



## ALERTA LABORAL: TELETRABAJO SIN FRONTERAS

El nuevo artículo N° 152 quáter letra H del Código del Trabajo establece que las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

Entonces, cabe preguntarse si el trabajador chileno, que mantiene un contrato de trabajo vigente en Chile, puede prestar sus servicios desde el extranjero.

En la presente alerta nos referiremos, someramente, a los efectos del contrato de trabajo en el extranjero, desde una perspectiva laboral, de seguridad social y de impuestos al trabajo.

**a)** Desde la perspectiva laboral, es necesario tener presente el principio de territorialidad de la ley.

Nuestra legislación dispone que la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República y rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio nacional, sean éstas nacionales o extranjeras. Por el contrario, la ley chilena no rige ni obliga a chilenos ni extranjeros, aunque conserven su domicilio en Chile, cuando se encuentran fuera del país.

Al respecto, la Dirección del trabajo ha establecido, que nuestra legislación no reconoce al estatuto personal del extranjero en Chile; y, por su parte, el estatuto personal del chileno no tiene aplicación más allá de nuestras fronteras. En consecuencia, cabe afirmar que la ley laboral chilena sólo se aplica territorialmente y, jamás, extraterritorialmente, pues no existe norma jurídica que así lo autorice.

Lo anterior presenta ciertas complejidades teóricas que se enfrentan con la realidad y que aun no encuentran aún respuesta en nuestra legislación. Por ejemplo, ¿cómo y dónde se pagarán las remuneraciones?, ¿cómo se notificará al trabajador en caso de despido?, ¿cómo la Dirección del Trabajo ejercerá sus facultades de fiscalización?, etcétera.

La prestación de servicios desde el extranjero ha sido, es y será una realidad por lo que, en mi opinión, la legislación laboral debería actualizarse de forma orgánica para dar certeza a empleadores y proteger los derechos de los trabajadores.

**b)** En materias de seguridad social, la regla general es que rige la ley del país en el que se prestan los servicios.

De este modo, un trabajador chileno, que mantiene vigente un contrato de trabajo en Chile, pero que presta servicios desde el extranjero, podría verse enfrentado a la situación de pagar cotizaciones de seguridad social en ambos países.

La excepción a esta regla, se encuentra en los convenios de seguridad social. En general, los convenios permiten que las personas que hayan trabajado en alguno de los dos países y cotizado en el respectivo siste-



ma de seguridad social, puedan solicitar pensiones de vejez o invalidez y, en caso de fallecimiento, sus familiares puedan solicitar pensiones de sobrevivencia. Las personas pensionadas en un país que residan en el otro pueden acceder a beneficios de salud que entrega el sistema de salud local. Además, las personas que vayan a trabajar temporalmente al otro estado contratante, podrán optar por no cotizar en ese país y, en cambio, seguir haciéndolo en su país de origen.

Respecto de accidentes del trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido que el accidente que sufra una persona que por razón de sus labores se encuentre en el extranjero, deberá ser calificado como de origen laboral, en la medida que se encuentre debidamente probada la relación directa o indirecta, que debe existir entre la lesión sufrida y el trabajo ejecutado; que el contrato de trabajo haya sido celebrado en Chile y se encuentre vigente; y que no haya un tratado o convenio internacional que limite la aplicación del seguro.

**c)** En materia de impuestos, para efectos de determinar la tributación de un trabajador chileno que presta sus servicios en el extranjero para un empleador local, habrá que establecer si mantiene o no su residencia o domicilio en Chile, conforme lo dispuesto por los artículos 8 del Código Tributario y 59 del Código Civil.

En términos simples, en el caso de los ingresos generados por servicios prestados en Chile o en el extranjero, por un trabajador residente en Chile, éstos tributarán con impuesto único de segunda categoría, con una tasa progresiva de entre 0% y 40%.

De lo contrario, en caso que el trabajador pierda su domicilio o residencia tributaria en Chile, y perciba o devengue rentas de fuente local, pagará respecto de ellas un impuesto adicional con tasa de hasta 35%, sobre el conjunto de las rentas imponibles que obtenga.

Ahora bien, podría ocurrir que al trabajador corresponda tributar en ambas jurisdicciones. En este caso, habrá que estarse a lo dispuesto por las normas locales en lo relativo evitar la doble imposición y a los convenios para evitar la doble tributación.

