

GUÍA PARA INMIGRANTES EN CHILE 2018

¿QUÉ MENCIONES DEBE TENER EL CONTRATO DE TRABAJO DEL EXTRANJERO?



La legislación laboral chilena es plenamente aplicable a toda persona que trabaje bajo subordinación y dependencia en Chile, sea nacional o extranjera. Es por ello que todo contrato de trabajo de un extranjero deberá ser suscrito de conformidad a la ley laboral chilena vigente, debiendo contener las estipulaciones mínimas legales. Si el contrato además sirve de antecedente para solicitar una visa, deberá contener algunas cláusulas especiales.

01. ESTIPULACIONES MÍNIMAS LEGALES:

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato; y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.



02. CLÁUSULAS ESPECIALES:

Además, desde una perspectiva migratoria, el contrato de trabajo que sirve de antecedente para la obtención de una visa deberá contener ciertas menciones conocidas como **cláusulas migratorias**. Estas son:

1. Cláusula de vigencia:

Ordena que el ejercicio de una actividad remunerada podrá llevarse a cabo solo una vez obtenida la correspondiente autorización migratoria para trabajar. Luego, la entrada en vigencia del contrato queda condicionada a una resolución favorable. Si ésta rechazara la correspondiente solicitud de visa, se considerará que el contrato nunca existió.

Sin embargo, si el contrato en la realidad se llevó a efecto antes de obtener la autorización de trabajo respectiva, se aplicarán de todos modos las normas del Código del Trabajo a dicha relación laboral.

La cláusula tipo exigida por el Departamento de Extranjería y Migración es la siguiente:

“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. Cláusula de impuesto a la renta:

Ordena al empleador deducir de la remuneración del trabajador los impuestos que la gravan (en cuanto la remuneración supere las 13,5 UTM).

La cláusula tipo exigida por el Departamento de Extranjería y Migración es la siguiente:

“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.- Cláusula de régimen previsional:

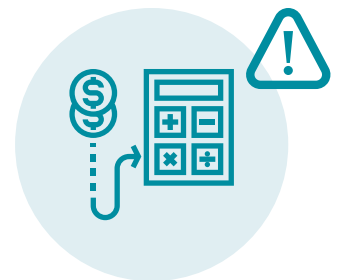
Expresa si el trabajador cotizará conforme a la legislación chilena o, si se trata de un profesional o técnico que se acogerá al régimen excepcional contenido en la Ley N° 18.156.

La cláusula tipo exigida por el Departamento de Extranjería y Migración, en el caso que el trabajador extranjero cotice en Chile es la siguiente:

“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”.



EL EJERCICIO DE UNA ACTIVIDAD REMUNERADA PODRÁ LLEVARSE A CABO UNA VEZ OBTENIDA LA CORRESPONDIENTE AUTORIZACIÓN MIGRATORIA PARA TRABAJAR.



4.- Cláusula de viaje:

La obligatoriedad de esta cláusula alcanza exclusivamente a la Visa de Residencia Sujeta a Contrato y, por ella, el empleador se compromete a pagar al trabajador y demás miembros de su familia que se estipulen, el pasaje de regreso a su país de origen o al que se convenga.

En cuanto a su cumplimiento, el empleador podrá entregar al trabajador un pasaje nominativo - terrestre, aéreo o marítimo, según se acuerde- o el dinero equivalente al valor de un pasaje de retorno al país respectivo.

Procederá la extinción de esta obligación si el extranjero cambia su calidad migratoria, sea obteniendo una residencia temporaria o una permanencia definitiva, las cuales no exigen esta obligación.

La cláusula tipo exigida por el Departamento de Extranjería y Migración es la siguiente:

“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”.



03. OMISIÓN DE LAS CLAUSULAS MIGRATORIAS.

La omisión de las clausulas migratorias, en cuanto exigidas según el tipo de visa, facultará a la autoridad migratoria a no acoger a trámite la respectiva solicitud.

Por su parte, la Dirección del Trabajo es plenamente competente en el ámbito de su labor fiscalizadora respecto a la contratación de extranjeros. De tal forma que, si bien no tiene potestad sancionadora ante infracciones migratorias, si en el ejercicio de sus funciones constata el incumplimiento de la incorporación de cláusulas migratorias en el contrato de trabajo, deberá efectuar la denuncia correspondiente ante el Ministerio del Interior o, los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales en su caso

(art. 75 LE).