



# LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS MIGRANTES

Versión para comentarios • Agosto 2012

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO .....	4
INTRODUCCIÓN.....	7
1.- LA MIGRACIÓN .....	8
2.- LOS MIGRANTES EN LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA.....	12
3.- LA LEGISLACIÓN MIGRATORIA CHILENA.....	15
3.1 Los migrantes y la legislación laboral.....	15
3.2 Ingreso de extranjeros a Chile.....	17
4.- SITUACIÓN PREVISIONAL DE LOS EXTRANJEROS.....	22
4.1.- El Sistema de Pensiones.....	21
4.2.- Sistema de Salud.....	24
4.3.- Protección de Riesgos Profesionales .....	28
4.4.- Seguro de Cesantía .....	30
4.5.- Prestaciones Familiares .....	32
5.- RETOS FUTUROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN A LOS MIGRANTES.....	34
5.1.- Lógica de la ley de migración .....	34
5. 2.- Evolución de los nexos tradicionales de la Seguridad Social.....	34
5. 3.- Coordinación de los diferentes sistemas de Seguridad Social entre los países .....	35
6.- FUENTES CONSULTADAS .....	37
7.- EQUIPO RESPONSABLE .....	38



## RESUMEN EJECUTIVO

### A.- La migración en Chile.

En cuanto fenómeno, la migración ha sido una realidad más, asociada a la existencia humana, al punto de poder señalar que la historia de la humanidad ha sido la historia de las grandes migraciones.

Se trata de un desplazamiento geográfico con una intención de permanencia, ya sea de largo plazo, esto es, superior a un año; o de corto plazo, menor a un año, pero superior a seis meses.

Conforme a los datos del Banco Mundial, la inmigración a nivel global durante el año 2010 fue de 215,8 millones de personas, mientras que en la región de América Latina y el Caribe, fue de 6,6 millones, esto es, un 3,2% de la inmigración mundial.

El fenómeno migratorio tiene amplios impactos en el campo económico, al implicar el movimiento de mano de obra (calificada o no), recursos y servicios; modificar la composición de la población y su distribución; introducir nuevas ideas y valores traídos por los migrantes y exponerlos a los valores e ideas de la sociedad de acogida. Con el tiempo, ello redundará en la adaptación de ambos grupos, quienes eventualmente pueden fusionarse en una nueva expresión cultural; la absorción de uno de ellos por el otro, o el incremento de la tensión, muchas veces con un final violento.

Desde el punto de vista económico, la migración es una fuente de importantes transferencias monetarias entre los países. En el caso de Chile, estos flujos están constituidos fundamentalmente por las remuneraciones de los empleados, tanto en lo que respecta al envío de dinero fuera del país, como a su recepción, si bien el primer concepto tiende a ser siempre superior en el tiempo.

En Seguridad Social, el análisis de los datos disponibles respecto del comportamiento de las personas nacidas en el exterior, nos muestra un panorama similar en comparación a la realidad del trabajador nacional. Teniendo un mayor grado de empleabilidad en comparación a los nacionales (85% contra 67%) y una marcada tendencia hacia el trabajo independiente (60,76% contra 49,46% de los nacionales) su comportamiento en relación a su cumplimiento de la obligación de cotizar para pensiones se desvía poco de la media nacional, 72% contra 77%. Los trabajadores migrantes aparecen también con una mayor densidad de cotizaciones, pero una menor cantidad de meses cotizados en relación a los trabajadores.

### B.- Tratamiento legislativo.

El estatuto de los extranjeros está compuesto por el Decreto Ley N° 1.094 de 1975, correspondiente a la ley de Extranjería y su reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 587, de 24 de Noviembre de 1984, del Ministerio del Interior. Adicionalmente hay que considerar el Decreto Supremo N° 5.142, de 1960, del Ministerio del Interior, y la Ley N° 20.050, de 2005, las cuales regulan materias de nacionalización de extranjero y nacionalidad de los ciudadanos, respectivamente, la ley N° 20.430 y su reglamento, el Decreto N° 837, de 2011, del Ministerio del Interior y la ley

N° 20.507 que tipifica el delito de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.

Desde la perspectiva laboral se aplica el principio de igualdad y libertad de trabajo, no habiendo, por regla general, diferencias en el tratamiento de los nacionales y los extranjeros en la legislación chilena.

La nacionalidad de un trabajador solamente es relevante en relación a: el porcentaje de trabajadores en la empresa, donde no pueden superar el 15%; la industria de los vigilantes privados, cuya normativa prohíbe esta actividad a los extranjeros; y respecto a los contratos de trabajo de extranjeros, cuyo contenido más estricto que el contrato de trabajo común.

El acceso de un extranjero a Chile se puede realizar en diferentes calidades, cada una de las cuales tiene sus propios requisitos y restricciones. Las principales de ellas son:

Turista: para estadías por tiempo limitado, con fines de recreo, deportivos, de salud, estudio, gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros, que no sean la inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas.

Residente: si se tiene la intención de permanecer en Chile por un tiempo relativamente extenso o realizar actividades remuneradas. Puede ser sujeta a contrato de trabajo, si se desea desarrollar actividades como trabajador dependiente; estudiante, si se realizan estudios regulares en establecimientos del Estado o reconocidos por éste; o temporario, si se desea radicarse en Chile, siempre que acrediten vínculos de familia o interés en el país o cuya residencia se estime útil para éste, permitiendo desarrollar todo tipo de actividades lícitas.

Para casos excepcionales se encuentra la categoría de Residente con Asilo Político o Refugiado.

### **C.- Situación Previsional de los Extranjeros.**

Dependiente de la situación laboral, la situación previsional de un extranjero en Chile es igualitaria respecto a la del trabajador nacional, contando con iguales derechos y obligaciones en todos los regímenes de la Seguridad Social chilena: pensiones, salud, riesgos del trabajo, cesantía y prestaciones familiares.

La única significativa es la posibilidad que tiene el personal técnico extranjero de una empresa, entendiendo por tales a todo personal que posea conocimientos de una ciencia o arte, de quedar exceptuado del cumplimiento de las leyes de previsión en la medida que se encuentren afiliados a un régimen de previsión o de seguridad social que contemple, a lo menos, prestaciones por enfermedad, vejez, invalidez o muerte y manifiesten en el contrato de trabajo su intención de mantener su afiliación actual.

Por su parte, el acceso al sistema solidario, al requerir un tiempo mínimo de residencia en el país (entre 5 y 20 años según el tipo de pensión), se constituye en un filtro a tales beneficios, sin limitar injustificadamente su acceso.

#### **D.- Retos futuros de la Seguridad Social en relación a los migrantes.**

Lógica de la ley de migración.

El real problema de la normativa migratoria es haber sido creada para una realidad nacional y mundial completamente diferente a la actual. Se trataba de un mundo cerrado, donde la circulación de bienes y servicios estaban restringida. La globalización era un fenómeno todavía impensado.

Nuestra legislación no se encuentra bien preparada para asimilar las solicitudes de permisos de aquellos extranjeros que ya se encuentran en el territorio nacional, o para dar adecuada respuesta, tanto a trabajadores como a empleadores, a los rápidos cambios de empresa que caracterizan a las relaciones laborales modernas.

Evolución de los nexos tradicionales de la Seguridad Social

Sin embargo, un segundo punto de tensión, de más difícil solución, ha sido la evolución del concepto de familia. Mientras en la Seguridad Social Clásica se mantenía una orientación hacia el modelo "hombre proveedor", la sociedad ha trascendido dicho esquema, lo cual, de la mano de la progresiva desformalización de los vínculos de familia, lo que dificulta determinar las características de la población a la cual se desea proteger. Ello, a su vez, da pie para el fraude previsional, al reconocerse un grupo humano como familia, si ello les permite acceder a alguna prestación, y desconocer tal situación, si de ello deriva una obligación.

El establecimiento, en los beneficios sociales de más reciente creación, de un procedimiento de cruce de información, apunta a atacar estas prácticas, de igual incidencia tanto en nacionales como extranjeros.

Coordinación de los diferentes sistemas de Seguridad Social entre los países.

Un último aspecto de interés y de gran importancia e interés, tanto para trabajadores extranjeros como para sus empleadores, es la posibilidad de trabajar en diversos países, estar protegidos en todos ellos y poder generar prestaciones de seguridad social sin que dicha movilidad les cause algún perjuicio. En suma, es la problemática de la Seguridad Social de alcance internacional.

En este aspecto Chile es un país aventajado, resolviendo, en parte esta problemática a través de convenios internacionales bilaterales.

Adicionalmente, Chile es parte del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), ambiciosa iniciativa que pretende ligar a la totalidad de los países Iberoamericanos en materia de pensiones, de forma que sea posible considerar los aportes en cualquiera de ellos y con cualquier tipo de sistema, sea este de capitalización individual o de reparto.

## INTRODUCCIÓN.

Estimado lector, el manual de La Seguridad Social y los Migrantes que tiene en sus manos es uno más de los productos que, como Corporación de Investigación, Estudios y Desarrollo de la Seguridad Social, hemos desarrollado con el objetivo de propender al correcto cumplimiento de la normativa laboral y previsional por parte de los empleadores. Con todo, no se trata de un texto únicamente orientado a los empleadores, sino que también está destinado a los trabajadores migrantes, de modo que puedan conocer y exigir sus derechos, así como cumplir con sus obligaciones, dando lugar a relaciones laborales justas entre trabajadores y empleadores, nacionales y extranjeros.

Este breve manual se encuentra dividido en cuatro secciones: la primera trata de la migración en sí y su impacto económico y social en los países, presentando las estadísticas disponibles de la realidad nacional en materia previsional; las secciones segunda y tercera se refieren directamente a la legislación y su aplicación a los trabajadores migrantes, correspondiendo al Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, respectivamente; finalmente, en la sección cuatro indicamos, brevemente, los principales desafíos que el régimen migratorio chileno está enfrentando en estas materias.

Todos quienes trabajamos en la preparación de este manual esperamos que contribuya a una mejor comprensión de los derechos y obligaciones con que cuentan los migrantes, facilitando su incorporación al país y mejorando su desarrollo.

## 1.- LA MIGRACIÓN

En cuanto fenómeno, la migración ha sido una realidad más, asociada a la existencia humana, al punto de poder señalar que la historia de la humanidad ha sido la historia de las grandes migraciones.

A lo largo del tiempo, los fenómenos migratorios han sido tanto causa como efecto de los grandes hitos de la historia, entre los que podemos contar el surgimiento de los primeros imperios en el Oriente Medio y el Mediterráneo; las invasiones bárbaras; los viajes de descubrimiento; el éxodo rural; la gran migración europea, etc.

La migración es definida por la Real Academia de la Lengua Española como “La acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él” y como “el desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales”<sup>1</sup>.

Por su parte, la Enciclopedia Británica indica que la migración humana es “el cambio permanente de residencia por un individuo o grupo”<sup>2</sup>. En consecuencia, la migración puede ser caracterizada como un desplazamiento geográfico con una intención de permanencia. Conforme a las recomendaciones sobre estadísticas de las migraciones internacionales de la División de Estadísticas de las Naciones Unidas, la emigración puede ser de largo plazo, esto es, superior a un año, de forma tal que el país de recepción se transforma en el país de residencia; o de corto plazo, menor a un año, pero superior a seis meses.

Conforme a los datos del Banco Mundial<sup>3</sup>, la inmigración a nivel global durante el año 2010 fue de 215,8 millones de personas, mientras que en la región de América Latina y el Caribe, fue de 6,6 millones, esto es, un 3,2% de la inmigración mundial. Chile se cuenta entre uno de los 10 países de la región con mayor proporción de inmigración.

Por su parte, los datos del último censo (2002) y sus proyecciones, muestran que Chile ha pasado de ser una fuente de migrantes a ser un receptor de migrantes, si bien con una progresiva tendencia a la neutralidad de los flujos según se muestra en el Gráfico N° 1. Así, la migración anual entre 1950 y el 1990 fue siempre negativa (entre 8 y 16 mil personas menos), siendo positiva a partir de esta última fecha y hasta el presente, si bien en forma declinante<sup>4</sup>.

---

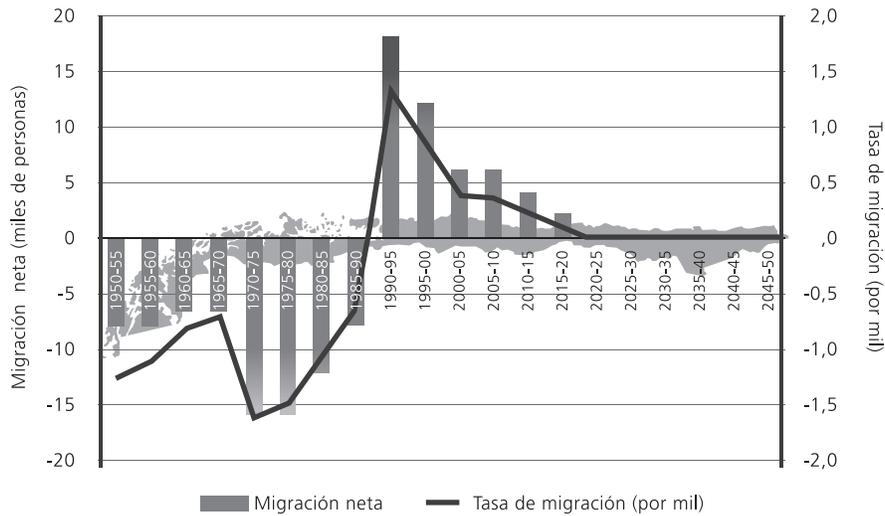
<sup>1</sup> RAE, [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=migraci%C3%B3n](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=migraci%C3%B3n)

<sup>2</sup> <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/275738/human-migration>

<sup>3</sup> Banco Mundial. Datos sobre migración y remesas, 2011, 2ª edición.

<sup>4</sup> INE, Chile: proyecciones y estimaciones de población. Total país. 1950-2050.

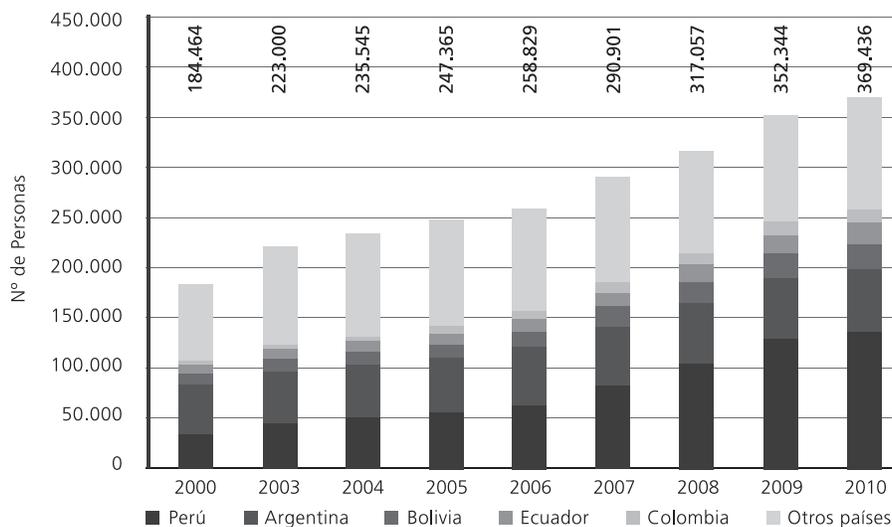
**Gráfico N° 1: Migración neta y tasa de migración en Chile**



Fuente: INE, CELADE.  
Elaboración CIEDESS.

Conforme las últimas cifras entregadas por el Gobierno de Chile al Comité de Trabajadores Migrantes de la ONU, en Septiembre de 2010, las comunidades inmigrantes en Chile ascienden a 369.436 individuos, de las cuales las principales son la peruana (37,5%), argentina (16,7%), boliviana (6,8%), ecuatoriana (5,4%), colombiana (3,9%) y española (3,1%). En el Gráfico N° 2 se muestra la evolución de la migración y de las principales comunidades residentes en Chile a partir del censo de población de 2002.

**Gráfico N° 2: Evolución de las principales comunidades residentes en Chile**



Fuente: Censo de Población de 2002 y Registro de Permisos de residencia otorgados en Chile. Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.  
Elaboración CIEDESS.

La importancia de la migración radica en su profundo carácter de fenómeno humano. Los movimientos de personas, tanto reducidos como masivos, tienen gran impacto en las zonas donde se producen. Estos efectos son sentidos de igual manera en los lugares de origen de los migrantes y en los de destino, generando o aliviando, según sea el caso, toda clase de tensiones, las cuales moldean a las sociedades, su cultura y, quizá la faceta más estudiada, sus economías.

Dependiendo de su volumen, los fenómenos migratorios pueden generar importantes consecuencias en los territorios afectados, tanto positivas como negativas. Para las zonas de origen de los migrantes, su movimiento supondrá un alivio demográfico, en la medida que existan problemas de sobrepoblación, o un incremento de la tensión si, por el contrario, tiene problemas de despoblamiento. En cualquier caso, la disminución del número de personas producirá una disminución en las necesidades de recursos para mantener a la zona, lo que puede conducir tanto a un uso más racional de los recursos locales, como a un incremento de la emigración y el consecuente despoblamiento geográfico.

Para las zonas receptoras, en tanto, los desafíos son inversos. Requerirán utilizar, de forma progresiva, cada vez más recursos y entregar más servicios, lo cual puede permitir se genere una masa crítica de población suficiente como constituir un polo de desarrollo; o, por otro lado, exceder los límites de sustentación de la región generando sobrepoblación y focos de conflictos.

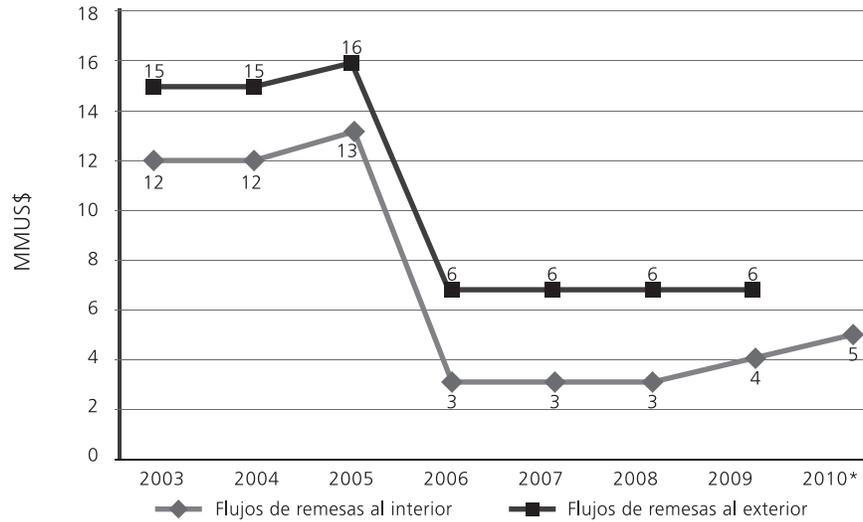
En síntesis, el fenómeno migratorio tiene amplios impactos en el campo económico, al implicar el movimiento de mano de obra (calificada o no), recursos y servicios: modificar la composición de la población y su distribución; introducir nuevas ideas y valores traídos por los migrantes y exponerlos a los valores e ideas de la sociedad de acogida. Con el tiempo, ello redundará en la adaptación de ambos grupos, quienes eventualmente pueden fusionarse en una nueva expresión cultural; la absorción de uno de ellos por el otro, o el incremento de la tensión, muchas veces con un final violento.

Desde el punto de vista económico, la migración es una fuente de importantes transferencias monetarias entre los países. En el caso de Chile, estos flujos están constituidos fundamentalmente por las remuneraciones de los empleados, tanto en lo que respecta al envío de dinero fuera del país, como a su recepción, si bien el primer concepto tiende a ser siempre superior en el tiempo. Así, el 2009 Chile recibió cuatro millones de dólares, pero envió seis (ver Gráfico N° 3). A nivel regional en cambio, la tendencia es la contraria. Latinoamérica recibió, durante el 2009, 307 millones de dólares y envió algo más de cincuenta y ocho millones<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Banco Mundial. Datos sobre migración y remesas, 2011, 2ª edición.

Gráfico N° 3: Flujo de remesas en Chile



(\*) Estimado.

Fuente: Datos sobre migración y remesas 2011, Banco Mundial.

Elaboración CIEDESS.

Por lo anterior, las alteraciones producidas por las migraciones, dependiendo de su volumen, pueden generar impactos perceptibles en el desarrollo de los países, contribuyendo con sus impuestos al mantenimiento de su Estado de acogida e incrementando la demanda de bienes y servicios.

## 2.- LOS MIGRANTES EN LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA

El análisis de los datos disponibles respecto del comportamiento de las personas nacidas en el exterior, en lo que a Seguridad Social respecta, nos muestra un panorama similar en comparación a la realidad del trabajador nacional.

En el cuadro N° 1 se presenta el estado laboral de los trabajadores migrantes, conforme a la Encuesta de Protección Social realizada en 2009, donde podemos apreciar un mayor grado de empleabilidad en comparación a los nacionales (85% contra 67%). Ello es consecuencia de las restricciones de la legislación nacional en relación a la migración, en la cual, en parte importante, se exige tener un contrato de trabajo, como veremos en los siguientes capítulos.

Cuadro N° 1						
Inmigrantes por Estado Laboral						
	Desempleado o inactivo N°	Empleado N°	Total N°	Desempleado o inactivo %	Empleado %	Total %
Nacido en Chile	4.132.609	8.565.634	12.698.243	32,54	67,46	100
Nacido en el Extranjero	9.434	57.338	66.772	14,13	85,87	100
Total	4.142.043	8.622.972	12.765.015	32,45	67,55	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

Por su parte, conforme al cuadro N° 2, podemos apreciar una notoria diferencia en el tipo de trabajo con que cuentan los nacidos en Chile y en el extranjero. Mientras los primeros mantienen un equilibrio entre el trabajo dependiente e independiente, los segundos tienden más por el independiente. Estas cifras pueden parecer extrañas, especialmente si se considera la necesidad de un contrato de trabajo para migrar a Chile. Deben ser contrastadas con la segunda vía de migración: la residencia temporal, la cual habilita a ingresar al país a aquellos extranjeros cuyas ocupaciones parecen beneficiosas para la autoridad, gran parte de las cuales será desarrollada de forma independiente.

Cuadro N° 2						
Inmigrantes y Tipo de Trabajador						
	Dependiente N°	Independiente o cuenta propia N°	Total N°	Dependiente %	Independiente o cuenta propia %	Total %
Nacido en Chile	6.418.228	6.280.015	12.698.243	50,54	49,46	100
Nacido en el Extranjero	26.200	40.572	66.772	39,24	60,76	100
Total	6.444.428	6.320.587	12.765.015	50,49	49,51	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

En materia propiamente previsional, los Cuadros N° 3 y N° 4 muestran el comportamiento de los trabajadores nacionales y extranjeros en relación al cumplimiento de la obligación de cotizar para pensiones.

Si consideramos a lo menos una cotización en relación a la totalidad del universo encuestado existe una diferencia del 5% entre ambos grupos de trabajadores (72% contra 77%). Si consideramos igual variable entre los trabajadores empleados, vuelve a haber un 5% de diferencia, pero esta vez a favor de los trabajadores nacionales (86% contra 81%). Las obligaciones de los empleadores, en ambos casos, y las formalidades propias de la contratación de extranjeros, producen un alza relevante en cuanto a la realización de cotizaciones (10 al 15%).

Cuadro N° 3

Personas que han cotizado alguna vez en el sistema de pensiones, por lugar de nacimiento

	Si N°	No N°	Total N°	Si %	No %	Total %
Nacido en Chile	9.176.985	3.521.258	12.698.243	72,27	27,73	100
Nacido en el Extranjero	52.024	14.748	66.772	77,91	22,09	100
Total	9.229.009	3.536.006	12.765.015	72,3	27,7	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

Cuadro N° 4

Personas empleadas que han cotizado alguna vez en el sistema de pensiones, por lugar de nacimiento

	Si N°	No N°	Total N°	Si %	No %	Total %
Nacido en Chile	7.432.964	1.132.670	8.565.634	86,78	13,22	100
Nacido en el Extranjero	46.899	10.439	57.338	81,79	18,21	100
Total	9.229.009	1.143.109	8.622.972	86,74	13,26	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

Si consideramos, en cambio, a los cotizantes actuales, la brecha entre nacionales y extranjeros se incrementa a un 8% en favor de estos últimos y se revierte en el grupo de los empleados con un 4% de diferencia (Cuadros N° 5 y N° 6)

**Cuadro N° 5**

**Cotizantes actuales por lugar de nacimiento**

	Si N°	No N°	Total N°	Si %	No %	Total %
Nacido en Chile	4.841.872	4.335.113	9.176.985	52,7	47,24	100
Nacido en el Extranjero	31.659	20.365	52.024	60,85	39,15	100
Total	4.873.531	4.355.478	9.229.009	52,81	47,19	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

**Cuadro N° 6**

**Cotizantes actuales por lugar de nacimiento, empleados**

	Si N°	No N°	Total N°	Si %	No %	Total %
Nacido en Chile	4.732.508	2.700.456	7.432.964	63,67	36,33	100
Nacido en el Extranjero	31.659	15.240	46.899	67,5	32,5	100
Total	4.764.167	2.715.696	7.479.863	63,69	36,31	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

El Cuadro N° 7, por su parte, entrega una comparación entre nacionales y extranjeros en el cumplimiento previsional a los largo del tiempo, apareciendo una mayor densidad de cotizaciones promedio en favor de los últimos, pero una menor cantidad de meses cotizados en relación a los trabajados. En términos generales, el comportamiento en materia de pensiones de estos dos grupos de trabajadores es similar.

**Cuadro N° 7**

**Indicadores porcentuales de cotización entre inmigrantes**

	Densidad de cotización promedio %	Meses cotizados sobre meses trabajados %	Porcentaje de Ocupación %
Nacido en Chile	40,69%	36,33	100
Nacido en el Extranjero	49,80%	32,5	100
Total	40,73%	36,31	100

Fuente: Encuesta de Protección Social, 2009. Elaboración: CIEDESS.

### 3.- LA LEGISLACIÓN MIGRATORIA CHILENA

El estatuto de los extranjeros en la ley chilena esta compuesto por un grupo bastante reducido de normas legales, la mayoría de ellas dictadas entre los años 60 y 80.

La principal norma legal es el Decreto Ley N° 1.094 de 1975, correspondiente a la ley de Extranjería. Su respectivo reglamento está contenido en el Decreto Supremo N° 587, de 1984, del Ministerio del Interior. Ambas normas reglan en detalle las acciones y requisitos que se deben cumplir para que un extranjero pueda, válidamente, ingresar al país y, de desearlo, trabajar en él. Por esta razón, ambas normas serán frecuentemente referidas en este manual.

Un segundo grupo de normas esta constituido por el Decreto Supremo N° 5.142, de 1960, del Ministerio del Interior, y la Ley N° 20.050, de 2005, las cuales regulan materias de nacionalización de extranjeros y nacionalidad de los ciudadanos, respectivamente.

Finalmente, el más moderno grupo de normas corresponde a los refugiados y los delitos contra los migrantes. La Ley N° 20.430 y su reglamento, el Decreto N° 837, de 2011, del Ministerio del Interior, detallan los requisitos, condiciones, procedimientos y derechos del estatus de refugiado. Por su parte, la Ley N° 20.507, tipifica el delito de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.

#### 3.1.- Los migrantes y la legislación laboral.

La legislación chilena es bastante igualitaria en materia de derechos. La Constitución Política, en su artículo 19, N°16, asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Por su parte, el artículo N°14 del Código Civil dispone que la ley es obligatoria para todos, incluso los extranjeros, mientras que el artículo N°57 del mismo cuerpo legal declara que la ley no admite diferencias entre nacionales y extranjeros en materia de adquisición y goce de derechos civiles.

En la misma línea, el artículo N°2 del Código del Trabajo condena como discriminación las distinciones basadas, entre otras, en la nacionalidad o ascendencia nacional. En síntesis, por regla general no existen diferencias en el tratamiento de los nacionales y los extranjeros en la legislación chilena.

En materias laborales ello implicará:

- Que la contratación de extranjeros requerirá de la extensión de un contrato de trabajo.
- Que la remuneración acordada no puede ser inferior al mínimo legal.
- Que rigen las mismas limitaciones de jornada de trabajo que corresponden a un trabajador nacional.
- Que tiene derecho al mismo feriado anual que cualquier trabajador<sup>6</sup>.

Conforme lo señalado, debe hacerse presente que el artículo 19 N°16 de la Constitución, ya citado, dispone también que la ley puede exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos, con lo cual lo importante es saber en qué casos la nacionalidad de un trabajador es relevante.

### **Situaciones en que la calidad de extranjero resulta de interés:**

a.- Porcentaje de trabajadores en la empresa<sup>7</sup>: El primero y más importante campo de restricción, dice razón con la cantidad de trabajadores extranjeros que puede haber en una empresa. El artículo N°19 del Código del Trabajo dispone que el 85% de los trabajadores de un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena, lo cual permite un 15% de extranjeros. Esta restricción sólo se aplica a empleadores con más de 25 trabajadores.

Así, cualquier empleador, empresa o persona natural, con 25 o menos trabajadores, no tiene restricciones para contratar extranjeros. De tener 26 o más trabajadores, sólo el 15% de estos podrán ser extranjeros (4 trabajadores).

Sin embargo la ley<sup>8</sup>, asumiendo ciertas realidades sociales y de mercado, establece un mecanismo de cálculo sujeto a reglas especiales:

- Se deben considerar a todos los trabajadores del mismo empleador dentro del territorio nacional, sin importar si laboran o no en distintas sucursales.
- Se excluirá al personal técnico especialista<sup>9</sup>.
- Se contarán como chilenos a:
  - o Los cónyuges de chilenos.
  - o Los padres de chilenos.
  - o Los viudos de cónyuge chileno.
  - o A los extranjeros residentes por más de cinco años en el país.

---

<sup>6</sup> 15 días hábiles, por lo general, 20 para los trabajadores de las regiones de Magallanes, Aysén y de la provincia de Palena.

<sup>7</sup> Se han realizado consideraciones en torno a reducir estos límites como forma de reducir la falta de mano de obra calificada, sin embargo, debe tenerse presente que la mano de obra calificada no está sujeta al mismo, como se verá

<sup>8</sup> Artículo N° 20 del Código del Trabajo.

<sup>9</sup> Antiguamente se exigía probar que este tipo de personal no pudiera ser remplazado por personal nacional. Hoy, ello no es relevante.

**b.- Sector específico de la industria:** El Decreto Ley N° 3.607, de 1981, que regula al sector de los vigilantes privados, a través de sus reglamentos, los decretos supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa; y N° 1773, de 1994, del Ministerio del Interior, exigen la nacionalidad chilena para quienes se desempeñen en labores de vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras similares.

**c.- Contrato de trabajo:** El contenido del contrato de trabajo de un extranjero es más estricto que el contrato de trabajo común. Sin perjuicio de detallarlo al hablar de la contratación de extranjeros, podemos adelantar que este contrato debe firmarse ante ministro de fe y contener una serie de cláusulas especiales.

### **3.2.- Ingreso de extranjeros a Chile:**

Conforme a la legislación nacional, el ingreso a Chile debe realizarse a través de pasos habilitados, pudiendo hacerse en calidad de turista, residente, residente oficial o inmigrante. Estas dos últimas categorías se refieren a los agentes diplomáticos y a los procesos de inmigración auspiciados por el Estado, razón por la cual no los abordaremos.

**a.- Turista:** Esta calidad la detenta el extranjero que viene a Chile por un tiempo limitado, con fines de recreo, deportivos, de salud, estudio, gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros, que no sean la inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas.

La autorización de ingreso se estampará en el pasaporte respectivo, en el cual se hará constar la calidad por la cual se ingresa (turista), teniendo una vigencia máxima de 90 días o la vigencia del pasaporte, si esta fuere menor. Dicha vigencia puede ser prorrogada por 90 días más y, en caso de fuerza mayor, se admite una segunda prórroga de igual lapso.

Los turistas tienen prohibido realizar actividades remuneradas, aun cuando éstas se paguen en el extranjero.

**b.- Residente:** A diferencia del turista, el residente tiene la intención de permanecer en Chile por un tiempo relativamente extenso o realizar actividades remuneradas. Esta categoría se divide en varios grupos dependiendo de la razón que fundamenta la obtención de la respectiva visación:

**b.1.- Residencia sujeta a contrato de trabajo:** Corresponde a la visación del extranjero que viene a Chile o se radica en el país a fin de cumplir con un contrato de trabajo. Tiene una vigencia de hasta dos años o el tiempo que dure el contrato, si fuese menor, pudiendo ser prorrogada por periodos iguales.

Aprovecha al cónyuge, padre e hijos del titular, en la medida que vivan a sus expensas. Por ello, no podrán realizar actividades remuneradas en Chile.

El término de un contrato de trabajo con un extranjero que cuente con esta visa debe ser informado por el empleador al Ministerio del Interior y a las Intendencias o Gobernaciones dentro de 15 días. En la práctica, se remitirá copia de la respectiva carta de despido a estas instituciones.

**b.2.- Residente estudiante:** Se trata de la visa entregada a extranjeros que se matriculan para realizar estudios regulares en establecimientos del Estado o reconocidos por éste. Su duración es de un año, pudiendo renovarse de forma sucesiva. Los residentes estudiantes, como los turistas, no pueden efectuar labores remuneradas.

**b.3.- Residente temporario:** Es la visa para aquellos que quieren radicarse en Chile, siempre que acrediten vínculos de familia o interés en el país o cuya residencia se estime útil para éste.

Al igual que en la visa sujeta a contrato de trabajo, ésta aprovecha al cónyuge, padres e hijos del titular, siempre que sean dependientes de él. A diferencia de ésta, la visa de residente temporario permite realizar cualquier tipo de actividades lícitas.

Tiene una vigencia de un año, prorrogable por una sola vez. Después del año puede solicitarse la permanencia definitiva o la renovación; después de dos, debe solicitarse la permanencia definitiva o abandonar el país.

Se consideran vínculos familiares suficientes los siguientes:

- El cónyuge de chileno y los padres e hijos de él;
- El cónyuge y los hijos del extranjero que resida en el país con alguna visación o con permanencia definitiva, y los padres del extranjero mayor de 18 años que resida en el país en alguna de las condiciones anteriores;
- Los ascendientes de chilenos;
- Los hijos extranjeros de chilenos por nacionalización;

*Se consideran residentes útiles para el país los siguientes:*

- Empresarios, inversionistas, comerciantes, rentistas y en general personas de negocios que viajen al territorio nacional por períodos superiores a 90 días con motivo de sus actividades e intereses en el país.
- Científicos, investigadores, académicos, conferencistas, profesores, profesionales, técnicos, expertos, cuya admisión sea requerida por personas jurídicas nacionales o patrocinadas por Organismos Internacionales reconocidos por el Gobierno de la República o que viajen por más de 90 días, en conformidad a lo dispuesto en contratos suscritos entre entidades o empresas nacionales y extranjeras, Convenios de Asistencia, Cooperación Técnica, de

transferencia de tecnología y recursos humanos calificados.

- Periodistas o profesionales de medios de comunicación social que viajen a Chile con motivo de sus actividades, los cuales, previo a ejercer sus labores profesionales, deberán acreditarse ante la División Nacional de Comunicación Social del Ministerio Interior Secretaría General de Gobierno.
- Religiosos pertenecientes a iglesias, órdenes o congregaciones reconocidas en el país, que vengan a desarrollar actividades religiosas, docentes o asistenciales.
- Personas que prueben venir a someterse a tratamientos médicos en establecimientos especializados.
- Otros que sean debidamente calificados por los Ministerios del Interior y Relaciones Exteriores.

**b.4.- Residente con Asilo Político o Refugiado:** Son visas entregadas a extranjeros que, por razones de seguridad personal y de las circunstancias políticas predominantes en su país, tienen necesidad de salir forzosamente de él. Esta visación tiene una duración de dos años, pudiendo renovarse en forma sucesiva en la medida que subsistan las condiciones que generaron su otorgamiento. Permite realizar cualquier tipo de actividad lícita.

**b.5.- Residencia Definitiva:** Es un permiso para permanecer en Chile en forma indefinida y realizar cualquier actividad que no sea contraria a las leyes chilenas.

Su concesión requiere el cumplimiento de un plazo en el país según el tipo de visa preexistente:

- Sujeta a contrato de trabajo: 2 años.
- Estudiante: 2 años.
- Temporario: 1 año.

En ningún caso se debe haber permanecido más de 180 días fuera del país en el último año de visación. La permanencia del residente fuera de Chile por más de un año pone fin a este permiso.

### **Contratación de Extranjeros**

La contratación de extranjeros requiere considerar, primero, las restricciones generales a su contratación, ya señaladas en la página 13. Por otra parte, recordar que debe darse cumplimiento a la legislación laboral ordinaria, por lo cual se deberá escriturar el respectivo contrato de trabajo, de tratarse de un trabajador dependiente, o contrato de prestación de servicios, de tratarse de un independiente.

Finalmente, debe tenerse presente que el extranjero debe contar con una visación vigente que le permita trabajar. Esto es, contar con una visa de residente, temporal, asilado o permanente, o con una visa sujeta a contrato de trabajo.

Los turistas y los residentes estudiantes no pueden realizar actividades remuneradas, pero pueden solicitar autorizaciones especiales para ello, si bien con estrictas limitaciones.

Las visas de residente autorizan a realizar cualquier actividad que no sea contraria a la legislación chilena, siendo más comunes en los trabajos independientes. Por su parte, la visa sujeta a contrato de trabajo sólo puede utilizarse en este tipo de relación laboral. A diferencia de las visas de residente, la visa sujeta a contrato requiere de un contrato de trabajo preexistente, que le sirva de fundamento. No es posible iniciar la prestación de servicios antes de obtener la visa, pero es factible solicitar una autorización provisional<sup>10</sup>.

*Obtener la visación de residente sujeto a contrato requiere:*

- Empleador con domicilio legal en Chile.
- Contrato firmado ante notario o, de ser extendido en el extranjero, ante agente consular o diplomático, debiendo legalizarse el documento resultante.
- Los profesionales y técnicos deberán acreditar su condición de tales con los respectivos títulos legalizados.
- El ejercicio de la actividad debe ser indispensable para el desarrollo del país.
- Las actividades desarrolladas no deben ser consideradas peligrosas o atentatorias contra la seguridad nacional.
- Debe cumplirse con las obligaciones laborales y previsionales vigentes.

La necesidad de contar con un contrato de trabajo preexistente para este tipo de visa resulta en un contrato con requisitos y formalidades especiales en comparación a uno ordinario:

- Lugar y fecha de su suscripción;
- Nombre, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- Estado civil, profesión u oficio y lugar de procedencia del contratado;
- Naturaleza del trabajo que desarrollará en Chile;
- Jornada y lugar del mismo;
- Especificación de la remuneración en moneda nacional o extranjera;
- Duración del contrato y fecha del inicio de actividades.

---

<sup>10</sup> Ello se realiza en la propia solicitud de visa e implica el pago del 50% del arancel de la misma.

Requiere, además, contener tres cláusulas especiales:

a.- Cláusula de responsabilidad tributaria: por la cual el empleador se obliga a responder del pago del impuesto a la renta del trabajador en relación a la remuneración pagada. Recordemos que en Chile genera impuesto a la renta toda actividad realizada en el territorio nacional<sup>11</sup>.

b.- Cláusula de inicio de actividades: señalando que la prestación de servicios no se iniciará hasta que se conceda la autorización correspondiente. La noticia de concesión de esta autorización se comunica al empleador directamente.

c.- Cláusula de viaje: Donde el empleador se compromete a pagar al trabajador y a los miembros de su familia, al término del contrato, el pasaje de regreso a su país de origen, o al que acuerden las partes. Cabe destacar que, en virtud de la ley común, el empleador puede quedar obligado también a pagar los gastos de mudanza del trabajador.

---

<sup>11</sup> Todo trabajador, sin importar su nacionalidad, paga este impuesto, pero el monto exento de pago (\$531.535 durante 2012) hace que pocas personas lo paguen.

## 4.- SITUACIÓN PREVISIONAL DE LOS EXTRANJEROS

### 4.1.- El Sistema de Pensiones:

El régimen de pensiones común en Chile corresponde a un sistema de capitalización individual, por el cual cada afiliado cotiza una parte de su remuneración en una cuenta personal, que es invertido por una institución de su elección y, cumplida la edad para retirarse, los fondos acumulados producto de la cotización y la rentabilidad de las inversiones, son utilizados para constituir una pensión de vejez. Adicionalmente, la ley contempla mecanismos de ahorro previsional que permiten al afiliado adelantar su pensión en el tiempo y/o complementar el monto de la misma. En caso que los fondos acumulados resulten insuficientes, cumpliendo ciertos requisitos legales, se puede acceder a pensiones y aportes solidarios financiados estatalmente.

**4.1.1.- Cobertura:** El sistema de pensiones cubre a todos los trabajadores dependientes del sector público y privado, excepto los correspondientes a las Fuerzas Armadas y de Orden, y a aquellos que pertenecen a alguno de los sistemas previsionales antiguos, hoy en extinción. Actualmente, y de forma gradual, se inicia el proceso de incorporación obligatoria de los trabajadores independientes. En ningún caso es relevante la nacionalidad de trabajador. El sólo hecho de trabajar en Chile hace obligatoria la incorporación al sistema.

Con todo, el personal técnico extranjero de una empresa, entendiéndose por tales a todo personal que posea conocimientos de una ciencia o arte, puede quedar exceptuado del cumplimiento de las leyes de previsión en la medida que cumpla los siguientes requisitos<sup>12</sup>:

- a.- Acreditar el carácter de “técnico” por medio de certificados o documentos debidamente legalizados.
- b.- Estar contratado por la empresa.
- c.- Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social que contemple, a lo menos, prestaciones por enfermedad, vejez, invalidez o muerte.
- d.- Que el trabajador manifieste en el contrato de trabajo su intención de mantener su afiliación actual.

Por su parte, para acceder al sistema solidario se requiere de la insuficiencia o ausencia de fondos para constituir una pensión, pertenecer al 60% más pobre de la población y tener un tiempo mínimo de residencia en el país (entre 5 y 20 años según el tipo de pensión). Dado que el sistema chileno no discrimina por nacionalidad, este último requisito constituye un filtro para las prestaciones pagadas con cargo al Estado.

---

<sup>12</sup> Ley N° 18.156. El alcance de la exención establecida es un asunto debatido. Siguiendo al ORD. 1539/017 de 28 de Marzo de 2012, de la Dirección del Trabajo, el empleador se exceptúa de las cotizaciones por pensiones y salud (toda vez que está cubierto en su país), subsistiendo la obligación por accidentes del trabajo y cesantía. Nótese que el empleador deberá cumplir con esas cotizaciones en el país de afiliación del trabajador.

**4.1.2.- Financiamiento:** El sistema se financia a través de cotizaciones de los trabajadores equivalentes al 10% de su remuneración, el cual es depositado en su Cuenta de Capitalización Individual, más el pago de una comisión diferenciada por Administradora (entre 0,77% y 2,36%) y el pago de una prima de seguro por invalidez o sobrevivencia, del 1,26%. Esta última es de cargo del empleador. Para efectos de la cotización, la remuneración tiene un mínimo equivalente al Ingreso Mínimo Mensual, y un tope que se reajusta anualmente, de 67,4 Unidades de Fomento el 2012.

El Sistema de Pensiones Solidarias es financiado por el Estado.

**4.1.3.- Administración:** El régimen es administrado por sociedades anónimas especiales denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales poseen un patrimonio propio diferenciado de los fondos previsionales que administran.

Las diferentes AFP compiten entre sí en la captación de cotizantes, principalmente a través del valor de la comisión y la rentabilidad de los fondos. Sin embargo, dado el impacto que la comisión supone en los afiliados nuevos, durante los dos primeros años son asignados automáticamente a aquella que haya ganado la licitación de afiliados ofreciendo la comisión más baja. Actualmente se trata de la AFP Modelo.

Las AFP son las encargadas de recaudar las cotizaciones, invertir los recursos, persiguiendo obtener la mayor rentabilidad posible de los fondos previsionales, otorgar pensiones, etc.,

Se encuentran sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones, organismo autónomo del Estado, que cuenta con las atribuciones para controlar el surgimiento, la gestión de los recursos y otorgamiento de los beneficios.

**4.1.4.- Prestaciones:** se trata de pensiones de tres tipos por vejez, por invalidez y por sobrevivencia. Adicionalmente existe una cuota mortuoria, consistente en el retiro de una suma equivalente a 15 Unidades de Fomento, de la respectiva cuenta individual de afiliado. Ella se paga a quien acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral

#### **4.1.4.1- Pensiones de Vejez:**

a.- Normal. Se entrega a los afiliados con 65 años de edad si son hombres, o 60 años si se trata de mujeres.

A diferencia de otros sistemas, el cumplimiento de la edad para pensionarse, no implica el acogerse a ella, ni impide al que opta por hacerlo seguir trabajando. Entrar en goce de pensión no supone el término de los contratos de trabajo: pensionarse no es causal de término de la relación laboral. En el sector público y municipal, en cambio, la obtención de una pensión implica término del empleo.

**b.- Vejez anticipada común.** Se permite a los afiliados que han acumulado suficientes fondos entrar en goce de pensión antes de las edades previamente señaladas.

**c.- Vejez anticipada por desempeño de trabajos pesados.** Aquella que incluye una cotización especial adicional, para incrementar el saldo en un menor tiempo, en razón del mayor desgaste provocado por ciertos tipos de trabajo. Estos aportes los efectúan el trabajador y el empleador cuya labor o actividad haya sido calificada como pesada por la Comisión Ergonómica Nacional, siendo depositado en la cuenta de capitalización individual, y asciende al 1 o al 2% de la remuneración imponible.

**4.1.4.2.- Pensión de invalidez.** Se trata de una pensión para los afiliados no pensionados, que sin cumplir la edad para pensionarse por vejez, sufran un menoscabo permanente en su capacidad de trabajo, a consecuencia de una enfermedad o accidente común, que les produzca un debilitamiento en sus fuerzas físicas o intelectuales.

**4.1.4.2.- Pensión de sobrevivencia.** A este tipo de pensión tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido, cotizante o pensionado: el o la cónyuge sobreviviente, los hijos, los padres y la madre o el padre de los hijos de filiación no matrimonial del causante.

## **4.2.- Sistema de Salud**

El sistema de salud en Chile se encuentra dividido en dos secciones: común y laboral. El sistema de salud común, a su vez, puede ser público o privado, según el tipo de institución aseguradora a la que el trabajador se encuentre afiliado. Por su parte, cada asegurador ofrece prestaciones sanitarias a través de redes institucionales y por medio de prestadores de servicios con los cuales han elaborado convenios.

Junto con ello, existen varias instituciones de naturaleza laboral relacionadas con la salud, las cuales dependen de la calidad de trabajador, no haciéndose distinción alguna de la nacionalidad de los empleados.

**4.2.1.- Cobertura:** toda la población puede contar con alguna protección en salud, según la situación financiera del régimen y los aportes que estas puedan realizar. El sistema de salud asegura prestaciones a quienes no cuentan con los recursos suficientes para pagarlas y a quienes sufren patologías especificadas como aseguradas o garantizadas

**4.2.2.- Financiamiento:** El sistema de salud se financia por tres fuentes: las cotizaciones que realizan los afiliados, las cuales corresponden al 7% de la remuneración imponible del trabajador, en el sistema público, o la cifra superior que haya acordado con su aseguradora, en el sistema privado; junto con estos aportes, se encuentran los copagos que deben realizar los beneficiarios al momento de requerir atención, salvo en las prestaciones correspondientes a salud pública, como son las relativas al control de niño sano hasta los seis años de edad, del embarazo y puerperio y exámenes preventivos. Finalmente, respecto al sistema de salud público, el Estado realiza aportes directos.

**4.2.3.- Administración:** El sistema público de salud es administrado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA) el cual brinda las prestaciones sanitarias a través de dos mecanismos. Por una parte, en la modalidad institucional lo hace por medio de los diferentes Servicios de Salud dependientes del ministerio del ramo, a través de los cuales, los beneficiarios reciben su atención con limitaciones en cuanto al copago máximo que deben realizar según su nivel de ingresos; por otra parte, esta el sistema de libre elección, en el cual son los beneficiarios quienes optan por la institución o profesional con el cual atenderse, de entre los que tienen convenio con FONASA. El Ministerio de Salud y la Superintendencia de Salud son los fiscalizadores de FONASA. En tanto, el sistema privado es administrado por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), quienes brindan sus prestaciones a través de redes de centros médicos con los cuales tienen convenios, siendo fiscalizados por la Superintendencia de Salud.

**4.2.4.- Prestaciones:** Se asegura a los protegidos exámenes de medicina preventiva, asistencia médica curativa y odontológica. Las prestaciones de carácter curativo incluyen consultas, exámenes, procedimientos, diagnósticos e intervenciones quirúrgicas, hospitalización, atención obstétrica, tratamiento y demás atenciones que aseguren la recuperación del enfermo.

El sistema de salud chileno incluye, además, un régimen general de garantías explícitas de salud, constituido como un conjunto priorizado de programas, enfermedades o condiciones de salud, cuyas prestaciones asociadas se encuentran aseguradas en lo relativo a acceso, calidad, protección financiera y oportunidad, el cual es obligatorio tanto para FONASA como para las ISAPRES.

Para acceder a las prestaciones médicas se necesita que el requirente cumpla con un mínimo de meses de afiliación y cotizaciones<sup>13</sup>.

Además de las prestaciones médicas, existe una prestación monetaria: el subsidio por incapacidad laboral temporal para los trabajadores afiliados cotizantes, sean estos dependientes o independientes, que hagan uso de licencia médica y que cumplan ciertos requisitos mínimos de afiliación y cotización.

Adicionalmente, existen ciertas prestaciones sanitarias asociadas a la calidad de trabajador:

---

<sup>13</sup> Dependiendo del tipo de trabajador, entre 6 y 12 meses de afiliación y 3 a 6 meses de cotizaciones (dependientes e independientes, respectivamente).

### **a.- Descansos por maternidad.**

Se trata de un conjunto diverso de descansos motivados en la maternidad, los cuales comprenden:

- Descanso prenatal de 6 semanas.
- Descanso postnatal de 12 semanas (exclusivo de la mujer, salvo por su muerte en que puede traspasarse al padre).
- Descanso postnatal parental de 12 semanas a tiempo completo o 18 a mitad de jornada. La mitad final del periodo podrá ser cedido al padre por la madre.
- Prenatal y/o Postnatal suplementario.
- Permiso del padre por nacimiento de un hijo, de 5 días.
- Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año.
- Permiso por accidente del hijo menor de 18 años, enfermedad grave o terminal.

### **b.- Subsidio por maternidad**

Se trata de un subsidio asociado a la licencia médica que justifica el prenatal, siendo de cargo fiscal y pagado por la institución de salud a que se encuentre afiliado el trabajador o la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la empresa, de ser el caso.

### **c.- Fuero Maternal**

Consiste en la obligación del empleador de mantener la relación laboral con la trabajadora y, en algunos casos, con el trabajador, no pudiendo ponerle término sin autorización judicial<sup>14</sup>.

Si el término del contrato de trabajo se produce por ignorancia del estado de embarazo, éste queda sin efecto y la trabajadora debe ser readmitida con la sola presentación del certificado médico correspondiente. Si la trabajadora no tuvo derecho a subsidio, se deberá la remuneración durante el tiempo intermedio.

La extensión del fuero es la siguiente:

- Para la trabajadora, desde el inicio del embarazo y hasta un año después del fin del permiso post natal exclusivo.
- Para el trabajador, desde los 10 días anteriores al inicio de su permiso postnatal parental y por el doble del tiempo de su permiso, con tope en tres meses.
- En caso de muerte de la madre, el permiso postnatal y su fuero se transmiten al padre.

---

<sup>14</sup> Dicha autorización sólo procede por causales imputables a la trabajadora (160 Código del Trabajo), vencimiento del plazo o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- Para quienes manifiestan su deseo de adoptar a un menor conforme a la Ley 19.620, será de un año desde la resolución judicial que confié el cuidado o la tuición sobre el menor. En este caso, la presentación de tal resolución es la base para el reintegro del trabajador o trabajadora a sus labores si fue desvinculado desconociendo el hecho.

#### **d.- Derecho a Sala Cuna.**

Se trata de una obligación de los empleadores de disponer de espacios para que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan.

A dicha obligación están sujetos los siguientes grupos de empleadores:

- Empresas con 20 o más trabajadoras<sup>15</sup>.
- Centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica que ocupen entre todos 20 o más trabajadoras.

El cumplimiento de esta obligación puede tomar dos formas: pagar directamente al establecimiento al cual la mujer lleve a sus hijos, designado entre aquellos que cuentan con autorización de la JUNJI; o contar con salas cunas propias.

#### **e.- Derecho a dar alimentos.**

Se trata de un derecho de la trabajadora por el cual cuenta con una hora de tiempo al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, sin importar su número. Dicho tiempo se considera trabajado, pudiendo ejercerse en diferentes modalidades, conforme acuerden el empleador y la trabajadora.

- En cualquier momento dentro de la jornada.
- En dos porciones dentro de la jornada.
- Adelantando y/o retrasando la jornada laboral entre media y una hora.

En caso que se cuente con derecho a sala cuna, se adicionará al tiempo de alimento el necesario para los traslados de la madre, los cuales serán de cargo del empleador incluido los gastos de traslado.

---

<sup>15</sup> Existe, a la fecha de redacción de este manual, el interés de eliminar las exigencias en cuanto al número de trabajadoras, extendiendo el derecho a Sala Cuna.

#### **f.- Derecho a la integridad física.**

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora deberá ser trasladada, sin reducción de remuneraciones, a un puesto de trabajo que no sea dañino para la salud.

Se entiende especialmente como perjudicial para la salud:

- Aquel que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Exija esfuerzo físico, incluido el estar de pie por largo tiempo;
- El nocturno, esto es, entre las 22 y 7 horas.;
- El realizado en horas extraordinarias;
- Aquel declarado por la autoridad como inconveniente para el estado de gravidez.

#### **4.3.- Protección de Riesgos Profesionales**

El sistema de protección contra los riesgos del trabajo está constituido, principalmente, por la Ley de Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744, y sus normas complementarias. A diferencia del resto de los sistemas de la seguridad social chilena, la afiliación y cotización por este seguro corresponde al empleador, atendido que es él quién puede controlar las causas de los accidentes. Consecuencia de ello, es que protege incluso a trabajadores cuyos contratos no estén escriturados<sup>16</sup>.

**4.3.1.- Cobertura:** Se encuentran protegidos por el seguro todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado. A partir de 2012, se incorporan también los trabajadores independientes. Adicionalmente, tienen cobertura los estudiantes y los dirigentes sindicales para casos específicos<sup>17</sup>.

Se entiende por accidente de trabajo a toda lesión que el trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se asimilan al accidente de trabajo los ocurridos en el trayecto desde el hogar al trabajo o en los traslados de un empleo a otro, aunque se trate de empleadores diferentes. La única exclusión de protección en este seguro son los accidentes laborales debido a una fuerza mayor extraña que no tengan ninguna relación con el trabajo, y los que son producto de una acción intencional de la víctima.

La enfermedad profesional, por su parte, es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Existe un reglamento que incluye un listado de carácter no taxativo de enfermedades calificadas como profesionales<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Si bien ello requerirá probar por otros medios la existencia del contrato.

<sup>17</sup> Los estudiantes, cuando se accidenten en sus establecimientos o en sus prácticas profesionales; los dirigentes sindicales, mientras estén en cumplimiento de funciones sindicales.

<sup>18</sup> Decreto Supremo N° 109, de 1968.

**4.3.2.- Financiamiento:** El sistema se financia por medio de cotizaciones de los empleadores, equivalentes al 0,95% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores. Adicionalmente, deben pagar una cotización basada en el riesgo de la empresa, la cual fluctúa entre el 0% y el 3,4% de las remuneraciones de los trabajadores. Esta cotización es aumentada o reducida en atención a la accidentabilidad real que presente la empresa y a la adopción o falta de medidas de prevención, pudiendo llegar al doble del monto (6,8%). Esta estructura financiera constituye un incentivo a la prevención de los accidentes.

**4.3.3.- Administración:** El seguro social es administrado y gestionado por entidades públicas y privadas. El administrador natural es el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en conjunto los Servicios de Salud. Cada empleador puede optar por abandonar su afiliación al ISL y afiliarse a una Mutualidad de Empleadores y, en determinadas circunstancias, se autoriza una especie de auto seguro a través del mecanismo de la Administración Delegada.

**4.3.4.- Prestaciones:** Ante el acaecimiento de un accidente o enfermedad, el seguro despliega su actividad a través del otorgamiento de prestaciones de carácter médico y económico:

**a. Prestaciones Médicas:**

- Atención médica, quirúrgica o dental.
- Hospitalización, si fuere necesario.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Gastos de traslado.

Estos derechos se otorgaran de forma gratuita que cubrirá hasta la curación completa del trabajador, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente.

**b. Prestaciones Económicas:**

- Subsidio por Incapacidad Laboral Temporal: por hasta 52 semanas, prorrogable por un período igual, correspondiendo a la aplicación laboral del subsidio de incapacidad temporal común. La duración del subsidio será hasta la recuperación del trabajador o hasta su declaración de invalidez, la cual se presumirá una vez finalizado el plazo de éste.
- Prestaciones por Invalidez: Se trata de sumas únicas de dinero (indemnización) o periódicas (pensión) que buscan reparar la pérdida de capacidad de ganancia provocada por el accidente o enfermedad y cuyo monto dependerá del grado de pérdida:
  - Entre un 15% y un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no superará 15 veces el sueldo base<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Una pérdida inferior al 15% de capacidad de trabajo, no da derecho a beneficios por invalidez.

- Igual o superior a 40% y menor a 70%, una indemnización mensual equivalente a un 35% del sueldo base (invalidez parcial).
- De ser igual o superior al 70%, la indemnización será 70% de su sueldo base (invalidez total).
- En el caso de quienes requieran asistencia de otras personas para realizar los actos elementales de su vida, accederán a recibir el 70% de su sueldo base, más un 30% del mismo mientras permanezca en tal estado (gran inválido).

Hay que indicar que las pensiones de la ley de accidentes del trabajo se suspenden y son sustituidas por la pensión de vejez al cumplir los requisitos de edad necesarios para acceder a ellas.

- Prestaciones por Supervivencia: Se trata de prestaciones a favor de ciertas personas como consecuencia del fallecimiento del trabajador. Para esto, y al igual que las prestaciones de invalidez, se fijan una serie de reglas:
  - La cónyuge mayor de 45 años: 50% de la pensión básica por invalidez total o de la que recibía el causante. Vitalicia.
  - La cónyuge menor de 45 años: 50% de la pensión básica por invalidez total o de la que recibía el causante, pero sólo por un año, prorrogable mientras tenga hijos que causen asignación familiar.
  - La cónyuge inválida: 50% de la pensión básica por invalidez total o de la que recibía el causante, vitalicia.
  - Madre de hijos del causante, soltera o viuda, que viva a sus expensas: 30% de la pensión básica por invalidez total o la que estuviera recibiendo.
  - Viudo inválido que viva a expensas de la causante: igual que viuda inválida.
  - Hijos menores de 18 o hasta 24 cursando estudios: 20% de la pensión básica que hubiera correspondido por invalidez total o de la que recibía el causante.
  - Ascendientes y descendientes que causan asignación familiar: 20% de la pensión antes señalada, a falta de hijos menores.
  - Huérfanos de padre y madre: reciben un complemento del 50% de la pensión.
  - Tope: 100% pensión de invalidez total o la percibida.

#### **4.4.- Seguro de Cesantía.**

El régimen de prestaciones por Cesantía mantiene la lógica de capitalización individual del sistema de pensiones. Los afiliados cotizan a sus cuentas individuales, cuyos fondos son invertidos y, de producirse el despido, se generan las prestaciones con los recursos acumulados. A diferencia de ese sistema, el régimen de cesantía contempla cotizaciones de los empleadores, parte de las cuales son destinadas a financiar un fondo solidario, para aquellos trabajadores que no cuentan con un saldo suficiente para generar un nivel mínimo de prestaciones.

**4.4.1.- Cobertura:** Están cubiertos automáticamente por el seguro los trabajadores dependientes del sector privado, cuya relación laboral se rija por el Código del Trabajo. No están incorporados a este seguro:

- Los trabajadores de casa particular.
- Los aprendices.
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados (excepto los pensionados por invalidez parcial).

**4.4.2.- Administración:** corresponde una sociedad anónima de duración indefinida y que se adjudica la gestión en licitación pública, por un período de 10 años máximo.

La gestión encargada de la forma indicada a una entidad privada, en este caso, la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), comprende: recaudar las cotizaciones de trabajadores y empleadores y el aporte estatal, abonarlos al Fondo de Cesantía Solidario o a la Cuenta Individual de Cesantía, según el caso, invertir los recursos y pagar los beneficios, verificando el cumplimiento de los requisitos.

La AFC tiene como retribución por la gestión del seguro en los aspectos indicados, una comisión que es de cargo de los aportantes, y que se deduce de las cotizaciones y aportes o de los fondos<sup>20</sup>.

La inversión de los recursos del seguro gestionados por la AFC, se efectúa en los mismos instrumentos financieros de renta fija que se autorizan para las AFP. El control y supervigilancia del seguro de cesantía, están entregados a la Superintendencia de Pensiones. Por su parte a la Dirección el Trabajo compete la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de cotizar.

**4.4.3.- Financiamiento:** Este sistema es financiado con cotizaciones que pueden ser de cargo sólo del empleador o del empleador y trabajador, dependiendo del tipo de contrato: si es a plazo fijo, por obra, faena o servicio, será del 3% de la remuneración imponible<sup>21</sup>, de cargo del empleador. Si es un contrato a plazo indefinido, será de un 2,4% de la remuneración imponible, también de cargo del empleador, y un 0,6% de cargo del trabajador.

De las cotizaciones pagadas por el empleador, una parte es depositada en la Cuenta Individual de Cesantía, 2,8% y 1,6%, según el tipo de contrato. El remanente, 0,2% y 0,8%, van al Fondo de Cesantía Solidario. La parte de la cotización destinada a la Cuenta Individual se entera por hasta 11 años. La parte que va al Fondo Solidario, mientras dure la relación laboral. Éste Fondo también recibe anualmente un aporte Estatal.

---

<sup>20</sup> Actualmente 0,6%.

<sup>21</sup> Con un tope máximo de 101,1 UF, a partir de 2012, conforme variación de remuneraciones reales.

**4.4.4.- Prestaciones:** consiste en una renta sustitutiva, pagada con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del afiliado o del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), cuando no exista saldo suficiente en la cuenta individual y se cumplan por el cesante los demás requisitos legales. La renta sustitutiva indicada se percibe por mensualidades hasta agotar el saldo en giros de monto decreciente.

Para efectuar giros de la cuenta individual, el trabajador tiene que estar cesante. Respecto de los giros de la Cuenta Individual de Cesantía, la prestación es a todo evento, sin importar la causal de término del contrato de trabajo. Asimismo, para efectuar los giros, el beneficiario debe contar con un mínimo de cotizaciones<sup>22</sup>.

Como se trata de una cuenta individual de la cual el afiliado es su titular, si mantiene recursos en ella podrá recurrir a él ante eventuales nuevas situaciones de cesantía. En caso que el trabajador se pensione<sup>23</sup> puede utilizar el saldo que tenga en la cuenta. De producirse el fallecimiento del trabajador, el saldo corresponde a sus beneficiarios o herederos, atendido el carácter de recursos personales del trabajador afiliado.<sup>24</sup>

Por su parte, con cargo al Fondo Solidario de Cesantía, se asegura una renta sustitutiva al trabajador afiliado, que pierde su empleo por una causal que no le sea imputable, por consiguiente, y a diferencia de los giros que se efectúan contra la CIC, esta no es una prestación a todo evento. Asimismo, el afiliado debe encontrarse cesante, buscar empleo, contar con cotizaciones (12 meses) y haber agotado el saldo de su cuenta.

El Fondo Solidario financia prestaciones mínimas que se establecen de cuantía decreciente, según el número de mensualidades que se conceden, hasta cinco en el caso de trabajadores con contrato indefinido, aumentables hasta siete (dos más) en caso de dificultades de empleabilidad en el mercado, determinado en base a la tasa de cesantía promedio en los últimos cuatro años.

#### **4.5.- Prestaciones Familiares.**

El sistema de prestaciones familiares es una ayuda estatal a las personas en base a sus ingresos, financiado de forma no contributiva que consiste, básicamente, en una prestación en dinero por tener a cargo a causantes de asignación familiar. Esta suma viene a complementar los ingresos del trabajador afiliado o del pensionado, según el caso.

##### **4.5.1.- Cobertura: Beneficiarios:**

- Los trabajadores dependientes del sector público y privado.
- Los trabajadores independientes.

---

<sup>22</sup> Doce de tener contrato indefinido, seis de tener contrato fijo, obra o servicio determinado.

<sup>23</sup> Salvo por pensión de invalidez parcial, en cuyo caso sigue afiliado al seguro, de mantenerse trabajando.

<sup>24</sup> Si el trabajador no designa beneficiarios el saldo corresponde a sus familiares.

- Los trabajadores dependientes e independientes acogidos a los regímenes de subsidios de cualquier naturaleza.
- Los pensionados de cualquier régimen previsional.
- Los beneficiados de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado, en goce de pensión especial de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de las Leyes 15.386 y 16.711, respectivamente.
- Las instituciones del Estado o reconocidas por éste, que tengan a su cargo la crianza y mantención de los niños huérfanos o abandonados y de los inválidos.
- Las personas naturales que tengan menores a su cargo en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.
- La mujer trabajadora respecto de los subsidios maternales.

Causantes:

- La cónyuge, cuando es carga de su marido trabajador y el cónyuge inválido que dependa de la esposa trabajadora.
- Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad hasta los 24 años, que sean solteros y sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal o técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste.
- Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de los causantes hijos.
- La madre viuda.
- Los ascendientes del trabajador, padres, abuelos, bisabuelos mayores de 65 años.
- Los niños huérfanos o abandonados, en los mismos términos que los causantes hijos, y los inválidos que estén a cargo de las instituciones del Estado o reconocidas por éste, que provean a su crianza y mantención.

Todos ellos requieren vivir a expensas del beneficiario y no percibir una renta igual o superior al 50% del ingreso mínimo. Se exceptúan de esta incompatibilidad las pensiones de orfandad y las remuneraciones por labores que desempeñen los causantes durante un período no superior a tres meses en cada año calendario; y, no ser invocado por dos o más beneficiarios.

**4.5.2.- Financiamiento:** Totalmente de cargo del Estado.

**4.5.3.- Administración:** El sistema es administrado por el Instituto de Previsión Social y a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

**4.5.4.- Prestaciones:** Una prestación de dinero mensual conforme a los siguientes parámetros (Julio 2012):

- \$7.744, para remuneraciones de hasta \$202.516.
- \$5.221, para remuneraciones desde \$202.517 a \$317.407.
- \$1.650, para remuneraciones desde \$317.408 a \$495.047.
- Sobre este último monto no hay derecho a asignación.

## **5.- RETOS FUTUROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN A LOS MIGRANTES.**

Como ya hemos visto, la Seguridad Social chilena no contempla grandes diferencias en cuanto al tratamiento de los extranjeros migrantes en relación con los nacionales. Ello no es más que el reflejo de una legislación que tiende a la igualdad entre ambos grupos.

No obstante, existen algunos tópicos que requerirán ser abordados en los próximos años.

### **5.1.- Lógica de la ley de migración.**

Una de las mayores críticas a la legislación chilena en lo que a recepción de extranjeros se refiere es su antigüedad, toda vez que los principales cuerpos legales que regulan la materia son de la década del 60, 70 y principios de los 80. Tal crítica es parcialmente justa, pero no en razón de la antigüedad de las normas, sino en cuanto a su orientación. Así, por ejemplo, la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dictada en 1968, sigue, en lo esencial, manteniendo un alto grado de vigencia.

El real problema de la normativa migratoria es haber sido creada para una realidad nacional y mundial completamente diferente a la actual. Se trataba de un mundo cerrado, donde la circulación de bienes y servicios estaba restringida. La globalización era un fenómeno todavía impensado.

Rastros de tal orientación pueden encontrarse en los diferentes requisitos para obtener visas, y, principalmente, en la cláusula de viaje de los contratos de trabajo. Era un mundo donde las empresas salían a buscar trabajadores, y en que se esperaba de los mismos que estuvieran toda su vida en la misma empresa. Por ello, nuestra legislación no se encuentra bien preparada para asimilar las solicitudes de permisos de aquellos extranjeros que ya se encuentran en el territorio nacional, o para dar adecuada respuesta, tanto a trabajadores como a empleadores, a los rápidos cambios de empresa que caracterizan a las relaciones laborales modernas.

### **5.2.- Evolución de los nexos tradicionales de la Seguridad Social**

Desde fines del siglo XIX, con el inicio de los Seguros Sociales en Alemania, y luego a mediados del siglo XX, con la institucionalización de la Seguridad Social moderna, los sujetos de protección han sido preferentemente los trabajadores y sus familias.

Hoy, transcurrida la primera década del siglo XXI, sabemos que tanto uno como otro concepto están sujetos a fuertes tensiones. Por una parte, la economía ha hecho más y más común las distintas formas de empleo atípicas, temporales y precarias. El paradigma del empleo por toda la vida se ha transformado en una excepción, siendo mucho más común, por el contrario, los empleos de corta duración, incluso en los casos en que ello no tiene ninguna relación con la precariedad<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Considerese, por ejemplo, que un profesional joven, hoy en día, permanece un promedio de 2 años en su trabajo, el cual suele terminar por renuncia

El resultado de estos procesos ha sido la proliferación de periodos de desprotección de los trabajadores, lo cual ha resultado en la expansión de la seguridad social hacia otras características a fin de lograr cobertura. En Chile, ello se ha manifestado en la incorporación de los trabajadores independientes y de afiliados voluntarios, sin importar, en este último caso, si cuentan con fuente de ingresos.

Sin embargo, un segundo punto de tensión, de más difícil solución, ha sido la evolución del concepto de familia. Mientras en la seguridad social clásica se mantenía una orientación hacia el modelo "hombre proveedor", la sociedad ha trascendido dicho esquema, lo cual, de la mano de la progresiva desformalización de los vínculos de familia, dificulta determinar las características de la población a la cual se desea proteger. Ello, a su vez, da pie para el fraude previsional, al reconocerse un grupo humano como familia, si ello les permite acceder a alguna prestación, y desconocer tal situación, si de ello deriva una obligación.

El establecimiento, en los beneficios sociales de más reciente creación, de procedimiento de cruce de información, apunta a atacar estas prácticas, de igual incidencia tanto en nacionales como extranjeros.

### **5.3.- Coordinación de los diferentes sistemas de Seguridad Social entre los países.**

Un último aspecto de interés y de gran importancia e interés, tanto para trabajadores extranjeros como para sus empleadores, es la posibilidad de trabajar en diversos países, estar protegidos en todos ellos y poder generar prestaciones de seguridad social sin que dicha movilidad les cause algún perjuicio. En suma, es la problemática de la seguridad social de alcance internacional. En este aspecto Chile es un país aventajado.

Si bien, como vimos, un trabajador extranjero que se encuentre afiliado a la seguridad social de su país puede excluirse de la aplicación de los sistemas nacionales, lo cierto es que se trata de una norma restrictiva, que no soluciona el problema de los trabajadores que estuvieron afiliados en diferentes países.

Ello se ha resuelto en parte a través de convenios internacionales. Chile ha firmado convenios de seguridad social con Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, Ecuador, España, Estados Unidos, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Perú, Portugal, Québec, República Checa, Suecia, Suiza, y Uruguay, permitiendo el reconocimiento de periodos trabajados en un país por parte del sistema de seguridad social del otro.

Adicionalmente, Chile es parte del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), ambiciosa iniciativa que pretende ligar a la totalidad de los países Iberoamericanos en materia de pensiones, de forma que sea posible considerar los aportes en cualquiera de ellos y con cualquier tipo de sistema, sea este de capitalización individual o de reparto.

## Listado de tratados bilaterales suscritos por Chile

País	Fecha (Suscripción)	Materias que comprende
Alemania	5 de Marzo de 1993	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones.
Argentina	26 de Abril de 1996	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Australia	25 de Marzo de 2003	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Austria	19 de Junio de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Bélgica	9 de Septiembre de 1996	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Brasil	16 de Octubre de 1993	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones.
Canadá	18 de Noviembre de 1996	Desplazamiento temporal de trabajadores. Trabajadores Independientes. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Colombia	9 de Diciembre de 2003	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Dinamarca	8 de Marzo de 1995	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Ecuador	23 de Enero de 2006	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
España	28 de Enero de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones, Salud, Accidentes del Trabajo, Cesantía y Prestaciones Familiares.
Estados Unidos	16 de Febrero de 2000	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones.
Finlandia	7 de Marzo de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Francia	25 de Junio de 1999	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones y Salud.
Holanda	10 de Enero de 2006	Desplazamiento temporal de trabajadores. Trabajadores Independientes. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Italia	5 de Marzo de 1998	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Luxemburgo	3 de Junio de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Noruega	3 de Abril de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Paraguay	16 de Diciembre de 1976	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Perú	23 de Agosto de 2002	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Portugal	25 de Marzo de 1999	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Québec	21 de Febrero de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
República Checa	7 de Diciembre de 2000	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Suecia	13 de Marzo de 1995	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Suiza	20 de Junio de 1996	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Uruguay	1 de Agosto de 1997	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.
Venezuela	16 de Abril de 2005	Desplazamiento temporal de trabajadores. Regímenes de Pensiones. Parcialmente Salud.

**6.- FUENTES CONSULTADAS:**

- Banco Mundial. Datos sobre migración y remesas 2011. 2ª edición.
- Centro de Microdatos, Universidad de Chile, Encuesta de Protección Social 2009.
- Cifuentes Lillo, Hugo. Características generales del Sistema de Seguridad Social Chileno, en Revista Laboral Chilena, Mayo y Junio (2005), pp. 61-69 y 75-82 respectivamente.
- Enciclopedia Británica, versión electrónica.
- Fundación Instituto de la Mujer. Guía de apoyo Soy Migrante y Tengo Derechos. 2ª edición. 2011.
- INE. Censo de Población 2002.
- INE-CEPAL. Chile: proyecciones y estimaciones de población. Total país. 1950-2050.
- ONU, Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 73 de la Convención. República de Chile: informe inicial; respuestas a las cuestiones recibidas en relación al informe inicial; observaciones finales del Comité. 2011.
- Real Academia de la Lengua Española, Diccionario, versión electrónica.
- Red Chilena de Migración e Interculturalidad. Informe alternativo. Chile. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. 2011.
- Ley 20.507
- Ley 20.430
- Ley 18.156.
- Decreto Supremo N°597 de 1984.
- Decreto Ley N°1094 de 1975.
- Decreto Ley N° 3.607, de 1981.
- Dirección del Trabajo. Ordinario 6307/282.
- Dirección del Trabajo. Ordinario 1539/017

## **7.- EQUIPO RESPONSABLE**

### **Supervisión:**

Nicolás Starck Aguilera, Ingeniero Comercial, Gerente General CIEDESS.

### **Investigación y Estudio:**

Cristián Marcó Echeverría, Ingeniero Comercial, Magister en Políticas Públicas, Gerente del área de Investigación y Estudios.

Christopher Clavero Díaz, Ingeniero Comercial, Economista Investigador CIEDESS.

David López Moreno, Ingeniero Comercial, Economista Investigador CIEDESS.

Natalia Bolívar Gacitúa, Abogado, Investigador Legal CIEDESS.

Andrés Romero Werth, Abogado, Investigador Legal CIEDESS.

Gabriela Zurita Urrea, Egresada de Derecho, Investigador Legal CIEDESS.

### **Diseño Gráfico:**

David Castillo Jaramillo, Diseñador Gráfico.

