

LOS MIGRANTES Y LA LEGISLACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CHILENO

MIGRANTS AND THE LEGISLATION OF THE CHILEAN SOCIAL SECURITY SYSTEM

JOSÉ ANTONIO SANTANDER GIDI Y ROMANE FUENZALIDA CUEVAS*
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

RESUMEN: El presente trabajo tiene por finalidad hacer un análisis general del Derecho a la Protección Social desde el punto de vista la situación que enfrentan personas migrantes en Chile. Lo anterior tiene como objetivo, por un lado, hacer notar que Chile requiere de manera urgente una política pública migratoria que no solo se haga cargo de normar el ingreso y salida de las personas extranjeras del país, si no también, poner en conocimiento a los mismos de los derechos a los que pueden optar durante su permanencia. Sin perjuicio de ello, se propone su implementación y regulación, como también su aplicación ya sea de forma directa o a través de las herramientas y principios básicos reconocidos en nuestro ordenamiento nacional.

PALABRAS CLAVE: Migrantes; Seguridad Social; Derechos Previsionales.

ABSTRACT: *The purpose of this work is to make a general analysis of the Right to Social Protection from the point of view of the situation faced by migrants in Chile. The purpose of the foregoing is, on the one hand, to note that Chile urgently requires a public immigration policy that not only takes charge of regulating the entry and exit of foreign persons from the country, but also to inform themselves of the rights to which they can opt during their residence. Notwithstanding this, its implementation and regulation is proposed, as well its application either directly or through the tools and basic principles recognized in our national law.*

KEY WORDS: *Migrants; Social Security; Social security right.*

* José Antonio Santander Gidi: Magister en Derecho del Trabajo y Previsión Social, Universidad de Concepción. Magister en Educación Superior, mención Pedagogía Universitaria; Universidad Católica de la Santísima Concepción. Profesor de Seguridad Social. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Correo Postal: Lincoyán 255, Concepción, Correo electrónico: jasantander@ucsc.cl

Romané Trisenia Fuenzalida Cuevas: Egresada de Derecho. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Correo Postal: Lincoyán 255, Concepción, Correo electrónico: rfuenzalida@derecho.ucsc.cl

INTRODUCCIÓN

La migración es una realidad inherente al ser humano desde la época migratorias de la raza humana, al punto de poder señalarse que la historia de la humanidad ha sido la historia de las grandes migraciones. Es así que, 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 descubrimientos, el éxodo rural provocado por la revolución industrial, la gran migración europea postguerra, entre otros¹.

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”².

La migración puede ser caracterizada como un desplazamiento geográfico con una intención de permanencia. Por lo que, conforme a las recomendaciones sobre estadísticas de las migraciones internacionales de la División de Estadísticas de las Naciones Unidas³, la migración puede ser de largo plazo, 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.

Cabe destacar que conforme a los datos del Banco Mundial⁴, la inmigración a nivel global durante el año 2019 alcanzó la cifra de 272 millones, 51 millones más que en 2010. Los migrantes internacionales comprenden un 3,5 % de la población mundial, cifra que continúa en tendencia ascendente comparándola con el 2,8 % de 2000 y el 2,35 de 1980, siendo América del Norte (52%) y Europa (51%) los que más personas acogen.

En cuanto a Latinoamérica⁵, ha sido históricamente una productora de migrantes, sobre todo desde México y Centroamérica, ya que al 2019 el número de migrantes en la región es un poco más de 9 millones; lo que equivale un 4,4% del total de la población, por sobre la media mundial de 3,5%. Este número esconde grandes diferencias: mientras que en Costa Rica los inmigrantes representan más de un 8%; en Brasil, Colombia o Perú han alcanzado en torno a un 5% que en cifras anteriores era inesperado si lo comparamos con el año 2017 donde no pasaba del 0,4 %; siendo Chile dentro de estos, uno de los 10 países de la región con mayor proporción de inmigración. En efecto, según los datos del último estudio del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en acompañamiento con el departamento de Extranjería y Migración (DEM) del año 2019, se estimó en 1.251.225 las personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2018, lo que equivale al 7% de la población que habita el territorio nacional. En esta actualización, se observa una mayor presencia de hombres (51,6%) que, de mujeres, lo que indica una leve masculinización respecto de los migrantes internacionales censados en 2017. Respecto de la distribución por edad, cerca del 60% de la población estimada se concentra entre los 20 y 39 años, lo que nos indica que las personas extranjeras residentes en Chile se encuentran en los tramos de edad de población económicamente activa. La comunidad migrante más prevalente es la venezolana (23%), seguida por la peruana (17,9%), la haitiana (14,3%) y la colombiana (11,7%)⁶.

El fenómeno migratorio tiene amplios impactos en el campo económico, al implicar el

¹ HOBBSABAWN, ERIC, *Historia del Siglo XX*. Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires. 1994. Pág. 95.

² Real Academia de la Lengua Española. Disponible en: <https://dej.rae.es/lema/migraci%C3%B3n>. (fecha de visita el 9 de abril de 2020)

³ Naciones Unidas, Unidad demográfica de estadísticas. Disponible en: <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/dyb/> (Fecha de consulta, 9 de abril de 2020).

⁴ *Ibidem*.

⁵ <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion> [Fecha de consulta, 9 de abril de 2020]

⁶ Instituto Nacional de Estadísticas / Departamento de Extranjería y Migración (2019). Estimación de Personas Extranjeras Residentes en Chile al 31 de diciembre de 2018. Extraído de: https://www.ine.cl/docs/default-source/demogr%C3%A1ficas-y-vitales/estimaciones-personas-extranjeras/estimacion-poblacion-chilena-en-chile.pdf?sfvrsn=9dde5cd2_5 (Fecha de consulta, 9 de abril de 2019).

movimiento de mano de obra (calificada o no), recursos y servicios; modificar la composición de la población y su distribución; introducir nuevas ideas y costumbres propias de cada país, traídos por los migrantes y exponerlos a los valores e ideas de la sociedad de acogida⁷.

Con el tiempo, ello redundará en la adaptación de ambos grupos, quienes eventualmente pueden fusionarse en una nueva expresión cultural; o bien 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 países⁸. En el caso de Chile, estos flujos están constituidos fundamentalmente por las remuneraciones de los empleados, el que se destina tanto al envío de dinero fuera del país (remesas), como al gasto asociado a cubrir necesidades básicas, si bien el primer concepto tiende a ser siempre superior en el tiempo.

1. LA LEGISLACIÓN MIGRATORIA CHILENA

El estatuto de los extranjeros en la ley chilena está compuesto por un grupo bastante reducido de normas legales, la mayoría de ellas dictadas entre los años 60 y 80. La principal es el Decreto Ley N° 1094 de 1975, correspondiente a la ley de Extranjería y su respectivo reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 597 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 si lo desea trabajar en él. Por esta razón ambas normas serán frecuentemente referidas.

A las normas antes indicadas, debemos sumar el Decreto Supremo N° 5142 de 1960 del Ministerio del Interior, que fija las disposiciones sobre nacionalidad de extranjeros. Posteriormente en el año 2005, se promulga la ley N° 20059, las que regulan materias de nacionalización de extranjeros y nacionalidad de los ciudadanos, respectivamente. Y finalmente, el más moderno grupo de normas corresponde a los refugiados y los delitos contra los migrantes, ley N° 20.430 y su reglamento, el Decreto 837, de 2011, del Ministerio del Interior, los que detallan los requisitos, condiciones, procedimientos y derechos del estatus de refugiado, y por su parte, la ley N° 20.507, tipifica el delito de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.

1.1 Los migrantes y la legislación laboral

La legislación chilena es bastante igualitaria en materia de derechos. En primer lugar, nuestra 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 14 del Código Civil dispone que “la ley es obligatoria para todos”, incluso los extranjeros, mientras que el artículo 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 2 del Código del Trabajo condena como discriminación las distinciones basadas entre otras, en la nacionalidad o ascendencia nacional.

Por regla general no existen diferencias en el tratamiento de los nacionales y los extranjeros en la legislación chilena.

Por lo que ello implicaría que al igual que todo nacional su contratación requiere de la extensión de un contrato de trabajo y por lo tanto su remuneración no puede ser inferior al mínimo

⁷ SALINAS, R. *Italianos en Chile 1880-1930*. Artículo de la Colección de la Biblioteca Nacional de Chile, 1993, Chile, pp. 11-24.

⁸ ILO. Conferencia Internacional del Trabajo. 80ª reunión, *El seguro social y la protección social*. Memoria del director general. (Parte I). Ginebra: OIT, 1993, p. 98.

legal, rigiendo las mismas limitaciones de jornada de trabajo que un trabajador nacional y de feriados anuales que cualquier trabajador chileno.

Aunque se debe dejar en claro, que los derechos nombrados anteriormente sirven de ejemplo para dar a conocer la no existencia de discriminación en materia laboral en Chile, sin embargo, el artículo 19 número 16 de la Constitución Política, ya citado, dispone que la ley puede exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos, por lo que es importante saber cuándo la nacionalidad es relevante, y por esa razón el artículo 10 N° 2 del Código del Trabajo, exige en la individualización del trabajador, su nacionalidad.

Dado lo anterior se abordarán algunas de las situaciones donde la calidad de extranjero resulta de interés:

Porcentaje de trabajadores en la empresa⁹. Es así, como el artículo 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. Esto se aplica a empleadores con más de 25 trabajadores. Sin embargo, la ley¹⁰, 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 especialista¹¹. Se contarán como chilenos a los cónyuges de chilenos, a los hijos de padres de chilenos, a los viudos o a los viudos de cónyuge chileno y a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país.

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 desempeñen en labores de vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras similares.

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, se puede adelantar que este debe firmarse ante ministro de fe y contener una serie de cláusulas especiales, que se indicarán más adelante.

1.2 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.

1.2.1 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

⁹ 15 días hábiles, por lo general, 20 para los trabajadores de las regiones de Magallanes, Aysén y de la provincia de Palena.

¹⁰ Código del Trabajo, artículo 20.

¹¹ Antiguamente y de acuerdo a la Ley N° 18.156 del año 1982 y que fue modificada por la Ley N° 18.726, se exigía probar que este tipo de personal no pudiera ser reemplazado por personal nacional. Hoy, ello no es relevante, siendo importante que se trate de personal calificado, es decir, todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

menor. Dicha vigencia puede ser prorrogada por 90 días más y, en caso de fuerza mayor, se admite una segunda prórroga de igual lapso. Ahora, si está vigente la condición de turista y requieren desarrollar labores remuneradas en Chile, puede solicitar un permiso especial de trabajo. Este permitirá la realización de la actividad por el plazo de 30 días, prorrogable por otro periodo igual hasta el vencimiento del permiso de turista.

1.2.2 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:

1.2.2.1 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. Tras dos años continuos con la Visa, puede solicitar permanencia definitiva. 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.

1.2.2.2 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 (salvo caso excepcional), no pueden efectuar labores remuneradas. Sirve, además, para regularizar la situación de residencia de todo niño o niña que se encuentre matriculado/a en un establecimiento educacional reconocido por el Estado. Al momento de la obtención del título de estudio correspondiente, se puede optar por una residencia definitiva, siempre y cuando el estudiante haya vivido al menos dos años en el país.

1.2.2.3 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. Para los efectos del reglamento de extranjería se consideran vínculos familiares suficientes 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. Por su parte, se consideran residentes útiles para el país los empresarios, inversionistas, comerciantes, rentistas y en general personas de negocios que viajen al territorio nacional por periodos 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 vengán a desarrollar actividades religiosas, docentes o asistenciales. Personas que pueden venir a someterse a tratamientos médicos en establecimientos especializados. Otros que sean debidamente calificados por los Ministerios del Interior y Relaciones Exteriores.

1.2.2.4 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.

1.2.3 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; si es de aquellas sujetas a contrato de trabajo (2 años), estudiantiles (2 años) y temporales (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.

1.3 Contratación de Extranjeros

La contratación de extranjeros requiere considerar, primero, las restricciones generales a su contratación, ya señaladas anteriormente y que se refería al número máximo de trabajadores. 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 provisional¹².

Por lo que para obtener la visación de residente sujeto a contrato es necesario, que el empleador cuente con domicilio legal en Chile y que dicho contrato se encuentre firmado ante notario o, de ser extendido en el extranjero, sea ante agente consular o diplomático, debiendo legalizarse el documento resultante. En el caso de los profesionales y técnicos deberán además acreditar su condición de tales con sus respectivos títulos legalizados.

Además, el ejercicio de la actividad debe ser indispensable para el desarrollo del país, por lo que están no deben ser consideradas peligrosas o atentatorias contra la seguridad nacional, por lo mismo deben dar estricto cumplimiento 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 tanto en lo relativo al lugar y fecha de suscripción, como nombre, nacionalidad y domicilio de los contratantes junto con su estado civil, profesión u oficio y lugar de procedencia del contratado, naturaleza del

¹² Ello se realiza en la propia solicitud de visa e implica el pago del 50% del arancel de la misma.

trabajo que desarrollara en Chile, así como la jornada y lugar del mismo con la especificación de la remuneración en moneda nacional o extranjera y la respectiva duración del contrato con la fecha de inicio del mismo.

Además, requiere contener tres cláusulas especiales¹³: 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. 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. 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.

2. LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

Para resolver este capítulo, primero tenemos que en primer lugar resolver qué debemos entender por Seguridad Social.

Para comenzar cabe destacar que es lo que se entiende por seguridad social, sobre todo debido a que en el contexto de las migraciones podemos encontrar variadas concepciones en función de la legislación local de cada país.

En general podemos definirla como “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida de la asistencia de familia¹⁴”.

También se le ha definido como “el conjunto de normas, principios o técnicas que llevan por objeto atender la satisfacción de necesidades individuales derivadas de la producción de determinadas contingencias sociales, valoradas como socialmente protegible¹⁵”.

Por su parte la Seguridad Social, fue definida por la OIT¹⁶ como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privatizaciones económicas y sociales, que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos¹⁷”.

Cabe destacar que la seguridad social o previsión social, es reconocida como un derecho humano inalienable, por lo que la misma Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 22 que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad¹⁸. Por su parte el

¹³ Departamento de Extranjería y Migración, Ministerio del Interior y Seguridad Pública <https://www.extranjeria.gob.cl/trabajar-en-chile/visa-sujeta-a-contrato/> [Fecha de consulta, 9 de abril 2020].

¹⁴ Organización Internacional del trabajo. *Hechos Concretos Sobre la seguridad Social*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, (2003). p.1.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ HUMBLET, M.; SILVA, R. *Normas para el siglo XXI, Seguridad Social*. Ginebra, Suiza, OIT, 2002.

¹⁷ Tratado publicado en 1991. <http://www.ciedessweb.cl/ciedess/que-es-la-seguridad-social>.

¹⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 25 letra a. Consultado en: <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/>

artículo 25 prescribe que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia [...] la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos [...]. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...¹⁹.

Por lo anterior, se establece que esta cubre un amplio ámbito de contingencias²⁰, es decir, aquellas situaciones que pueden poner a una persona y/o familia en un estado de necesidad, pues afectan su capacidad de ganancia, ya sea disminuyéndola o anulándola de la cual es Estado debe hacerse cargo. Por consiguiente se consideran dentro de estas prestaciones; las prestaciones económicas y de salud, las cuales se adecuan a la contingencia determinada, siendo estas: sistema de pensiones, vejez, invalidez, sobrevivencia, sistema de salud, atenciones y prestaciones de salud, licencias médicas y subsidios, frente a las contingencias de enfermedad común y embarazo; sistema de seguridad laboral; atención médica, rehabilitación, subsidio de incapacidad laboral, indemnización, seguro de cesantía ante la contingencia de desempleo²¹.

Resuelto lo anterior, se debe clarificar que se entiende por derechos previsionales, ya que no existe una definición exacta, en especial debido a que, ya que el adjetivo previsional no forma parte del diccionario de la Real Academia Española.

De todas formas, el uso de este término en nuestra lengua es frecuente. Se trata de un concepto que se vincula a la previsión; “la disposición actual de recursos para atender una necesidad futura que puede anticiparse”²².

De esta manera se conoce como sistema previsional a la estructura estatales que busca brindar amparo a las personas, que, por diversos motivos, no están en condiciones de ganarse el sustento a través del trabajo. Lo que hace este sistema es aportar recursos mediante jubilaciones o pensiones, ya sea de cargo del Estado o por sistema de ahorro individual. De esta forma, el sujeto recibe la jubilación o la pensión contando con el dinero para satisfacer sus necesidades.

Por lo tanto, el sistema previsional, de este modo, entrega dinero a las personas, que, por cuestiones de edad, ya no pueden trabajar, y por tanto se encuentran jubiladas. También paga una suma periódica a los sujetos que, por una discapacidad no están en condiciones de integrarse al mercado laboral y a los viudos o viudas de una persona que haya trabajado o percibido una jubilación hasta el momento de fallecer.

Es así como en Chile el sistema de seguridad Social este compuesto por 4 pilares fundamentales a saber; Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo. Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el trabajo. Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo²³.

course/lesson/articles-19-25/read-article-25.html. (Fecha de consulta, 16 de abril de 2020)

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Para un autor clásico de la seguridad social chilena, Novoa Fuenzalida, los principios mínimos de la seguridad son los de universalidad (subjetiva y objetiva), solidaridad, integralidad, suficiencia, unidad y uniformidad. NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, “Derecho de la Seguridad Social”. Santiago, Chile: *Editorial Jurídica de Chile*, (1977)

²¹ Las principales contingencias amparadas en nuestro país, siguiendo los parámetros del Convenio de la OIT N° 102, sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) de 1952 están constituidas por la enfermedad o accidente común o profesional, vejez, invalidez, sobrevivencia, enfermedad común, maternidad, cesantía o desempleo y cargas familiares.

²² <https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/syp/es/pensiones/origen-evolucion/que-es/>. [Fecha de consulta, 2 de marzo 2020]

²³ Subsecretaría de Previsión Social. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/> (Fecha de consulta, 9 de abril de 2020)

3. NORMATIVA APLICABLE A LA POBLACIÓN MIGRANTE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

El marco normativo que regula el acceso a la Seguridad Social en Chile se encuentre en coherencia con el marco internacional de Derechos Humanos²⁴. El Ministerio de Salud ha comenzado a tomar medidas de protección especial sobre esta población a partir del 2003, referidas específicamente a la atención de salud de mujeres embarazadas

Progresivamente se ha ido avanzando en mejorar el acceso a los servicios de salud de manera equitativa de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales, tal como exhorta la OMS en la 61 Asamblea Mundial de la Salud, Resolución WHA61.17 de 2008²⁵ y recientemente la Organización Panamericana de la Salud en el 55° Consejo Directivo de la Organización, efectuada en Washington el 30 de septiembre del 2016, acordó acciones para mejorar el acceso a medicamentos de alto costo y proteger la salud de los migrantes²⁶.

En esta línea, el Decreto Sumero N° 67 de 2016, amplió el acceso a la salud de las personas migrantes, incluyendo a quienes se encuentran en una situación administrativa migratoria no regular.

En enero del año 2003, mediante Oficio Circular N° 1179 del Departamento de Extranjería y Migraciones, se estableció visa temporaria a mujeres extranjeras embarazadas con situación migratoria no regularizada. Acceden a este trámite quienes presenten, entre otros documentos, el certificado de control de embarazo emitido por el Centro de Salud al que la mujer asiste, con la firma y timbre de una autoridad responsable de ese servicio.

El 11 de junio de 2008, mediante Ord. A 14 N° 3229, se suscribe un convenio Ministerio de Salud y el Ministerio del Interior que permite entregar atención en salud de población inmigrante en riesgo social y situación de permanencia no regular. Este convenio permitió la entrega de un permiso de residencia temporaria a niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, independiente de su condición migratoria y la de sus padres, tutores o representantes legales. También, facilitó el acceso a la atención en salud de esta población.

En junio del 2009, mediante Ord. A 14 N° 2551, del Ministerio de Salud, permitió la atención en la red asistencial pública de salud a los inmigrantes con credencial del FONASA, aun cuando estén con residencia en trámite y cédula de identidad caducada.

Posteriormente, en diciembre 2014, se celebra un Convenio Ministerio del Interior y Seguridad Pública y FONASA (Decreto exento N° 6410), que permite a los extranjeros que han solicitado un permiso de residencia en el país por primera vez, una prórroga, un cambio o una nueva visa, además de aquellos extranjeros que se encuentren solicitando un cambio de categoría migratoria de temporal a permanente y cuya resolución se encuentre en proceso de análisis, tendrán derecho a acceder al régimen de prestaciones de FONASA, en la calidad de beneficiarios de acuerdo a los requisitos exigidos a todas las personas que forman parte del sistema en igualdad de condiciones que cualquier otro extranjero que cuente con una visación de residente en Chile que se encuentre vigente, en condición de titular o dependiente.

²⁴ “la política migratoria debe buscar un equilibrio entre los derechos de los migrantes, las aspiraciones de la comunidad de acogida, las necesidades geopolíticas del país de destino, el desarrollo, la dinámica demográfica y la gobernabilidad”. CEPALC. “Migración internacional en América Latina y el Caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques”. Jorge Martínez Pizarro. Cepal, United Nations, Santiago, (2011). Capítulo VI, *Debates sobre las nuevas tendencias de la migración internacional y los enfoques para comprenderlas*. p 419-430.

²⁵ Disponible en https://www.saludymigracion.org/es/system/files/repositorio/resolucion_61.17_salud_de_las_personas_migrantes.pdf (pág. 23)

²⁶ Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12562:health-leaders-agree-on-actions-to-improve-access-to-high-cost-medicines-and-protect-the-health-of-migrants&Itemid=135&lang=es

En junio del 2015, mediante la Circular A15/06 del Ministerior de Salud, desliga la atención de salud de la tramitación de permisos de residencia. Los establecimientos integrantes del Sistema Público de Salud brindarán las atenciones y prestaciones de salud que sean necesarias a los extranjeros que estén en el país en calidad de migrantes y no cuenten con otra vía de acceso a salud y que carezcan de documentos o permisos de permanencia, en los siguientes casos:

Mujeres durante el embarazo, el parto y post parto hasta los 12 meses desde éste. Todas las prestaciones de salud que requieran incluidas las del programa de apoyo al desarrollo biopsicosocial (PADBP) y las del programa de apoyo al recién nacido (PARN).

Niños hasta los 18 años de edad, todas las prestaciones de salud que requieran incluidas las del programa de apoyo al desarrollo biopsicosocial (PADBP) y las del programa de apoyo al recién nacido (PARN).

Casos de urgencia médica. Atención a todas las personas, sólo se podrán cobrar en los casos en que el afectado declare que le es posible pagar la prestación recibida.

Prestaciones de salud pública: métodos de regulación de la fertilidad incluida la anticoncepción de emergencia, vacunas, atención de enfermedades transmisibles: TBC, VIH/SIDA, ITS, educación sanitaria.

En el año 2016, durante el mes de marzo se publica el Decreto Supremo N° 67, que agrega una circunstancia más al artículo 2 del Decreto N° 110 del año 2004, donde se fijan las circunstancias y los mecanismos para acreditar la situación de carencia de recursos o indigencia de las y los beneficiarios del sistema público de salud a través de FONASA; la cláusula en cuestión, señala que al “Tratarse de una persona inmigrante que carece de documentos o permisos de residencia, que suscribe un documento declarando su carencia de recursos”, debe ser considerado como beneficiario Tramo A.

Ese mismo año, pero en el mes de junio, se dicta la Circular A15/04 del Ministerior de Salud que viene en aclar los mecanismos para la implementación del Decreto N° 67, estableciendo el procedimiento para la atención de salud de inmigrantes irregulares y carentes de recursos.

Cabe señalar, además, que en octubre 2017 se aprobó bajo Resolución Exenta N° 1308, la Política de Salud de Migrantes Internacionales. El propósito de la Política es contribuir a alcanzar el máximo estado de salud de los migrantes internacionales, con equidad, enmarcado en el enfoque de derechos humanos²⁷.

4. RETOS FUTUROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN A LOS MIGRANTES

Como ya se ha evidenciado, 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.

4.1 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

²⁷ ZUÑIGA URBINA, FRANCISCO, “El estatus constitucional de extranjeros”, en: *Revista de Derecho, Universidad de Concepción*, N.º 203, año LXVI, enero- junio, (1998), pp. 301-330.

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 modernas²⁸.

4.2 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, ya transcurrido gran parte de la 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 precarias²⁹. 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.

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 desnormalización 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

²⁸ TARAN, PATRICK; GERONIMI, EDUARDO, “Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección”, en: *Perspectivas sobre las migraciones laborales*. 3 S, Programa de Migraciones Internacionales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

²⁹ “En tiempos de crisis, la disminución de la demanda laboral aumenta la probabilidad de empleo precario e irregular. La competencia (verídica o percibida) por pocos puestos de trabajos incita la xenofobia y las reacciones discriminatorias de los locales contra los trabajadores migrantes y sus familias. Cuando hay pocas certezas, es probable que los trabajadores migrantes se vean forzados a aceptar trabajos en condiciones pobres y/o en la economía informal. Ciertos grupos o individuos pueden exigir más medidas proteccionistas o mostrar agresividad hacia los migrantes. Ejemplos de este tipo de reacciones existen en diversas regiones. Sin embargo, es importante hacer énfasis en que la violencia y la xenofobia no están extendidas”. AWAD, Ibrahim, *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*. International Labour Office, International Migration Programme. Geneva: ILO, 2009. 64 p.

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.

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

Un último aspecto de interés y de gran importancia, 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 perjuicio³⁰. En suma, es la problemática de la Seguridad Social de alcance internacional. En este aspecto Chile es un país aventajado.

Si bien, 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 internacionales³¹ que Chile ha firmado 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)³², 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.

Sin embargo, hay que tener presente que estos convenios, solo se aplicarían al migrante que tiene contrato de trabajo formal y en el que el empleador retiene y paga sus cotizaciones; o se desempeña como trabajador independiente y cotiza en el sistema previsional de salud y de pensiones³³.

Sin perjuicio de lo anterior, su principal utilidad para el migrante es la de poder presentar solicitudes en un Estado para obtener prestaciones adquiridas en el otro Estado. Cada país otorgará el beneficio de acuerdo a su legislación, por lo cual, si cumple los requisitos en ambos Estados para pensionarse, puede recibir pensiones paralelas. En muchos casos, los trabajadores migrantes no alcanzan a completar los periodos de seguros mínimos en un solo Estado para acceder a algún beneficio, por lo cual pueden complementarlos con los periodos trabajados en el otro u otros países

³⁰ MORALES, ABELARDO, *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. En *Serie población y desarrollo. Centro latinoamericano y caribeño de demografía- división de población de la CEPAL*. N.º 85, 2008 [en línea]. Disponible en: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/34570/lcl2929-P.pdf].

³¹ JIMENEZ, ADOLFO, "Una experiencia inédita", en: *Miradas al Exterior, Revista de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España*, n.º 18, abril-junio.

³² "El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social constituye un paso importante en miras de la protección de seguridad social de los migrantes. Sin embargo, si lo enfrentamos a la regulación sobre coordinación europea encontramos fuertes diferencias, sobre todo por la inexistente preocupación en Europa por los trabajadores de la economía informal" ARELLANO, Pablo y BRIGANTI, Francesco, *Europa y América Latina: encuentros y desencuentros en la búsqueda de la coordinación de los sistemas de seguridad social*. En Programa de Estudios Europeos UDEC. Relaciones entre Europa y América Latina, 2012. p. 125-155.

³³ MAGUID, ALICIA Y SALINAS, VIVIANA, *Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica*. En *Serie población y desarrollo* N.º 96, Cepal, Naciones Unidas. EE. UU: CEPAL & ONU, 2010, p. 83.

sujetos a convenio³⁴. Asimilar su calidad de pensionado en un Estado, con la calidad de imponente activo en el país en el que solicita el beneficio (en el caso chileno, dicha disposición sólo es necesaria para ex cajas de previsión). Recibir protección de salud en el país de residencia para pensionados de otro país, en las mismas condiciones que los pensionados del Estado donde reside. Recibir la pensión originada en otro país, en el país de residencia, sin disminuciones en el monto de aquella. Los trabajadores activos pueden mantener la continuidad previsional en el país de origen, cuando sean enviados³⁵ temporalmente a trabajar al otro país sujeto a convenio. Evitar la doble cotización al ser desplazado temporalmente a otro país; sin el convenio, los trabajadores deben cotizar en el territorio donde ejerzan sus labores. Traspaso de fondos: permite la transferencia de fondos entre sistemas de capitalización individual. Actualmente está en aplicación en virtud del convenio Chile Perú. Los traspasos de fondos se efectúan entre los sistemas de capitalización individual, a fin de que los fondos cotizados en un país puedan ser administrados en el país donde la persona resida de forma permanente, con el objeto de financiar las pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia a que tuviera derecho en aquel país³⁶.

Mención aparte merece el tema de las cotizaciones de los trabajadores extranjeros, debido a la Ley Nº 18.156, modificada por la Ley Nº 18.726, establece la exención de la obligación de cotizar para los técnicos extranjeros contratados por una empresa, siempre que se reúnan las condiciones establecidas³⁷. En efecto, la norma citada señala en su artículo 1 que: “Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744”.

Por su parte, la Circular Nº 553 del 28 de octubre de 1988 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (hoy Superintendencia de Pensiones), dispone en su numeral 1º, letra a., que: “Estarán exentos de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en una Administradora, los trabajadores extranjeros que detenten la calidad de “técnicos”, y se entenderá por técnico para estos efectos, a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores”.

De este modo, el órgano competente, en ejercicio de sus atribuciones, ha establecido qué se entiende por “técnico” para efectos de la Ley Nº 18.156, cuya preceptiva exige, según se ha ano-

³⁴ ARELLANO, PABLO Y BRIGANTI, FRANCESCO, Europa y América Latina: *encuentros y desencuentros en la búsqueda de la coordinación de los sistemas de seguridad social*. En Programa de Estudios Europeos UDEC. Relaciones entre Europa y América Latina, 2012. p. 125-155.

³⁵ Super Intendencia de Pensiones. *Los migrantes y el sistema de pensiones*. Disponible en <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10260.html> (Fecha de consulta, 16 de abril de 2020)

³⁶ CALVO, ESTEBAN, BERTRANOU, FABIO Y BERTRANOU, EVELINA, “Are Oldage Pension System Reforms Moving Away from Individual Retirement Accounts in Latin America?” *En Journal of Social Policy. University of Cambridge*. Volumen 39, Number 2, (2010) U.K.: Cambridge University Press, 2010. p. 223-234.

³⁷ Superintendencia de Pensiones Pagina consultada <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9932.html> (Fecha de consulta, de abril de 2020)

tado, la calidad de técnico extranjero respecto de los trabajadores que pretendan optar a la exención en comento.

Así las cosas, el concepto de “personal técnico extranjero”³⁸, para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 18.156 aparece dotado de un alcance más estricto que el de “personal técnico especialista” que utiliza el artículo 20 del Código del Trabajo, no pudiendo soslayarse, además, que los objetivos de cada precepto son diversos.

Atendido a que la ley 18.156 es una norma de excepción a la regla general de la obligatoriedad del empleador de efectuar los descuentos previsionales.

CONCLUSIONES

A raíz del estudio realizado anteriormente, cabe recalcar que Chile no solo ha ratificado la mayoría de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, incluyendo la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, sino que promulgó la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación y que incluye en la definición de “discriminación” las exclusiones que se hagan por motivos como la raza, etnia o nacionalidad de una persona.

Lo anterior deja en claro que en Chile no existe diferencia entre chilenos y extranjeros en cuanto al acceso al sistema previsional chileno. Por lo que este busca a través de sus políticas públicas promover la participación de las personas migrantes internacionales en el desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas y programas sanitarios que los involucren, además de garantizar el acceso equitativo a la promoción, la prevención y la atención de salud a las personas migrantes, como la caracterización de la situación de salud y sus tendencias, incluyéndoles en ellas, para así favorecer el enfoque intersectorial en la promoción de la seguridad social, desde el concepto de “Salud en todas las políticas”, con la finalidad de buscar soluciones conjuntas a estas mismas, todo con el fin de que reduzca con ellas la discriminación, xenofobia y estigmatización de las personas migrantes.

Si bien aún falta una adecuada armonización y adecuación del marco normativo existente, no se puede negar que hasta la fecha, Chile ha realizado grandes avances en esta materia, aunque las principales barreras aún existen, y deben ser solucionadas siendo tales; la condición migratoria no regulada, carencia de cedula o documentos de identidad, seguro público o privado de salud, situación laboral irregular; contrato, horarios laborales y cotizaciones, bajo nivel de información sobre el acceso al sistema de seguridad social y funcionamiento del mismo, barreras lingüísticas y culturales: siglas, lenguaje, idioma, explicaciones demasiado técnicas, barreras psicosociales del usuario: valoración de la salud, temor, percepción respecto al trato, redes de apoyo, integración e inserción y barreras psicosociales del funcionario público como la falta de información, prejuicios, discriminación.

³⁸ “Esta ley permite además al Técnico Extranjero, en su artículo 7°, la posibilidad, de recuperar lo cotizado en una administradora de fondos de pensiones chilena, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 1°, realizando la solicitud correspondiente”. SANCHEZ, Cristina. “El Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad Social”. En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. IUSTEL*. Número 26, Julio. (2011) Disponible en: [http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=26].

REFERENCIAS

ARELLANO ORTIZ, PABLO, “La cobertura de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por las normas internacionales del trabajo de la OIT”, en: *Revista Chilena de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, n° 3, Santiago, Chile, 2012, pp. 163-180.

ARELLANO, PABLO Y BRIGANTI, FRANCESCO, Europa y América Latina: *encuentros y desencuentros en la búsqueda de la coordinación de los sistemas de seguridad social*. En Programa de Estudios Europeos UDEC. Relaciones entre Europa y América Latina, 2012, p. 125-155.

AWAD, IBRAHIM, *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*. International Labour Office, International Migration Programme. Geneva: ILO, 2009, p. 64.

CALVO, ESTEBAN, BERTRANOU, FABIO Y BERTRANOU, EVELINA, “Are Oldage Pension System Reforms Moving Away from Individual Retirement Accounts in Latin America?” *En Journal of Social Policy*. University of Cambridge. Volumen 39, Number 2, 2010 U.K.: Cambridge University Press, 2010, p. 223-234.

CEPALC, “Migración internacional en América Latina y el Caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques”, JORGE MARTÍNEZ PIZARRO, Cepal, United Nations, Capítulo VI, *Debates sobre las nuevas tendencias de la migración internacional y los enfoques para comprenderlas*, Santiago, Chile, 2011, p. 419-430.

CIFUENTES, HUGO Y ARELLANO, PABLO, “Derecho a la Seguridad Social y la protección por pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia en Chile”. *En Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago de Chile: Legal Publishing, 2011, p. 177-288.

HOBSABAWN, ERIC, *Historia del Siglo XX*. Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires, Argentina, 1994, p. 95.

HUMBLET, MARTINE; SILVA, ROSINDA, *Normas para el siglo XXI, Seguridad Social*. Ginebra, Suiza, OIT, 2002.

ILO, Conferencia Internacional del Trabajo. 80ª reunión, *El seguro social y la protección social*. Memoria del director general. (Parte I). Ginebra: OIT, 1993, p. 98.

JIMENEZ, ADOLFO, “Una experiencia inédita”, en: *Miradas al Exterior, Revista de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España*, n° 18, abril-junio.

MAGUID, ALICIA Y SALINAS, VIVIANA, “Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica”. *En Serie población y desarrollo* N.º 96, Cepal, Naciones Unidas, CEPAL & ONU, EEUU, 2010, p. 83.

MORALES, ABELARDO, *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. *En Serie población y desarrollo*. Centro latinoamericano y caribeño de demografía- división de población de la CEPAL. N.º 85, 2008 [en línea]. Disponible en: [<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/34570/lcl2929-P.pdf>].

NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, *Derecho de la Seguridad Social*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1977.

TARAN, PATRICK, GERONIMI, EDUARDO, “Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección”, en: *Perspectivas sobre las migraciones laborales*, 3 S, Programa de Migraciones Internacionales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

SALINAS, R., “Italianos en Chile 1880-1930”, Artículo de la Colección de la Biblioteca Nacional de Chile, 1993, pp. 11-24.

SANCHEZ, CRISTINA, “El Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad Social”. En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. IUSTEL*. Número 26, España, Julio 2011, Disponible en: [http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=26]

ZUÑIGA URBINA, FRANCISCO, “El estatus constitucional de extranjeros”, en: *Revista de Derecho, Universidad de Concepción*, N.º 203, año LXVI, enero-junio, 1998, pp. 301-330.