionales respectivas son de cargo del trabajador, encontrándose el empleador obligado a practicar el descuento correspondiente.*

### Tope imponible para el cálculo de las cotizaciones previsionales

#### Cotización para salud:

#### Pronunciamientos dirección del trabajo:

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.*

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

#### Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 5918, de 06.12.2017:

*Atendido que este Servicio carece de competencia para pronunciarse respecto de la situación puntual que plantea y ésta incide en materias cuyo conocimiento corresponde a la Superintendencia de Salud, se solicitó la opinión sobre el particular a dicha entidad, con la finalidad de dar respuesta a su inquietud.*

*Sobre el particular la referida Superintendencia, informó que el precio mensual de un plan de salud, debe ser pagado íntegramente, independientemente de quien sea responsable del pago.*

*Asimismo, dicha Superintendencia precisó que el artículo 185 del DFL 1 del Ministerio de Salud de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, dispone que el empleador o entidad encargada del pago de la pensión, en el caso de los trabajadores dependientes y pensionados, deducirá las cotizaciones de la remuneración o pensión, agregando que los trabajadores independientes y los imponentes voluntarios pagarán directamente a la Isapre la correspondiente cotización.*

*De este modo, la obligación del pago respecto de los afiliados que son trabajadores dependientes, recae en su empleador.*

*Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia de Salud señala, que el obligado al pago íntegro del monto pactado es el afiliado por tanto sostiene que, si bien el legislador no reguló la situación planteada por Ud. en su presentación de manera expresa, es de la opinión que en tal caso, el nuevo empleador debe realizar un pago proporcional a los días del mes trabajados para él, de lo contrario se generaría un exceso del pago de las cotizaciones del afiliado, quién por su parte, debe resguardar que se haya pagado la diferencia mensual restante, dependiendo de la calidad en que anteriormente estuviera afiliado a la Institución de Salud Previsional de que se trate.*

*Cabe hacer presente, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo N° 189, de la citada normativa, el valor de el plan de salud se estipulará en moneda de curso legal, unidad de fomento o en su equivalente a la cotización legal para salud, ésta última sólo para planes celebrados conforme al inciso final del artículo 200 de la misma disposición legal.*

## **Cotizaciones por trabajos pesados**

### **Pronunciamientos dirección del trabajo:**

**Ordinario N° 2594/0061, 04.07.2003:**

*Complementa dictamen Ord. N° 1754/41, de 05.05.2003, en cuanto de no aparecer en las calificaciones de trabajos pesados efectuadas por la Comisión Ergonómica Nacional individualización de la empresa en la cual se desempeñan, no es exigible igualmente respecto de ésta, la sobre cotización legal correspondiente, en relación a listados de estos trabajos publicados en el Diario Oficial con posterioridad al del 7 de octubre de 1997, y quienes pueden requerir a dicha Comisión el reconocimiento de los mismos en relación a la empresa específica en la cual se ejecutan, para que opere la exigibilidad de la cotización, son la misma empresa, los trabajadores, el sindicato, el delegado del personal o la Comisión Ergonómica, de oficio, se trate de lo actuado de acuerdo al artículo 5º, transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o de sus disposiciones permanentes.*

**Ordinario N° 1754/0041, 05.05.2003:**

*Se modifica dictámenes Ords N°s 392/9, de 23.01.2003; 1722/109, de 06.06.2002, y 1946/93, de 29.05.2001 y cualquiera otro que contenga similar doctrina, en orden a que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en aplicación de lo dispuesto en la ley 19.404, para trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, basada en el D.S. N° 681 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en listado notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997 y diario La Nación de la misma fecha, ha sido válido para exigir la sobrecotización legal correspondiente únicamente respecto de las empresas nominadas en el listado, y no así para los trabajos calificados de pesados en forma genérica, en relación a los cuales deberá efectuarse por la Comisión pronunciamiento específico por empresa, de acuerdo al procedimiento del artículo 22 del reglamento, D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a notificarse mediante carta certificada.*

**Ordinario N° 0392/0009, 23.01.2003:**

*Se rechaza solicitud de reconsideración de dictamen Ord. N° 1722/109, de 06.06.2002, por el cual se concluye que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional basada en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, notificada a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, para efectos de la sobrecotización correspondiente, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, respecto de trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, por encontrarse ajustado a derecho.*

**Ordinario N° 1722/0109, de 06.06.2002:**

*La calificación de trabajos pesados basada en lo dispuesto en D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se aplica también a puestos de trabajo posteriores a la ley 19.404, de 21 de agosto de 1995, a trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, para efectos de la correspondiente sobrecotización, de haber sido mantenidos como pesados por la Comisión Ergonómica Nacional en listado confeccionado al efecto, notificado a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional.*

**Ordinario N° 1946/0093, de 29.05.2001:**

*"Se mantiene instrucciones N° D.13.02.20/5479, de 20.11.2000, impartidas por fiscalizador Enrique Peralta Vallejos a empresa Agrícola e Industrial Lo Valledor AASA S.A. con salvedad que cotización de 1% de cargo de empleador y 1% que debió descontar a trabajadores por concepto de trabajos pesados de matarifes es exigible a partir de remuneraciones de diciembre de 1997, y sólo respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, de las A.F.P. si para afiliados al I.N.P la ley no establece sobre cotización por desempeño de trabajos pesados".*

**Cotizaciones previsionales trabajadores pensionados de la caja de previsión de la defensa nacional (CAPREDENA)****Pronunciamientos dirección del trabajo:****Ordinario N° 4261/054, 02.12.2013:**

*De esta forma, atendido lo informado por la Superintendencia de Pensiones a través del Oficio Ord. N° 27941 antes citado y transcrito en lo pertinente, por el cual modifica su doctrina sobre el particular, se hace necesario concluir por esta Dirección, que los pensionados o jubilados del régimen antiguo previsional, entre los cuales se encuentran los de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, en el evento que continúen laborando posteriormente para una empresa del sector privado, y que por tal circunstancia han debido afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, incorporándose a una Administradora de Fondos de Pensiones, están exentos de efectuar cotizaciones en éstas, salvo que manifiesten expresamente por escrito a su empleador, con copia a la respectiva AFP que desean enterar tales cotizaciones, exención que rige cualquiera sea la edad que tengan, mayores o menores de 65 años si*

*son hombres y de 60 si son mujeres, excepción que no se hace extensiva a la cotización legal para salud, la que se mantiene, ya sea para FONASA o una Isapre.*

*Resulta oportuno hacer presente, aún cuando no se relaciona en forma directa con la consulta planteada que, como se dijera, trata sobre la situación de los pensionados o jubilados, tal como lo precisa el informe en comentario, aquellos afiliados al Sistema del D.L. 3.500 que sean mayores de 60 o de 65 años si son mujeres u hombres respectivamente, y que no se han pensionado a la edad legal, y continúan laborando, " Deberán continuar enterando las cotizaciones a que alude el artículo 69, salvo que se acojan expresamente a la exención que establece la norma, en la forma ya señalada, (manifestándolo expresamente al empleador con copia a la respectiva AFP.) o que se pensionen, caso en el cual podrán seguir cotizando voluntariamente, decisión que deberán informar por escrito al empleador con copia a la AFP. Cabe hacer presente, que igualmente los empleadores de las afiliadas mujeres mantendrán su obligación de pagar la cotización para financiar el seguro 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."*

*Cabe finalmente agregar, que la misma Superintendencia de Pensiones, en el informe antes aludido, ha precisado que: "en el caso de los cambios de jurisprudencia debidos a un nuevo estudio o antecedentes que significan una modificación interpretativa, en resguardo del principio de seguridad jurídica, el nuevo criterio sólo se aplicará hacia el futuro, sin afectar las situaciones particulares constituidas durante la vigencia de la doctrina que ha sido sustituida por el nuevo pronunciamiento."*

*En consecuencia, en razón de lo expuesto, esta Dirección estima que corresponde modificar su doctrina contenida en los dictámenes Nos 1132/024 de 24.03.2009; 3866/0190, de 18.10.2001; 2629/147, de 26.05.1999 y 5160/299, 11.10.1999, y en cualquiera otro que se refiera a una materia incompatible con lo señalado en el presente informe.*

*En conformidad a lo expuesto, jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Pensiones y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que atendida la consulta, los trabajadores pensionados o jubilados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, o de cualquier otro régimen de pensiones que conforma el antiguo sistema previsional, que continúan laborando en forma dependiente para una empresa del*

*sector privado, están exentos de cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones AFP sean mayores o menores de 65 años de edad si son hombres, o de 60 si son mujeres, salvo que manifiesten por escrito al empleador con copia a la AFP respectiva su voluntad de hacerlo. Esta exención no alcanza a la cotización para salud, sea para FONASA o a una Isapre, la que se debe mantener.*

*Reconsiderase los dictámenes Nos 1132/024 de 24.03.2009; 3866/0190, de 18.10.2001; 2629/147, de 26.05.1999 y 5160/299, 11.10.1999 y cualquiera otro que contenga una doctrina incompatible con la del presente informe.*

### **Ordinario N° 2.042, de 27.04.2015**

*Al respecto, cumpla con informar a Ud. que similar presentación fue resuelta por esta Dirección mediante dictamen N° 4621/54 de 02.12.2013, en virtud del cual se concluye que “los trabajadores pensionados o jubilados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, o de cualquier otro régimen de pensiones que conforma el antiguo sistema previsional, que continúan laborando en forma dependiente para una empresa del sector privado, están exentos de cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones, AFP, sean mayores o menores de 65 años de edad, si son hombres, o de 60 si son mujeres, salvo que manifiesten por escrito al empleador con copia a la AFP respectiva su voluntad de hacerlo. Esta exención no alcanza a la cotización para salud, sea para FONASA o a una Isapre, la que se debe mantener”.*

*Doctrina que, atendida la naturaleza de la materia en consulta, se funda en la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Pensiones, Institución que mediante Oficio Ordinario N° 27.941 de 27.11.2012, sostuvo que “los afiliados al Sistema de Pensiones regulado en el D.L. N° 3.500, que detentan además la calidad de pensionados por las causales que señala el artículo 69 o en conformidad a los regímenes previsionales que conforman el antiguo sistema previsional, se encuentran exentos de la obligación de cotizar, salvo que manifiesten su voluntad en contrario”.*

*Misma jurisprudencia, que ha sido ratificada y complementada por dicho Organismo, entre otros, mediante Oficio Ordinario N° 12.210 de 29.05.2013, cuyas copias se acompañan.*

*Por consiguiente, a la luz de la doctrina de esta Dirección y de la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Pensiones, actualmente vigente, forzoso resulta concluir que no le asiste la obligación de cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones, AFP, salvo que manifieste por escrito al empleador con copia a*

*la AFP, su voluntad de hacerlo, exención que no resulta aplicable a la cotización para salud, en cuyo caso se encuentra obligado a cotizar, ya sea, para FONASA o a una Isapre.*

### **Cotizaciones de cargo del empleador**

### **El seguro de invalidez y sobrevivencia**

### **Trabajadores no afectos al seguro:**

### **Pronunciamientos dirección del trabajo:**

#### **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."*

## TEMA 2

# COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Cotizaciones a las que se encuentran afectos los extranjeros

Pronunciamientos dirección del trabajo:

**Ordinario N° 2407, de 04.05.2016**

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

**Ordinario N° 1539/017, de 28.03.2012:**

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

*2.- Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.*

*Ahora bien, tratándose de trabajadores extranjeros, el hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del cumplimiento de las normas previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros, fundado en el principio de territorialidad de la ley contemplado por el artículo 14 del Código Civil que al afecto prevé:*

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

*A mayor abundamiento, es preciso tener presente, que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.*

*De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes, entre ellas, la del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.*

*Por ende, cabe sostener que siendo este Servicio el encargado de conocer y sancionar las infracciones a las obligaciones previsionales de los trabajadores, se encuentra facultado para exigir su cumplimiento respecto de los trabajadores extranjeros, estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería, conclusión, que guarda armonía con la doctrina sostenida por éste Servicio, mediante Ordinario N° 5848/386, de 26.11.1998.*

#### **Ordinario N° 5848/386, de 26.11.1998:**

*La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haber suscrito un convenio de otra naturaleza.”*

*...el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros.*

*Ahondando lo anterior, debemos decir que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.*

*Si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales vigentes, entre ellas, las de los artículos 9° y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.*

*Siguiendo este razonamiento, la Dirección del Trabajo, mediante circular N° 113, de 16.07.98, ha establecido que en lo que se refiere al personal extranjero ya sea que esté*

*o no autorizado para prestar servicios, se procede en los mismos términos que una fiscalización efectuada al personal chileno, respecto de contrato de trabajo, registro control de asistencia, jornadas, remuneraciones, descansos, etc., instruyéndose lo que corresponda y sancionándose todas y cada una de las infracciones que pudieran detectarse con arreglo a los procedimientos vigentes.*

#### **Ordinario N° 1404, de 31.03.20017:**

*Así entonces, el contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero que no cuenta aún con autorización administrativa, es perfectamente válido y eficaz para regular la relación jurídica existente entre empleador y trabajador, con independencia de las responsabilidades administrativas a que pudiere dar lugar el incumplimiento por parte del empleador de la prohibición de contratar a un trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo.*

*En el mismo sentido se ha pronunciado la Superintendencia de A.F.P., en Dictamen FIS - 1.342, de diciembre de 2005, señalando que aun cuando el trabajador extranjero no haya obtenido la autorización del Departamento de Extranjería para trabajar, el empleador se encuentra obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de la prestación de servicios, en la A.F.P. que indique la trabajadora, adjuntando para estos efectos copia del contrato de trabajo, Tarjeta Especial de Trabajo, en caso de poseerla y copia del acta de la Inspección del Trabajo que instruye el pago de las cotizaciones previsionales.*

#### **Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (ley n° 18.156)**

##### **Trabajadores que se pueden acoger a esta excepción**

##### **Pronunciamientos dirección del trabajo:**

#### **Ordinario N° 2407, de 04.05.2016**

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

*En este contexto, cabe señalar que tratándose de trabajadores extranjeros, el hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del*

*cumplimiento de las referidas normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros, salvo el caso de excepción antes referido. Lo anterior, fundado en el principio de territorialidad de la ley previsto en el artículo 14 del Código Civil, que al afecto prevé que "La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".*

#### **Ordinario 3397/191 de 05.07.1999**

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

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

*En relación con el requisito signado con la letra a) precedente, cabe manifestar que este Servicio, entre otros, en Oficio Circular N° 113, de 16.07.98, ha precisado el alcance de la expresión "técnico" utilizado en dicho cuerpo legal, señalando que debe entenderse por tal todo trabajador que "posea los conocimientos de una ciencia o arte". Al respecto, es necesario puntualizar que la calidad antes indicada deberá ser acreditada por la respectiva empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben que el trabajador posee dichos conocimientos, los cuales deben encontrarse debidamente legalizados conforme a lo prevenido por el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y traducidos al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.*

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

*La referida afiliación debe ser acreditada por la empresa mediante certificación emanada de la Institución de Seguridad Social del país de origen del técnico,*

*debidamente legalizada, en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por ley.*

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

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

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

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

#### **Ordinario N° 3382/154, de 13.06.1994**

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

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

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

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

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

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

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

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

*Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en estudio, posible resulta sostener que el trabajador extranjero por el cual se consulta quedará comprendido en la exención previsional a que se refiere la Ley N° 18.156, en el evento que a su respecto concurren los tres requisitos copulativos ya analizados, calificación que deberán hacer las partes involucradas, por cuanto no se han aportado antecedentes que permitan a este Servicio emitir un pronunciamiento específico sobre esta situación.*

*En todo caso, y en relación con el requisito señalado en la letra a), cabe advertir que la sola circunstancia del trabajador extranjero de que se trata no tenga un título determinado que pruebe su calidad de técnico, no lo excluye, necesariamente, de la referida exención, toda vez que, tal como ya se dijera, resulta posible acreditar sus conocimientos mediante certificados u otros documentos los cuales deben estar debidamente legalizados y, en su caso, traducidos al español.*

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

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

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

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

### **Pronunciamientos dirección del trabajo:**

#### **Ordinario N° 2407, de 04.05.2016**

*Al respecto, oportuno es precisar que la ley N° 18.126 de 25.08.1986, exime de las cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones indicadas en el referido cuerpo normativo, con excepción de las*

*cotizaciones derivadas del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que son de cotización obligatoria para el empleador.*

### **Pago de las cotizaciones de la ley 19.728, seguro de cesantía**

#### **Pronunciamientos dirección del trabajo:**

##### **Ordinario Nº 1539/017, de fecha 28.03.2012**

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

*2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.*