

# DERECHO AL TRABAJO

de las personas  
migrantes



Las personas migrantes gozarán del mismo trato que reciben las y los nacionales del país en que se encuentran respecto a la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo.

**Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, Artículo 25<sup>1</sup>.**



<sup>1</sup> Esta Convención fue ratificada por el Estado de Chile en el año 2005. A partir de ese momento se encuentra vigente en nuestro país, lo que compromete al Estado a respetar, proteger y garantizar los derechos contenidos en este tratado internacional de derechos humanos.

# EL TRABAJO: UN DERECHO DE TODAS Y TODOS

Tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado es un derecho de todas las personas, independientemente de su nacionalidad o país de origen.

## LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS MIGRANTES EN CHILE

Las personas migrantes que se encuentran trabajando en Chile tienen los mismos derechos laborales que las personas chilenas, en particular tienen derecho a:

- ▶ Tener un contrato de trabajo escrito.
- ▶ Gozar de las mismas condiciones de trabajo en lo que se refiere a:
  - Sueldo.
  - Horario de trabajo y horas extraordinarias.
  - Descanso semanal y vacaciones pagadas.
  - Seguridad social, salud, derechos a fuero maternal, pre y postnatal, entre otros.
- ▶ Disfrutar de condiciones mínimas de salud, higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
- ▶ Formar y/o participar de organizaciones sindicales.

## VISAS PARA TRABAJAR EN CHILE

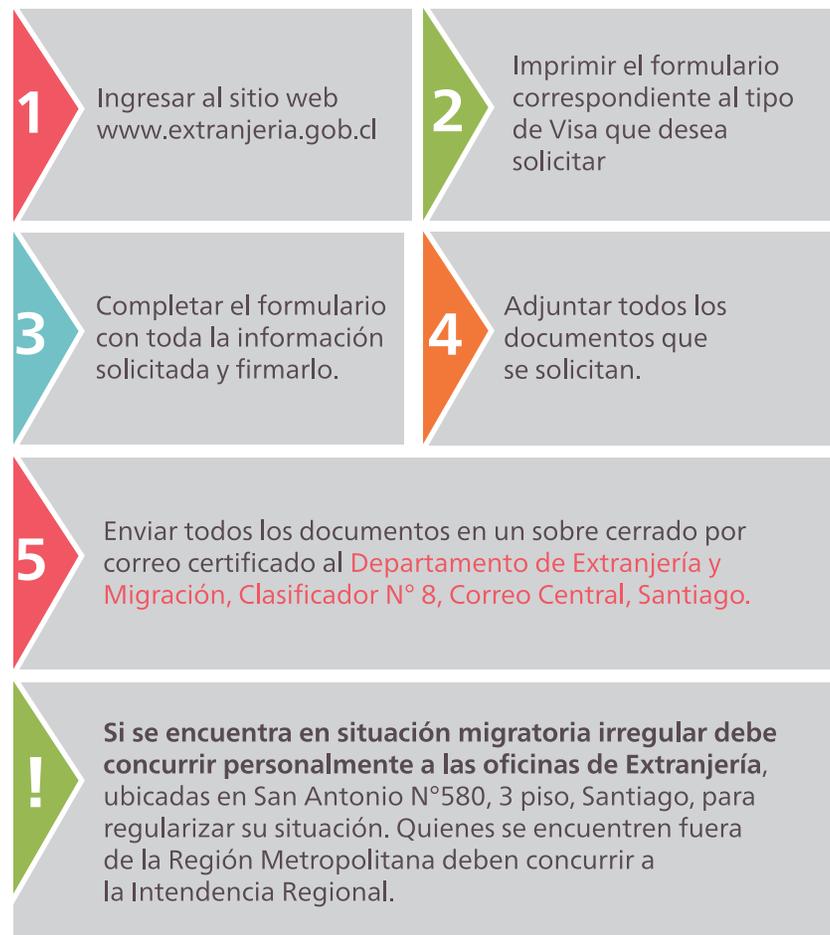
Existen dos tipos de visas que le permiten trabajar en Chile: la **Visa de residencia temporaria por motivos laborales** y la **Visa de residencia sujeta a contrato**. Como se observa en el siguiente cuadro, la Visa temporaria por motivos laborales le ofrece diversos beneficios, por lo que se recomienda elegir esta opción.

COMPARACIÓN DE VISAS DE TRABAJO		
	VISA DE RESIDENCIA SUJETA A CONTRATO	VISA DE RESIDENCIA TEMPORARIA POR MOTIVOS LABORALES
FLEXIBILIDAD	Permite trabajar con una o un empleador	Permite trabajar con 1 o más empleadoras o empleadores
	Cambio de la o el empleador significa costo adicional	Cambio de la o el empleador no tiene costo adicional
	Sólo permite desarrollar actividades incluidas en el contrato del trabajo	Permite el desarrollo de cualquier otra actividad (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios)
REGULARIDAD	Al acabar el contrato, se acaba la visa	Al acabar el contrato puede firmar un contrato nuevo sin pedir una nueva visa
ACCESO A PERMANENCIA DEFINITIVA	Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 2 años de continuidad laboral	Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 1 año de continuidad laboral

**Si no tiene acceso a internet, puede obtener información en el Departamento de Extranjería y Migración llamando al teléfono 600 486 3000**

## SOLICITUD DE VISA DE RESIDENCIA TEMPORARIA POR MOTIVOS LABORALES O DE VISA DE RESIDENCIA SUJETA A CONTRATO

Los pasos que debe seguir son:



*\*Importante: las personas de nacionalidad colombiana, peruana y dominicana deben presentar un certificado de antecedentes judiciales vigente para cualquier solicitud, documento que se obtiene en el consulado. Este requerimiento se debe a que estos países no comparten este tipo de información con INTERPOL.*

**El trámite para solicitar una Visa de Residencia lo puede hacer usted y tiene un costo que se paga directamente en el Departamento de Extranjería y Migración. No acepte que otra persona le cobre por realizar estas gestiones.**

## EXIJA SU CONTRATO DE TRABAJO

Toda y todo trabajador tiene derecho a formalizar la relación laboral con la parte empleadora mediante la firma de un contrato de trabajo, donde ambas partes contraen obligaciones: la o el trabajador presta servicios personales bajo dependencia y la parte empleadora paga una remuneración por esos servicios.

Este instrumento debe surgir a partir de un acuerdo libre entre la o el trabajador y la parte empleadora y no por imposición de ésta. El contrato de trabajo es importante porque es un documento que resulta útil para resolver malentendidos o para acudir a las autoridades en casos de incumplimiento de lo acordado.

Su contrato de trabajo debe redactarse en español y estar de acuerdo a las leyes laborales chilenas, por lo que debe especificar:

- La fecha en que comenzó la relación laboral
- La remuneración que recibirá
- El lugar de trabajo
- La duración de la jornada de trabajo
- Las funciones que debe cumplir
- Quién es su empleadora o empleador

La parte empleadora tiene la obligación de pagar oportunamente las cotizaciones de Salud, correspondientes al Fondo Nacional de Salud (FONASA) o de las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) y de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En Chile la jornada de trabajo máxima es de 45 horas semanales, las que podrán ser distribuidas en cinco o seis días y deben considerar una pausa mínima de 30 minutos destinada a la alimentación o colación. En ningún caso podrán trabajarse más de 10 horas ordinarias diarias. Si se trabaja más horas de lo acordado en el contrato de trabajo, tiene derecho a exigir el pago de horas extraordinarias, las que se calculan con un valor adicional de 50% respecto del valor de la hora ordinaria.

## CLÁUSULAS DEL CONTRATO:

En el caso de las personas migrantes, su contrato debe firmarse en una notaría y **contener siempre estas cláusulas especiales:**

### 1. Vigencia del contrato

Se refiere a la duración de su contrato. 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”.*

### 2. Régimen Previsional

Se refiere al sistema previsional que existe en el país gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Esta cláusula 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”.*

### 3. Impuesto a la Renta

Se refiere a los impuestos que se debe pagar por el hecho de recibir un sueldo. Esta cláusula 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).*

Adicionalmente, la **“Visa Sujeta a Contrato”** debe incluir la siguiente cláusula:

#### 4. Condiciones de viaje

Se refiere al compromiso que asume la parte empleadora de pagar el pasaje de regreso de la o el trabajador una vez que haya finalizado la relación laboral. Esta cláusula debe ser redactada como sigue:

*“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. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva”.*



### IMPORTANTE:

El acuerdo entre las partes es suficiente para que exista una relación laboral, aun cuando no exista un contrato escrito. La ley le protege y asume que las condiciones del contrato son las que declara la o el trabajador.

De todas formas, recuerde que es **su derecho exigir un contrato de trabajo escrito y que esto aplica para cualquier trabajo (trabajo de temporada, trabajo en casa particular, etc.)**

Jamás entregue su pasaporte o documento de identidad original a su empleadora o empleador o a persona alguna, esto limita su libertad de movimiento y podría ser víctima de abusos, vulneración a sus derechos o del delito de trata de personas. Para más información sobre la trata de personas, visite [www.indh.cl](http://www.indh.cl).

## SI SUS DERECHOS LABORALES SON VULNERADOS

En caso de que alguno de sus derechos laborales sea vulnerado, como por ejemplo, incumplimientos en su contrato de trabajo, retrasos en el pago de su sueldo o de sus cotizaciones previsionales, incumplimientos en las normas de higiene y seguridad en el trabajo, usted puede:

- ▶ Presentar **una denuncia confidencial** en la oficina de la Inspección del Trabajo más cercana.
- ▶ Presentar un **reclamo** en la oficina de la Inspección del Trabajo más cercana, presentando su documento de identidad, el nombre o razón social del empleador y su domicilio de trabajo.

Si considera que sus derechos laborales han sido vulnerados **por ser migrante o por otra razón**, también puede presentar un recurso de protección o procedimiento de tutela laboral mediante un/a abogado/a de la Defensoría Laboral de la **Corporación de Asistencia Judicial**. Para contactarles, visite [justiciateayuda.cl](http://justiciateayuda.cl) o llame a los teléfonos 600 440 2000 o 02-23628200 desde celulares.

Del mismo modo, puede solicitar orientación legal a las siguientes organizaciones de apoyo (gratuito) a migrantes:

- Servicio Jesuita a Migrantes y Refugiados (SJM).  
Web: [sjmchile.org](http://sjmchile.org) / Teléfono 22-838-75-60
- Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC).  
Web: [fasic.org](http://fasic.org) / Teléfono 22-695-75-34

# PARA SABER MÁS

El derecho de las personas migrantes a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se encuentra amparado en:

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.



Los derechos humanos son aquellos que tiene toda persona por el solo hecho de existir, sin importar su nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, o cualquier otra condición social. El principio rector de los derechos humanos es el respeto por **la dignidad humana**, inherente a cada persona, así como **la igualdad de todos los seres humanos**.

# CONTACTOS IMPORTANTES

Dirección del Trabajo  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)  
Teléfono: 600 450 4000

Departamento de Extranjería y Migración  
[www.extranjeria.gob.cl](http://www.extranjeria.gob.cl)  
Teléfono: 600 486 3000

Departamento de Legalizaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores  
[www.minrel.gob.cl](http://www.minrel.gob.cl)  
Dirección: Agustinas 1320, piso 1, Santiago.  
Teléfono: 22 827 4614/ 22 827 4615

Corporación de Asistencia Judicial  
[www.justiciateayuda.cl](http://www.justiciateayuda.cl)  
Teléfono: 600 440 2000 o 022 362 8200 desde celulares.





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

 [indhchile](https://www.facebook.com/indhchile)

 [@inddhh](https://twitter.com/inddhh)

 Eliodoro Yáñez 1147,  
Providencia, Santiago

 + (56 2) 288 788 888