

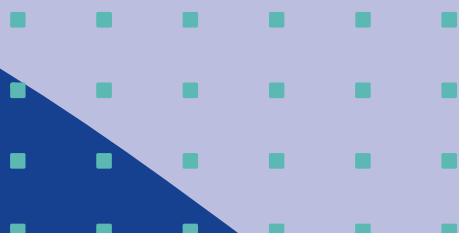


GUÍA PRÁCTICA

PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES



Proyecto ejecutado por



GUÍA PRÁCTICA

PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.



Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (Bureau of Population, Refugees and Migration, PRM). Ello no obstante, las opiniones expresadas en la misma no reflejan necesariamente las políticas oficiales del donante.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones
Misión Chile
Matilde Salamanca 736, Providencia, Región Metropolitana, Chile
Tel.: +56 2 296 33 710
www.twitter.com/OIMChile
www.facebook.com/OIMChile
www.instagram.com/OIMChile Correo electrónico: IOMChilePress@iom.int
Sitio web: chile.iom.int

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

Esta publicación no ha sido aprobada por la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB) en cuanto a la observancia de las directrices de marca y las normas de estilo de la Organización.

Esta publicación fue emitida sin el aval de la Unidad de Investigación de la OIM (RES).

Foto de la portada: Unsplash. Cytonn.

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2024. Guía Práctica para la Contratación de Personas Migrantes. OIM, Chile.

© OIM 2024



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Si desea más información, consulte los derechos de autor y las condiciones de utilización.

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

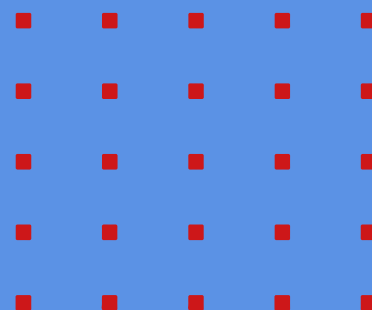
Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ÍNDICE

A. Siglas	6
B. Glosario de términos	7
C. Prólogo	10
D. Presentación y propósito de la guía de contratación	11
Sobre la Guía	12
¿Cuál es su objetivo?	12
¿A quién está dirigida?	12
¿Cómo se estructura la guía?	12
E. Organismos involucrados	14
F. CAPÍTULO I: Datos sobre migración mundial y en Chile	16
Contexto sobre migración a nivel mundial	16
Contexto sobre migración en Chile	17
Datos fundamentales sobre migración y trabajo	20
G. CAPÍTULO II: Permisos de residencia y contratación de personas migrantes en Chile.	25
Solicitudes de residencia desde el extranjero: ¿Qué implica esto?	26
Nueva terminología de los permisos	26
Etapas del sistema general de permisos de residencia desde el extranjero.	26
¿Qué documentos se necesitan para solicitar cualquier permiso de residencia?	28
¿Qué significa que un documento requiera estar apostillado o legalizado?	28
Algunos permisos de residencia de la Ley 21.325:	29
• Permiso para realizar actividades lícitas remuneradas	29
• Permiso para trabajadores/as de temporada	29
• Permiso de residencia Mercosur	30
• Permiso para dependientes	30
• Permiso especial de trabajo con Residencia Transitoria (turismo)	32
• Permiso de Reunificación Familiar	32
¿Cómo se acredita que una persona está habilitada para trabajar conforme a la ley?	33

H. Derechos Laborales de trabajadores/as extranjeros/as	34
Principales aspectos que regula el Código del Trabajo	34
Derecho al trabajo de personas migrantes	35
Los trabajadores extranjeros que se encuentran en condición migratoria irregular no están autorizados para trabajar	36
Los trabajadores extranjeros en condición migratoria irregular no pueden ser sancionados por realizar denuncias o interponer demandas laborales en contra de su empleador	36
¿Todos los trabajadores extranjeros están obligados a cotizar en Chile?	36
¿Cuáles son las obligaciones previsionales de un empleador respecto de un trabajador extranjero?	37
¿Qué instituciones pueden fiscalizar el cumplimiento de la normativa legal en mi empresa u organización?	37
Límites a la contratación de trabajadores extranjeros conforme a la ley y obligaciones en relación con el Código del Trabajo	38
I. MULTAS Y SANCIONES	39
J. CAPÍTULO III: Empresas como espacios inclusivos y ejemplos de buenas prácticas	40
¿Por qué es importante la diversidad cultural en las empresas?	40
¿Cuál es el papel de la empresa en la diversidad e inclusión sociolaboral?	40
Beneficios de la inclusión laboral de personas migrantes	41
Algunas propuestas de buenas prácticas	42
K. PALABRAS FINALES	43
BIBLIOGRAFÍA	44



A. SIGLAS



- **OIM:** Organización Internacional para las Migraciones
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **SJM:** Servicio Jesuita a Migrantes
- **SERMIG:** Servicio Nacional de Migraciones
- **SRCel:** Servicio de Registro Civil e Identificación
- **IT:** Inspección del Trabajo
- **SII:** Servicio de Impuestos Internos
- **INE:** Instituto Nacional de Estadísticas
- **SAG:** Servicio agrícola y Ganadero
- **PDI:** Policía de Investigaciones de Chile
- **ENE:** Encuesta Nacional de Empleo
- **ESI:** Encuesta Suplementaria de Ingresos

B. GLOSARIO DE TÉRMINOS



- **Extranjero/a**

Para la legislación chilena, se entiende como extranjero/a a toda persona que no sea chilena de acuerdo al artículo 10 de la Constitución Política de la República. Son chilenos: por regla general, los nacidos en el territorio de Chile; los hijos de padre o madre chilenos; los extranjeros que obtienen una carta de nacionalización; y los extranjeros que obtienen la nacionalidad por gracia.

- **Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG)**

Es la autoridad en materia migratoria, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y que realiza, en términos generales, aquellas funciones que antes desempeñaba el Departamento de Extranjería y Migración.

- **Permiso de residencia**

Es la autorización que habilita la residencia legal en Chile y que define el tipo de actividades que se permite realizar a su portador, la que se materializa en un documento o registro.

- **Permiso de residencia transitorio o Permanencia Transitoria**

La permanencia transitoria es el permiso otorgado a personas extranjeras que ingresan al país por turismo, negocios u otros motivos, por un tiempo limitado, sin intenciones de residir ni establecerse.

- **Permiso de residencia temporal o Residencia Temporal**

La residencia temporal es el permiso otorgado por SERMIG a las personas extranjeras que tengan el propósito de establecerse por un tiempo limitado, cuya vigencia será de hasta 2 años, salvo la subcategoría de trabajadores de temporada.

- **Permiso de residencia definitivo**

La residencia definitiva es el permiso otorgado por el SERMIG a las personas extranjeras que tengan residencia temporal vigente, para residir indefinidamente y desarrollar cualquier actividad lícita en el país.

- **Subcategoría migratoria**

Las subcategorías son los subtipos de permisos de residencia o permanencia en el país, asociados a una categoría migratoria particular y definidos en forma periódica por la vía administrativa por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

- **Trabajador/a migratorio/a**

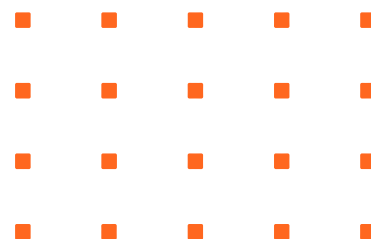
Se clasifica de esta forma a toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

- **Trabajador de temporada**

Es todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice en parte del año. Existe un permiso específico para este tipo de trabajadores que será abordado en la guía.

- **Situación migratoria irregular**

Aquella en la cual se encuentra un extranjero presente en el país y que carece de un permiso vigente que lo habilite para permanecer en él.



- **Actividad remunerada**

Toda actividad que implique generar renta, es decir, ingresos que constituyan utilidades, beneficios e incrementos de patrimonio, se considera una actividad remunerada, cualquiera sea la naturaleza, origen o denominación de dicha renta. Esto implica que, para la LME, son actividades remuneradas tanto las que realiza un extranjero en el contexto de una relación laboral como las que desarrolla uno de manera independiente.

- **Migración laboral**

Movimiento de personas de un país a otro, o dentro del mismo país de residencia, con fines laborales.

- **Migración**

La legislación chilena entiende el concepto como la acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él.

- **País de destino**

El destino de una persona o de un grupo de personas, independientemente de si migran de forma regular o irregular.

- **País de origen**

País de nacionalidad o de anterior residencia habitual de una persona o grupo de personas que han emigrado al extranjero, independientemente de si lo hacen de forma regular o irregular.

- **Trabajo decente**

Se refiere a empleo productivo que se lleva a cabo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para la OIT el trabajo decente se basa en cuatro pilares fundamentales: Oportunidades de trabajo productivo; protección social; derechos laborales y diálogo social.

- **Modalidad de contratación**

Existen diversas modalidades de empleo que pueden clasificarse según la naturaleza de la relación laboral y las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.

- **Contrato de trabajo indefinido**

Es aquel en el que no se establece una fecha de término para la relación laboral. El trabajador es contratado de manera permanente por el empleador y está sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo.

- **Contrato de trabajo a plazo fijo**

Se establece una duración específica para la relación laboral, que puede renovarse o extinguirse al término del plazo estipulado. Debe cumplir con ciertas condiciones y requisitos establecidos por la legislación laboral chilena.

- **Contrato por obra o faena**

Este tipo de contrato se celebra para la ejecución de una obra o la realización de una tarea específica. Una vez que se completa la obra o faena, el contrato finaliza automáticamente.

- **Contrato por temporada**

Se celebra para trabajos que se realizan durante una época o temporada específica del año, como en el sector agrícola o turístico. Al igual que el contrato por obra o faena, una vez finalizada la temporada, el contrato puede extinguirse.

- **Contrato a tiempo parcial**

Se establece una jornada de trabajo inferior a la jornada ordinaria de trabajo, generalmente con un número de horas menor a 45 horas semanales. Este tipo de contrato debe cumplir con ciertas condiciones y derechos establecidos por la ley.

- **Contrato en modalidad a contrata**

Se refiere a un tipo de contrato de trabajo generalmente utilizado en el sector público que establece una relación laboral por un período determinado, con un propósito específico o para realizar una tarea específica. Este tipo de contrato se diferencia del contrato indefinido, que no tiene una fecha de término establecida.

- **Contrato a honorarios**

Un contrato a honorarios es un contrato común entre profesionales y tipos de empresas que buscan una relación laboral flexible y acorde a necesidades específicas. Este tipo de contrato establece que una persona se compromete a realizar una tarea o prestar un servicio específico por un tiempo determinado, a cambio de una remuneración acordada y pagada tras la emisión de una boleta de honorarios. A diferencia de los contratos de trabajo tradicionales, el contrato a honorarios no establece una relación de dependencia entre el trabajador y quien contrata sus servicios.

- **Trabajo independiente o por cuenta propia**

En esta modalidad, la persona trabaja de forma autónoma, sin estar subordinada a un empleador. Puede incluir actividades como el trabajo freelance, la prestación de servicios profesionales, el comercio independiente, entre otros.

C. PRÓLOGO

Como Organización Internacional para las Migraciones, OIM Chile, con el fin de fomentar una mejor experiencia para las y los trabajadores migrantes y sus empleadores/as, hemos elaborado la **Guía Práctica para la Contratación de Personas Migrantes**, la cual ponemos a disposición.

Los resultados del cuestionario diseñado por el Banco Mundial, el SERMIG y el Centro UC para levantar la Encuesta Nacional de Migración 2022, indican que el origen de la migración está estrechamente vinculado a razones económico-laborales, siendo la estabilidad económica de Chile, una de las principales razones para migrar al país (37% de los encuestados). La búsqueda de mejores condiciones de vida, como la autonomía económica e inserción al mercado laboral, son elementos fundamentales para su integración en los lugares de destino. Dichas condiciones se reconocen a nivel país, en la introducción del desarrollo económico y productivo como uno de los ejes temáticos de la actual Política Nacional Migratoria, que van en directa concordancia con el Objetivo 10 de reducción de desigualdad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), puesto que la desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas.

Estamos seguros que la inserción de la población migrante en el mercado laboral ya sea como emprendedores/as, consumidores/as y/o trabajadores/as, constituye un sustantivo aporte tanto para la comunidad de acogida y su desarrollo como a nivel fiscal; un estudio reciente del Banco Mundial (2024), arroja que en Chile, la población migrante tiene una tasa de participación en el mercado laboral de un 80,8% frente a 59,4% de trabajadores/as chilenos/as¹.

Nuestro compromiso es contribuir a potenciar y visibilizar el vínculo entre migración y desarrollo, en beneficio de comunidades de acogida y de los propios migrantes, por ello hemos elaborado en conjunto con el Servicio Jesuita Migrante (SJM), en el marco de la implementación del Plan Regional de Respuesta para Personas Migrantes y Refugiadas Venezolanas (RMRP) este texto, con el fin de promover y entregar material de apoyo a potenciales empleadores/as, profesionales y comunidad de acogida interesados en fomentar la empleabilidad de las personas extranjeras en Chile.

La Guía, es un trabajo colaborativo y sistematizado que recoge antecedentes del contexto nacional, realiza una introducción a conceptos claves para comprender el fenómeno de la migración y del mundo del trabajo, y proporciona información sobre las disposiciones de la nueva ley 21.325 de Migración y Extranjería, que incluye las subcategorías de los permisos que permiten trabajar y residir en Chile, pero además de elementos claves establecidos en el Código del Trabajo, con el fin de apoyar procesos efectivos de integración socio-laboral en el marco de las normas legales vigentes en el país.

Como OIM mantendremos nuestro compromiso y nuestro motor de fomentar e impulsar acciones en pro de reconocer el valor de la diversidad, respeto por la diferencia, y la promoción de ambientes inclusivos en beneficio de toda la sociedad.

Richard Custodio Velásquez

Jefe de Misión OIM Chile



¹¿Puede la migración beneficiar a Chile? Desafíos y oportunidades: <https://media-front.elmostrador.cl/2024/05/Puede-la-migracion-beneficiar-a-Chile.pdf>

D. PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO DE LA GUÍA

La aceleración de la globalización económica ha provocado un aumento del número de trabajadores/as migrantes sin precedentes. El desempleo y la creciente pobreza han inducido a muchos/as trabajadores/as de países en desarrollo a buscar empleo en el extranjero. De hecho, se estima que el 73% de la población migrante es trabajadora. En los países desarrollados ha aumentado la demanda de trabajadores, especialmente de aquellos/as no calificados/as. Como consecuencia de ello, son millones quienes viajan a otros países junto a sus familias para encontrar trabajo.

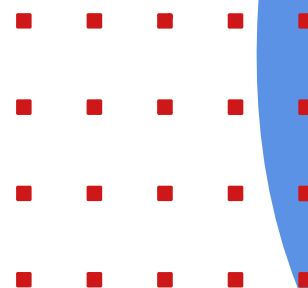
En los últimos años se han realizado importantes esfuerzos por obtener datos fiables y comparables sobre la migración laboral. No obstante, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la comunidad internacional ya han señalado, persisten importantes lagunas en ese respecto. Para abordar este problema, la OIT ha publicado estimaciones mundiales y regionales relativas a las y los trabajadores migrantes. En tanto, según estimaciones del Informe sobre las Migraciones en el Mundo (World Migration Report) 2024, elaborado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), existirían 281 millones de migrantes en el mundo, lo que equivale al 3,6 por ciento de la población mundial. Al mismo tiempo, en dicho insumo, la OIM señala que alrededor de dos tercios de la población migrante (169 millones) se trasladan por motivos laborales, mientras que los hombres representan una proporción ligeramente mayor de los trabajadores migrantes que las mujeres.

Las y los trabajadores migrantes contribuyen a la economía de los países de acogida y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen. Sin embargo, al mismo tiempo, es frecuente que cuenten con una protección social inadecuada y sean vulnerables a la explotación laboral y al abuso de sus derechos.

A pesar de que la mayoría de las y los trabajadores migrantes tienen experiencias positivas al migrar y encontrar empleo, están susceptibles a situaciones de discriminación, abuso y explotación. En el estudio Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, de OIM, OIT y la Fundación WalkFree, se revela que aproximadamente una cuarta parte de las 25 millones de víctimas de trabajo forzoso en el mundo son trabajadores migrantes.

En todas partes del mundo, hay trabajadores/as que, debido a múltiples factores, se desplazan y migran en condiciones irregulares, lo que les expone a mayores riesgos de sufrir vulneraciones y daños durante sus viajes. En este sentido, abordar esta problemática es un desafío que involucra a los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado, por lo que existen acciones que las empresas y empleadores/as pueden tomar de inmediato para mitigar posibles riesgos para las y los trabajadores migrantes y velar por el respeto de sus derechos humanos y laborales.

Es fundamental, para que las empresas establezcan un entorno seguro, equitativo y respetuoso para la migración y el empleo, que entiendan las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con personas migrantes y las necesidades y vivencias específicas de ellas en todas las fases del proceso de migración laboral.



Sobre la guía de buenas prácticas y contratación

Los espacios laborales, en la actualidad, se configuran desde el vínculo y reunión de personas diversas, lo que convierte a las empresas en espacios de permanente diálogo y en agentes de cambio clave para las economías de los países.

El documento se sustenta en la premisa de que todas las empresas tienen la responsabilidad de organizar y administrar su actividad y gestionar las alianzas de una forma que respete los derechos humanos y aborde y mitigue los riesgos de discriminación hacia las personas migrantes, independiente su país de origen.

Esta guía se ha desarrollado con el propósito de promover un proceso de inclusión laboral que esté en línea con los principios del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Dicho esto, los mínimos establecidos en este documento son aplicables a todos los trabajadores, sin importar su nacionalidad o situación migratoria.

Ha sido elaborada con base en la amplia experiencia de la OIM y del SJM en colaboración con gobiernos, sociedad civil, trabajadores migrantes y el sector privado, además de la recopilación de buenas prácticas por parte de empleadores, reclutadores de mano de obra y empresas multinacionales.

• **¿Cuál es su objetivo?**

Dar a conocer los mecanismos en materia de contratación de personas migrantes, como también los derechos y obligaciones involucrados en la relación laboral que permitan implementar una positiva gestión de los equipos de trabajo, la diversidad cultural y al cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas.

• **¿A quién está dirigida?**

El presente documento es un instrumento dirigido a las áreas de administración o de personal, empresas, potenciales empleadores y demás actores vinculados al mundo laboral, para que dispongan de conocimientos, herramientas y ejemplos que les permitan contratar a personas migrantes.

La Guía, al igual que el Código del Trabajo, entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

• **¿Cómo se estructura la guía?**

La guía se divide en tres capítulos:

En la primera sección se proporciona un contexto detallado, acompañado de cifras relevantes sobre migración y trabajo en Chile.

En el segundo capítulo, la guía orienta acerca del sistema general de visados en Chile con la nueva Ley 21.325, los principales permisos para residir en el país con autorizaciones de trabajo, a quiénes está dirigido y los requisitos de cada uno de ellos para su efectivo cumplimiento por parte de las empresas. Esta segunda sección difunde adicionalmente los derechos de las y los trabajadores migrantes en Chile y las obligaciones que las empresas tienen para efectos de su contratación.

En el capítulo tres y final, la guía busca destacar la necesidad de promover espacios inclusivos para las personas migrantes aportando algunos ejemplos de buenas prácticas que pueden llevarse a cabo dentro del espacio laboral.



E. ORGANISMOS INVOLUCRADOS



Esta guía de contratación se ha elaborado en el marco del proyecto “Herramientas para una empresa más intercultural”, iniciativa financiada por la OIM y ejecutada por la Fundación Servicio Jesuita a Migrantes (SJM). El objetivo de esta colaboración es disminuir la situación de vulnerabilidad social de las personas migrantes en Chile, a través de la capacitación socio-jurídica y de sensibilización a empresas y otras organizaciones interesadas en mejorar la integración sociolaboral de las personas migrantes en Chile.

Sobre la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Creada en el año 1951, la OIM es una agencia del sistema de Naciones Unidas y la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración, trabajando de forma estrecha con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales. En Chile, la colaboración entre OIM y el Estado ha sido estrecha desde su creación en 1954.

Cuenta adicionalmente con 175 Estados miembros y tiene presencia en más de 100 países. La OIM está comprometida con el principio de que una migración segura, ordenada y digna beneficia a todos los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organización intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para ayudar a hacer frente a los crecientes desafíos de la gestión de la migración, fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias, promover el desarrollo social y económico a través de la migración y garantizar el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes en situación de vulnerabilidad.

La labor de la OIM consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios; y ofrecer asistencia humanitaria a los migrantes que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.

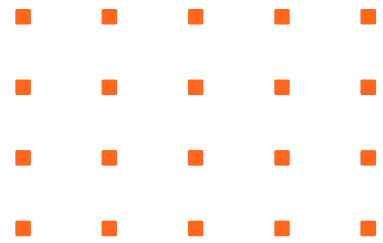
La constitución de la OIM reconoce explícitamente el vínculo entre la migración y el desarrollo económico y cultural, así como el respeto del derecho a la libertad de movimiento de las personas dentro del marco establecido por los países en ejercicio de su soberanía.



Sobre el Servicio Jesuita a Migrantes (SJM Chile)

El SJM Chile es parte de la Compañía de Jesús, que participa de una red internacional presente en más de 50 países. Su propósito es luchar por una sociedad más humana, acogedora e intercultural, en la que las personas se reconozcan como iguales en dignidad y derechos. Para el cumplimiento de este propósito, el SJM entrega atención social y orientación jurídica a miles de familias migrantes y refugiadas. Esta es la vía fundamental para facilitar el acceso a derechos y conectar con la sociedad de acogida.

Adicionalmente, el SJM Chile, en su misión de promover y proteger los derechos de las personas migrantes y refugiadas en Chile, crea en el año 2018 la Red de Empresas Interculturales, un espacio de cooperación de organizaciones basado en el fomento de la interculturalidad al interior de las empresas.



Visita a complejo fronterizo Colchane, Agencia Aton, 2023.

F. CAPÍTULO I: DATOS SOBRE MIGRACIÓN MUNDIAL Y EN CHILE

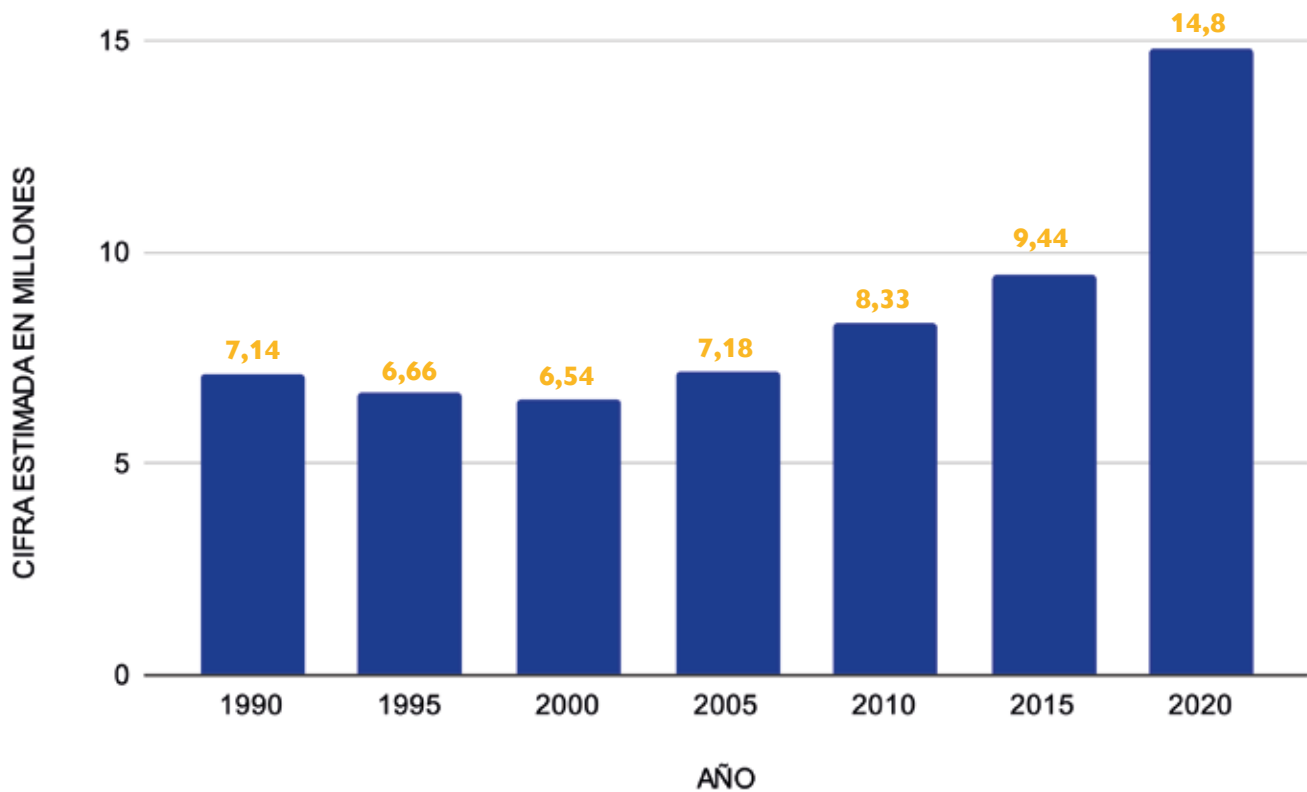
Contexto sobre migración a nivel mundial

Según la OIM, una de cada 30 personas en el mundo es migrante. Hay 281 millones de migrantes internacionales en circulación en el mundo, lo que corresponde al 3,6% de la población mundial total. Es evidente que este flujo migratorio influye en cuestiones socioeconómicas globales, así como en la capacidad de cambiar la dinámica de la fuerza laboral en el lugar de destino.

Europa y Asia acogían en 2022 a alrededor de 87 millones y 86 millones de migrantes internacionales, respectivamente, sumando el 61% de la población mundial total de migrantes internacionales.

El siguiente gráfico demuestra cómo ha crecido en América Latina y El Caribe el número de migrantes internacionales desde 1990 hasta 2020:

Gráfico 1. Población migrante por año.



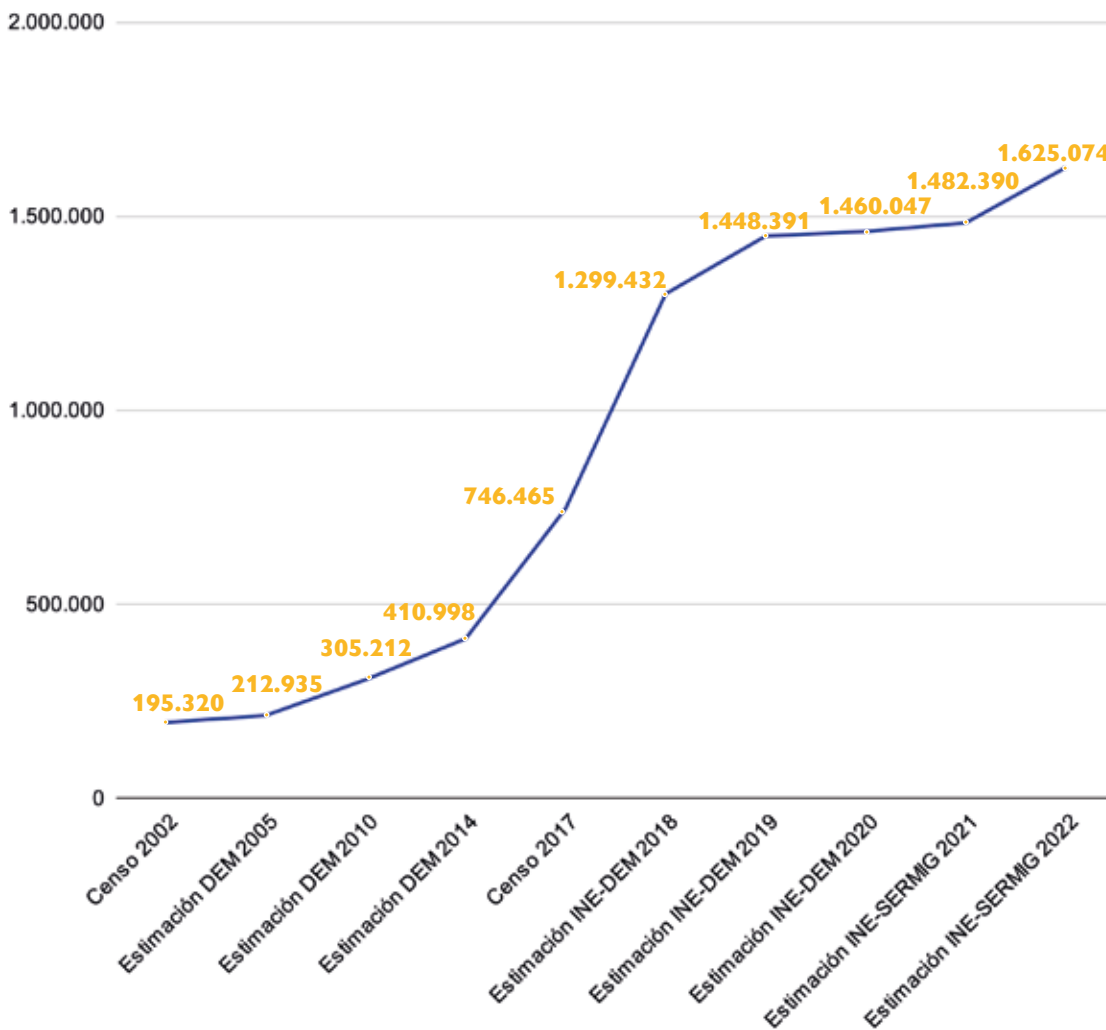
Fuente: Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022, OIM.

Contexto sobre migración en Chile

En los últimos años se ha registrado un aumento significativo en la cantidad de personas migrantes que han llegado al país, generando un intercambio sociocultural sin precedentes. Las razones para elegir a Chile como destino de migración son variadas, pero, sin duda, la principal motivación tiene su origen en las oportunidades laborales que atraen a las personas migrantes en búsqueda de mejores condiciones de vida, muchas veces incluyendo a familias completas.

A lo largo de los años, la estimación ha sido la siguiente:

Gráfico 2. Población migrante estimada por año.



De acuerdo con la última estimación del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG):

- Se considera a personas que se encuentran en Chile en situación migratoria regular o en algún trámite de residencia ante el SERMIG.
- El total corresponde al 8,6% de la población nacional.
- Las regiones Metropolitana (57,8%), Antofagasta (6,7%) y Valparaíso (6,1%) son las que mayor población migrante concentran.
- Si sumamos la región de Tarapacá con un 4,5%, entre las cuatro regiones de mayor presencia concentran el 80% de población migrante a nivel nacional.



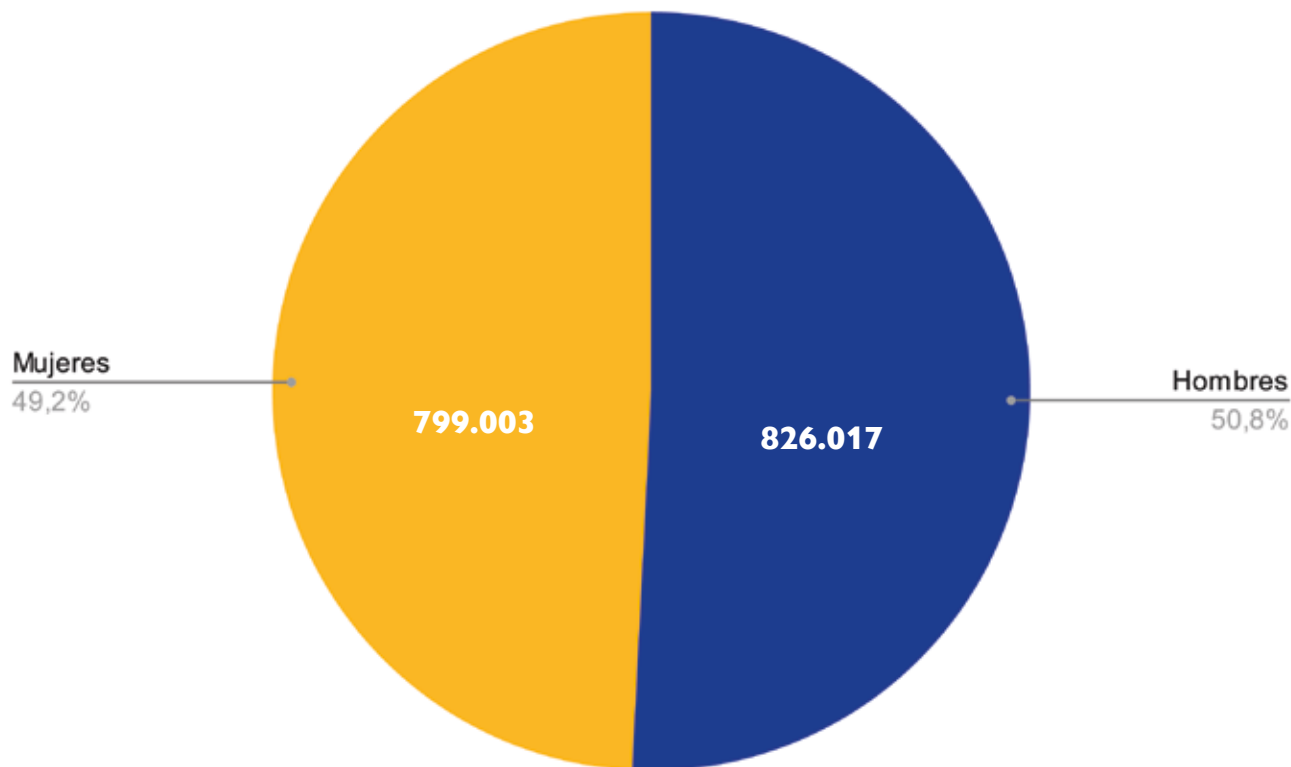
Visita control fronterizo, SJM Arica, 202

En cuanto a las nacionalidades se evidencia un aumento significativo de población migrante, lo que da cuenta no sólo del aumento de población venezolana en Chile, sino que además de una amplia variedad de orígenes y procedencias de éstos, abriendo camino hacia una sociedad más diversa donde resulta fundamental generar esfuerzos para la promoción de la interculturalidad e inclusión desde la sociedad de acogida.

Gráfico 3. Principales nacionalidades.



Gráfico 4. Distribución por sexo.



Para el año 2022 las personas de 0 a 19 años representan un 13,0%; entre los 20 y 39 años un 54,2%; entre los 40 y 59 años un 26,7% y las personas de 60 o más un 6,2%. Lo anterior demuestra que, en su amplia mayoría, las personas migrantes que se encuentran en Chile se encuentran en edad productiva.

Algunas conclusiones sobre los flujos

- Los flujos totales (ingresos menos egresos) han disminuido desde 2018, estabilizándose desde 2020 la cantidad de personas migrantes que residen en el país.
- Entre 2018 y 2023, se contabilizan más de 180.000 autodenuncias de personas migrantes ante la Policía de Investigaciones (PDI) por haber ingresado por paso no habilitado. En julio de 2023, SERMIG y PDI comenzaron un proceso de empadronamiento biométrico registrando huellas dactilares, fotografía y verificando antecedentes penales de quienes han ingresado por paso no habilitado. Se inscribieron 200.000 personas y a la fecha ya van más de 130.000 empadronadas.
- A diciembre de 2022, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), estimaron en 1.625.074 las personas extranjeras residentes en el país. Más de 1 millón de ellas arribó a Chile en los últimos diez años y cerca del 80% tiene entre 20 y 59 años.

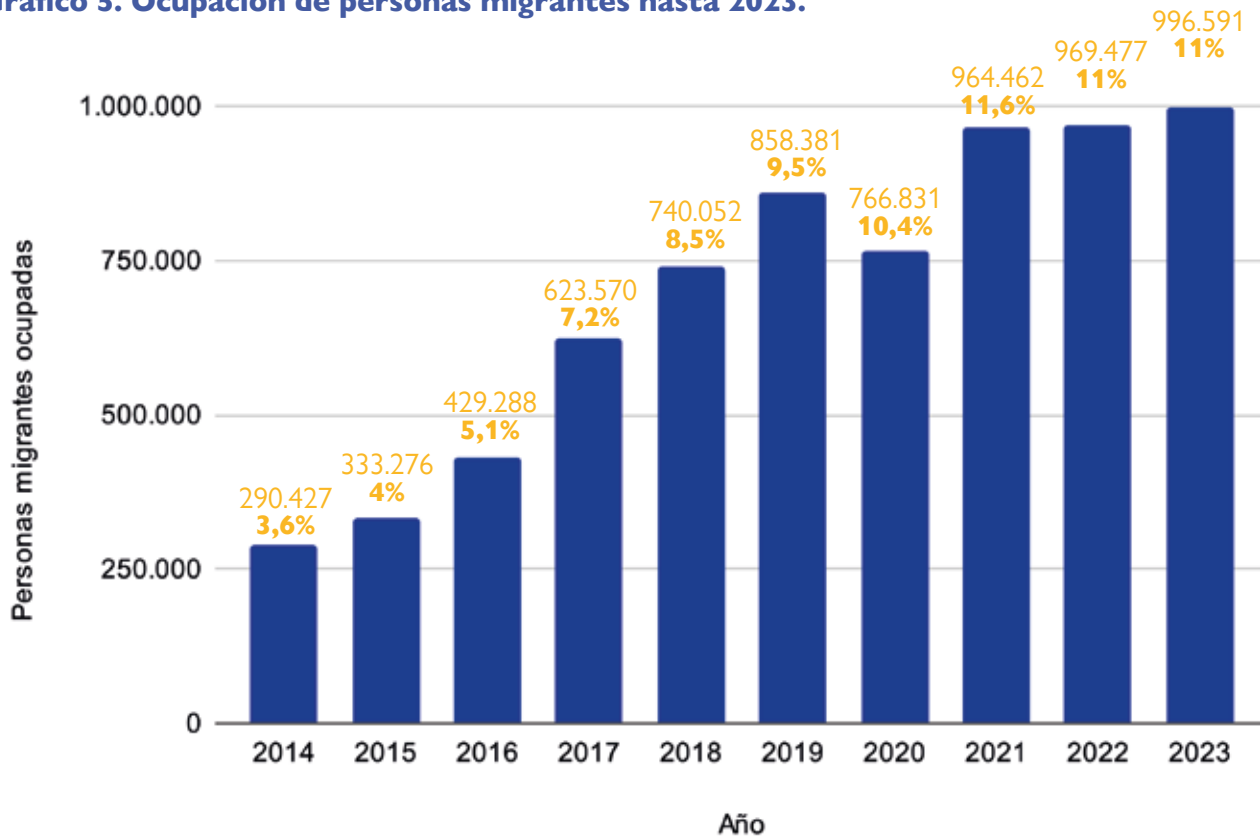


Datos fundamentales sobre migración y trabajo



© OIM Chile 2019.

Gráfico 5. Ocupación de personas migrantes hasta 2023.

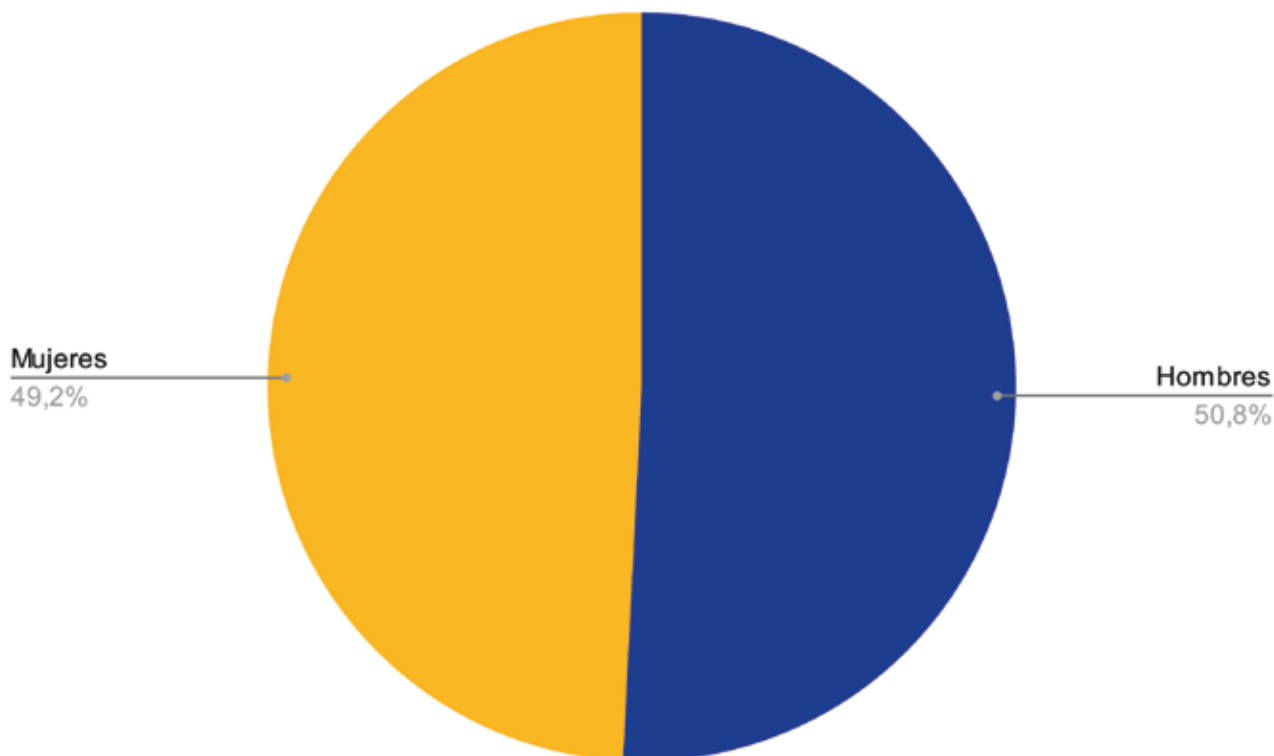


Fuente: Datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo 2014-2023 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, sistematizados por la Nómada Consultora (Nómada Consultora - Asesorías Migratorias).



- Del total a nivel nacional, cerca de 1 millón de personas migrantes está ocupada, representando el 11% de la fuerza laboral en Chile.
- Poco más de 400.000 personas migrantes cuentan con un título de educación superior. Sin embargo, sólo el 7% ha podido convalidarlo (Banco Mundial, OIM 2022).

Gráfico 6. Proporción de ocupados por país/composición del empleo por nacionalidad a 2023.



Fuente: Datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo 2014-2023 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, sistematizados por la Nómade Consultora (Nómade Consultora - Asesorías Migratorias).

- Aproximadamente el 60% de las personas migrantes ocupadas se distribuyen en cuatro ramas de la actividad económica: Comercio (25%), industria manufacturera (12%), actividades de alojamiento y servicio de comidas (11%) y construcción (9%).
- Históricamente, la población nacida fuera de Chile solía presentar tasas de informalidad laboral menores a la población chilena. Los últimos años no sólo se ha incrementado la tasa para quienes nacieron fuera de Chile, sino que también lleva 18 meses seguidos siendo mayor a la de la población chilena.

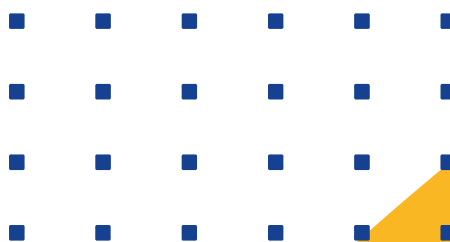
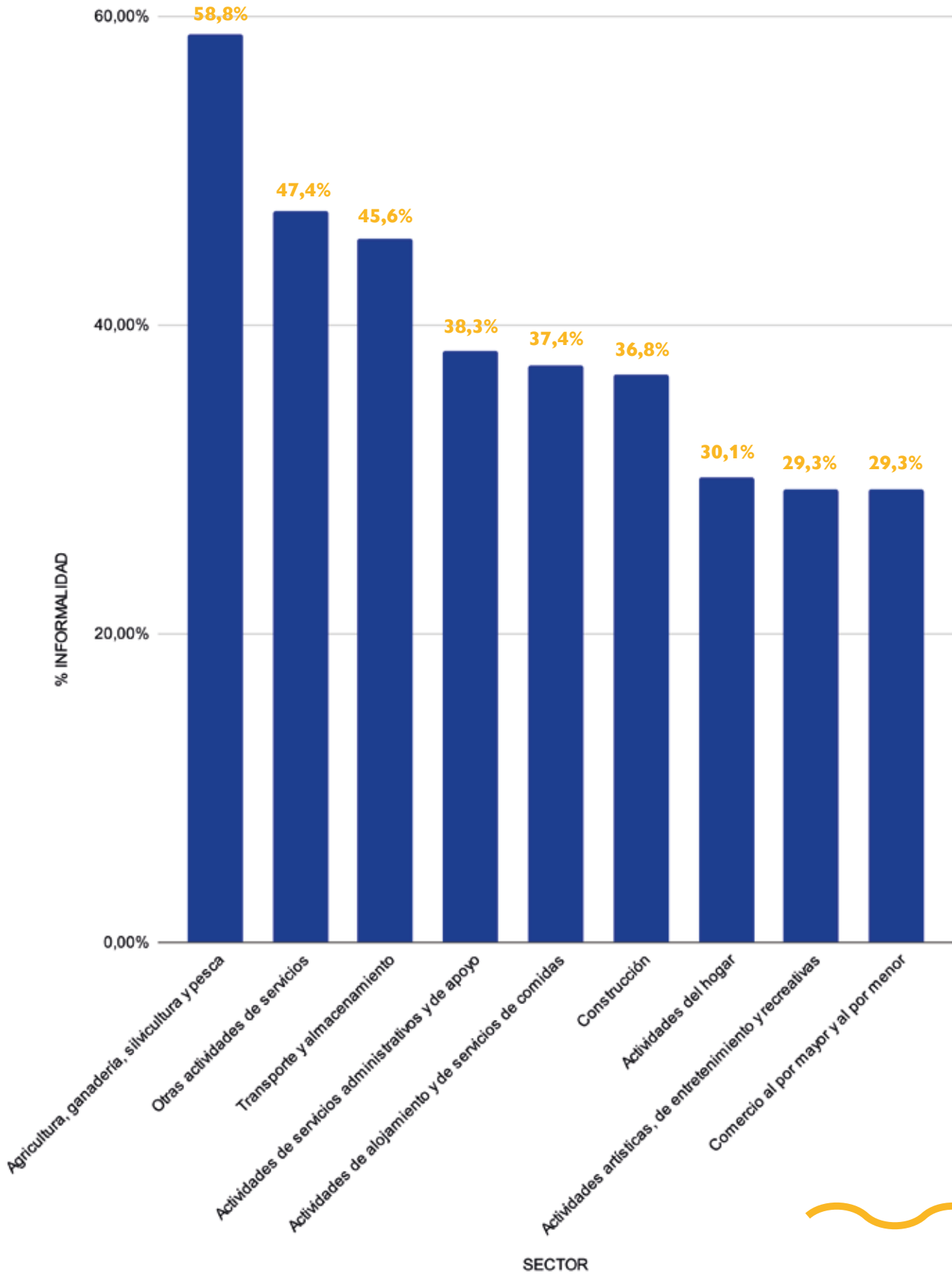
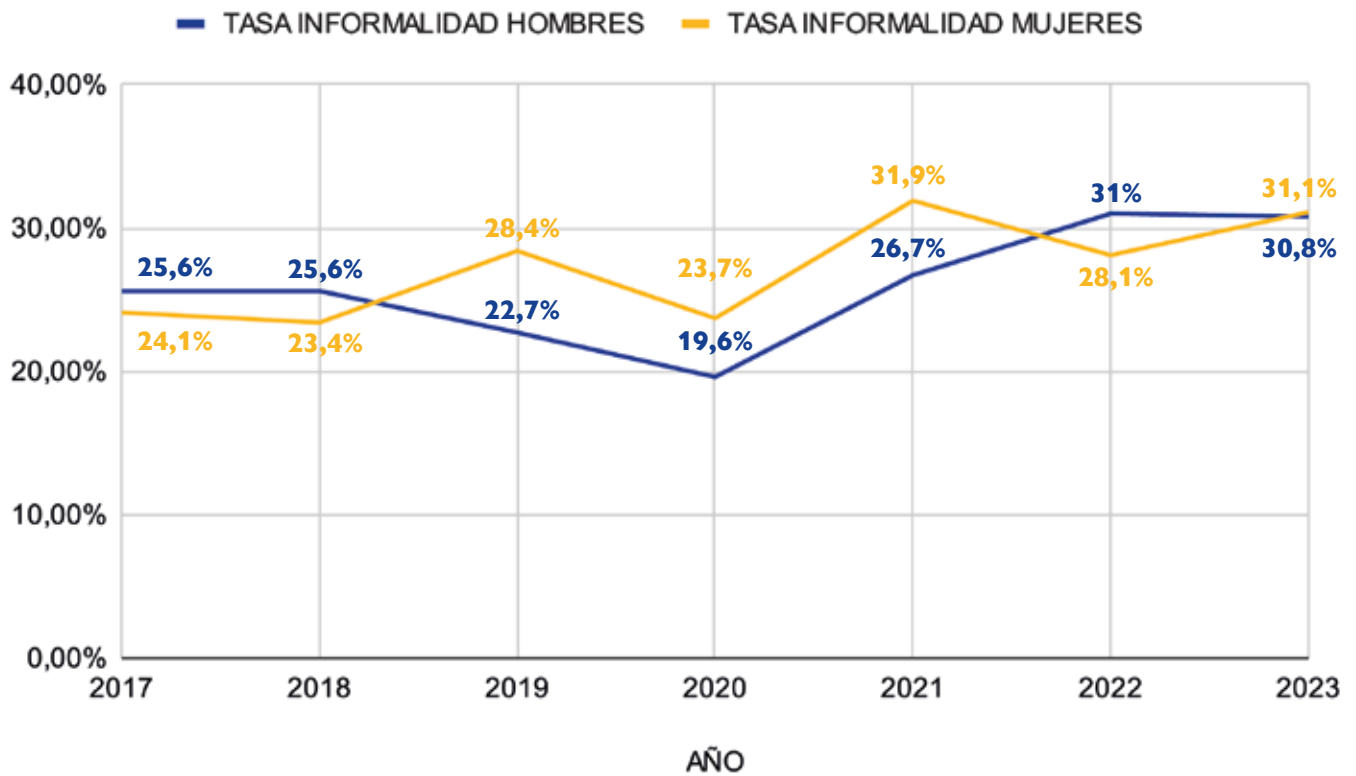


Gráfico 7. Informalidad laboral extranjera por rama económica a 2023.



Fuente: Datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo 2014-2023 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, sistematizados por la Nómade Consultora (Nómade Consultora - Asesorías Migratorias).

Gráfico 8. Tasa informalidad laboral extranjera por sexo y año.

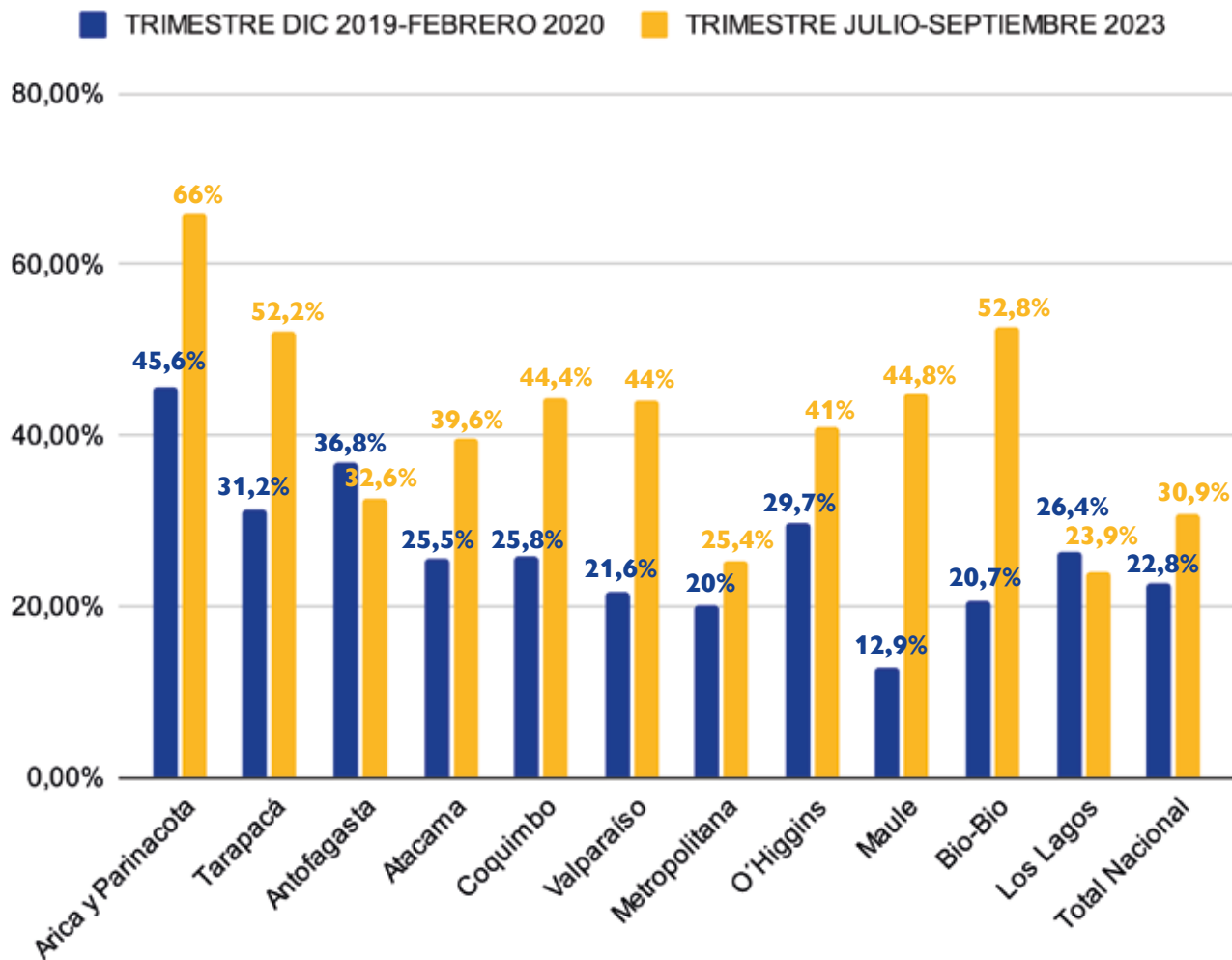


Fuente: Datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo 2014-2023 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, sistematizados por la Nómada Consultora (Nómada Consultora - Asesorías Migratorias).



El Mostrador, 2021.

Gráfico 9. Tasa informalidad laboral por año y región con más de 100.000 trabajadores extranjeros hasta 2023.



Fuente: Datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo 2014-2023 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, sistematizados por la Nómade Consultora (Nómade Consultora - Asesorías Migratorias).

La migración juega un papel significativo en las economías de los países, tanto en los de origen como en los de destino. Junto con impulsar el crecimiento económico al aumentar la fuerza laboral disponible, a menudo los trabajadores migrantes llenan vacíos en el mercado laboral, ocupando puestos que no pueden ser cubiertos por la población local. Esto estimula la actividad económica y el desarrollo de nuevos negocios.

Al mismo tiempo, los trabajadores migrantes suelen aportar nuevas perspectivas, habilidades y conocimientos a las economías de destino. Muchos trabajadores migrantes están altamente capacitados, lo que puede impulsar la innovación y el espíritu empresarial en sus países de acogida.

Por último, las remesas enviadas por migrantes a sus países de origen representan una importante fuente de ingresos para muchas familias y comunidades. Según datos del Banco Mundial, en 2020, las remesas a nivel mundial superaron los 500 mil millones de dólares, con un impacto significativo en la reducción de la pobreza y el aumento del consumo en los países receptores.



G. CAPÍTULO II: PERMISOS DE RESIDENCIA Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES EN CHILE

Con la entrada en vigencia de la nueva Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, en abril de 2021, se modificó la forma de solicitar los permisos de trabajo y residencia.

La antigua ley (DL 1094 de 1975) establecía como regla general que toda persona extranjera que ingresaba al país con un permiso de turismo podía solicitar, dentro del tiempo de vigencia de dicho permiso, alguno de los tipos de visa de residencia que la antigua legislación establecía (como la visa sujeta a contrato o la visa temporaria de oportunidades laborales) y que le permitían trabajar, en la medida que cuente con un fundamento para ello.

La actual ley modificó el sistema de solicitar los permisos de residencia y trabajo respectivos, estableciendo uno nuevo, según el cual esta posibilidad deja de ser la regla general y se convierte en una excepción. Así, titulares de un permiso de permanencia transitoria que se encuentren en el país no podrán postular a un permiso de residencia, salvo que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: tener vínculos de familia con chilenos/as o con residentes definitivos; acreditar un motivo de estadía que sea concordante con los objetivos de la Política Nacional de Migración y Extranjería que fijará el Gobierno; o encontrarse en alguno de los casos previamente calificados por la Subsecretaría del Interior.



Diario UCHILE, 2021.



Solicitudes de residencia desde el extranjero ¿Qué implica esto?

Esto significa que las personas extranjeras que deseen viajar a Chile con la intención de permanecer en Chile y trabajar y que no tengan vínculos de familia u otro motivo para tramitar un permiso desde dentro del territorio, deberán ser contratados **desde el exterior**, tramitando a través de la plataforma del SERMIG un visado que los autorice a trabajar.

Para más información: Ayuda Migraciones (SIAC) (serviciomigraciones.cl)

Nueva terminología de los permisos.

Para tener en cuenta:

Todos los tipos de permisos de residencia que se **conocían**, como la visa sujeta a contrato de trabajo o la visa temporaria, fueron reemplazadas por una nueva terminología que es bueno **conocer** y manejar:

Visa de turismo → Permiso de permanencia transitoria

Visa temporaria → Residencia temporal

Permanencia Definitiva → Residencia definitiva

Visa sujeta a contrato → Permiso para el desarrollo de actividades remuneradas



Etapas del sistema general de permisos de residencia desde el extranjero:

1 Solicitud y pago del permiso de residencia:

La solicitud fue completada y ha comenzado su tramitación cuando se realiza el pago. Luego de completar esta etapa se recibe un comprobante de envío al correo electrónico. Dicho documento sólo comprueba el envío de su solicitud y no puede ser utilizado con otros fines.

2 Solicitud recepcionada y en análisis:

Significa que la solicitud ha sido recibida por el SERMIG. En esta etapa se enviará por correo electrónico una notificación en caso de que la solicitud no sea acogida o si requiere que se envíe más información (ejemplo: Solicitud de documentos adicionales o pago de diferencia en los derechos del permiso).

3 Resolución:

El SERMIG se encuentra en proceso de emitir una resolución sobre la solicitud de residencia. En esta etapa el SERMIG puede notificar que la solicitud fue rechazada y requerirá de antecedentes para realizar los descargos.

4 Firma:

El SERMIG ya emitió un proyecto de resolución, el cual está siendo revisado por la autoridad. Una vez firmado, se notificará vía correo electrónico, adjuntando la respectiva resolución.

5 Resuelta y notificada:

La solicitud se encuentra completamente tramitada y el SERMIG ha enviado su respuesta al correo electrónico. También se puede revisar la notificación en la bandeja de entrada del Portal de Trámites Digitales. Si la solicitud fue rechazada, se puede interponer un recurso administrativo para solicitar una revisión de lo resuelto.

6 Validación del Estampado Electrónico:

Antes de descargar el Estampado Electrónico, se debe verificar la información que contiene. Si se detectan errores en el nombre y/o fecha de nacimiento, se deberá solicitar una rectificación del documento. Si se solicita la rectificación del Estampado Electrónico, se notificará al correo electrónico cuando se pueda descargar el documento corregido.

7 Descarga del Estampado Electrónico:

La persona tendrá 120 días hábiles para descargar su Estampado Electrónico con la residencia temporal. Una vez descargado el Estampado Electrónico, la persona tendrá 90 días corridos para ingresar a Chile. El período de vigencia del permiso se contará a partir del ingreso al país y posteriormente se podrá solicitar el carnet de identidad ante el Registro Civil e Identificación.



¿Qué documentos se necesitan para solicitar cualquier permiso de residencia?

Como requisitos comunes, se debe adjuntar a toda solicitud de residencia, cualquiera que ésta sea:

- 1 Copia del pasaporte con vigencia de 1 año a la fecha de ingreso de la solicitud
- 2 Certificado de antecedentes penales legalizado o apostillado cuando se trata de mayores de 18 años.
 - Del país en el que hayan residido en los últimos 5 años.
 - Si residió en un país o en varios países distintos al de origen por un lapso inferior a 5 años, se debe adjuntar el certificado emitido en cada uno de ellos.

¿Qué significa que un documento requiera estar apostillado o legalizado?

La Apostilla es una certificación única, que cumple la función de validar la autenticidad de documentos públicos o privados con acreditación oficial en territorio extranjero. Estos documentos deben ser emitidos en un país miembro del Convenio de la Apostilla para ser usado en uno de esos países.

A través de este trámite único, no hay necesidad de otro tipo de certificación. Documento extranjero apostillado no necesita certificación adicional.

Los documentos extranjeros deben estar apostillados desde el país de origen. Si no se logra obtener la apostilla, el documento en cuestión puede quedar debidamente legalizado por el Consulado Chileno del país de origen del solicitante y por el Ministerio de Relaciones Exteriores en Chile.

Para más información, ver en: [Qué es la Apostilla y cómo es la apostilla chilena | Consulado.gob.cl](https://www.consuladogob.cl)



Agent Lingua Salou, Shutterstock, 2020.

Algunos permisos de residencia de la Ley 21.325 que son importantes de conocer:

1 Permiso para realizar actividades lícitas remuneradas

¿A quién se dirige este permiso?

Podrán solicitar este permiso aquellas personas extranjeras que desean establecerse en el país por un tiempo limitado, a fin de desarrollar actividades lícitas remuneradas:

- Bajo vínculo de subordinación o dependencia con un empleador que tenga domicilio o sucursal en Chile. Este permiso tiene una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogado por dos años de manera sucesiva.
- Con una oferta formal de trabajo emitida por una persona natural o jurídica chilena, y que haya sido aceptada formalmente por el interesado. Con el mérito de la información entregada en la solicitud, y en caso de que el análisis resulte favorable, se le otorgará a la persona un permiso de Residencia Temporal por un término de 90 días corridos. Una vez que ingrese al país, tendrá 45 días para presentar el contrato definitivo, otorgándole una prórroga de 1 año.

¿Dónde puedo realizar esta solicitud de Residencia Temporal?

Esta solicitud de Residencia Temporal debe realizarse en el extranjero, ingresando con la cuenta creada por el postulante para esos fines o con Clave Única, en el Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones.

Para más información sobre requisitos, ingresa a: [Personas que desarrollan actividades lícitas remuneradas | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)

2 Permiso para trabajadores/as de temporada

¿A quién se dirige este permiso?

Es un permiso de Residencia Temporal dirigido a personas extranjeras que tengan la intención de ingresar a Chile para desempeñar trabajos estacionales específicos por períodos limitados, únicos e interanuales.

La persona postulante deberá haber celebrado un contrato de trabajo con una persona natural o jurídica con inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que cuente con domicilio o sucursal en Chile y que tenga como objeto servicios de naturaleza que guarden relación directa con el giro principal declarado por el empleador.

También podrán postular con una oferta formal de trabajo las personas nacionales de países con los que el Estado de Chile tenga convenios bilaterales en materia de trabajadores/as temporarios/as.

Una vez que se analice la solicitud y este análisis sea favorable, se le otorgará a la persona extranjera un Certificado de Residencia Temporal en trámite, documento que le permitirá válidamente ingresar al país. Una vez que ingrese a Chile, tendrá 45 días para presentar una copia del contrato de trabajo autorizada ante notario público chileno y de la constancia de la inscripción electrónica del mismo en los términos del artículo 9º bis del Código del Trabajo.

Este permiso podrá otorgarse hasta por cinco años, prorrogable por dos años más; no obstante, la estadía de la persona extranjera no podrá extenderse por más de seis meses en cada año calendario.

Para más información sobre los requisitos, ingresa a: [Trabajadores de temporada | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)

3 Permiso de residencia Mercosur: de reciprocidad internacional

¿A quién se dirige este permiso?

Está dirigido a aquellas personas nacionales de países que están en el Acuerdo sobre residencia de los Estados Parte de Mercosur, Bolivia y Chile, que incluye a ciudadanos/as de Argentina, Bolivia, Brasil, Uruguay y Paraguay.

Se les otorgará Residencia Temporal en virtud del principio de reciprocidad intencionalidad, según lo señalado en el artículo N° 70 N° 13 de la Ley 21.325.

Para más información sobre los requisitos, ingresa a: [Mercosur: Principio de reciprocidad internacional | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)

4 Permiso para dependientes

¿A quién se dirige este permiso?

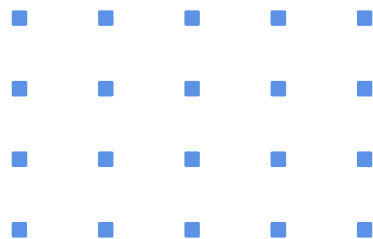
Pueden optar al permiso de Residencia Temporal en calidad de dependientes aquellas personas extranjeras que tengan en Chile una relación de parentesco o convivencia con una persona que ya obtuvo o que está solicitando dicho permiso como titular de cualquier subcategoría, ante el SERMIG. Los permisos de residencia obtenidos en calidad de dependientes estarán sujetos a la vigencia y validez del permiso de residencia del titular.

Toda persona que sea titular de la residencia temporal en calidad de dependiente podrá desarrollar actividades lícitas remuneradas, sin perjuicio de la aplicación de las reglas generales en materia de trabajo infantil.

¿Quiénes se consideran “Dependientes” para la ley de migraciones?

- Cónyuge o conviviente
- Hijos/as menores de 18 años
- Hijos/as con discapacidad
- Hijos/as mayores de 18 y menores de 24 que estén estudiando en una institución educacional reconocida por el Estado
- Padre y madre

Para más información sobre requisitos específicos, ingresa a: [Calidad de dependiente | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)





Chile te recibe

Plan de Atención a Migrantes
Gobierno de Chile



5 Permiso especial de trabajo con Residencia Transitoria (turismo)

¿A quién se dirige este permiso?

Los titulares de Permanencia Transitoria **NO** pueden realizar actividades remuneradas.

Sin embargo, como caso excepcional, se podrá solicitar al Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) una autorización para realizar actividades específicas y esporádicas como personal de espectáculos públicos, deportivos, conferencista, asesor o técnico experto, por los cuales recibirás remuneraciones o utilidades económicas en Chile o el extranjero.

También podrá realizar actividades remuneradas si ingresa en calidad de habitante de zona fronteriza, sólo si el convenio bilateral con el país fronterizo así lo establece.

Esta autorización estará afecta al pago de derechos, exceptuando aquellos casos tipificados en el artículo 51 de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería.

¿Dónde y cuándo se debe solicitar esta autorización de trabajo?

La solicitud de Autorización de Trabajo para titulares de Permanencia Transitoria se realiza en el Portal de Trámites Digitales del SERMIG, ingresando con Clave Única o con la cuenta creada por el postulante, el apoderado o empleador para esos fines.

Importante: Debe presentar la solicitud al menos el día hábil anterior al comienzo de las actividades remuneradas y en horario laboral (lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas y el día viernes de 08:00 a 16:00, hora chilena). De lo contrario, la fecha de la solicitud se considerará del día hábil siguiente.

Para más información sobre requisitos específicos, ingresa a: [Autorización de trabajo para titulares de Permanencia Transitoria | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)

6 Excepción a las solicitudes desde dentro del territorio nacional:

Permiso de Reunificación Familiar

¿A quién se dirige este permiso?

Pueden optar a este permiso desde dentro del territorio nacional las personas extranjeras que acrediten tener un vínculo con una persona chilena o extranjera titular de un permiso de Residencia Definitiva, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Cónyuge o figura análoga que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio (Ejemplo: Acuerdo de Unión Civil -AUC).
- Padre o Madre
- Hijo o hija menor de 18 años
- Hijo o hija con discapacidad
- Hijo/a soltero/a menor de 24 años que se encuentre estudiando.
- Menor de edad que se encuentre bajo su cuidado personal o curaduría.

Para más información sobre requisitos específicos, ingresa a: [Reunificación Familiar en Chile | SERMIG \(serviciomigraciones.cl\)](#)

¿Cómo se acredita que una persona está habilitada para trabajar conforme a la ley?

Existen diferentes documentos que se consideran válidos y que acreditan que las personas extranjeras se encuentran autorizadas para trabajar en Chile. El **comprobante de envío de solicitud** de residencia sólo acredita que una persona ha enviado una solicitud para acceder a algún tipo de residencia, por lo tanto, NO HABILITA para que una persona pueda trabajar.

1 Obtención del carnet de identidad:

La cédula de identidad es el principal medio para demostrar regularidad migratoria y la autorización para trabajar en Chile para un trabajador/a extranjero/a. En el caso de tener la cédula vencida, la persona podría estar en proceso de obtener una nueva, renovarla o realizar cambios en su residencia, en cuyo caso necesitará obtener un Certificado de Residencia en Trámite.

2 Certificado de solicitud de residencia en trámite

El Certificado de Residencia en Trámite habilita para trabajar. Esta condición se mantiene vigente durante el periodo en que la solicitud se encuentre pendiente de resolución (art. 45, Reglamento Ley 21.325). En el certificado de Residencia en Trámite encontrarás la frase que señala

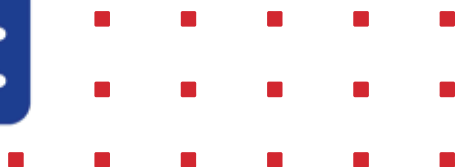
“IMPORTANTE: SE ENCUENTRA HABILITADO (A) PARA SER CONTRATADO (A) Y DESEMPEÑAR ACTIVIDADES REMUNERADAS”

3 Estampado Electrónico

Todas las personas extranjeras a quienes se les haya otorgado Residencia Temporal en Chile o fuera del territorio nacional en condición de titular o dependiente, podrán obtener un Estampado Electrónico. De acuerdo a la ley de migraciones, la persona a la que otorgó la residencia y recibió el Estampado Electrónico tendrá 30 días desde la fecha de ingreso a Chile para solicitar ante el Servicio de Registro Civil su cédula de identidad. Durante ese período, la persona se encuentra habilitada para trabajar.

4 Permanencia Transitoria con autorización para trabajar

Como se dijo, es la autorización para las personas extranjeras que ingresan a Chile de manera transitoria (hasta 90 días), y que realizarán algún tipo de actividad lícita, por la que recibirán un pago en Chile o en el extranjero, tales como integrantes y personal de espectáculos públicos, deportistas, conferencistas, asesores/as y técnicos/as expertos/as.



H. DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS



Principales aspectos que regula el Código del Trabajo

Creada en el año 1951, la OIM es una agencia del sistema de Naciones Unidas y la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración, trabajando de forma estrecha con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales. En Chile, la colaboración entre OIM y el Estado ha sido estrecha desde su creación en 1954.

El Código del Trabajo en Chile es la principal norma que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Algunos de los principales aspectos que regula este código son:

- **Contratos de trabajo:** Establece las condiciones y modalidades para la celebración de contratos laborales, incluyendo los tipos de contratos, duración, jornada laboral, remuneraciones, entre otros.
- **Derechos y obligaciones de los trabajadores:** Estipula los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. También define las obligaciones de los trabajadores hacia sus empleadores.
- **Derechos y obligaciones de los empleadores:** Define las obligaciones de los empleadores hacia sus trabajadores, como proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetar los derechos laborales, pagar salarios justos y cumplir con las normativas laborales vigentes.
- **Remuneraciones:** Establece las normas para el cálculo y pago de salarios, incluyendo el salario mínimo, las horas extras, las bonificaciones, entre otros aspectos relacionados con la remuneración del trabajo.
- **Jornada laboral y descansos:** Regula la duración máxima de la jornada laboral, los descansos obligatorios, los días festivos, las vacaciones, entre otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y los períodos de descanso.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Establece las normas y medidas de seguridad que deben implementar los empleadores para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el ejercicio de sus labores.
- **Protección del trabajo de la mujer y de niños, niñas y adolescentes (NNA):** Estipula disposiciones especiales para la protección del trabajo de las mujeres y NNA, incluyendo licencias maternales, prohibiciones de trabajo en ciertas actividades peligrosas para mujeres embarazadas o NNA, entre otros.
- **Negociación colectiva y sindicatos:** Regula el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la formación de sindicatos, así como los procedimientos para la resolución de conflictos laborales y huelgas.



Derecho al trabajo de personas migrantes

La nueva Ley de Migración y Extranjería establece como un principio fundamental la idea de igualdad de trato entre trabajadores/as chilenos/as y extranjeros/as. En este sentido, se entiende que las y los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que las y los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos.

Esta norma hace eco de lo señalado por la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, vigente en Chile desde 2005. Según su artículo 25 N°1, las y los trabajadores migrantes gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben sus pares nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y otras condiciones laborales.

Lo anterior implica que todo/a empleador/a deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular de la persona extranjera contratada. Esto último, no obsta a las sanciones que en todo caso, está facultada para imponer la inspección del trabajo.

En términos generales, esto implica que las personas migrantes que trabajan en Chile tienen derecho a:

- Exigir la escrituración de un contrato de trabajo que cumpla con la normativa laboral vigente.
- Prestar los servicios acordados, bajo dependencia y subordinación, y recibir a cambio una remuneración determinada en los períodos que las partes han convenido, los que no pueden exceder de un mes.
- A una jornada de trabajo máxima de 40 horas semanales y al pago de las horas extraordinarias.
- Al pago oportuno de las cotizaciones previsionales.
- Trabajar en condiciones adecuadas de salud, higiene y seguridad y a ser informado de los posibles riesgos laborales.
- Acceder a seguridad social, salud y derechos que derivan de la protección a la maternidad.
- Acceder a un seguro en caso de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.
- Formar y/o participar en organizaciones sindicales de trabajadores y negociar colectivamente.

Importante:

Con la nueva ley se elimina la visa sujeta a contrato, que exigía cuatro cláusulas adicionales:

- Cláusula de viaje
- Cláusula de vigencia
- Cláusula de régimen previsional
- Cláusula de impuesto a la renta

En la actualidad, el Decreto 177 que establece las subcategorías migratorias establece en su artículo 19 que *“Las partes podrán acordar voluntariamente que el empleador financie el pasaje de retorno del trabajador extranjero una vez que haya terminado el contrato de trabajo que los ligue”*.

Los trabajadores extranjeros que se encuentran en condición migratoria irregular no están autorizados para trabajar

Sólo se pueden contratar extranjeros que tengan algún tipo de permiso de residencia o permanencia temporal que les permita trabajar, o aquellos que estén debidamente autorizados para ello según lo establecido en la ley de migraciones. Sin embargo, todos los empleadores deben cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral y de seguridad social, incluso si el extranjero contratado está en una situación migratoria irregular o carece de autorización para realizar actividades remuneradas, según lo estipula la propia ley.

Los trabajadores extranjeros en condición migratoria irregular no pueden ser sancionados por realizar denuncias o interponer demandas laborales en contra de su empleador

Los extranjeros que trabajen sin autorización no podrán ser sancionados por este hecho si efectúan en contra de su empleador denuncias por incumplimiento de la legislación migratoria, laboral o de cualquier otra naturaleza, ante el SERMIG, la Dirección del Trabajo, los Tribunales de Justicia o cualquier órgano de la Administración del Estado.

¿Todos los trabajadores extranjeros están obligados a cotizar en Chile?

Desde el punto de vista previsional los trabajadores extranjeros que laboran en Chile se encuentran afectos a las normas comunes y generales sobre la materia (Decreto Ley N° 3.500, de 1980; D.F.L. N° 1, de 2005 del Ministerio de Salud; Ley 19.728, Ley 16.744).

Sin perjuicio de lo anterior, la Ley N° 18.156 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales para las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como:

- 1.- Que las empresas firmen contratos con personal técnico extranjero.
Técnico es todo trabajador “que posea los conocimientos de una ciencia o arte”.
- 2.- Que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile que cubra las prestaciones señaladas (enfermedad, invalidez, vejez y muerte).
- 3.- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile y que el trabajador manifieste su voluntad de mantener esta afiliación.

El trabajador extranjero que opte por no cotizar en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema previsional chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía, que son de cotización obligatoria para el empleador.

¿Cuáles son las obligaciones previsionales de un/a empleador/a respecto de un/a trabajador/a extranjero/a?

Según el artículo 58 del Código del Trabajo, es obligación de cada empleador/a deducir de las remuneraciones del/la trabajador/a sus cotizaciones de seguridad social y pagarlas en las instituciones respectivas, sin importar la nacionalidad o situación migratoria del mismo/a, en caso de que sea extranjero/a. Tratándose de trabajadores y trabajadoras que recién comienzan a prestar servicios remunerados en Chile, su afiliación al Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia se genera de manera automática con el inicio de sus labores, según el artículo 2 del Decreto Ley N° 3500, de 1980.

Esto significa que, aunque la o él trabajador no cuente con un rol único nacional (RUN) en Chile, su empleador/a no está eximido/a de su deber de pagar sus cotizaciones previsionales. Durante la vigencia de la actual Ley de Extranjería, la posibilidad de que una persona extranjera sin cédula de identidad pudiera cotizar se resolvía mediante la creación, por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones, de un Número Identificador para Cotizar (NIC).

¿Qué instituciones pueden fiscalizar el cumplimiento de la normativa legal en mi empresa u organización?

Servicio de Impuestos Internos (SII)

Los funcionarios del SII pueden realizar visitas a las instalaciones de las empresas para realizar inspecciones in situ y recopilar información relevante para la fiscalización.

Municipalidad

Las municipalidades tienen ciertas competencias y facultades para fiscalizar y regular diversas actividades dentro de su territorio, incluyendo aquellas relacionadas con el funcionamiento de las empresas. Entre ellas: Patentes comerciales, cumplimiento de normativas locales, inspecciones sanitarias, permisos de funcionamiento, entre otras.

Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) de Chile es el organismo encargado de fiscalizar y regular las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura y protección de recursos naturales en el país. El SAG ejerce labores de fiscalización para asegurar el cumplimiento de normativas relacionadas con la sanidad animal, vegetal y la inocuidad alimentaria en las empresas del sector agropecuario en Chile.

Inspección del Trabajo (IT)

Las y los inspectores del trabajo pueden realizar visitas a las empresas para verificar el cumplimiento de las normativas laborales en áreas como condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional, jornada laboral, remuneraciones, contratos laborales, entre otros aspectos.

La Inspección del Trabajo puede solicitar a las empresas la presentación de documentación relacionada con las relaciones laborales, como contratos de trabajo, registros de remuneraciones, libros de asistencia, entre otros, para verificar el cumplimiento de las normativas vigentes.

Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG)

El SERMIG puede fiscalizar a empresas para verificar el cumplimiento de las normativas migratorias en cuanto a la contratación y empleo de trabajadores/as extranjeros/as, así como para prevenir situaciones de explotación laboral o contratación irregular.

Límites a la contratación de trabajadores extranjeros conforme a la ley y obligaciones en relación con el Código del Trabajo

La normativa chilena establece que el 85 %, a lo menos, de los trabajadores/as que sirvan a un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena. Sin embargo, se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de 25 trabajadores/as.

Importante:

Para computar dicho porcentaje, se debe aplicar las siguientes reglas:

- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores/as que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- Se excluirá al personal técnico especialista;
- Se tendrá como chileno/a al extranjero/a cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos/as sean chilenos/as o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- Se considerará también como chilenos/as a los extranjeros/as residentes por más de 5 años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.



© OIM Chile 2018.

I. MULTAS Y SANCIONES

Las multas se aplicarán mediante una resolución del SERMIG que deberá ser notificada al/la infractor/a, quien tendrá un plazo de diez días hábiles para presentar sus descargos.

En caso de que sea el/la mismo/a infractor/a quien haya denunciado la infracción al SERMIG o a la Policía de Investigaciones (PDI), y dicha denuncia haya ocasionado la detección de la infracción por parte de la autoridad, el monto de la multa será rebajado en un 50%.

Además, si se paga la multa dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la sanción, se rebajará el valor de la misma en un 25%. Esta rebaja no será aplicable si el monto de la multa ya ha sido rebajado por autodenuncia.

Tabla 1. Multas

EMPLEDOR/A		TRABAJADOR/A	
Tipo de empresa	Número de trabajadores	Multa aplicable en UTM	
Microempresa	1 a 9	1 a 20	- Multa de 0,5 a 5 UTM - Expulsión en caso de reincidencia.
Pequeña Empresa	10 a 49	10 a 40	- Multa de 0,5 a 5 UTM - Expulsión en caso de reincidencia.
	50 a 199	30 a 100	
	200 o más	60 a 200	
(*) - Las sanciones se aplican por cada extranjero contratado sin autorización Reincidencia en dos años o afectación directa o indirecta de integridad de un niño, niña o adolescente: se aplicará el límite máximo del tramo.			

Fuente: Ley 21.325.

Las multas se aplicarán mediante una resolución del SERMIG que deberá ser notificada a la empresa infractora, quien tendrá un plazo de diez días hábiles para presentar sus descargos.

En caso que sea la propia empresa infractora quien haya denunciado la infracción al SERMIG o a la PDI, y dicha denuncia haya ocasionado la detección de la infracción por parte de la autoridad, el monto de la multa será rebajado en un 50%.

Además, si la empresa infractora paga la multa dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la sanción, se rebajará el valor de la misma en un 25%. Esta rebaja no será aplicable si el monto de la multa ya ha sido rebajado por autodenuncia.

J. CAPÍTULO III: EMPRESAS COMO ESPACIOS INCLUSIVOS Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Las empresas y los distintos lugares de trabajo son lugares donde frecuentemente se evidencian situaciones marcadas por el encuentro o desencuentro intercultural. Los desafíos comunicativos que surgen en tales espacios necesitan de enfoques interculturales que faciliten la restauración de la comunicación entre los involucrados y aseguren la continuidad de las actividades realizadas allí.

En entornos donde se interrelacionan personas con diferentes identidades nacionales y étnicas, es común enfrentar desafíos que afectan la comunicación fluida. Estas dificultades pueden generar interrupciones en las actividades llevadas a cabo en esos espacios o, en situaciones extremas, incluso obstaculizadas por completo.

¿Por qué es importante la diversidad cultural en las empresas?

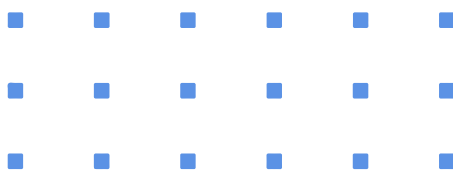
Si las organizaciones no consideran los aspectos relacionados con la diversidad, es probable que esto genere consecuencias negativas en áreas como la comunicación, los conflictos, la cohesión de los empleados, así como en la rotación y ausencia en el trabajo. Las iniciativas empresariales que implementen políticas de diversidad, inclusión e interculturalidad pueden proporcionar ventajas competitivas, como la atracción y retención de talento, una mejor relación con una base de clientes diversa y el fomento de la creatividad y el aprendizaje dentro de la organización.

¿Cuál es el papel de la empresa en la diversidad e inclusión sociolaboral?

Valorar la diversidad cultural dentro de los espacios laborales se relaciona directamente con la posibilidad de impulsar cambios en el comportamiento de las organizaciones para la eliminación de cualquier forma de discriminación y exclusión que inciden negativamente en las interacciones de las personas que componen una misma organización. En este sentido, el papel de la empresa en el reconocimiento de la diversidad cultural implica un compromiso en todos los niveles con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los lugares de trabajo.

Las buenas prácticas permiten mejorar la cultura organizacional y así alcanzar nuevas ventajas competitivas, innovación y mayor productividad. Por el contrario, se ha señalado que si las organizaciones no toman en cuenta las distintas dimensiones referentes a la diversidad cultural, esto puede generar efectos desfavorables en la comunicación y la falta de cohesión en las actitudes de las personas que componen la organización, como la excesiva rotación y la falta de compromiso con los objetivos laborales.

Asumir los espacios laborales como espacios diversos y generar medidas concretas facilitan la obtención de ventajas competitivas como lo son la retención y atracción de nuevos talentos, la mejor relación con los clientes y un aumento en la creatividad y el aprendizaje organizacional.

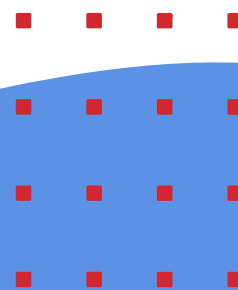


Entonces, ¿para qué contratar personas migrantes y cómo impacta esto en el ambiente laboral?

Las empresas que incorporan aspectos relacionados con la diversidad e interculturalidad en su gestión son capaces de desarrollar la comunidad en la que están insertas y tienen un entorno de trabajo saludable y diverso, impactos positivos que pueden ser utilizados para posicionar sus marcas ante sus consumidores.

Otros beneficios de la inclusión laboral de personas migrantes en las organizaciones son:

- Promueve un proceso catalizador y educativo, rompiendo con la visión errónea de que el migrante es una carga, cuando en realidad representa una oportunidad para el país que lo recibe.
- Desmitificar prejuicios y promover valores positivos de diversidad dentro del sector privado. Sirve como ejemplo positivo para que otras empresas repliquen en sus áreas de actuación.
- Fortalece el papel del sector privado como inductor del desarrollo humano y la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad, sin dejar a nadie atrás.
- Aumenta la motivación de los equipos de trabajo debido al hecho de que los migrantes a menudo muestran un mayor compromiso.
- Fortalece el apoyo mutuo entre migrantes y empleados nacionales también en situación de vulnerabilidad, fomentando el intercambio y el apoyo mutuo.
- Agrega valor a la empresa con los conocimientos y experiencias profesionales que traen desde su país.
- Genera interés por el contacto con otros idiomas.
- Logra un enriquecimiento intercultural debido a las múltiples experiencias de los migrantes, siendo ejemplos positivos de resiliencia y adaptación.
- Promueve la unión y la cooperación en el entorno laboral conjunto de chilenos/as y migrantes, aumenta el compromiso, favorece la creatividad y estimula nuevas formas de ver, resolver problemas y desarrollar productos y servicios.
- Expande el mercado de actuación y amplía la estrategia de negocios, permitiendo la incursión en nuevos segmentos nacionales e internacionales.
- Involucra a consumidores y sectores de la sociedad que están en sintonía con los valores de la diversidad y los derechos humanos.
- Proporciona un mejor servicio a clientes diversos.



Algunas propuestas de buenas prácticas:

Llevar a cabo evaluaciones exhaustivas para comprender cómo las prácticas de la empresa pueden tener un impacto negativo en las y los trabajadores migrantes durante todas las etapas, desde la contratación y asignación, hasta el empleo y el retorno.

Proporcionar condiciones de empleo y trabajo que sean dignas, y mantener un compromiso constante en la construcción de relaciones laborales con las y los trabajadores migrantes, basadas en el respeto y la confianza.

Aplicación de tecnología para solventar dificultades idiomáticas y recabar de manera periódica la retroalimentación de las y los trabajadores migrantes acerca de las políticas y procedimientos de la empresa.

Cuando sea factible, establecer coordinación y colaboración entre sectores, involucrarse con en la discusión pública (ej.: A través de la afiliación a asociaciones sectoriales) y utilizar iniciativas existentes efectivas para prevenir y mitigar lagunas en las leyes y regulaciones que puedan entrar en conflicto con las políticas de derechos humanos y laborales de la empresa.

Contar con la participación de especialistas y partes interesadas tanto internas como externas, incluyendo a una variedad de trabajadores/as migrantes y sus representantes, para apoyar la elaboración de políticas internas.

Crear políticas explícitas y documentadas que garanticen el respeto de los derechos humanos y laborales de todas y todos los trabajadores migrantes, sin importar su estatus migratorio, durante todo el proceso de contratación, asignación y empleo.

Mantener una comunicación fluida acerca de las políticas internas y los eventos externos que puedan impactar a las y los trabajadores migrantes, incluyendo modificaciones en las leyes y regulaciones pertinentes.

Apoyo a las y los trabajadores migrantes en situación irregular para que accedan a las alternativas de regularización disponibles.

La dirección y supervisores/as deben ser responsables de garantizar la implementación efectiva de las políticas y procedimientos internos relacionados con los derechos humanos y laborales, lo cual puede lograrse a través de la rendición de cuentas, utilizando indicadores clave de desempeño y llevando a cabo revisiones periódicas.

Fuente: Directrices sobre trabajadores migrantes para empleadores, OIM, 2021.



K. PALABRAS FINALES

Resulta fundamental que las áreas de administración y/o de personal de las empresas y organizaciones conozcan y comprendan los permisos migratorios existentes y sus requisitos para poder cumplir correctamente con la legislación migratoria aplicable en Chile y saber en qué momento la persona se encuentra autorizada para trabajar, cuente o no con carnet de identidad.

Independientemente de la situación migratoria en que se encuentren las personas trabajadoras, las empresas deben cumplir con ciertas obligaciones laborales y de seguridad social. Al mismo tiempo, es esencial que los empleadores respeten los derechos laborales de los trabajadores migrantes, incluido el acceso a salarios justos, condiciones laborales seguras y protección contra la discriminación y el abuso.

Es importante reconocer que la contratación de trabajadores migrantes puede ser beneficiosa tanto para las empresas como para los trabajadores, ya que a menudo aportan habilidades y experiencias diversas que enriquecen el lugar de trabajo y contribuyen al crecimiento económico local.

La migración puede ser una fuerza positiva para las economías tanto de los países de origen como de los de destino, impulsando el crecimiento económico, la innovación y el desarrollo. Sin embargo, es importante reconocer y abordar los desafíos y las preocupaciones asociadas con la migración, como la integración social, la protección de los derechos laborales y la gestión de la diversidad cultural.



Capacitación Herramientas para una empresa más intercultural. Palacio Pereira. Marcelo Hernández, Agencia Aton, 2024.

Bibliografía consultada:

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); Organización Internacional de las Migraciones (OIM); Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros. (2020). “*Cartilla sobre el trabajo forzado en Brasil*”.

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros. (2020). “*Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia*”. Disponible en: [Tent_ColombiaHiring-Guide_Update_2020_V12-PRINT.pdf \(r4v.info\)](#).

Consultora Nómade. (2024). *Informe “Informalidad laboral extranjera: caracterización y propuestas”*. Disponible en: *Informalidad laboral extranjera: caracterización y propuestas - Nomade Consultora*.

Estimaciones de extranjeros en Chile, Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG). Disponible por año en: *Estimaciones de extranjeros | SERMIG (serviciomigraciones.cl)*.

Greene, Tomás & Melgarejo, Catalina. (2021). “*Guía para la Contratación de Trabajadores Extranjeros de acuerdo con la nueva Ley de Migración y Extranjería*”. Servicio Jesuita a Migrantes | Estudio Jurídico Guerrero Olivos | Fundación Pro Bono. Disponible en: [Guía-Contratación-de-Trabajadores-Extranjeros.pdf \(migracionenchile.cl\)](#).

Ley N° 18.156 que establece exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y las empresas que los contraten bajo las condiciones que se indican y deroga la Ley N°9.705. Disponible en: *Ley Chile - Ley 18156 - Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)*.

Ley 21.325 que establece disposiciones sobre migración y extranjería en Chile. Disponible en: *Ley Chile - Ley 21.325 - Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)*.

M. Pottler, C. Pütz, L. Pham y H. Plumb. (2021). *Directrices sobre trabajadores migrantes para empleadores*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra. Disponible en: *Directrices sobre trabajadores migrantes para empleadores | IOM Publications Platform*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Walk Free Foundation: “Estimación Mundial de la esclavitud moderna”*. Disponible en: *Estimación mundial de la esclavitud moderna: La OIT y la Walk Free Foundation colaborarán para realizar una estimación mundial de la esclavitud moderna (ilo.org)*.

Organización Internacional de las Migraciones (OIM). (2019). “*Glosario de la OIM sobre Migración*” en *Derecho Internacional sobre Migración N° 34*. Disponible en: *Derecho internacional sobre migración N°34 - Glosario de la OIM sobre Migración | IOM Plataforma de publicaciones*.

Organización Internacional de las Migraciones (OIM). (2021). “*Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*”. Disponible en: [ARG-OIM 023.pdf \(iom.int\)](#).

Organización Internacional de las Migraciones (OIM). (2023). “*Guía para la contratación de migrantes en el Sector Privado*”. Disponible en: [guia-de-contratacao-setor-privado-2023.pdf \(iom.int\)](#).



Bibliografía consultada:

Portal de la Dirección del Trabajo - Trabajadores migrantes y obligaciones previsionales. Disponible en: [Trabajadores Migrantes - DT - Consultas](#).

Resultados Encuesta Nacional Bicentenario UC 2023, Universidad Católica de Chile, año 2023. Disponible en: [Encuesta Bicentenario \(uc.cl\)](#).

Resultados Estudio Nacional de Opinión Pública Encuesta CEP 90, Centro de Estudios Públicos, año 2023. Disponible en: [Encuesta CEP N° 90, Septiembre-October 2023 \(cepchile.cl\)](#).

Servicio Jesuita a Migrantes (SJM)/ Red de Empresas Interculturales: “Guía de buenas prácticas de gestión intercultural en empresas”. 2020. Disponible en: [Guia-de-buenas-practicas-de-gestion-Intercultural-en-empresas-1.pdf \(sjmchile.org\)](#)





Proyecto ejecutado por:



Gracias al apoyo de:

