

Recibido: 24.10.2018. Aceptado: 09.11.2018.

## **EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES/AS EN EL MARCO DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE CHILE Y ESPAÑA**

THE DISPLACEMENT OF WORKERS UNDER THE SOCIAL SECURITY AGREEMENT BETWEEN CHILE AND SPAIN

**PEDRO CONTADOR ABRAHAM<sup>1</sup>**

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile

**PABLO ARELLANO ORTIZ<sup>2</sup>**

Especialista en Derecho del Trabajo, Unidad de Derecho Laboral y Reforma, Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT, Ginebra (Suiza); Investigador, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile).

---

<sup>1</sup>Email: [pcontadorabraham@gmail.com](mailto:pcontadorabraham@gmail.com).

<sup>2</sup> Las opiniones expresadas incumben solamente al autor y no representan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional del Trabajo. Email: [arellano@ilo.org](mailto:arellano@ilo.org).

## RESUMEN

El presente trabajo pretende entregar una visión general de la figura de desplazamiento temporal de trabajadores, pero acotándola a la preceptiva que sobre la materia se establece en el Convenio de Seguridad Social suscrito el año 1997, entre la República de Chile y el Reino de España, situándola en un contexto de protección social a los trabajadores migrantes, destacando sus principales aspectos normativos tales como tipos de desplazamiento, duración, requisitos y sus efectos en relación a diversas ramas de la seguridad social involucradas. También se tendrá como foco la aplicación práctica que las entidades chilenas vinculadas a la aplicación del Convenio, han dado a esta excepción a la regla *lex loci laboris*, en virtud de la cual la legislación aplicable a los trabajadores que son enviados por su empleador, a prestar servicios temporales en el territorio de la otra Parte, ya no será la ley del lugar en que se ejecuten tales labores, sino que precisamente la ley del Estado de envío, permitiendo de esta manera evitar la doble cotización internacional frente a las mismas contingencias, permitiendo dar continuidad a la cobertura de seguridad social del país donde reside habitualmente el trabajador/a.

**PALABRAS CLAVE:** Convenio de Seguridad Social Chile-España, desplazamiento de trabajadores migrantes, determinación de la legislación aplicable, cobertura.

## ABSTRACT

The present work aims to present an overview of the detached-worker rule, specifically the regulations established in the Social Security agreement in 1997 between the Republic of Chile and the Kingdom of Spain, in the context of social protection of Migrant Workers, with emphasis on the main normative aspects such as detachment, duration of coverage, requirements and effects regarding the different branches of social security involved. It also highlights the practical applications that Chilean entities linked to the enforcement of this agreement have given to this exception to the rule of *lex loci laboris*, in which the exercise of current legislation regarding workers deployed by their employers to bring temporary services in the Other Part's territory, will no longer be applied where such duties are carried out, but instead the law of the Origin State, this way avoiding dual international occurring in such cases, allowing to give continuity to the social security coverage of the country in which the worker usually resides.

**KEYWORDS:** Chile-Spain Social Security Agreement, migrant workers detachment, determination of applicable legislation, coverage.

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO O PERSONAL DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL, ARTÍCULO 3

III. CAMPO DE APLICACIÓN OBJETIVO O MATERIAL DEL CONVENIO, ARTÍCULO 2

IV. OTROS BENEFICIOS DEL CONVENIO

V. INSTITUCIONALIDAD DEL CONVENIO

VI. BREVES NOCIONES SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO Y A LAS NOCIONES JURÍDICAS DE SEGURIDAD SOCIAL

VII. LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS, DESPLAZADOS O DESTACADOS

VIII. LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS Y LAS NORMAS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE, ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO

IX. PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO DE UN TRABAJADOR

X. EFECTOS DEL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

XI. PRESTACIONES DE ASISTENCIA SANITARIA PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

XII. PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

XIII. CONCLUSIONES

## I. INTRODUCCIÓN

La protección de seguridad social para los trabajadores migrantes no es una cuestión ajena para Chile. Esto debido a que se posee un número relativamente considerable de Convenios firmados sobre esta materia.<sup>3</sup> Si bien no son de igual magnitud que los países del continente europeo, si muy relevantes en comparación a muchos de los países de la región.

En el presente trabajo nos abocaremos al estudio de uno de estos Convenios de Seguridad Social, el firmado entre Chile y España. Para poder comprender el contexto sobre el cual se basa este tipo de instrumentos regulatorios, en la presente sección se realizará una aproximación conceptual a lo que se busca proteger y al mecanismo utilizado para este fin.

En este sentido lo primero que debe establecerse que el sujeto protegido es un tipo especial de trabajador migrante,<sup>4</sup> el dependiente desplazado. Enseguida que el mecanismo de protección empleado para este segmento de trabajadores son estos convenios internacionales, cuyo objeto es precisamente la seguridad social. Así entonces para efectos de este trabajo se entenderá por seguridad social *“como el conjunto de principios y de normas, destinadas a otorgar protección a toda persona frente al acaecimiento de riesgos sociales a través de transferencias, las cuales pueden ser en dinero o en especie, de financiamiento contributivo o no contributivo, cuya administración puede ser pública y/o privada, debiendo el Estado actuar como garante de la protección de la población que se encuentre en su territorio.”*<sup>5</sup>

El proceso que permite entregar una continuidad a la protección del migrante no se logra mediante la armonización de leyes nacionales, sino que a través de la técnica de la coordinación de sistemas de seguridad social. Lo que permite que los países involucrados mantengan sus modelos sociales y que el trabajador migrante obtenga una protección. Para efectos de este trabajo se seguirá la definición de la OIT de coordinación, la cual señala que: *“La coordinación significa establecer mecanismos a través de los cuales los sistemas de seguridad social de diferentes países pueden trabajar juntos para lograr en conjunto de objetivos acordados –en particular para asegurar que los trabajadores migrantes y los*

---

<sup>3</sup> Chile cuenta a la fecha con 27 convenios suscritos y vigentes: Alemania: 1994 (12/93); Argentina: 1996 (01/10); Australia: 2004 (07/04); Austria: 1999 (12/99); Bélgica: 1999 (11/99); Brasil 2007 (01/09); Canadá: 1998 (06/98); Colombia: 2005 (04/08); Corea: 2015 (02/17); Dinamarca: 1995 (09/95); Ecuador: 2006 (01/03); España: 1998 (03/98); Estados Unidos: 2001 (12/01); Finlandia: 2007 (01/08); Francia: 2001 (09/01); Holanda: 1997 (06/97); Luxemburgo: 1999 (07/99); Noruega: 1998 (06/98); Perú: 2006 (04/04); Portugal: 2000 (06/00); Quebec: 2000 (11/99); Reino Unido: 2015 (01/16); República Checa: 2004 (03/04); Suecia: 1995 (01/96); Suiza: 1998 (03/98); Uruguay: 1999 (01/00); Iberoamericano: 2007 (09/11).

<sup>4</sup>A partir de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que al definir a este trabajador como *“toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”*, se ha indicado que los amplios términos de esta definición incluyen aquellos trabajadores que pertenecen a la economía formal y en situación migratoria regular y por ende, afiliados a la seguridad social. En Arellano Ortiz, Pablo, “Marco teórico de la coordinación de seguridad social, Comparación Unión Europea e Iberoamérica”, Editorial Thomson Reuters Legal Publishing AbeledoPerrot, mayo 2015, pp. 32-36.

<sup>5</sup>Arellano Ortiz, Pablo, “Lecciones de Seguridad Social”, Editorial Librotecnia, 2017, pp. 71-76.

*miembros de sus familias tengan protección tan completa y continua como sea posible—mientras, al mismo tiempo, mantenga y respete las definiciones y reglas de cada sistema por separado. Coordinación no involucra reemplazar las diferentes definiciones y reglas de cada sistema con definiciones y reglas comunes, lo que es usualmente referido como armonización.”*<sup>6</sup>

Los mecanismos que pueden entregar continuidad a las prestaciones de seguridad social para las personas trabajadoras migrantes y sus familias, pueden ser clasificados en unilaterales, bilaterales y multilaterales.<sup>7</sup> Tan solo las bilaterales y multilaterales implican un cierto grado de coordinación.

La situación precaria de las y los trabajadores migrantes y su relación con la seguridad social formal, se puede resumir como un asunto que compete a la legislación nacional.<sup>8</sup> En este sentido se pueden encontrar casos en que el país de acogida regula en su legislación interna, los beneficios a los cuales tienen derecho este tipo de trabajadores y las condiciones que deben cumplir para acceder a ellos. Sin embargo, aun cuando la legislación nacional prescriba que se tiene que aplicar por igual a nacionales o extranjeros sus reglas su protección, suele ocurrir que sus condiciones de acceso son más bien limitadas para los trabajadores migrantes. Esto tiene que ver con la aplicación concreta de la ley, pero también con el alto porcentaje de migrantes que ejercen labores dentro de la economía informal, como es el caso de los países de América Latina.<sup>9</sup>

Por otro lado, y en relación a lo que nos ocupa, los convenios de seguridad social, tanto los bilaterales como los multilaterales, se celebran bajo la premisa que, sin estos instrumentos internacionales, los trabajadores desplazados por su empleador para prestar servicios temporales a otro país, tendrían que pagar cotizaciones en dos o más Estados para cubrir el mismo riesgo que se intenta proteger o bien, en no pocos casos este desplazamiento pudiera producir como efecto que se pierda los períodos cotizados o la cobertura de la seguridad social en el país de origen del trabajador. De esta manera, estos acuerdos de seguridad social van a contener disposiciones para evitar la doble cotización internacional o la desafectación del sistema de protección del país de envío, sea en una o varias ramas de la seguridad social de los países involucrados, o se referirán al sistema en su conjunto.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Hirose, Kenichi; Nikac, Milos y Tamagno, Edward (2011), Social security for migrant workers. A right-based approach. International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team, and Country Office for Central and Eastern Europe – Budapest, ILO, 2011, p. 24.

<sup>7</sup> Sobre las distintas modalidades de coordinación ver Arellano Ortiz, Pablo, “Social Security Protection for Migrants: A Need for Legal Intervention”, in Roger Blanpain, Pablo Arellano, Marius Olivier & Gijbert Vonk (eds.), *Bulletin of Comparative Labour Relations* Vol. 84, “Social Security and Migrant Workers, Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms, Kluwer, 2013, pp. 31- 45; Arellano Ortiz, Pablo, “Marco teórico de...”, op. cit., pp. 11-15.

<sup>8</sup> Sabates-Wheeler, Rachel y Koettl, Johannes (2010), “Protección social para los migrantes: los desafíos de la prestación en el contexto del cambio en los flujos migratorios”. En *Revista Internacional de Seguridad Social*, (vol. 63, 3-4/2010), p. 138.

<sup>9</sup> Arellano Ortiz, Pablo, “Marco teórico de...”, op. cit. p. 75 y ss.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 78.

El caso que nos ocupa dice relación únicamente con el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de España, el que fue suscrito en Madrid, el 28 de enero de 1997<sup>11</sup> y entró en vigencia internacional el 13 de marzo de 1998, de conformidad a lo establecido en su artículo 45. Con fecha 14 de mayo de 2002<sup>12</sup> fue suscrito en la ciudad de Valencia, el Convenio Complementario al Convenio de Seguridad Social ya individualizado. El Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio, también fue suscrito en la ciudad de Madrid, el 28 de enero de 1997<sup>13</sup> y entró en vigor en la misma fecha del Convenio.

En este trabajo se intentará hacer una descripción del contenido de dicho Convenio, así se hará una revista de sus ámbitos de aplicación subjetivo como objetivo, como también de sus aspectos administrativos y en relación a la legislación aplicable para su implementación. En un apartado final se intentará hacer algunas reflexiones acerca de la importancia y efectos del Convenio.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO O PERSONAL DEL CONVENIO DE SEGURIDAD, ARTÍCULO 3**

- a) Los trabajadores nacionales<sup>14</sup> que hayan prestado servicios en uno o ambos Estados, y
- b) Las personas que deriven sus derechos de los señalados anteriormente.

---

<sup>11</sup>Promulgado en Chile mediante Decreto Supremo N° 262, de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 29 de abril de 1998. Cabe hacer presente que en virtud del artículo 44 del Convenio, las partes acordaron dejar sin efecto, a partir de la vigencia del instrumento del año 1997, el anterior Convenio de Seguridad Social suscrito entre las Partes el 9 de marzo de 1977.

<sup>12</sup> Promulgado en Chile mediante Decreto Supremo N° 265, de 2006 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 04 de septiembre de 2006.

<sup>13</sup> Promulgado en Chile mediante Decreto Supremo N° 810, de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 23 de julio de 1998.

<sup>14</sup> Esta exigencia de nacionalidad de los beneficiarios del Convenio, constituye una restricción objetiva a la aplicación del Convenio de Seguridad entre Chile y España, que impide su utilización respecto de los afiliados a cualquiera de los sistemas de seguridad social de ambos países, que no sean chilenos o españoles. A diferencia de lo que ocurre con el Convenio Hispano-Chileno, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, en su artículo 2 solo exige que la persona esté o haya estado sujeta a la legislación de uno o varios Estados Parte, para que este último tratado sea aplicable, razón por la cual en virtud de lo establecido en el inciso segundo del artículo 8 de instrumento iberoamericano, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, igualmente aplicable entre Chile y España, pudiera ser más favorable que el Convenio Bilateral entre las mismas Partes, cuando por ejemplo se desee desplazar a un trabajador al territorio del otro Estado, y el trabajador en cuestión no tenga la nacionalidad chilena o española. Sin embargo, debe tenerse igualmente presente que la letra a) del artículo 10 del Convenio Iberoamericano exige la calificación de las labores del trabajador desplazado, al establecer que éste deba desempeñar en el Estado de destino, "*tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares*".

### **III. CAMPO DE APLICACIÓN OBJETIVO O MATERIAL DEL CONVENIO, ARTÍCULO 2**

#### **A. En relación a Chile:**

- a) Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia de los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social.
- b) Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del Sistema de Capitalización Individual.
- c) Asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común y accidente no laboral comprendidas en el sistema público de salud.
- d) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de maternidad, enfermedad común o accidente no laboral comprendidas en el sistema público de salud.
- e) Asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- f) Prestaciones familiares.
- g) Prestaciones por desempleo.

#### **B. En relación a España:**

- a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.
- b) Prestaciones económicas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral y por maternidad.
- c) Prestaciones de invalidez, vejez, muerte y supervivencia.
- d) Prestaciones de protección familiar.
- e) Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- f) Prestaciones por desempleo.

### **IV. OTROS BENEFICIOS DEL CONVENIO**

#### *1. Continuidad Previsional Internacional*

Se sostiene que constituye el fundamento de los Convenios de Seguridad Social y con él se procura resguardar el derecho de los trabajadores migrantes, a mantener los beneficios previsionales que se encontraban en posibilidad de adquirir, al salir de forma temporal o definitiva de un terminado país y trasladarse a otro Estado<sup>15</sup>. Una de las manifestaciones de esta continuidad previsional, la encontramos precisamente en el desplazamiento de trabajadores, pues por regla general los trabajadores que sean destinados por su empresa a prestar servicios en oficinas, dependencias o filiales en el otro Estado y por un período acotado, sólo pagarán la seguridad social del país de origen en cuyo territorio ejerzan habitualmente su actividad laboral, impidiendo de esta manera la desafección de los trabajadores de los sistemas de pensiones en el Estado de envío, evitando además un doble

---

<sup>15</sup> En Cifuentes Lillo, Hugo; Arellano Ortiz, Pablo y Walker Errázuriz, Francisco. "Seguridad Social, Parte General y Pensiones", Editorial Librotecnia, 2013, pp. 169-170 y pp. 243-251.

gasto al financiar cotizaciones previsionales para atender idéntica cobertura en el país de destino.<sup>16</sup>

### 2. *Exportación de las Prestaciones*

Las prestaciones adquiridas en virtud de la legislación de una de las Partes Contratantes pueden ser percibidas en el territorio de la otra Parte Contratante, sin que sean objeto de reducción o modificación por el hecho que el beneficiario permanezca o resida en el territorio de la otra Parte Contratante.

### 3. *Totalización de Períodos de Seguro*

Los períodos de seguro cumplidos en una de las Partes Contratantes, se consideran para adquirir el derecho a las prestaciones establecidas en el Convenio, en conformidad a la legislación de la otra Parte Contratante.

### 4. *Calificación de Invalidez*

Realización de exámenes médicos en el país de residencia, para acceder a pensiones de invalidez en el otro país.

### 5. *Prestaciones de Salud*

El Convenio consagra el otorgamiento de prestaciones sanitarias y económicas para los trabajadores con estadía o estancia temporal en el territorio de la otra Parte y sus familiares, para trabajadores desplazados y sus familiares residentes temporalmente en el territorio de la otra Parte, así como asistencia médica para los pensionados y sus beneficiarios, en los términos que establece el Convenio.

## V. INSTITUCIONALIDAD DEL CONVENIO

El artículo 2° del Convenio de Seguridad Social con España, individualiza por cada Parte Contratante a las Autoridades Competentes para los efectos de la aplicación de este instrumento.

- 1) **Autoridad Competente:** son aquellas designadas por las Partes, para representar al respectivo Estado en la aplicación del Convenio, encontrándose facultadas para suscribir el Acuerdo Administrativo, designar los Organismos de Enlace, prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa, resolver las controversias que se pudieran presentar.

En Chile corresponde al *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. En el Reino de España, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

---

<sup>16</sup> Contador Abraham, Pedro. “El tratamiento de las prestaciones no contributivas en el marco de los Convenios de Seguridad Social ratificados por Chile”. En “*Trabajadores migrantes y seguridad social*”. Arellano Ortiz, Pablo, Director, Editorial Librotecnia, 2015, p. 104.



- 2) **Organismos de Enlace:** De acuerdo a lo señalado en el literal g) del artículo 1 del Convenio y en el artículo 2, apartado 1 del Acuerdo Administrativo, es el organismo de coordinación e información entre las instituciones de ambas Partes Contratantes que interviene en la aplicación del Convenio, y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo.

En Chile, corresponde a la Superintendencia de Pensiones<sup>17</sup> para efectos de pensiones y al Fondo Nacional de Salud (FONASA) para las materias correspondientes a la asistencia sanitaria de carácter común.<sup>18</sup>

En España, corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y al Instituto Social de la Marina para el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

- 3) **Institución Competente:** Es la Institución responsable en cada caso de la aplicación de su legislación, letra f) del artículo 1 del Convenio y artículo 1, apartado 4 del Acuerdo Administrativo.

En Chile corresponde a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Previsión Social<sup>19</sup>, en aquellas materias relativas a los Sistemas de Pensiones. Respecto a las Prestaciones de Asistencia Sanitaria y Maternidad, corresponde a los Servicios de Salud.

En España las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social para todas las contingencias, salvo desempleo y para pensiones de invalidez y vejez en su modalidad no contributiva.

---

<sup>17</sup> De conformidad al artículo 46 de la ley N° 20.255, la Superintendencia de Pensiones de Chile, es la continuadora legal de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, creada por el decreto ley N° 3.500, de 1980. Por su parte, conforme al numeral 12 del artículo 47 de la misma ley, corresponde a esa Superintendencia, asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la celebración y ejecución de los convenios internacionales de seguridad social, actuando como organismo de enlace de los mismos, para lo cual el artículo 48 de la misma ley traspasó a la Superintendencia de Pensiones, las funciones y atribuciones que ejercía la Superintendencia de Seguridad Social en relación al ex Instituto de Normalización Previsional como administrador de la ex Cajas de Previsión.

<sup>18</sup> Cabe señalar que, de conformidad al Convenio, FONASA es el organismo encargado de coordinar el otorgamiento de la cobertura de atención sanitaria de origen común en el sistema público de salud chileno, a ciudadanos españoles que de acuerdo al Convenio, tienen derecho a estas prestaciones. Asimismo, le corresponde coordinar el otorgamiento de estas prestaciones, en igual caso, a ciudadanos chilenos que se trasladen a España (la que se otorga en este caso a través de la correspondiente Institución Competente española).

<sup>19</sup> Conforme a los artículos 53 y 54 de la ley N° 20.255, de 17.03.2008, el Instituto de Previsión Social (IPS) es el continuador legal de los derechos, funciones, atribuciones y obligaciones del Instituto de Normalización Previsional, con excepción de las atribuciones y funciones referidas a la ley N° 16.744.

## VI. BREVES NOCIONES SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO Y A LAS RELACIONES JURÍDICAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Como acertadamente lo indica la doctrina<sup>20</sup> ambas relaciones jurídicas, la laboral y la de seguridad social están íntimamente vinculadas, pero sus respectivas normas sobre la determinación de la legislación aplicable son distintas. En efecto, en el caso del contrato de trabajo, participan dos sujetos (empleador y trabajador) en una relación jurídica de carácter privado, en cambio en las relaciones jurídicas de la seguridad social se trataría de una relación de carácter esencialmente público, en que el Estado interviene, fijando los requisitos para ser afiliado, regulando en detalle la obligación de cotizar (nacimiento, duración, extinción) y sus elementos (sujeto obligado, base imponible, monto). Por otra parte, en las relaciones derivadas de un contrato de trabajo internacional se da cabida, en ciertas ocasiones, a la autonomía de la voluntad para determinar la legislación aplicable a este tipo de contratos. En cambio, en las relaciones jurídicas de seguridad social internacional las normas sobre determinación de la legislación aplicable son imperativas e indisponibles y son fijadas en relación a alguno de los sistemas de seguridad social de los Estados involucrados, normalmente a través de un tratado internacional.

En Chile, la doctrina<sup>21</sup> y la jurisprudencia administrativa<sup>22</sup> han señalado que teniendo a la vista el principio de territorialidad de la ley establecido en el artículo 14 del Código Civil, en materia laboral y a partir del carácter territorial de la ley, el contrato de trabajo internacional se somete normalmente por la ley del lugar de ejecución de la prestación de los servicios, conocida también como regla *lex loci executionis*, *lex loci laboris*, *lex laboris*.<sup>23</sup>

En materia de seguridad social, la aplicación de esta regla general implica que los trabajadores están igualmente obligados a efectuar cotizaciones precisamente en el lugar donde prestan servicios, siendo precisamente los Convenios de Seguridad Social uno de los

---

<sup>20</sup> Alonso-Olea García, Belén. “Trabajador Expatriado y Seguridad Social”, Editorial Thomson Reuters, Aranzadi, pp. 67-78.

<sup>21</sup> Arellano Ortiz, Pablo, “Social Security Protection for Migrants: A Need for Legal Intervention”, in Roger Blanpain, Pablo Arellano, Marius Olivier & Gijbert Vonk (eds.), *Bulletin of Comparative Labour Relations* Vol. 84, “*Social Security and Migrant Workers, Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms*, Kluwer, 2013, pp. 31- 45; Tapia Guerrero, Francisco. “Notas sobre la Aplicación Territorial de la Ley del Trabajo”, en *Revista Laboral Chilena*, septiembre-Octubre de 1998, pp. 75-81; y López Onetto, Marcos, “Pasos hacia un Derecho Internacional Privado del Trabajo Chileno”. Chile. Visto el mes de octubre 2018. En <http://jansinternacional.blogspot.com/> y [https://www.etsa.cl/Contenido/Legal/Doctrina/Doctrina\\_MarcosLopezOnetto.asp](https://www.etsa.cl/Contenido/Legal/Doctrina/Doctrina_MarcosLopezOnetto.asp)

<sup>22</sup> Dictámenes Dirección del Trabajo N°s. 3.426/205, de 05.07.1999; 2179, de 10.05.2012; 2366, de 11.05.2015.

<sup>23</sup> Sobre este principio ver: Arellano Ortiz, Pablo, “Social Security Protection for Migrants: A Need for Legal Intervention”, in Roger Blanpain, Pablo Arellano, Marius Olivier & Gijbert Vonk (eds.), *Bulletin of Comparative Labour Relations* Vol. 84, “*Social Security and Migrant Workers, Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms*, Kluwer, 2013, pp. 31- 45; Garmendia Arigón, Mario. “Orden Público y Derecho del Trabajo”. Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay. 2001, pp. 117 y Lousada Arochena, José Fernando y Ron Latas, Ricardo Pedro. “El Contrato de Trabajo Internacional”, Editorial Thomson Reuters, pp.101-104.

casos<sup>24</sup>, en que se contemplan normas de excepción para que bajo ciertas condiciones, se autorice a modificar el principio de territorialidad de la ley otorgando a un tercer Estado, la competencia para someter a su legislación esta relación de seguridad social, excepción que se materializa a través de la figura del desplazamiento de trabajadores.<sup>25</sup>

En efecto, como anota la doctrina<sup>26</sup> tratándose de trabajadores desplazados, estos instrumentos internacionales de seguridad social, suelen determinar que la ley aplicable no es la del Estado de empleo u origen, sino la del Estado de envío o destino, dejando de aplicar en consecuencia, la regla general *lex loci laboris* que se basa, como se dijo, en el principio de territorialidad de la ley. Añade esta doctrina, que en estos casos más que normas de conflictos de leyes aplicables propias del Derecho Internacional Privado, se trata de un mecanismo de coordinación de los sistemas de seguridad social involucrados en el desplazamiento temporal de un trabajador, determinando por qué reglas de afiliación y cotización se regirá este desplazamiento, sin que ello importe aplicación de ley sustantiva extranjera, pues solo se procura garantizar una protección completa y constante de los trabajadores mientras se desarrolle su desplazamiento temporal.

## VII. LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS, DESPLAZADOS O DESTACADOS

Se le ha definido como aquel trabajador de una empresa, con la que tiene y mantiene vínculo laboral preexistente, que es trasladado de un Estado (de envío) a otro Estado (de empleo) para prestar servicios temporales por cuenta ajena en este último.<sup>27</sup>

La jurisprudencia administrativa chilena ha definido esta institución en función de sus efectos, como aquella que permite bajo la concurrencia de ciertos supuestos, de manera temporal y acotada a un plazo determinado, que estos trabajadores puedan eximirse de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones del Sistema de Capitalización Individual chileno, o bien en su defecto al sistema de seguridad social del país al cual se trasladan, pero siempre y cuando se mantengan cotizando en el país en cual se encuentra su empleador, quien no queda liberado de la obligación de cotizar en el sistema previsional respectivo<sup>28</sup>.

## VIII. LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS Y LAS NORMAS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE, ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO

El Título II del Convenio relativo a “*Disposiciones sobre la Legislación Aplicable*”, en sus artículos 6 y 7, contiene las siguientes disposiciones:

---

<sup>24</sup> En Chile, la ley N° 18.156 autoriza, en ciertos casos, la exención y devolución de cotizaciones previsionales a los trabajadores técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten.

<sup>25</sup> Ordinario N° 22435, de 30.09.2015, de la Superintendencia de Pensiones.

<sup>26</sup> Alonso-Olea García, Belén, op. cit., pp. 79-89. Ver también: En Arellano Ortiz, Pablo, “Marco teórico de...”, op. cit., p. 157.

<sup>27</sup> *Ibidem*, pp. 45-47.

<sup>28</sup> Ordinario N° 8779, de 30.04.2014 y Ordinario N° 22435, de 30.09.2015 ambos de la Superintendencia de Pensiones.

## A. Norma general

La regla general sobre la legislación aplicable en materia de seguridad social, dispone que los trabajadores estarán sujetos exclusivamente a la legislación de seguridad social de la Parte Contratante en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral, sin perjuicio de las normas especiales y excepciones que se explicarán. Esta norma por tanto, consagra la denominada regla *lex loci laboris*.

## B. Normas especiales

El Convenio contemplan los siguientes casos especiales:

- 1) Artículo 7 apartado 1. El trabajador por cuenta ajena al servicio de una empresa con sede en el territorio de una de las Partes contratantes, que sea enviado por dicha empresa al territorio de la otra Parte para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación de la primera Parte, siempre que la duración previsible del trabajo para el que ha sido desplazado no exceda de tres años. Análoga regla será aplicable al trabajador por cuenta propia que pase a realizar un trabajo en el territorio de la otra Parte.  
Si, por circunstancias imprevisibles, la duración del trabajo excediera de los tres años, el trabajador continuará sometido a la legislación de la primera Parte por un nuevo período, no superior a otros dos años, a condición de que la Autoridad Competente de la segunda Parte dé su conformidad a esta prórroga.
- 2) Artículo 7 apartado 2. El personal itinerante al servicio de empresa de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de ambas Partes, estará sujeto a la legislación de la Parte en cuyo territorio tenga la empresa su sede principal.
- 3) Artículo 7 apartado 3, párrafos 1º y 2º. El trabajador por cuenta ajena que ejerza su actividad a bordo de un buque estará sometido a la legislación de la Parte cuya bandera enarbole el buque. No obstante lo anterior, cuando los servicios se presten a una empresa que tenga su domicilio en el territorio de la otra Parte, el trabajador quedará sujeto a la legislación de esta Parte, si reside en su territorio.
- 4) Artículo 7 apartado 3, párrafo 3º. Los trabajadores nacionales de una Parte, residentes en la misma y que presenten servicios en una empresa pesquera mixta constituida en la otra Parte y en un buque abanderado en ella, quedarán sujetos a la seguridad social de esa Parte, debiendo la empresa asumir sus obligaciones como empleador.
- 5) Artículo 7 apartado 4. Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto, estarán sometidos a la legislación de la Parte contratante a cuyo territorio pertenezca el puerto.
- 6) Artículo 7 apartado 5. Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se regirán por las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y sobre Relaciones Consulares, sin perjuicio de las normas especiales que se establecen respecto del personal administrativo y de servicio de dichas Misiones y del servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones.
- 7) Artículo 7 apartado 6. Los funcionarios públicos de una Parte, que se hallen destinados en el territorio de la otra Parte, quedarán sometidos a la legislación de la Parte a la que pertenece la Administración de que dependen.

- 8) Artículo 7 apartado 7. El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada una de las Partes que sean nacionales del Estado acreditante, siempre que no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la de la del otro Estado.  
La opción se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación del trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.
- 9) Artículo 7 apartado 8. El personal al servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, que sean nacionales del Estado acreditante, tendrán el mismo derecho de opción antes indicado.
- 10) Artículo 7 apartado 9. Las personas enviadas, por una de las Partes, en misiones de cooperación, al territorio de la otra Parte, quedarán sometidas a la seguridad social del país que las envía, salvo que en los acuerdos de cooperación se disponga otra cosa.

### **C. Normas de excepción**

Artículo 7 apartado 10. El Convenio faculta a las Autoridades Competentes de ambas Partes Contratantes para que, de común acuerdo y en interés de determinados trabajadores o categorías de trabajadores, efectuar excepciones a las reglas anteriores.

## **IX. PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO DE UN TRABAJADOR**

1. En los casos a que se refiere el artículo 7, apartado 1 del Convenio, el Organismo de Enlace chileno o la Institución en la que delegue la Autoridad Competente española cuya legislación siga siendo aplicable expedirá, a petición de la empresa o del trabajador, un certificado de desplazamiento (formulario E/CHL-1) acreditando que el mismo continúa sujeto a la legislación de esa Parte y el período de desplazamiento. Dicho certificado constituirá la prueba de que no son de aplicación al mencionado trabajador las disposiciones sobre el seguro obligatorio de la otra Parte. La solicitud deberá ser formulada antes del desplazamiento del interesado o dentro de los treinta días siguientes al mismo.
2. La solicitud de autorización de prórroga, (formulario E/CHL-2) de las situaciones previstas en el artículo 7, apartado 1 del Convenio deberá formularse por la empresa o trabajador, con tres meses de antelación a la finalización del período de tres años a que se hace referencia en la disposición citada. La solicitud será dirigida a la Autoridad Competente de la Parte en cuyo territorio está asegurado el trabajador, o Institución en la que se haya delegado esta competencia, quien convendrá sobre la prórroga con la Autoridad Competente, de la Parte donde el mismo se halle destacado.

## **X. EFECTOS DEL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES**

Relacionando lo dispuesto en el artículo 6 con el apartado 1 del artículo 7 del Convenio, es posible concluir que los trabajadores desplazados de conformidad a las normas del

Convenio entre Chile y España, quedarán sometidos exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado de empleo.

Ahora bien, en Chile la jurisprudencia administrativa, siguiendo el campo de aplicación objetivo o material del Convenio de que se trate, ha determinado la improcedencia de eximir en Chile, del pago de cotizaciones de los regímenes previsionales de carácter contributivo, no comprendidos dentro de campo de aplicación del Convenio de Seguridad Social, en que se funda el desplazamiento del trabajador extranjero que presta servicios en Chile.<sup>29</sup>

En el caso del Convenio de Seguridad Social con España, teniendo a la vista las letras A) y B) apartado 1, del artículo 2 del Convenio, que contienen el campo de aplicación objetivo del instrumento, se hace necesario determinar en qué casos el trabajador desplazado pudiera excepcionalmente quedar afecto a la legislación de seguridad social del Estado de destino, volviéndose en estos casos a la regla *lex loci laboris*. Respecto de Chile y tratándose de un trabajador desplazado español, la exención de cotizaciones incluiría aquellas exigidas para el financiamiento del fondo de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del Sistema de Capitalización Individual,<sup>30</sup> del régimen de prestaciones de salud,<sup>31</sup> del seguro social contra riesgo de accidentes del trabajo<sup>32</sup> y del seguro de cesantía o desempleo.<sup>3334</sup>

## **XI. PRESTACIONES DE ASISTENCIA SANITARIA PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS**

El artículo 10 del Convenio de Seguridad Social con el Reino de España prevé, entre otras hipótesis, el otorgamiento de beneficios de asistencia sanitaria de origen no laboral, para los trabajadores desplazados.

En efecto, los trabajadores a que se refiere el artículo 7, en los apartados 1, 2, 3 (párrafos 2° y 3°), 9 y 10, así como en los apartados 6, 7 y 8, cuando proceda y sus familiares, tendrán derecho durante el tiempo que dure su desplazamiento en el territorio de la otra Parte de las prestaciones de asistencia sanitaria concedidas por la institución de esa Parte, con el contenido y modalidades de su legislación, y con cargo a la Institución Competente.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> Ordinario N° 8779, de 30.04.2014 de la Superintendencia de Pensiones. Dicho documento se refiere exclusivamente a las cotizaciones para el Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728 y en relación de un trabajador desplazado a Chile en virtud del Convenio de Seguridad Social con Alemania.

<sup>30</sup> Artículos 17 y ss. del D.L. N° 3.500, de 1980.

<sup>31</sup> Artículo 84 del D.L. N° 3.500, de 1980 y artículo 137 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud.

<sup>32</sup> Artículos 15, 16 y 17 de la ley N° 16.744.

<sup>33</sup> Artículos 5 y ss. de la ley N° 19.728.

<sup>34</sup> Por aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 3 de la ley N° 21.010, artículos 26, 27 y 28 de la ley N° 21.063 y el artículo 17 de la ley N° 16.744, sería posible concluir igualmente que los empleadores de trabajadores desplazados a Chile desde España de conformidad a las normas del Convenio, estarían exentos de efectuar cotizaciones para Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas afectados por una condición grave de salud.

<sup>35</sup> Debe tenerse presente que para obtener las prestaciones sanitarias en caso de desplazamiento de trabajadores, los interesados deberán presentar en la Institución del lugar de estancia una certificación acreditativa de su derecho a las prestaciones sanitarias en el formulario establecido al efecto. Esta

Por su parte, el artículo 13 dispone que los gastos ocasionados en virtud de las prestaciones de asistencia sanitaria concedidas por la institución de una Parte por cuenta de la Institución Competente de la otra Parte, serán reembolsados en la forma en que se determina el artículo 9 del Acuerdo Administrativo, (formulario E/CHL-25).<sup>36</sup>

Conviene tener presente que de acuerdo al campo de aplicación objetivo del Convenio, las prestaciones de asistencia sanitaria que Chile deba otorgar o reembolsar, según los casos, deben fundarse en casos de maternidad, enfermedad común y accidente no laboral, solo respectoa los afiliados al régimen público de salud y por las prestaciones que en este régimen de salud se contemplan,<sup>37</sup> excluyendo por tanto del otorgamiento de prestaciones sanitarias en virtud de un desplazamiento, a los trabajadores afiliados al sistema privado de salud chileno, artículo 2, apartado 1, letra B), literal a) del Convenio. Por tanto, en el caso de un trabajador desplazado chileno a España, la asistencia sanitaria será otorgada por el sistema español de la Seguridad Social, con cargo al FONASA, si éste fuere el régimen de salud al que se encuentre afiliado el trabajador desplazado.

En el caso del trabajador español desplazado a Chile, la cobertura de asistencia se la otorgará el sistema de salud público chileno, a través de FONASA, con cargo al Sistema español de Seguridad Social.

## **XII. PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS**

Principales reglas:

1. El derecho a las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional será determinado de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad, artículo 26 del Convenio.
2. Las prestaciones sanitarias que deban ser servidas por las instituciones de una Parte por cuenta de las instituciones de la otra Parte, en supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se regirán por lo dispuesto en el Capítulo 1 del Título III

---

certificación (formulario E/CHL-11), que expedirá la Institución Competente, establecerá la duración máxima de concesión de tales prestaciones. (artículo 5 del Acuerdo Administrativo).

<sup>36</sup> “1. El reembolso de los gastos ocasionados por las prestaciones médicas y hospitalarias servidas por las Instituciones españolas por cuenta de las Instituciones de Chile en aplicación de los artículos 9, 10 y 12, apartado 4 del Convenio, se realizarán según los costes de esas prestaciones reflejados en la contabilidad de las Instituciones o Entidades que las hayan servido.

2. Para el reembolso de los gastos ocasionados por las prestaciones médicas dispensadas por las Instituciones chilenas por cuenta de las Instituciones españolas en aplicación de los artículos 9, 10 y 12, apartado 4 del Convenio, la Institución Competente chilena llevará un registro de las prestaciones otorgadas valorizándolas conforme a la modalidad de atención que haya elegido el interesado. En ningún caso, el valor de la prestación será superior al monto que se cobre por dichas prestaciones en Chile a una persona en similar situación de ingresos y modalidad de atención elegida. La suma a reembolsar por la Institución Competente española será equivalente al aporte que la Institución chilena haya efectuado para la concesión de la prestación.”

<sup>37</sup>En la modalidad de atención institucional o de libre elección a que se refieren los artículos 142 y ss. del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud.

---

e-Revista Internacional de la Protección Social, ISSN 2445-3269. 2018, Vol. III. N° 2.

<http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i02.21>

Página 73

del Convenio en lo que corresponda, artículo 27.

3. Las solicitudes de prestaciones, se formularán ante la Institución Competente, directamente o a través de los Organismos de Enlace, de acuerdo con los artículos 26 a 29 del Convenio. Los trabajadores que, en el momento de ocurrirles un accidente de trabajo o la detección de una enfermedad profesional o agravación de su situación, se encuentren en la Parte distinta a la de la Institución que es Competente, podrán presentar su solicitud ante la Institución u Organismo de Enlace de la Parte en que se encuentren o residan, artículo 15, apartados 1 y 2 del Acuerdo Administrativo.

A partir de estas reglas, es posible colegir que en los supuestos de desplazamientos de trabajadores ya analizados y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio, aplicable a estas hipótesis por el ya citado artículo 27, el derecho a las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, será determinado de acuerdo a la ley N° 16.744 cuando se trate de un trabajador chileno desplazado en España en virtud del Convenio; que en estos mismos casos, las prestaciones que puedan corresponderle al trabajador desplazado serán a cargo de la Institución Competente chilena en la que se hallaba asegurado el trabajador en el momento de producirse el accidente de trabajo o diagnosticarse la enfermedad profesional;<sup>38</sup> que las Instituciones Competentes chilenas son para estos efectos: las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744 y el Instituto de Seguridad Laboral,<sup>39</sup> respecto de sus afiliados tanto para el pago de las eventuales pensiones que se deriven, para la evaluación de la incapacidad permanente en los términos del artículo 58 de la ley N° 16.744, como para el pago o reembolso de prestaciones de salud otorgadas por su cuenta por la Institución Competente de la otra Parte (por disposición del artículo 13 del Convenio aplicable igualmente en estos casos en virtud del artículo 27) y demás prestaciones económicas derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, artículo 2, apartado 4, letra A), literales A.1., A.2., y A.3. del Acuerdo Administrativo .

Teniendo a la vista este plexo normativo, cabe plantearse igualmente cuál es la Institución Competente chilena que debe otorgar las prestaciones de asistencia sanitaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional a un trabajador español desplazado en Chile en virtud del Convenio de Seguridad Social.

En este sentido, se ha señalado<sup>40</sup> que los trabajadores que presten servicios en una empresa con sede en España y que sean desplazados a Chile, tendrán la cobertura contra riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales que les brinde el organismo al que para tales fines estén afiliados en España. Será de cargo de la Institución Competente española el financiamiento de las prestaciones de asistencia sanitaria que los trabajadores puedan

---

<sup>38</sup> Conclusión que se desprende aplicar por analogía lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio.

<sup>39</sup> En su calidad de sucesor legal del Instituto de Normalización Previsional, en los términos previstos en los artículos 54 y 63 de la ley N° 20.255. Asimismo, a partir de la vigencia de la ley N° 21.054 (01.01.2019), el Instituto de Seguridad Laboral administrará este seguro de ley N° 16.744, respecto de las entidades empleadoras afiliadas a él, de sus trabajadores y de los trabajadores independientes que corresponda, pudiendo contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas con los servicios de salud, las mutualidades de empleadores o con otros establecimientos de salud públicos o privados.

<sup>40</sup> Ordinario N° 51527, de 24.07.2015 de la Superintendencia de Seguridad Social.



requerir en Chile en caso de un siniestro laboral, sin que sea necesario que la empresa en cuestión se encuentre afiliada en Chile a un Organismo Administrador de la ley N° 16.744, sin perjuicio que los trabajadores españoles desplazados, puedan recibir prestaciones por asistencia sanitaria en materia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los centros de salud pertenecientes a las Mutualidades de Empleadores, los que no pueden negarse a atender los accidentes. Sin embargo, esta prestación será otorgada en calidad de pacientes privados y no en el marco del Convenio de Seguridad Social.

En este mismo contexto, se ha indicado<sup>41</sup> que al ser los Convenios de Seguridad Social tratados suscritos entre Estados, cuya génesis radica en la necesidad de permitir la continuidad previsional internacional, esto es, la cobertura de seguridad social de los trabajadores que por diversas razones deban desplazarse al territorio de la otra Parte y teniendo además en consideración, que estos instrumentos internacionales procuran servir de coordinación de las legislaciones de seguridad social de los Estados Parte, es que puede concluirse, aplicando por analogía las normas del Convenio respecto de la asistencia sanitaria de carácter común, que la Institución Competente chilena responsable de que se otorguen las prestaciones de asistencia sanitaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a un trabajador español desplazado en Chile, es el Instituto de Seguridad Laboral, quien será el responsable que se otorguen estas prestaciones en los centros asistenciales que determine y solicitará a la Institución Competente española los reembolsos respectivos. Junto con compartir el criterio del Organismo de Enlace chileno, creemos que por aplicación de los principios del Convenio de Seguridad Social sobre igualdad de trato (artículo 4) y de colaboración administrativa (artículo 39), no es posible llegar a una conclusión diversa, si se tiene a la vista además lo dispuesto en el artículo 4 de la ley N° 16.744<sup>42</sup>.

### XIII. CONCLUSIONES

El Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de España es un instrumento relevante y singular. En efecto, ambos países no solo han regulado sus relaciones internacionales de seguridad social por varias décadas, sino que el mismo se encuentra plenamente vigente y operativo. Para Chile el Convenio de Seguridad Social suscrito con España el año 1977, fue uno de los primeros instrumentos internacionales de seguridad social que ratificara. Por su parte, el Convenio de 1997 es además uno de los pocos que desde la perspectiva de Chile tiene un campo de aplicación material u objetivo que comprende prácticamente todas las ramas de seguridad social involucradas en una relación bilateral, incluyendo sistemas de previsión social de muy diversa organización, financiamiento y beneficios en uno y en otro país, como lo son las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia; las prestaciones de asistencia sanitaria y aquellas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que acredita el cumplimiento del objetivo de coordinación de sus legislaciones perseguido por las Partes con la firma del

---

<sup>41</sup> Ordinario N° 8856, de 21.04.2017 de la Superintendencia de Pensiones.

<sup>42</sup> *“Para los efectos de este seguro, todos los empleadores se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral respecto de la totalidad de sus trabajadores, salvo que se adhieran a alguna mutualidad de empleadores.”*

Convenio. Asimismo, es para Chile el Convenio de Seguridad Social que registra el mayor número de certificados de desplazamientos de trabajadores emitidos anualmente, considerando la totalidad de los Convenios en que se invoca la aplicación de esta figura.<sup>43</sup>

Por otro lado, ambos países son miembros del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, abriendo así las puertas a una mayor protección tanto los chilenos que se desplacen temporalmente a España, como los trabajadores españoles y de otras nacionalidades que se desplacen en América Latina.

En materia de desplazamiento temporal de trabajadores, figura de importancia creciente atendido los actuales flujos migratorios, el Convenio de Seguridad Social con España, su Acuerdo Administrativo, así como la colaboración brindada por los Organismos de Enlace e Instituciones Competentes involucradas, han establecido una regulación detallada pero flexible de sus normas, permitiendo resolver buena parte de la problemática de cobertura de la seguridad social asociada a los trabajadores expatriados que se acogen al Convenio.

---

<sup>43</sup>En efecto, de acuerdo a datos obtenidos por los autores durante el año 2017 se emitieron 69 certificados de desplazamientos de trabajadores chilenos a España, lo que representa más del 40% del total de certificados emitidos en ese período por el Organismo de Enlace chileno.