



GUÍA PRÁCTICA PARA LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

Febrero 2018

FEDETUR
Chile



La ley chilena no hace distinciones entre trabajadores chilenos y extranjeros

La Constitución garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal (sin perjuicio que en determinados casos se pueda exigir la nacionalidad chilena).

El Código del Trabajo, también recoge estos principios de igualdad y no discriminación, prohibiendo cualquier tipo de discriminación arbitraria que los empleadores puedan hacer respecto de sus trabajadores actuales o los que a futuro pueda contratar.

Como excepción establece un porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados por un empleador:

- Un empleador que tenga más de 25 trabajadores sólo podrá contratar hasta un máximo del 15% de trabajadores extranjeros.*
- En cambio, si el empleador tiene 25 o menos trabajadores, no existe un límite para el porcentaje de trabajadores extranjeros que pueda contratar.

*Para computar esta proporción, se toma el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no separadamente por sucursales; se excluye el personal técnico especializado; se tiene por chileno al cónyuge o padre o madre o viuda/o de chilenos; se entiende por chilenos al extranjero residente por más de 5 años en el país.



“ Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores chilenos ”



Casos en que un extranjero puede trabajar para un empleador del sector turismo

1 SI TIENE PERMANENCIA DEFINITIVA

En este caso puede trabajar en Chile para cualquier empleador.

Acreditación

- Tiene cédula de identidad para extranjero.
- Debe tener la Tarjeta de Permanencia Definitiva otorgada por el Departamento de Extranjería y Migración.
- Debe tener el Certificado de Vigencia de la Tarjeta, otorgado por Policía Internacional.

La obtención de permanencia definitiva demora alrededor **de 1 año**

2 SI ES TITULAR DE UNA VISA HABILITANTE PARA TRABAJAR

Puede ser:

- Visa Sujeta a Contrato:
El extranjero sólo puede trabajar para el empleador con quien ha celebrado el contrato de trabajo para optar a la visa.
- Visa de Residencia Temporal (salvo la de estudiantes):
El extranjero puede trabajar en Chile para cualquier empleador.

En ambos casos, la Visa debe estar vigente.

Acreditación

- Tiene cédula de identidad para extranjero.
- La Visa debe estar estampada en el Pasaporte.
- Debe tener el Certificado de Registro de Visa otorgado por Policía Internacional.

3 SI HA OBTENIDO UN PERMISO DE TRABAJO CON VISA EN TRÁMITE

Acreditación

Con el documento en que consta el permiso de trabajo con residencia en trámite.

Trámites:

- La solicitud de este permiso debe hacerla el trabajador mediante el envío de los documentos correspondientes por carta certificada enviada al Departamento de Extranjería y Migración (DEM), conjuntamente con la solicitud de Visa.
- La orden de giro para pagar el permiso de trabajo se obtiene en la página web del DEM (www.extranjeria.gob.cl). El extranjero debe ir personalmente (o a través de un tercero con poder notarial) a retirar el permiso de trabajo con visa en trámite.
- El permiso se obtiene en un plazo aproximado de dos meses. Dura el mismo tiempo de la resolución de Visa en Trámite (Total del proceso de obtención de Visa: seis meses aproximados). Mientras se obtiene el permiso, se aconseja pedir el Permiso de Trabajo para Turista.

4 SI HA OBTENIDO UN PERMISO DE TRABAJO PARA TURISTA

Acreditación

Con el documento en que consta el Permiso especial de Trabajo para Turistas.

Trámites:

- Si tiene visa de turismo, un extranjero puede trabajar siempre y cuando haya obtenido un Permiso especial de Trabajo para Turistas, el que le permite trabajar sólo para el empleador con quién firmó el contrato de trabajo y no para otros. El permiso dura 30 días, puede renovarse dos veces.

Este trámite lo puede hacer el extranjero personalmente en el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) si estuviere en la Región Metropolitana o en las Gobernaciones Provinciales de cada Región, o a través de un tercero que tenga poder notarial en su favor. Se lo entregan en uno o dos días hábiles.



Tras la obtención de visa o permanencia

Dentro de los 30 días de estampada la visa en el pasaporte, debe registrar la visa en Policía Internacional y solicitar su cédula de identidad en el Registro Civil.

IMPORTANTE:

El trabajador deberá renovar la visa que haya obtenido o solicitar la permanencia definitiva dentro de los últimos 90 días de vigencia de la visa otorgada

Vencimiento de la visa

Deberá regularizar su situación en el Departamento de Extranjería y Migración, antes de poder comenzar a trabajar

Termino del contrato antes de la vigencia de la visa o permanencia definitiva

En este caso el empleador debe notificar al Departamento de Extranjería y Migración del término del contrato de trabajo y pagar los pasajes de regreso del trabajador extranjero.

Cláusulas para el contrato de trabajo de los extranjeros

El contrato de trabajo para extranjeros debe ser firmado ante notario y dependiendo del tipo de visa debe contener además las siguientes cláusulas:

	PERMISO DE TRABAJO PARA TURISTA	RESIDENCIA TEMPORARIA	SUJETA A CONTRATO
CLÁUSULA DE VIGENCIA: "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite".	X	X	X
CLÁUSULA DE RÉGIMEN PREVISIONAL: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes"		X	X
CLÁUSULA DE IMPUESTO A LA RENTA: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada"		X	X
CLÁUSULA DE VIAJE: "El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 2º, del artículo 37 del D.S. N°597 de 1984. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva".			X

IMPORTANTE: Respecto a la remuneración, se debe tener presente que el monto que se le pague al extranjero debe ser acorde con el cargo o actividad a desarrollar, respetando siempre el Ingreso Mínimo Mensual.



Pago de cotizaciones previsionales de trabajadores extranjeros con autorización para trabajar pero que no tienen cédula de identidad

AFP:

Actualmente se cotiza en AFP Plan Vital (que es la que se ganó la última licitación), por lo que el extranjero debe enviar un correo electrónico a:

incorporacion.extranjero@planvital.cl adjuntando una copia de su contrato de trabajo, una fotocopia de su pasaporte y una declaración simple en la que se indique la fecha de inicio de labores.

Esto le otorgará un Rol Provisorio para efectuar los pagos.

Cuando ya cuente con su cédula de identidad, deberá enviar una copia de la misma al referido correo, indicando como Asunto "Actualización de Rut Extranjero" y realizar las gestiones de traspaso de fondos.

FONASA:

Con el Rol Provisorio otorgado por la AFP, el empleador puede pagar las respectivas cotizaciones.

Sin embargo, el extranjero debe ir personalmente a afiliarse para recibir los beneficios.

Cuando obtenga su cédula de identidad, deberá dar aviso a esta institución.

Pago de remuneraciones a trabajador extranjero sin cuenta bancaria y sin cédula de identidad

Mediante cheque abierto o en efectivo

FISCALIZACIÓN:

La fiscalización en materia de cumplimiento de normas de Extranjería le corresponde al Ministerio del Interior, a través del Departamento de Extranjería y Migración.

La fiscalización de las disposiciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad le corresponde a la Dirección del Trabajo



El resultado de una reciente encuesta Cadem refleja la buena percepción que tienen los chilenos respecto al trabajo que realizan los extranjeros en el país, considerándolos como un aporte para la economía.

Esta es una realidad que se puede constatar en el hecho de que cada vez más empresas están utilizando, principalmente en sus áreas de servicio, a personas de otras nacionalidades (principalmente centroamericanos). El motivo de este fenómeno no es casual. La calidez que tienen las personas de esas latitudes para atender es un activo que a nivel local no se ve con frecuencia, y está siendo valorado por compañías de distintos rubros. En la industria del turismo también se está dando este escenario con gran dinamismo, como se puede apreciar en restaurantes, hoteles, en el aeropuerto y en distintas áreas relacionadas a este creciente sector de la economía.

Su disposición, y en muchos casos su mejor preparación (manejan más de un idioma), marca una diferencia favorable. Sin embargo, para aprovechar su aporte es clave facilitar los trámites y condiciones que les permitan instalarse y trabajar de manera regular en el país cumpliendo con determinados requisitos; cuestión que hoy, sin una normativa adecuada, resulta bastante engorroso, y lleva a que muchos extranjeros se terminen dedicando al comercio informal para subsistir, cuando podrían trabajar de manera legal en rubros en que su aporte es altamente valorado y demandado.

Andrea Wolleter
Vicepresidenta Ejecutiva
FEDETUR



[fedetur.cl]



Av. Presidente Riesco 5335, of. 508 | Las Condes | Santiago

Tel: +56 2 3221 1881