

## Elementos para la Contratación de Trabajadores Extranjeros

### ¿Quiénes están habilitado para trabajar?

No solo necesita Permanencia Definitiva. Necesita permiso de trabajo. Y el permiso de trabajo lo puede obtener con la visa aún en trámite (de hecho, puede firmar contrato antes de tener el permiso de trabajo, pero en ese caso diciendo que empezará a trabajar una vez que obtenga el permiso de trabajo, que es como se hace para pedir la visa sujeta a contrato).

### ¿Es posible firmar un contrato con un numero de pasaporte?

-Un extranjero puede firmar un contrato de trabajo **ocupando su número de pasaporte, sin necesidad de que esté autorizado para trabajar aún.**

- Un extranjero que solicita una visa puede, en el mismo formulario, solicitar un **permiso especial de trabajo, mientras ésta se encuentre en trámite.** El referido permiso lo habilita para trabajar por un periodo de 4 meses, renovables en forma gratuita mientras no se resuelva su solicitud de permiso de residencia, por lo tanto, no es necesario que la visa esté resuelta y estampada, o que tenga cédula de identidad y RUT/RUN, para poder trabajar en Chile siempre y cuando se le conceda el referido permiso y este se encuentre vigente. Este permiso está disponible de forma online en <https://tramites.extranjeria.gob.cl/>

### ¿Es necesario el permiso especial en el caso que este en prórroga o cambio la visa?

- En los casos en que se encuentre en trámite una solicitud de prórroga de visa, de cambio de tipo de visa o de permanencia definitiva, no es necesario el permiso especial de trabajo, por cuanto el Reglamento de Extranjería en su artículo 135 bis, habilita a los extranjeros que se encuentren en alguna de estas situaciones, a ejercer todas las actividades que le permitía su visa anterior.

- Es importante destacar que, en los casos descritos en los puntos anteriores, **no procede poner término a su contrato de trabajo por tener una solicitud en trámite.** No obstante, durante la vigencia de la relación laboral, regirán las normas generales de despido contempladas en el Código del Trabajo.

### ¿Como se procede el cambio de empleador?

- Si se pone término al contrato de trabajo por alguna causal legal, estando pendiente la resolución que acoge o rechaza la visa sujeta a contrato solicitada, el extranjero podrá suscribir un contrato con un nuevo empleador, una vez firmado el nuevo contrato debe informar mediante carta simple al Departamento de Extranjería y Migración o a la Gobernación correspondiente a su domicilio, el cambio de empleador, adjuntando el finiquito y el nuevo contrato. Sin embargo, para **iniciar la prestación de servicios requiere que se le entregue un nuevo permiso de trabajo que consigne el nuevo empleador.**

- Si se pone termino al contrato de trabajo por alguna causa legal, ya estando con visa sujeta a contrato estampada, el extranjero podrá solicitar una nueva visa sujeta a contrato por cambio de empleador, adjuntando su nuevo contrato. Sin embargo, para **iniciar la prestación de servicios requiere que se le entregue un nuevo permiso de trabajo que consigne el nuevo empleador.**

### ¿Cómo proceder al pago de cotización sin un Rut/Run aún vigente del trabajador?

- Si el extranjero está con la **visa en trámite y aún no obtiene su RUT/RUN, el empleador igual debe pagar las cotizaciones**. En estos casos, la AFP entrega un Rut provisorio, el que es ficticio y tiene como único propósito recibir las correspondientes cotizaciones. Al obtener la visa, se deben traspasar los fondos al RUT/RUN asignado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Se recomienda al extranjero que una vez que obtuvo RUT, se acerque a su entidad previsional (AFP) a señalar esta situación y solicitar el cambio.

### ¿Existen permisos excepcionales para trabajar?

- Existen permisos excepcionales que permiten trabajar a estudiantes, para que realicen sus prácticas o costeen sus estudios, y también para turistas que trabajan hasta por **30 días**. Estos permisos deben ser solicitados por la persona en el Departamento de Extranjería y Migración o en la Gobernación Provincial correspondiente a su domicilio.

### ¿En qué consiste la visa sujeta a contrato de trabajo?

- **La visa sujeta a contrato** se entrega hasta por 2 años. Tal como lo indica su nombre, esta visa está sujeta al contrato de trabajo con el empleador, y el extranjero solo tendrá permiso para trabajar con ese empleador, por tanto, si se pone término al vínculo laboral, el empleador deberá dar aviso, dentro de los 15 días siguientes al término de la relación laboral, al Departamento de Extranjería y Migración. Si la visa sujeta a contrato se otorgó por un año y la relación laboral continua, el trabajador puede solicitar una prórroga de su permiso de residencia por un periodo igual de tiempo. Una vez cumplidos los dos años de residencia sujeta a contrato, el extranjero puede solicitar permiso de permanencia definitiva.

- El permiso de permanencia definitiva habilita a su titular a realizar cualquier actividad lícita en el país. No requiere ningún tipo de autorización especial por parte de la autoridad migratoria.

### ¿Cuáles son los derechos que están asegurados para los trabajadores extranjeros?

-Se debe recordar que el **trabajador y empleador se rigen por la ley laboral en derechos y obligaciones**, por lo que están sujetos al **Código del Trabajo como cualquier trabajador chileno**, independiente de su condición migratoria. Esto quiere decir que le rigen las mismas reglas con respecto a cotizaciones, sueldo mínimo, jornada laboral y descanso, seguridad, sindicalización, licencias y permisos, maternidad, etc. Una excepción es que el Código del Trabajo dispone que al menos 85% de los trabajadores que presten servicios a un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena, por lo que sólo es posible contar con un 15% de trabajadores extranjeros, éstos porcentajes son exigidos para las empresas de más de 25 trabajadores, si la empresa tiene 25 o menos trabajadores no hay límites de contratación para extranjeros.

### ¿Qué pasa con las cotizaciones del trabajador extranjero?

-El trabajador extranjero **puede mantener su régimen previsional en el extranjero**; siempre y cuando se encuentre dentro de las hipótesis de la ley N°18.156 o de algún convenio internacional de seguridad social. Sin embargo, esta exención no comprende las cotizaciones del seguro de cesantía y las cotizaciones del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. De esta manera, aun cuando un trabajador extranjero se encuentre exento de cotizar en Chile, la empresa siempre deberá efectuar las cotizaciones contempladas por concepto de dichos seguros.