



Guía práctica para contratar a personas extranjeras

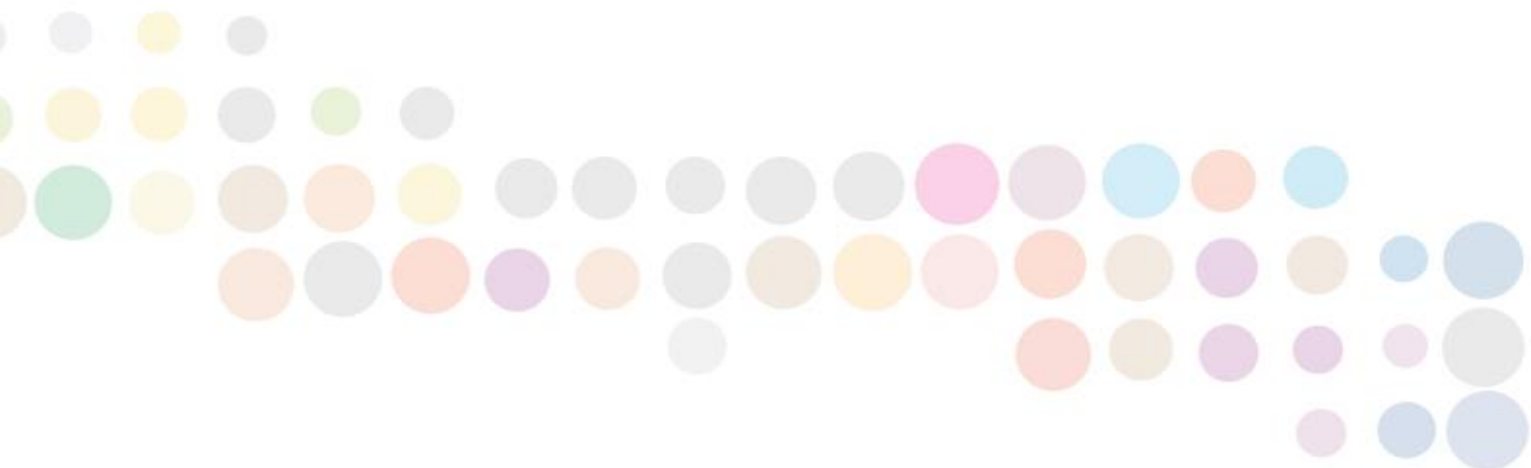


Presentación

En esta guía, referente a la contratación de personas extranjeras, encontrarás la información básica que te ayudará a potenciar la inclusión y comenzar a dar los pequeños pasos que nos ayudarán a construir un Chile más inclusivo y diverso.

Creemos que desarrollar y mejorar la producción depende de la forma en que se conduzcan las relaciones transculturales, lo que comienza por entender el verdadero significado de la diversidad cultural. Esto va más allá de tolerar y tratar imparcialmente a personas de diferentes grupos raciales y étnicos, el verdadero significado de la diversidad es respetar, potenciar y disfrutar una amplia gama de diferencias culturales e individuales.

Te invitamos a que transformes tu empresa en un entorno multicultural y diverso y puedas disfrutar así de las ventajas que entrega la contratación de personas extranjeras, para lo cual ponemos en tus manos esta guía simple que te proporcionará las primeras herramientas para avanzar en la inclusión.



Tipos de Visa

1. Calidad o condición

Titulares: Son aquellas personas extranjeras que están autorizados para desarrollar actividades remuneradas.

Dependientes: Son los familiares (cónyuge, hijos y ascendientes) del titular, quienes pueden solicitar la misma visa. No están autorizados para trabajar.

Turista: Por regla general una persona en calidad de turista no está autorizada para trabajar.

2. Visas Temporarias habilitadas para trabajar

- ❖ Visa Temporaria por Motivos Laborales
- ❖ Visa Mercosur
- ❖ Visa Temporaria para extranjero con vínculo con chileno
- ❖ Visa Temporaria por vínculo con familiar con Permanencia Definitiva
- ❖ Visa Temporaria por Unión Civil
- ❖ Visa Temporaria para profesionales y técnicos de nivel superior
- ❖ Visa Temporaria para persona que realizará actividades en una empresa en Chile, pero será remunerada en el extranjero

3. Visa Temporal Por Motivos Laborales

Es el permiso de residencia que habilita a su titular, una vez estampada en el pasaporte, a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales. Un titular de esta visa puede ser contratado en condiciones similares a un chileno.

En comparación a la Visa Sujeta a Contrato, que hasta el año 2015 fue la única Visa para temas de trabajo, se encuentran los siguientes beneficios:

Para el Usuario	
<u>Visa Sujeta a Contrato</u>	<u>Visa Temporal por Motivos Laborales</u>
Permite trabajar sólo con un empleador	Permite trabajar con uno o más empleadores
Cambio de empleador significa costo adicional	Cambio de empleador no tiene costo adicional
No permite desarrollar otras actividades distintas a cumplir contrato del trabajo	Permite el desarrollo de cualquier actividad lícita (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios)
Al acabar el contrato, se acaba la visa	Al acabar el contrato, puede firmar un contrato nuevo sin pedir una nueva visa
Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 2 años de trabajo (continuidad laboral)	Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 1 año de trabajo (continuidad laboral)

Para el Empleador	
<u>Visa Sujeta a Contrato</u>	<u>Visa Temporal por Motivos Laborales</u>
Contrato con cláusula de viaje	Contrato no tiene que tener cláusula de viaje
Hay sanción para el empleador que no informa el finiquito de su trabajador	No está obligado informar el fin de la relación laboral
Un titular de Visa Sujeta a Contrato no puede contratarse sin antes pedir una visa con cláusulas especiales	Un titular de Visa Temporal por Motivos Laborales puede ser contratado en condiciones similares a un chileno

4. Visa Sujeta a Contrato

La Visa Sujeta a Contrato es el permiso que se otorga a los ciudadanos extranjeros que viajan a Chile con objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. Este permiso puede ser otorgado por un plazo máximo de hasta dos años, pudiendo ser prorrogado por periodos iguales. No se recomienda para personas que se encuentren dentro de Chile al momento de ser contratadas.

5. Cómo reconocer la calidad y el tipo de Visa

La calidad (Titular o dependiente) y el tipo de Visa que posee cada persona extranjera pueden ser reconocidos en el estampado de la Visa en el pasaporte. En la Cédula de Identidad sólo es posible reconocer el tipo de Visa que posee la persona extranjera.

Pasaporte





Contratación de personas extranjeras

Sobre la Visa

Toda empresa que desee integrar a personal extranjero en su organización deberá considerar que para ello el extranjero o extranjera debe contar con una visa vigente que le permita realizar actividades remuneradas. Se puede obtener una visa y/o comenzar a trabajar de la siguiente manera:

- A. Para solicitar una visa Temporaria por Motivos Laborales y junto a ella un permiso de trabajo con Visa en trámite, la persona extranjera debe presentar ante el Departamento de Extranjería y Migración o Gobernación su solicitud junto a un contrato de trabajo firmado por ambas partes ante notario.
- B. Aquella persona que cuente con Permanencia Definitiva, Visa Temporaria por Motivos Laborales u otra Visa Temporaria en la que sea Titular puede firmar el contrato y comenzar a trabajar sin necesidad de realizar otro trámite.

1. Cómo efectuar un contrato de trabajo sin Visa

El contrato de trabajo para una persona extranjera que no cuenta con una Visa se puede realizar con el pasaporte. Luego de esto, la persona extranjera deberá acudir al Departamento de Extranjería y Migración a solicitar su Visa.

Si la persona extranjera que va a ser contratado o contratada ya posee una Visa, se deberá comprobar en el estampado de la Visa en su pasaporte que sea Titular y se encuentre vigente (ver ejemplo en página 10).

2. Sobre el Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo para una persona extranjera es similar al contrato que normalmente es efectuado a trabajadores chilenos. Este debe ser firmado por ambas partes **ante notario**, lo cual puede ser

realizado por los dos interesados el mismo día o de manera independiente. Es importante señalar que dicho acuerdo debe contener, entre otras, las siguientes cláusulas:

- Cláusula de Vigencia.** 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”.
- Cláusula de Régimen Previsional.** 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”.
- Cláusula de Impuesto a la Renta.** Debe ser redactada como sigue: “El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada” (sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM).

3. Cómo efectuar un contrato con Visa Sujeta a Contrato

En caso de efectuar un contrato con una Visa Sujeta a Contrato debes incluir, además de las cláusulas mencionadas anteriormente, la cláusula de viaje. Esta debe ser redactada como sigue:

- Cláusula de Viaje:** El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes”.

4. Consideraciones para evitar multas

Con el correcto manejo en la gestión de RR.HH siempre será más fácil evitar multas, siendo este un paso sencillo que todo empleador puede poner en práctica. Para evitar multas a la hora de contratar a personas extranjeras, se deberá verificar siempre que el extranjero cuente con:

- A. Autorización vigente para trabajar con visa en trámite.
- B. Que sea titular de una Visa vigente o bien que tenga Permanencia Definitiva vigente.

Si da trabajo a una persona sin Visa o autorización de trabajo con Visa en trámite, arriesga a ser multado según lo dispuesto en el artículo 74 del D.L. 1094 de 1975 (Ley de Extranjería) y en el artículo 152 del

D.S. 597 de 1984 (Reglamento de Extranjería). Las infracciones a lo dispuesto en estos artículos serán sancionadas con multas de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos no remuneracionales por cada infracción.

5. Reconsideración de una multa

Si es la primera multa, según lo dispuesto en el artículo 79 del D.L. 1094 de 1975 y en el artículo 159 del D.S. 597 de 1984, dentro de los 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución que imponga la multa, el afectado podrá interponer un recurso de reconsideración ante la autoridad que aplicó la sanción (Departamento de Extranjería y Migración), fundando en nuevos antecedentes y las pruebas de éstos, los que deben acompañar a la solicitud del recurso. Para que la reconsideración sea admisible, el afectado deberá depositar el 50% del importe de la multa, mediante vale vista bancario, tomado a la orden del Ministerio del Interior.

6. Término de la relación laboral

Si tu relación laboral finaliza, deberás informar el término de esta sólo si la persona extranjera con la cual terminas el vínculo posee **Visa Sujeta a Contrato**. Si posee una Visa Temporal por Motivos Laborales u otra temporal habilitada para trabajar **no debes informar la desvinculación**.

En caso de ser necesario que informes la desvinculación, debes comunicarlo en un plazo de 15 días acudiendo personalmente a la oficina respectiva de Extranjería donde deberás entregar un documento que acredite el término de la relación laboral (copia del finiquito firmado por ambas partes ante notario, carta de renuncia, etc.). Para aquellos empleadores que residan en la Región Metropolitana, deberán concurrir a notificar el término de la relación laboral a la oficina de partes del Departamento de Extranjería y Migración, ubicada en el segundo piso de dicho edificio (San Antonio #580).

Desarrollo de actividades remuneradas

1. Sobre el Permiso de trabajo

Quienes tramiten una Visa Temporalia podrán desarrollar actividades remuneradas durante su proceso de obtención, para lo cual deberán solicitar una autorización de trabajo que posee un costo equivalente al 50% del valor de la Visa Sujeta a Contrato de acuerdo a la nacionalidad del solicitante, independiente del tipo de Visa solicitada.

Esta autorización comienza a regir desde que se pagan los derechos hasta que se estampa la visa en el pasaporte del solicitante.

Ejemplo de autorización de trabajo

<p>Don(ña) XXXXXXXXXXX</p> <p>De nacionalidad: XXXXXXXXXXX</p> <p>De profesión: XXXXXXXXXXX</p> <p>Ingresó a Chile el 11/11/1111 en calidad de turista</p> <p>Doc. De Ingreso PASAPORTE ORDINARIO N° 1111111</p> <p>N° de solicitud de residencia 2405</p> <p>Está autorizado para trabajar mediante</p> <p>Res. Exe. N° 1111 Fecha 11/11/1111</p> <p>Autoridad XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX</p> <p>Válida desde 11/11/1111</p> <p>Hasta 11/11/1111</p>	<p>GOBIERNO DE CHILE</p> <p>TARJERA E ESPECIAL DE TRABAJO PARA EXTRANJERO CON RESIDENCIA EN TRÁMITE</p> <p>N°1111</p> <p><u>Advertencia</u></p> <p>1.- El titular de esta tarjeta solo podrá trabajar por el plazo autorizado 2.- Esta tarjeta deberá ser devuelta al término del plazo autorizado 3.- Esta tarjeta es válida para trabajar sólo con el empleador que se indica 4.- Esta autorización no vincula a la autoridad a conceder una visación de residencia 5.- La autorización de trabajo que se le otorga no le exime de cumplir con los requisitos legales para el ejercicio de la profesión que fuere titular 6.- Los empleadores tienen la obligación de efectuar las cotizaciones legales desde que el extranjero obtiene la respectiva autorización para trabajar, mientras su visa está en trámite.</p> <p></p> <p></p> <p>AUTORIDAD MIGRATORIA Firma y Timbre</p>
--	--

2. Renovación de la Visa

Toda Visa Temporal tiene una duración de un año, la cual puede ser prorrogable por otro año hasta completar dos. Si la persona extranjera reúne las condiciones puede solicitar Permanencia Definitiva. Toda persona extranjera deberá realizar la renovación de su Visa dentro de los 90 días anteriores a su vencimiento, esto quiere decir que tiene como plazo final el día en que vence su cédula de identidad para realizar la renovación. Una vez haya enviado la solicitud para renovar su Visa o solicitar Permanencia Definitiva, puede seguir trabajando legalmente.

Si la persona excede el plazo anteriormente indicado para enviar su solicitud estará en calidad de irregular, por lo cual no podrá desarrollar actividades remuneradas. Si trabaja bajo esta condición tanto él como su empleador obtendrán una multa.

En cuanto a la Visa Sujeta a Contrato, la solicitud de prórroga podrá ser realizada por todos los ciudadanos extranjeros que siendo poseedores de esta Visa, continúen trabajando con el mismo empleador. Como en el caso anterior, debe ser solicitada dentro de los 90 días previos al vencimiento.

3. Permanencia Definitiva

La Permanencia Definitiva es el permiso otorgado a los extranjeros para residir indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier actividad lícita en el país.

Podrán solicitar este permiso los ciudadanos extranjeros tanto titulares como dependientes que tengan vigente una Visa de Residente y no hayan permanecido más de 180 días fuera del país durante el último año de visación. En el caso de la Visa Sujeta a Contrato, el titular y sus dependientes requieren a lo menos dos años con este permiso. Las Visas Temporarias requieren de al menos un año del titular y continuidad laboral.

4. Pago de cotizaciones

Cuando su Visa está en trámite:

Toda persona extranjera que se encuentre con Visa en trámite y haya solicitado la autorización para trabajar podrá recibir un RUN provisorio para efecto de realizar por primera vez sus cotizaciones en salud y AFP. Lo anterior se debe realizar de la siguiente manera:

1. El número lo debe gestionar la persona extranjera, dirigiéndose a una sucursal de la AFP PLAN VITAL.
2. Inscribirse con el mismo número en FONASA o en la ISAPRE que él prefiera.
3. Cuando haya obtenido su número provisorio, el empleador podrá efectuar a dicho número de manera temporal las cotizaciones del trabajador.
4. Una vez que la persona extranjera tenga su Visa, deberá acudir a obtener su carné de identidad en el cual se le asignará un RUN definitivo.
5. Con su RUN tendrá que dar aviso a la AFP y a FONASA o la ISAPRE donde se haya afiliado, para solicitar que efectúen sus cotizaciones a este RUN definitivo y que también se transfieran sus cotizaciones anteriores.
6. Por su parte, el empleador deberá comenzar a realizar el pago de cotizaciones al RUN definitivo de su trabajador extranjero.

Cuando ya posee una Visa o Permanencia Definitiva:

Cuando una persona extranjera ya cuenta con Visa o Permanencia Definitiva posee un RUN, por ende el empleador deberá realizar el pago de cotizaciones de manera normal a la AFP Plan Vital y al sistema de salud al cual se haya afiliado el colaborador.

5. Pago de remuneraciones

Cuando su Visa está en trámite:

Las personas extranjeras que se encuentren tramitando su Visa por primera vez y que posean permiso de trabajo no tendrán acceso a RUN hasta el momento en que se les otorgue su Visa y puedan obtener su carné de identidad.

Se debe considerar que el RUN provisorio sólo es apto para efectuar el pago de cotizaciones en AFP y FONASA. Por lo tanto, la remuneración (líquida) de los primeros meses deberá ser cancelada por una vía alternativa como por ejemplo: Extender un cheque abierto, pago en efectivo, etc.

Cuando ya posee una Visa o Permanencia Definitiva:

Si la persona extranjera ya posee un Run, podrá solicitar una tarjeta de débito o efectuar el cobro de un cheque a su nombre.

¡Haznos llegar tus dudas!



Para resolver tus dudas e inquietudes referentes a la contratación de personas extranjeras, hemos habilitado el siguiente correo electrónico:

migraciones.visa@interior.gov.cl

¡Sé parte del cambio, súpate a la inclusión!

La diversidad cultural puede ofrecer muchas ventajas a una organización, así lo hemos comprobado dentro del Departamento de Extranjería y Migración. Nuestra dotación de funcionarios públicos cuenta con personas extranjeras de diversas nacionalidades como Haití y Colombia, que nos han permitido encontrar y valorar diversas cualidades. Entre ellas hemos encontrado un gran aporte en la creatividad, sumado a la responsabilidad y compromiso en el puesto de trabajo.

Te invitamos a comprobarlo por ti mismo y así sumarte a la inclusión, promoviendo equipos de trabajo formados por personas de perfiles más diversos. De esta manera darás los primeros pasos hacia un nuevo Chile y serás partícipe de grandes cambios.

¡Bienvenidos a la inclusión, bienvenidos al Chile que viene!

