

ASPECTOS LABORALES RELEVANTES PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Considerando pronunciamientos de la Dirección del Trabajo y los aspectos relevantes de la Ley de Migración y Extranjería (Ley Nro. 21.325¹), que entró en vigencia el 12 de febrero de 2022 (salvo algunas disposiciones), en **PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO** presentamos los aspectos laborales relevantes que se deben considerar en la contratación de trabajadores extranjeros:

- **DERECHOS LABORALES Y FISCALIZACIÓN.** En el artículo 14 de la Ley de Migración y Extranjería, se establece que **los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos**, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos.

Asimismo, se explicita que **todo empleador debe cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado.**

La **Inspección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores estén o no autorizados para prestar servicios en el país**, de conformidad a las normas de extranjería (ORD. Nro. 5848/386). Dicha entidad se encuentra obligada a denunciar cualquier infracción que sorprenda en la contratación de extranjeros, pero no puede sancionar infracciones a la legislación migratoria como propiamente laborales (ORD. Nro. 5906/35).

- **OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.** El artículo 103 de la Ley establece que **el empleador sólo puede emplear a extranjeros que estén en posesión de algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, o a quienes se encuentren debidamente autorizados para ello.**

También se establece, en el artículo 117, **las sanciones a las que se exponen los empleadores**, sean personas naturales o jurídicas, que contraten a extranjeros que no estén en posesión de algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, o no se encuentren debidamente autorizados para ello.

Además, se establece que **los extranjeros que trabajen sin autorización no pueden ser sancionados por este hecho en caso de que realicen denuncias por incumplimiento de su empleador a la legislación migratoria, laboral o a cualquier otra naturaleza ante el Servicio Nacional de Migraciones, la Dirección del Trabajo, los Tribunales de Justicia o ante cualquier otro órgano de la Administración del Estado.**

- **ASPECTOS PARA TENER PRESENTE:** Las empresas que contraten a una persona extranjera deben **cumplir con todas las disposiciones legales laborales y de seguridad social.** También, con **la limitación para la contratación de trabajadores extranjeros dentro de una misma empresa** (artículos 19 y 20 del Código del Trabajo).

En dichas normas se establece que, al menos el 85% de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador, deben ser de nacionalidad chilena, lo cual afecta a los empleadores con más de 25 trabajadores a nivel nacional, y admite diversas excepciones en atención a los vínculos de parentesco de los trabajadores, al tiempo de residencia en el territorio nacional y a la naturaleza de las funciones o del mercado laboral.

Asimismo, antes de la contratación, se recomienda **revisar la situación migratoria del trabajador extranjero**, para determinar si está autorizado para trabajar de manera remunerada, dependiendo de su situación:

- **Permanencia transitoria**, no lo permite, salvo excepciones (permiso de trabajo para actividades específicas y esporádicas, como deportistas, artistas, conferencistas).
- **Residencia oficial**, sólo para actividades asociadas a misión oficial reconocida por el Estado (ej. diplomáticos).
- **Residencia temporal**, según el permiso específico determinado por subcategoría migratoria (ej. extranjeros que desarrollan actividades lícitas remuneradas, trabajadores de temporada, oportunidades laborales, entre otros). Asimismo, con el permiso con el cambio de visa (entre el sistema antiguo y el nuevo), con el certificado de solicitud de la residencia temporal.
- **Residencia definitiva**, permite cualquier actividad lícita.
- **Residencia en trámite**, siempre que subcategoría que solicita lo permita.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigir a **PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO** al correo rmarin@parraguezymarin.cl

¹ Principales contenidos de la Nueva Ley. En primer lugar, entrega definiciones de conceptos importantes vinculados a la migración, para luego establecer su ámbito de aplicación, los principios fundamentales de protección, y los derechos y obligaciones de los extranjeros. También incorpora la necesidad de definir una Política Nacional de Migración y Extranjería. La Nueva Ley también establece, entre otros aspectos: las prohibiciones de ingreso al país, los requisitos de ingreso y egreso, las categorías migratorias, la permanencia transitoria, la residencia oficial temporal y definitiva, aspectos vinculados a la nacionalización, infracciones y sanciones migratorias, así como las obligaciones de los empleadores y la nueva institucionalidad migratoria a través de la creación del "Servicio Nacional de Migraciones".