

Negocios en Chile

Desde una perspectiva Jurídica



Ricardo Abdala H.
Abogado

Santiago de Chile
20 de Octubre del 2008

www.abdala.cl

I Temario

- I. Formas de operar en Chile
- II. Aspectos tributarios
- III. Como internalizar capital
- IV. Aspectos laborales



I. Formas de Operar en Chile

- Las personas no residentes pueden operar en Chile de diversas formas, cabe destacar:
 - Nombrando un representante
 - Creando una agencia o sucursal .
 - Formando una Sociedad



I Operaciones por medio de un representante

- Se debe nombrar una persona local como representante celebrando un contrato de representación.
- En el contrato de representación se otorgan las facultades y límites con que actuará.
- El contrato de representación se perfecciona por escritura pública y se puede otorgar :
 - Ante un Escribano en Argentina, practicando todas sus legalizaciones.
 - Ante el Cónsul Chileno en Argentina y
 - Ante un Notario en Chile.
- El representante actúa a nombre y riesgo del inversionista extranjero y está obligado a rendir cuentas, salvo que se lo libere expresamente.
- No hay norma en la remuneración del representante , las partes pueden pactar libremente la modalidad.

I Sucursal o Agencia de una empresa extranjera

- Consiste en que una sociedad Argentina abre un agencia en Chile
- Para lo anterior debe designar un representante legal.
- Enviar debidamente legalizado toda la documentación de las sociedad.
- El representante legal chileno debe legalizar y protocolizar la documentación mencionada, y al mismo tiempo debe suscribir a nombre de la sociedad una escritura pública donde se regula el pacto social.
- Un extracto de la escritura debe inscribirse en el Registro de Comercio, y publicarse en el Diario Oficial dentro del plazo de 60 días.
- Existe responsabilidad de la sociedad matriz por la operación de la agencia o sucursal.

I Formando Sociedades

- La ley Chilena establece varios tipo de sociedad mercantiles las que para estos efectos clasificaremos en :
 - a. Sociedades de Personas y de Capital.
 - b. Sociedades Unipersonales y Sociedades de dos o más Personas.
 - Las Sociedades de Personas: SRL y la EIRL
 - Las Sociedades de Capital: SA y SPA
 - Las EIRL son sociedades Unipersonales y
 - Las Spa son sociedades de una o más personas.
 - Las SRL y SA, son siempre sociedades de dos o más personas.

I Ideas prácticas para la formación de estas Sociedades

1. Deben ser otorgadas ante un Notario, todas por escritura pública. Las sociedades EIRL y SPA, puede ser otorgadas por instrumento privado protocolizado.
2. Un extracto de estas sociedades debe ser inscrito en el Registro de Comercio y Publicada en el Diario Oficial .
3. Sus socios o accionistas, responden hasta el monto de sus aportes y no con su patrimonio personal.
4. No existe mínimo de Capital a integrar y puede hacerse a plazo.
5. Los socios, accionistas y directores pueden ser en su totalidad extranjeros y deben tener RUT.
6. Sus administradores o representantes legales pueden ser extranjeros, pero deben tener domicilio en Chile, sino hay que designar alguien con domicilio.
7. Se pueden constituir a través de un Poder o Mandato.
8. Requieren de un abogado para ser constituidas.

I Puesta marcha de estas Sociedades

1. La sociedad debe tener domicilio y Rut.
2. Obtener la autorización de iniciación de actividades.
3. Timbrar boletas y facturas.
4. Pago de patente municipal.
5. Se debe mantener registros contables completos.
(Libro de caja, Libro diario, Libro mayor y libro de inventarios o registros equivalentes.)



I U.T.E y Joint Venture

- Dos o más empresas deciden desarrollar en conjunto un proyecto determinado, combinando las habilidades de cada uno, para lograr un fin determinado potenciando fortalezas.
- Las UTE y los Joint Venture, no están reglamentadas en la legislación Chilena.
- No están prohibidas. Rige el principio de la autonomía de la voluntad.
- Se pueden encarar mediante la constitución de una sociedad ad-hoc, usando el tipo de sociedades ya expuestas.
- Se rigen por la normativa común de estas sociedades.
- En su estatutos se reglamenta el tipo de negocio, su duración, aportes y experiencias, obligaciones y derechos.
- Este tipo de asociación tiene personalidad jurídica y requiere de *affectio societatis*.

I II. Aspectos Tributarios

- Todos los impuestos en Chile se imponen a nivel nacional.
- No existen impuestos municipales, provinciales o regionales significativos.

Los principales impuestos son:

a. Impuesto a la Renta (Empresas y Personas)

- Empresa paga un **17%**
- Personas físicas extranjeras pagan un **35%** contra retiro, pero se resta el 17% ya pagado que opera como crédito.
- Las rentas Chilenas no tributan en Argentina en virtud del Tratado de doble tributación celebrado entre ambos países.

b. Impuesto al Valor Agregado (IVA) = 19%

c. Derechos de Aduana es del 6% + IVA

d. Impuesto de Timbres y Estampillas

e. Patente anual municipal , 0,5% del capital propio de la sociedad.

I Tratado de Doble Tributación

- Tratado entre Chile y Argentina. Es es del año 1986.
- Se basa en el principio de la exención, en virtud del cual, las rentas se gravan en el país en que tengan su fuente productora.
- Esto significa que las rentas obtenidas en Chile por residentes Argentinos pagan impuestos en Chile y no en Argentina y viceversa.



Convenios De Doble Tributación Vigentes Celebrados Por Chile

- Argentina: Publicado en el diario oficial el 07 de marzo de 1986, único convenio celebrado por Chile modelo Pacto Andino.
- Los convenios celebrados por Chile, modelo Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, OCDE
- se mencionan a continuación en orden de entrada en vigencia.
 - Canadá: Publicado en el diario oficial el 08 de febrero del 2000
 - México: Publicado en el diario oficial el 08 de febrero del 2000
 - Corea del Sur: Publicado en el diario oficial el 20 de Octubre del 2003
 - Noruega: Publicado en el diario oficial el 20 de Octubre del 2003
 - Brasil: Publicado en el diario oficial el 24 de Octubre del 2003
 - Ecuador: Publicado en el diario oficial el 05 de Enero del 2004
 - Perú: Publicado en el diario oficial el 05 de Enero del 2004
 - España: Publicado en el diario oficial el 24 de Enero del 2004
 - Polonia: Publicado en el diario oficial el 27 de Marzo del 2004
 - Dinamarca: Publicado en el diario oficial el 10 de Febrero del 2005
 - Croacia: Publicado en el diario oficial el 16 de Febrero del 2005
 - Reino Unido: Publicado en el diario oficial el 16 de Febrero del 2005
 - Suecia: Publicado en el diario oficial el 18 de Abril del 2006

III. Como Internar Capitales a Chile:

- **Capítulo XIV Compendio Banco Central**
 - Mecanismo para Ingreso de Divisas
 - Monto Mínimo **US\$ 10.000**

- El ingreso de divisas se efectúa a través del Mercado Cambiario Formal (Bancos, Casas de Cambio), informando al Banco Central.
- Pagos y remesas de divisas de capital;
 - Intereses, utilidades y demás beneficios, se realizan a través del Mercado Cambiario Formal informando al Banco Central.

- **D.L. 600/74 “Estatuto de Inversión Extranjera”**
 - Es un mecanismo para Ingreso de Divisas y de garantía al inversionista (Aporte de capital y/o Créditos)
 - Inversión Mínima **US\$ 1.000.000** (Inversión Comprometida)
 - Se celebra un contrato de inversión entre el Estado de Chile y el inversionista extranjero.
 - Permite pactar “Invariabilidad Tributaria” de tasa y de normas

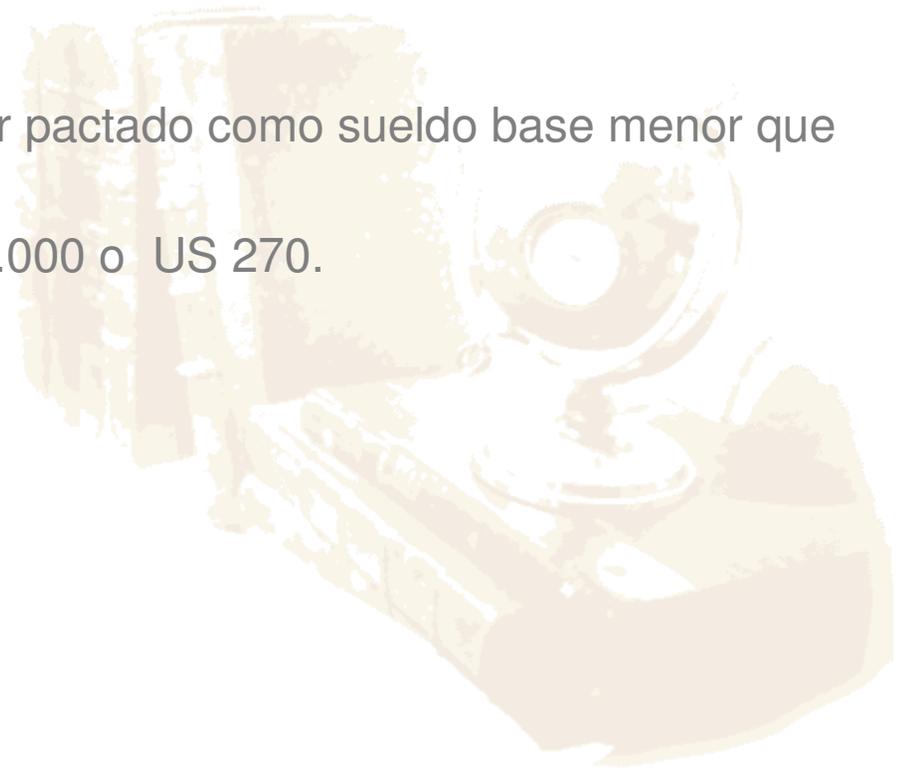
 - Otros beneficios
 - (Normas sobre depreciación; Amortización gastos puesta en marcha; Imputación de pérdidas; Exención IVA para importar bienes de capital)

IV. Aspecto Laboral

- Sueldo Base Mínimo Garantizado

Ningún trabajador puede tener pactado como sueldo base menor que el ingreso mínimo legal.

El ingreso mínimo legal \$ 159.000 o US 270.



I Contratos De Trabajo:

a. Contrato indefinido.

- Constituye la regla general .
- Para su término debe concurrir alguna de las causales establecidas por la ley.
- Puede generar o no indemnizaciones.

b. Contrato a plazo fijo

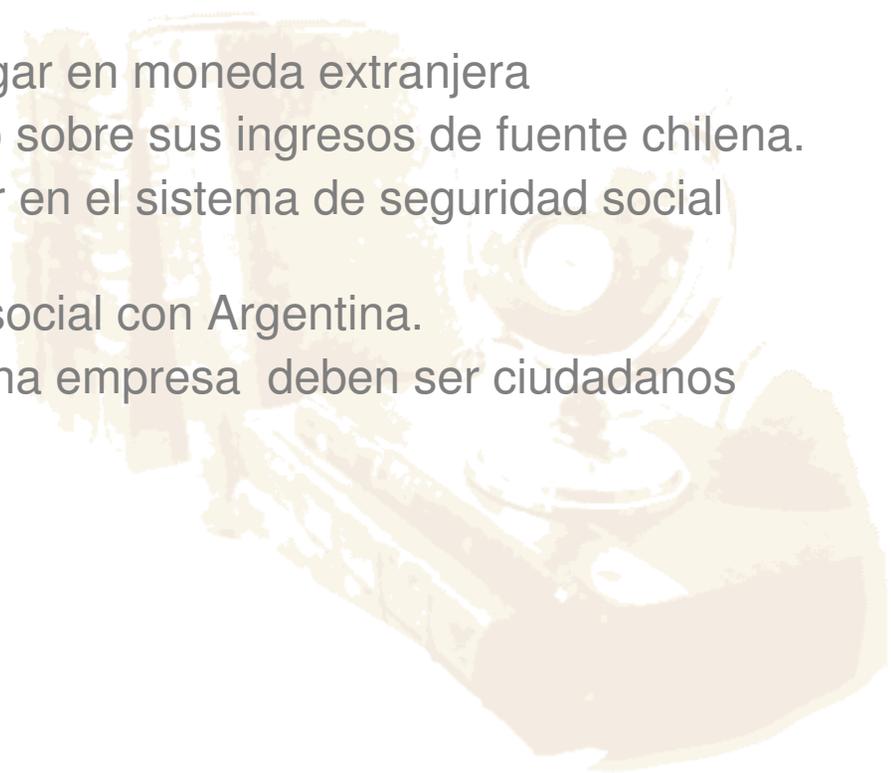
- Terminará, al vencimiento del plazo convenido .
- No genera o hace procedente el pago de indemnización alguna.

c. El contrato por obra o faena determinada.

- Terminará, al vencimiento de la obra o faena .
- No genera o hace procedente el pago de indemnización alguna.

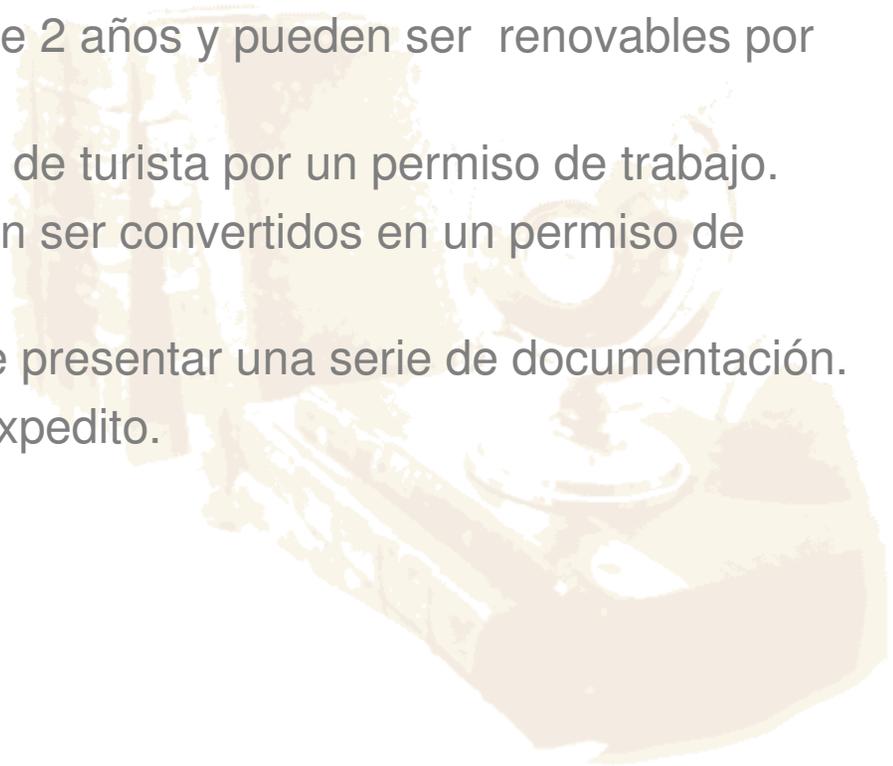
I Ejecutivos o Empleados Extranjeros

- Pueden trabajar en Chile sujeto a Visa de Trabajo.
- Los permisos de trabajo se pueden obtener por 2 años y pueden ser renovables por igual período.
- Su remuneración se puede pagar en moneda extranjera
- Pagan impuesto a la renta solo sobre sus ingresos de fuente chilena.
- Pueden estar exento de cotizar en el sistema de seguridad social chileno.
- Existe convenio de seguridad social con Argentina.
- El 85% de los empleados de una empresa deben ser ciudadanos chilenos.



I Visa Sujeta a Contrato de Trabajo

- Puede obtenerla un extranjero que ha sido contratado por una empresa con residencia en Chile.
- Tienen una duración máxima de 2 años y pueden ser renovables por igual período.
- Es posible cambiar una tarjeta de turista por un permiso de trabajo.
- Los permisos de trabajo pueden ser convertidos en un permiso de residencia permanente.
- Para su tramitación se requiere presentar una serie de documentación.
- Su otorgamiento es bastante expedito.



Pensiones, Seguridad Social y Otros Beneficios de los Trabajadores

- **Costo de pensiones:**
 - Se retiene de la remuneraciones mensuales del trabajador un porcentaje fijo.
 - **10%** más la comisión de la AFP con tope imponible 60 UF alrededor de US 2600 .

- **Costo de salud:**
 - Los trabajadores están sujetos a una contribución de seguro de salud del **7%** sobre sus remuneraciones, tope de UF 60 alrededor de US 2600.

- **Seguro de Accidentes del Trabajo:**

Todos los empleadores deben pagar una cotización del **0,95%**.

De acuerdo con el grado de riesgo de la actividad del empleador y siniestralidad del empleador, se pueden requerir aportes adicionales a tasas variables con un máximo de 3,4% según se el caso.

- **Seguro de Desempleo:**

En una cotización obligatoria de cargo del trabajador de un **0,6%** más una cotización obligatoria de cargo del empleador de un **2,4%**, ambas calculadas sobre la base de la remuneración imponible del trabajador.

■ Participación de los Trabajadores en las Utilidades

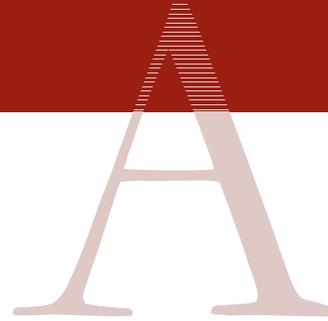
■ Participación de los Trabajadores en las Utilidades:

El pago en la participación de las utilidades es obligatoria.

- Si el contrato nada estipula, el empleador debe pagar la participación legal en las utilidades y puede elegir cada año una de las siguientes bases anuales:
 - 30% de las utilidades distribuidas en proporción a la remuneración anual de cada empleado.
 - 25% de la remuneración anual de cada empleado, con un tope de 4,75 sueldo mínimos mensuales para cada empleado.
 - Se puede garantizar los 4,75 sueldo mínimos mensuales para cada empleado, pagando en forma anticipada mes a mes.
- La participación en las utilidades es ingreso tributable para el empleado y es gasto deducible para el empleador

Pago de Indemnizaciones por Terminación de la Relación Laboral

- Por despido se paga al trabajador el equivalente a la remuneración de un mes, por cada año de servicios, con un máximo de 11 meses, con tope de UF90. o US 3.200.-
- Si el despido es injustificado y no se pagó indemnización, el trabajador puede demandar.
- Determinado por un Tribunal el despido injustificado el monto se incrementa en un 30% a un 100% dependiendo la causal, más reajustes e intereses.
- El empleador no tiene que invocar causal legal para el término relación, en caso de ejecutivos o personas que ejercen cargos de exclusiva confianza.
- Los beneficios por indemnizaciones generalmente están exentos de impuestos, para el empleado y son gasto deducible para la empresa.
- No da derecho al pago de Indemnizaciones:
 - La renuncia voluntaria del trabajador
 - La existencia de una causa legal imputable al trabajador, supone un proceso judicial.

A large, stylized letter 'A' in a light brown color, positioned at the top center of the page. It is partially overlaid by a dark red horizontal bar at the top of the page.

ABDALA & CIA.
ABOGADOS



Santa Lucia 330, piso 2° Santiago - Chile
Tel:(56-2) 460 80 50 - Fax: 460 80 50 Anexo 42,
E- Mail: abdala@abdala.cl

www.abdala.cl