

# DERECHOS LABORALES PARA MIGRANTES





# LOS DERECHOS LABORALES EN CHILE

---

**Los(as) trabajadores migrantes tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores chilenos. Esto en términos generales implica que tienen derecho a:**

- Exigir la escritura de un contrato de trabajo que cumpla con las normas vigentes.
- Prestar los servicios acordados, bajo dependencia y subordinación y recibir a cambio una remuneración determinada en los períodos que las partes libremente han convenido, los que, en caso alguno, pueden exceder de un mes.
- A una jornada máxima de 45 horas semanales, y al pago de las horas extraordinarias.
- Al pago oportuno de las cotizaciones previsionales y de aquellas que derivan del sistema de cobertura de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y seguro de cesantía, según corresponda.
- Trabajar en condiciones adecuadas de salud, higiene y seguridad, según corresponda, a su trabajo, y a ser informado de los posibles riesgos laborales.
- Acceder a seguridad social, salud y derechos que derivan de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, entre otros.
- Acceder a un seguro en caso de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.
- Acceder a un subsidio de cesantía, en su caso.
- Formar y/o participar en organizaciones sindicales de trabajadores/as y negociar colectivamente.

# VISAS O PERMISOS DE TRABAJO

---

## CHILE CONTEMPLA VARIAS OPCIONES DE VISA O PERMISO LABORAL PARA TRABAJAR EN EL PAÍS:

1. Visa de residencia sujeta a contrato de trabajo: es un permiso para extranjeros que han sido contratados por alguna empresa y tiene una duración máxima de dos años.
2. Visa de residencia temporaria por motivos laborales: permiso para trabajar hasta por un período máximo de un año, renovable a dos años, con uno o más empleadores.
3. Permiso especial para trabajo con visa temporaria por motivos laborales en trámite: se solicita al momento de enviar la solicitud de residencia temporal, se puede trabajar una vez que se acoge a trámite la solicitud.
4. Visa para artistas: permiso para artistas que vienen a trabajar por menos de 90 días.
5. Autorización para trabajar como turista: los turistas tienen prohibición de desarrollar actividades remuneradas, aun cuando éstas sean pagadas desde otro país. Solo en casos muy calificados el Ministerio del Interior y Seguridad Pública pueden autorizar a turistas con visa vigente, para que trabajen en el país por un plazo máximo de 30 días, prorrogables por períodos iguales, hasta el vencimiento de dicha visa de turista.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS VISAS DE TRABAJO DE USO MÁS FRECUENTE:

La **“Visa de Residencia Sujeta a Contrato de Trabajo”** es el permiso que se otorga a los extranjeros para residir en Chile con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo.

Esta Visa de Residencia, también se le otorga al cónyuge, padre o hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa, por lo que no están habilitados para trabajar.



La visa caduca una vez que se pone término a la relación laboral, por cualquiera de las partes, luego de lo cual, el extranjero tiene 30 días para presentar una nueva solicitud de residencia, acompañando el finiquito, legalizado y ratificado ante notario, y siempre que cuente con un nuevo contrato de trabajo.



### **OBSERVACIONES:**

- Permite trabajar sólo con un empleador.
- El cambio de empleador significa costo adicional.
- No permite desarrollar otras actividades distintas a las indicadas en el contrato de trabajo.
- Al término del contrato de trabajo caduca la visa.
- Permite solicitar la Permanencia Definitiva después de 2 años de trabajo continuo.
- El contrato de trabajo debe incluir la cláusula de viaje, así como las demás cláusulas exigidas por las autoridades del Departamento de Extranjería.
- Hay sanción para el empleador que no informa al Departamento de Extranjería el término de la relación laboral.

La **“Visa Temporal por Motivos Laborales”** es el permiso que se otorga a los ciudadanos extranjeros que residen en el país para realizar cualquier actividad lícita, sin más limitaciones que aquellas establecidas por las leyes. Se otorga por un período máximo de un año, renovable hasta completar dos años, al término del cual el extranjero debe solicitar la Permanencia Definitiva o abandonar el país.

Esta visa también se le otorga a la familia del solicitante que viva con él, incluyendo al cónyuge, padres e hijos de ambos o de uno de ellos, en su condición de dependientes del titular, pero sin habilitación para realizar actividades laborales en el país.

Puede ser solicitada en el Departamento de Extranjería y Migración de Santiago, en el caso de encontrarse en la provincia de Santiago o dentro de la Región Metropolitana, a través de su envío por correo al Clasificador N° 8, Correo Central de Santiago y, en caso de encontrarse en regiones, en las oficinas de la Gobernación Provincial de cualquier provincia.

El extranjero(a), deberá presentar la solicitud firmada y un contrato de trabajo suscrito en Chile. La visa tiene una duración de un año y para renovarla debe acreditar cumplir con el pago de las cotizaciones legales, entre otros requisitos.

### **OBSERVACIONES:**

- El empleador no tiene obligación de pagar el o los pasajes de regreso del migrante y su familia a su país natal, por lo que el migrante deberá estar preparado para hacerse cargo de ellos.
- Habilita a su titular para residir en el país y realizar cualquier actividad laboral lícita (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios).
- Le permite trabajar con uno o más empleadores mientras esté vigente la visa y el cambio de empleador no tiene ningún costo adicional.
- Al término del o los contratos puede firmar uno nuevo sin pedir otra visa y también puede solicitar la “Permanencia Definitiva en Chile”, después de 1 año de trabajo continuo.

# EL CONTRATO DE TRABAJO

---

El contrato debe constar por escrito y estar firmado por el trabajador(a) y el empleador(a). Ambos deben quedarse con una copia.

## **NORMAS ESPECIALES PARA EL CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJEROS:**

El contrato de trabajo debe firmarse en Chile, ante Notario Público y debe contemplar, además de las estipulaciones mínimas del Artículo 10 del Código del Trabajo, cláusulas que establezcan lo siguiente:

1. **Cláusula de remuneración:** que la remuneración del trabajador contratado sea pagada en Chile, en moneda de curso legal;
2. **Cláusula de Vigencia:** esta cláusula debe ser redactada como sigue: "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";
3. **Cláusula de Régimen Previsional:** donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y pagarlas en las instituciones previsionales y de seguridad social chilenos, salvo que las partes se acojan a la ley N° 18.156 (para técnicos extranjeros), y debe ser redactada como sigue: "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";
4. **Cláusula de Impuesto a la Renta:** donde el empleador se obligue a responder del pago tributario correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero (Impuesto Único o Global Complementario, según corresponda. Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM), redactada de la siguiente forma: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada".





5. **Cláusula de viaje** (sólo para visa de residencia sujeta a Contrato de Trabajo): “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. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visa o permanencia definitiva”

### **NORMAS GENERALES PARA TODO CONTRATO DE TRABAJO:**

El contrato individual de trabajo es un acuerdo mediante el cual el empleador y el trabajador(a) se obligan recíprocamente; el trabajador(a) a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación, y el empleador(a) a pagar por estos servicios una remuneración determinada por esos servicios.

El contrato debe constar por escrito y ser firmado por ambas partes, en un plazo de 15 días desde que el trabajador(a) comenzó a prestar servicios. Si se trata de un contrato por obra, faena determinada o que dura menos de 30 días, el plazo es de 5 días.



Contenido mínimo del contrato de trabajo:

- **Lugar y fecha de firma, razón social (nombre de la empresa) y RUT del empleador(a);** si es persona natural, solo el nombre y RUT.
- **Los datos del trabajador(a):** nombre, nacionalidad, RUT, estado civil, domicilio y fecha de nacimiento.
- **Fecha de inicio, lugar de prestación de los servicios y labor que realizará;** monto, forma y periodo de pago de la remuneración; duración, distribución y horario de la jornada (máximo 45 horas semanales); duración del contrato y otros acuerdos que las partes estimen incluir.

El contrato de trabajo puede ser modificado mediante un acuerdo entre las partes, dejando constancia por escrito al dorso del documento o en un anexo al contrato.

En algunos casos el empleador(a) puede, sin acuerdo del trabajador(a), cambiar ciertas condiciones del contrato, siempre que no causen menoscabo moral o económico al trabajador(a).

# KONTRA TRAVAY

---

**Fòk kontra travay la alekri e siyen pa Patwon an ak Travayè a. Tou lè de dwe rete ak yon kopi nan men yo.**

**Kontra travay endividyèl** la se yon akò ki fè ke Travayè ak Patwon a gen obligasyon youn anvè lòt; Travayè a dwe bay sèvis ak pran lòd Patwon an, Patwon an dwe peye yon salè detèmine pou sèvis Travayè a.

Fòk kontra travay la alekri e siyen pa de pati yo, nan delè 15 jou depi Travayè a kòmanse bay sèvis li. Si se yon kontra pou zèv, dyòb detèmine, oubyen ki dire mwens ke 30 jou, delè pou Patwon an fè kontra a se 5 jou.

## **KONTRA TRAVAY YO DWE REFLETE MINIMÒM:**

- **Kote e dat relasyon travay la, RUT Patwon an ou bisnis** la. Si se yon patikilye: non e siyati ak RUT. ; Ransèyman Travayè a: non e siyati, nasyonalite, RUN o RUT, eta sivil, adrès lakay Travayè a, dat de nesans Travayè a.
- **Dat Travayè a kòmanse travay la, adrès kote lap bay sèvis la, e ki sòt de travay lap fè;** montan, fòm e peryòd pèman salè; dire, distribisyon e orè jounen travay la (maximòm 45 èdtan nan semèn an) dire kontra e lòt akò ke pati yo konsidere.

Kontra travay la ka modifiye ak yon akò de 2 pati yo, alekri nan yon anèx oubyen dèyè kontra a.

Nan sèten ka Patwon an ka san akò Travayè a chanje kèk kondisyon nan kontra a, depi yo pa afekte moralman oubyen ekonomikman Travayè a.

# LA JORNADA DE TRABAJO

---

## LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO:

Jornada es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar sus servicios de acuerdo al contrato de trabajo. También constituye jornada el tiempo en que está a disposición del empleador(a), pero por causas que no le son imputables no realiza labor alguna.

- La jornada ordinaria máxima legal es de 45 horas semanales, que podrán ser distribuidas en cinco o seis días. No podrá trabajar más de 10 horas ordinarias diarias.

## JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO:

La jornada extraordinaria es todo aquel tiempo que excede a la jornada ordinaria semanal de trabajo, sea ésta la máxima legal u otra inferior pactada por las partes.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Deberá existir un pacto escrito, que tendrá una vigencia transitoria no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias no podrán ser más de dos al día y el pago tendrá un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

## CONTROL DE ASISTENCIA:

El registro puede realizarse con reloj control, libro de asistencia del personal u otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo. Corresponde al empleador(a) llevar el control de asistencia, siendo responsabilidad del trabajador(a) hacer las anotaciones pertinentes para dejar constancia de su asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

# JOUNEN TRAVAY

---

Jounen travay odinè legal gen pou maximòm 45 èdtan pa semèn, ki ka distribye nan 5 a 6 jou.

## JOUNEN TRAVAY

Se tan pou Travayè a dwe ap bay sèvis li jan kontra a endike. Jounen travay la vle di tan Travayè a disponib pou Patwon an, men pou motif ki pa pròp a li menm, li kapab pap gen anyen li ap fè.

- Jounen travay odinè legal gen 45 èdtan maximòm nan semèn nan. ki ka distribye nan 5 a 6 jou. Travayè a pa dwe travay plis ke 10 èdtan odinè pa jou.
- Jounen travay ekstraòdinè a se lè Travayè a depase lè odinè ki korespon nan jounen travay li, semanalman oubyen ki te etabli nan kontra a.

## LÈ EXTRA

Sèlman ka gen akò pou lè extra lè biznis la tanporèman pou nesesite bezwen sèvis Travayè a. Fòk akò a alekri, ki ap gen yon dire tranzitwa pa plis ke 3 mwa, ke pati yo ka renouvle.

Lè extra yo pa ka plis ke 2 èdtan pa jou e pèman lè extra a dwe minimòm 50% plis ke salè ki etabli pou jounen travay la.

## KONTWOL ASISTANS

Rejis la ka efekte ak kontwol lè, sistèm odinatè, liv asistans pou pèsonèl la oubyen lòt sistèm otorize pa Enstitisyon Direksyon Travay. Li korespon a Patwon an gen kontwol asistans, Travayè a responsab pou li anote asistans li e lè total li travay.

# LA REMUNERACIÓN Y DESCUENTOS LEGALES

## LA REMUNERACIÓN Y LOS DESCUENTOS LEGALES:

**Remuneración:** Constituyen remuneración, el sueldo fijo, que debe ser pagado en dinero; el sobresueldo que son las horas extraordinarias; la comisión, que es el porcentaje sobre el precio de ventas, compras u otras operaciones que el empleador(a) efectúa con la colaboración del trabajador(a).

La remuneración debe pagarse íntegra y con la periodicidad pactada: día, mes, quincena. El pago no puede pactarse por períodos superiores a un mes.

**También son remuneración:** la participación (proporción en las utilidades de un negocio) y la gratificación, (parte de las utilidades de la empresa que recibe el trabajador(a)).

La gratificación se puede pagar anualmente –en una proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas anuales de la empresa–, o el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial a cada trabajador(a), con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Además, constituye remuneración toda otra contraprestación en dinero o en especie valuables en dinero, que se pacte y que tenga como causa el contrato de trabajo.

## LOS DESCUENTOS A LA REMUNERACIÓN :

- **Obligatorios:** impuesto a la renta, las cotizaciones (AFP o IPS, Isapres o Fonasa), Seguro de Cesantía (si corresponde) y cuotas sindicales.
- **Otro:** a solicitud escrita del trabajador(a), se podrá descontar las cuotas de dividendos hipotecarios y/o ahorro para la vivienda, siempre que no excedan el 30% de la remuneración total.
- **Convencionales (voluntarios):** ambas partes podrán acordar por escrito, descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, que no excedan el 15% de la remuneración total.



- **Prohibidos:** no se puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje la remuneración por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas o atención médica o por multas no autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa. Tampoco se puede hacer descuentos al trabajador(a) por pérdida o hurto de bienes de propiedad de la empresa, ni por cheques u otros documentos no pagados de los clientes, siempre que dicha modalidad de pago haya sido autorizada por el empleador(a).





## SALÈ E DESKONT

---

Salè a dwe peye an antye nan peryòd ki korespòn: jou, mwa, kenzen.

Pèman an pa ka pakte pou peryòd ki depase yon mwa.

Salè a se: **pèman fiks** ki dwe peye an efektif; **sipleman** ki korespòn ak pèman lè extra yo; **komisyon** se pousantaj sou valè lavant la, acha oubyen lòt operasyon ke Patwon an realize ak sèvis Travayè a.



Salè se **patisipasyon** tou, ki se pwopòsyon itilite yo nan yon biznis detèmine, e **gratifikasyon** an se pati nan itilite biznis la ke Travayè touche.

Gratifikasyon an ka peye chak lane, nan yon pwopòsyon ki pa enferyè a 30% de itilite likid anyèl biznis la, oubyen 25% de sa ki akimile nan egzèsis komèsyal pou chak travayè, avèk yon limit de 4.75 nan rantrè minimòm chak mwa.

Finalman, salè a konstitiye de tout lòt sòm lajan ki akòde e ki gen kòm koz kontra travay la.

## DESKONT

---

- **Obligatwa:** enpo, kotizasyon (AFP o IPS, Isapres o Fonasa), Asirans chomaj (si korespon) e kota sendikal.
- Sou demand ekri travayè a, yo ka dekonte kota ipotekèk e/ou ekonomi pou lojman, men ki pa depase 30% salè total.
- **Konvansyonèl:** De pati yo ka akòde a lekri deskont pou pèman nenpòt nati, ki pa depase 15% salè.
- **Entèdiksyon:** dediksyon, retni oubyen ajisteman ki bese salè pou lojman, limyè, dlo, itilizasyon zouti oubyen swen medikal oubyen penalite ki pa otorize nan règleman Entèn biznis la. Nonplis yo pa ka dekonte sou lajan travayè a pèt byen pwopriete antrepriz la, ni chèk oubyen lòt dokiman ke klyan pa peye, toutfwà ke patwon an te otorize mòd de pèman sa yo.

# LAS CAUSALES DE DESPIDO

---

El término de contrato debe ser comunicado al trabajador(a) personalmente o por carta certificada, explicando la causal de despido y los hechos en que se basa y acreditando el estado de pago de sus cotizaciones previsionales. El contrato de trabajo puede terminar:

- Por acuerdo entre las partes, renuncia del trabajador(a), vencimiento del plazo, término del trabajo o servicio y caso fortuito o fuerza mayor. El término por necesidades de la empresa le da derecho al trabajador(a) a indemnización por años de servicio siempre que tenga un año o más de antigüedad la relación laboral. El empleador(a) debe avisar por escrito con 30 días de anticipación al trabajador(a) o pagarle un mes igual a su última remuneración, indicando la causal y los hechos en que se funda el despido, el monto de las indemnizaciones y el estado de pago de las cotizaciones previsionales.
- Por ausencia sin justificación durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en igual lapso, abandono del trabajo e incumplimiento grave del contrato, por conductas indebidas graves del trabajador(a) comprobadas y negociaciones prohibidas, entre otros. En todos estos casos el trabajador(a) no tendrá derecho a indemnización.





## REZON REVOKASYON

---

Fòk Patwon an kominike pèsònèlman Travayè a fen kontra atravè yon lèt sètifye, ki explike motif revokasyon a etou sou ki rezon li fonde, an menm tan pou li akredite eta pèman kotizasyon yo.

**kontra travay la pran fen lè:** gen akò ant pati yo, renons Travayè a, expirasyon kontra a, fen travay la, ka fòs majè.

Konsa tou, poutèt absans san jistifikasyon pandan 2 jou swivi, 2 lendi nan mwa a oubyen 3 jou nan mwa a, abandon travay la, etou vyolasyon grav kontra a, movèz kondwit Travayè a ki pwouve, konbin entèdi, etc.

**Fen kontra pou bezwen biznis** la bay Travayè a dwa a endemnizasyon pou chak lane sèvis li bay biznis la. Patwon a dwe avize Travayè a alekri 30 jou davans sof si li peye yon mwa menm valè dènye salè li, e poul explike rezon e motif revokasyon an, montan endemnizasyon an, eta pèman kotizasyon yo. Fòk li transmèt yon kopi a Enstitisyon Enspeksyon Travay.

# EL FINIQUITO

---

Es un documento que tiene por objeto dejar constancia del término del contrato de trabajo y de la extinción de las obligaciones establecidas en el mismo, así como del detalle de los pagos que corresponda. Debe ser firmado por el empleador y el trabajador ante un ministro de fe.

**Si el trabajador(a) no está de acuerdo con el detalle de los pagos del finiquito debe dejar constancia de su desacuerdo en el mismo documento, e interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo.**

**Finikito:** se prèv ke kontra travay la pran fen ak tout obligasyon travayè a, etou reflete tout detay pèman ki korespòn. Fòk Patwon a ak Travayè siyen finikito a devan yon Notè.

Si Travayè a pa dakò ak detay pèman finikito a, li dwe lese konstans nan menm dokiman sa epi fè yon reklamasyon nan Enstitisyon Enspeksyon Travay.

# CONTACTO PARA ORIENTACIÓN

---

- Las Oficinas de **atención de público** de la Dirección del Trabajo atienden directamente a los usuarios(as) en todo el país, de lunes a viernes, entre las 09.00 y 14:00 horas; y, en horarios adicionales para algunos servicios que se informan en cada caso. La ubicación de oficinas y horarios de atención se encuentra disponible en el sitio web [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)
- Atención directa a través de servicio telefónico de consultas laborales 600 450 4000, donde será atendido por un(a) asistente laboral especializado.
- Atención vía internet de las consultas laborales en el sitio web [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl), recibiendo respuesta dentro de 3 días hábiles en su correo electrónico.
- Entrega de información específica a preguntas frecuentes, a través de Terminales de Autoconsulta ubicados en las principales Inspecciones del Trabajo.





@DirecDelTrabajo



Dirección del Trabajo

**CENTRO DE ATENCION LABORAL**  
**SANT ATANSYON TRAVAYË**  
**600 450 4000**

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)