



GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

**PRO
BONO**



GUERREROOLIVOS

GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE ACUERDO CON LA NUEVA LEY DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA

Tomás Greene Pinochet
Catalina Melgarejo Espina



PRESENTACIÓN

En noviembre de 2019, la Fundación Servicio Jesuita a Migrantes, el estudio jurídico Guerrero Olivos y la Fundación Pro Bono suscribieron un convenio de colaboración en materia de promoción y protección de los derechos laborales de las personas extranjeras en Chile. El presente documento es producto del trabajo colaborativo de estas tres instituciones.

Esta guía está dirigida principalmente a empleadores que contratan los servicios de personas extranjeras y que desean conocer las modificaciones que sufrirá la normativa que se encuentra vigente en la actualidad con el Decreto Ley N° 1094, del Ministerio del Interior, de 1975, conocido también como Ley de Extranjería.

Si bien es cierto que a la fecha de publicación de esta guía la nueva Ley de Migración y Extranjería (en adelante LME) no ha entrado en vigencia, nos ha parecido importante adelantar una primera versión para entregar información general acerca de las nuevas normas que regularán la contratación de trabajadores extranjeros y que comenzarán pronto a regir, con el objeto de aclarar las interrogantes que han surgido entre los empleadores, desde que el proyecto de la LME fue aprobado por el Congreso Nacional en diciembre de 2020.

En efecto, aún se encuentra pendiente la dictación, por parte de la Administración del Estado, del reglamento de la LME, que contendrá las reglas y procedimientos que precisarán y darán aplicación a las disposiciones de la nueva ley, así como de un decreto supremo que establecerá las subcategorías de los permisos que permitirán trabajar y residir en Chile. Una vez que estas nuevas normas se encuentren publicadas, pondremos a su disposición una nueva versión más completa de este documento.

El contenido ha sido desarrollado en formato de preguntas y respuestas para facilitar su lectura y comprensión. Hemos escogido darle un enfoque práctico, que ayude principalmente a aclarar las dudas que existen al momento de contratar los servicios remunerados de una persona extranjera.

Esperamos que este documento alcance amplia difusión y contribuya también a fomentar la formalización de la contratación laboral de las personas que migran a nuestro país.

Servicio Jesuita a Migrantes | Estudio Jurídico Guerrero Olivos | Fundación Pro Bono

ÍNDICE

- A.** Glosario de términos
- B.** Derechos laborales de los trabajadores extranjeros
- C.** Visados y permisos para desarrollar actividades remuneradas en Chile
- D.** Infracciones y sanciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros
- E.** Límites a la contratación de trabajadores extranjeros
- F.** Obligaciones del empleador en materia previsional
- G.** Entrada en vigencia de la LME

A. GLOSARIO DE TÉRMINOS

• Extranjero

Se considera extranjera a toda persona que no sea chilena (artículo 1 N° 8). De acuerdo con el artículo 10 de la Constitución Política de la República, son chilenos: por regla general, los nacidos en el territorio de Chile; los hijos de padre o madre chilenos; los extranjeros que obtienen una carta de nacionalización; y los extranjeros que obtienen la nacionalidad por gracia.

• SERMIG

La LME crea una nueva autoridad en materia migratoria llamada Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, la que realizará, en términos generales, aquellas funciones que hoy desempeña el Departamento de Extranjería y Migración (artículos 157 y 158).

• Permiso de permanencia transitoria

Es la autorización que permite el ingreso al país de un extranjero que no tiene intenciones de establecerse en él, para que permanezca en Chile por un tiempo determinado (por ejemplo, turistas o tripulantes de naves o aeronaves). Por regla general, tiene una duración de 90 días, tiempo que puede reducirse o prorrogarse en los casos que señala la ley (artículos 47 y 48).

• Permiso de residencia

Es la autorización que habilita a un extranjero a residir legalmente en Chile (artículo 1 N°13). Esta residencia puede ser temporal, cuando tiene una duración limitada (artículo 68), o definitiva, cuando su duración es indefinida (artículo 78).

• Subcategorías migratorias

Son los subtipos de permisos de permanencia transitoria o de residencia temporal que serán definidos por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública (artículo 1 N°19). Un ejemplo de subcategoría de permanencia transitoria es el permiso que se

utiliza para fines de turismo (artículo 53), mientras que uno de subcategoría de residencia temporal es el permiso para los trabajadores de temporada (artículo 70).

• Condición migratoria irregular

Es aquella situación en la que se encuentra un extranjero que está en Chile, pero carece de un permiso vigente que lo habilite para permanecer dentro del territorio nacional (artículo 1 N°4), por ejemplo, porque nunca tuvo dicho permiso, porque expiró su vigencia sin que fuera prorrogado, o porque le fue revocado anticipadamente.

• Actividades remuneradas

Toda actividad que implique generar renta, es decir, ingresos que constituyan utilidades, beneficios e incrementos de patrimonio, se considera una actividad remunerada, cualquiera sea la naturaleza, origen o denominación de dicha renta. Esto implica que, para la LME, son actividades remuneradas tanto las que realiza un extranjero en el contexto de una relación laboral, como las que desarrolla uno de manera independiente (artículo 1 N°1).

B. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

· ¿Tienen los extranjeros los mismos derechos laborales que los chilenos?

Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos (artículo 14).

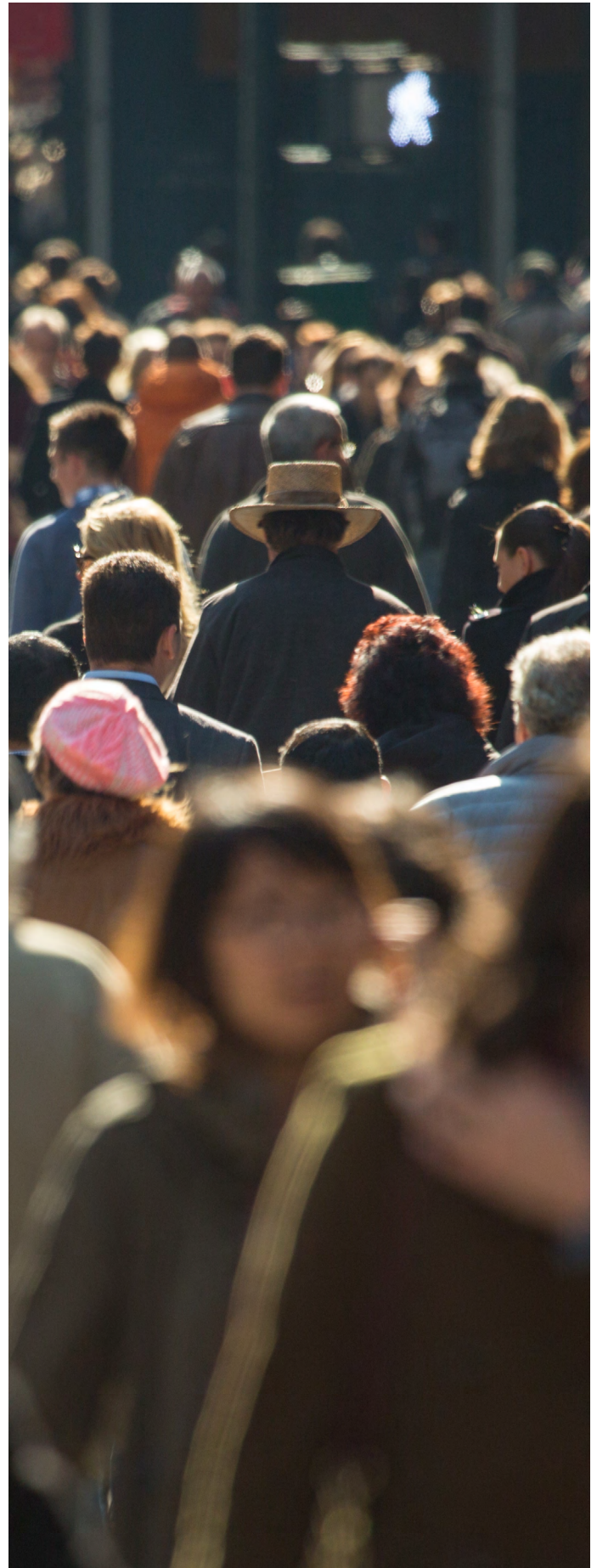
Esta norma hace eco de lo señalado por la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, vigente en Chile desde 2005. Según su artículo 25 N°1, los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo referente a remuneración y otras condiciones laborales.

· ¿Qué ocurre en el caso de los extranjeros que se encuentran en una condición migratoria irregular?

Sólo se podrá emplear a extranjeros que posean algún permiso de residencia o permanencia transitoria que los habilite para trabajar, o a quienes se encuentren debidamente autorizados para ello (artículo 103). Sin embargo, todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral y previsional, aunque el extranjero contratado se encuentre en una situación migratoria irregular o no posea autorización para desarrollar actividades remuneradas (artículo 14).

· ¿Puede un extranjero en situación migratoria irregular realizar denuncias o interponer demandas laborales en contra de su empleador?

Los extranjeros que trabajen sin autorización no podrán ser sancionados por este hecho si efectúan en contra de su empleador denuncias por incumplimiento de la legislación migratoria, laboral o de cualquier otra naturaleza, ante el SERMIG, la Dirección del Trabajo, los Tribunales de Justicia o cualquier órgano de la Administración del Estado (artículo 117).





C. VISADOS Y PERMISOS PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES REMUNERADAS EN CHILE

· ¿Cambia en algo con la nueva LME el sistema actual de otorgamiento de visados que permiten trabajar?

La Ley de Extranjería actual establece como regla general que todo extranjero que ingrese al país con un permiso de turismo puede solicitar, dentro del tiempo de vigencia de dicho permiso, alguno de los tipos de visa de residencia que se encuentran disponibles y que le permiten trabajar, en la medida que cuente con un fundamento para ello. Por ejemplo, una visa sujeta a contrato, si cuenta con un contrato de trabajo, o una visa temporaria para profesionales y técnicos de nivel superior, si posee su título debidamente legalizado o apostillado y una oferta laboral.

La LME establece un nuevo sistema según el cual esta posibilidad deja de ser la regla general y se convierte en una excepción. Así, los titulares de un permiso de permanencia transitoria que se encuentren en el país no podrán postular a un permiso de residencia, salvo que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: tener vínculos de familia con chilenos o con residentes definitivos; acreditar un motivo de estadía que sea concordante con los objetivos de la Política Nacional de Migración y Extranjería que fijará el Gobierno; o encontrarse en alguno de los casos previamente calificados por la Subsecretaría del Interior (artículos 58 y 69).

Esto significa que los extranjeros que deseen viajar a Chile con propósitos de residencia y trabajo y que no se encuentren en ninguna de las hipótesis descritas, deberán ser contratados desde el exterior, tramitando en el consulado chileno respectivo un visado que los autorice a trabajar.

· ¿Pueden desarrollar actividades remuneradas los extranjeros que cuentan con un permiso de permanencia transitoria?

Por regla general, los titulares de un permiso de

permanencia transitoria (por ejemplo, los que viajan a Chile con fines de turismo) no podrán realizar actividades remuneradas. Sin embargo, estos extranjeros podrán solicitar al SERMIG una autorización para ejecutar dichas actividades en la medida que se trate labores específicas y esporádicas, y que como consecuencia directa de ellas perciban remuneraciones o utilidades económicas en Chile o en el extranjero. Es el caso, por ejemplo, de personas que desarrollan espectáculos públicos, deportistas, conferencistas, asesores y técnicos expertos (artículo 50).

· **¿Cómo se obtiene esta autorización?**

Los titulares de un permiso de permanencia transitoria podrán pedir autorización para desarrollar actividades remuneradas antes o después de ingresar al país, o en el mismo puerto de entrada o paso fronterizo. Para esto, deberá pagarse un monto que será fijado por un Decreto Supremo, dictado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y que establecerá valores diferenciados según la duración y la naturaleza de las actividades que se pretende realizar. En algunos casos este permiso podrá concederse de forma gratuita (artículos 51 y 52).

· **¿Cuáles son los tipos de visas de residencia temporal que permitirán desarrollar actividades remuneradas?**

La LME establece que todos los permisos de residencia temporal permiten a sus poseedores desarrollar actividades remuneradas (artículo 73).

Los tipos de visas de residencia y los requisitos para postular a cada una de ellas estarán definidos según las subcategorías migratorias que sean creadas por un Decreto Supremo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Este decreto deberá incluir, al menos, los 13 tipos de visas que señala la ley, entre las que destacan las siguientes:

1. Extranjeros que acrediten tener vínculos de familia con chilenos o con otros extranjeros que posean un permiso de residencia definitiva.
2. Extranjeros que ingresen al país a desarrollar actividades lícitas remuneradas, por cuenta propia o bajo relación de subordinación y dependencia.

3. Extranjeros que se establezcan en el país con el objetivo de estudiar en establecimientos educacionales reconocidos por el Estado.

4. Trabajadores de temporada que ingresen al país por tiempos limitados, ya sea por única vez o por períodos interanuales, a fin de realizar trabajos estacionales específicos.

5. Extranjeros que ante los consulados chilenos en el exterior soliciten la búsqueda de oportunidades laborales.

6. Jubilados y rentistas.

· **¿Qué ocurrirá con los tipos de visas que existen actualmente?**

Todos los tipos de permisos de residencia que contempla la actual Ley de Extranjería, como la visa sujeta a contrato de trabajo o la visa temporaria, serán reemplazados por las nuevas subcategorías de visados que se crearán bajo la vigencia de la nueva LME.

· **¿Qué duración tendrán los nuevos permisos de residencia temporal?**

Todas las subcategorías de permisos de residencia temporal tendrán una duración máxima de 2 años, prorrogables hasta por 2 años adicionales. La vigencia específica para cada subcategoría será definida por un Decreto Supremo que dictará el Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

En el caso de los trabajadores de temporada, sus permisos podrán tener una vigencia de hasta 5 años, cuando se establezcan plazos de estadía anuales limitados. Se entiende por trabajador de temporada aquel cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice en parte del año (artículo 1 N°21).

Cuando los permisos de residencia temporal sean otorgados dentro de Chile, su vigencia se computará desde la fecha en que sean incorporados en el pasaporte, documento de viaje o registro correspondiente. En cambio, cuando sean otorgados por un consulado en el exterior, su tiempo de vigencia se computará desde la fecha en que el extranjero ingrese al país. En este último caso, desde que el permiso otorgado por un

consulado se incorpore en el pasaporte, documento de viaje o registro correspondiente, los extranjeros dispondrán de un plazo de hasta 90 días corridos para ingresar al territorio nacional (artículo 72).

· **¿Se podrá pedir un permiso para realizar actividades remuneradas mientras se tramita un visado de residencia temporal ante el SERMIG?**

Si un extranjero que solicita un visado de residencia temporal ante el SERMIG lo pide, se le otorgará de forma inmediata un permiso para desarrollar actividades remuneradas, el que estará vigente mientras se resuelva su solicitud (artículo 73).

· **¿Pueden trabajar quienes posean un permiso de residencia en calidad de dependientes?**

Los permisos de residencia se pueden poseer en calidad de titular o de dependiente (artículo 74). Son dependientes los extranjeros que optan por un permiso de residencia en atención a su relación de parentesco o convivencia con una persona que obtuvo o está solicitando dicho permiso directamente ante el SERMIG o ante un consulado chileno en el exterior. Los permisos de residencia obtenidos en calidad de dependiente estarán sujetos a la vigencia y validez del permiso de residencia del titular (artículo 1 N°6).

Podrán ser dependientes:

1. El cónyuge o conviviente del residente temporal.
2. Los hijos del residente temporal, de su cónyuge o conviviente, siempre que sean menores de 18 años o se trate de personas con discapacidad; y los hijos mayores de 18 años, pero menores de 24, siempre que estén estudiando en una institución educacional reconocida por el Estado.

Los dependientes podrán cambiar su calidad a titulares cumpliendo las condiciones que establecerá el reglamento de la LME (artículo 77).

A diferencia de lo que ocurre bajo la vigencia de la Ley de Extranjería actual, los dependientes están habilitados por la LME para realizar actividades remuneradas.

Otra modificación establecida por la nueva normativa es que los padres y madres del titular

de un visado ya no podrán solicitar un permiso en calidad de dependientes de éste.

· **¿En qué consiste el permiso de residencia definitiva?**

La residencia definitiva es el permiso para radicarse indefinidamente en Chile y que autoriza a desarrollar cualquier actividad remunerada lícita (artículo 78). Pueden postular a ella los extranjeros que hayan sido poseedores de un permiso de residencia temporal por al menos 2 años y siempre que la subcategoría del mismo lo autorice (artículo 79).

Sin perjuicio de lo anterior, este plazo podrá ampliarse a 4 años cuando el solicitante carezca de medios que permitan su subsistencia en el país o cuando no posea estabilidad laboral, cuando se ausente de Chile por períodos determinados, o cuando haya cometido infracciones a la normativa migratoria, laboral, de seguridad social, medioambiental, sanitaria, tributaria, aduanera u otra, según lo que establezca el reglamento de la LME

De forma contraria, el reglamento también podrá fijar plazos de menos de 2 años de residencia temporal, pero no inferiores a 1, para solicitar la residencia definitiva, en atención a las circunstancias personales del interesado, tales como vínculos familiares con nacionales o extranjeros con residencia definitiva, disponibilidad de rentas o pensiones, inversiones ejecutadas y/o participación en empresas que acrediten operación efectiva en Chile, o su aporte al ámbito social, cultural, artístico, científico y/o deportivo.

El permiso de residencia definitiva quedará tácitamente revocado al ausentarse su titular del país por un plazo continuo superior a 2 años. Lo anterior, siempre que no haya solicitado una prórroga en el consulado respectivo antes de cumplirse este tiempo, lo que se podrá hacer sólo por una vez (artículo 83).

D. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

· ¿Cómo se sanciona al trabajador que es sorprendido realizando actividades remuneradas sin autorización?

La realización de actividades sin autorización por parte de un extranjero se sanciona con una multa de 0,5 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) (artículo 109). Sin embargo, en caso de reincidencia, el infractor podría ser expulsado del país (artículo 127 N° 5).

Estas sanciones no se aplicarán a los trabajadores extranjeros que denuncien a su empleador por incumplimientos a la legislación migratoria, laboral o de cualquier otra naturaleza, ante el SERMIG, la Dirección del Trabajo, los Tribunales de Justicia, u otro órgano de la Administración del Estado (artículo 117).

· ¿Cómo se sanciona al que emplea los servicios de un trabajador que no cuenta con autorización para desarrollar actividades remuneradas?

Los empleadores, sean personas naturales o jurídicas, que contraten a extranjeros que no estén en posesión de algún permiso que los habilite para trabajar, serán sancionados con multas cuyo monto se fija de acuerdo con el tamaño de la empresa, según la clasificación que establece el artículo 505 bis del Código del Trabajo (artículo 117):

TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	MULTA APLICABLE EN UTM
Micro empresa	1 a 9	1 a 20
Pequeña empresa	10 a 49	10 a 40
Mediana empresa	50 a 199	30 a 100
Gran empresa	200 o más	60 a 200

Estas multas se aplican por cada extranjero contratado sin autorización para desarrollar actividades remuneradas y no obsta a la aplicación de otras sanciones que corresponda de acuerdo con la legislación laboral o de seguridad social.

En caso de reincidencia de la infracción dentro de un período de 2 años contados desde la aplicación de la respectiva sanción, se impondrá una multa equivalente al límite máximo del tramo correspondiente. También se aplicará el máximo de la multa cuando la infracción haya afectado, directa o indirectamente, la integridad de un menor de edad (artículo 123).

· ¿Cómo se aplican estas multas y qué se puede hacer frente a ellas?

Las multas que se señalan se aplicarán mediante una resolución del SERMIG que deberá ser notificada al infractor, quien tendrá un plazo de 10 días para presentar sus descargos (artículo 120).

En caso de que sea el propio infractor quien haya denunciado la infracción al SERMIG o a la Policía de Investigaciones, y dicha denuncia haya ocasionado la detección de la infracción por parte de la autoridad, el monto de la multa será rebajado en un 50%.

Además, si el infractor paga la multa dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la sanción, se rebajará el valor de la misma en un 25%. Esta rebaja no será aplicable si el monto de la multa ya ha sido rebajado por autodenuncia, conforme lo señalado precedentemente (artículo 121).

E. LÍMITES A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

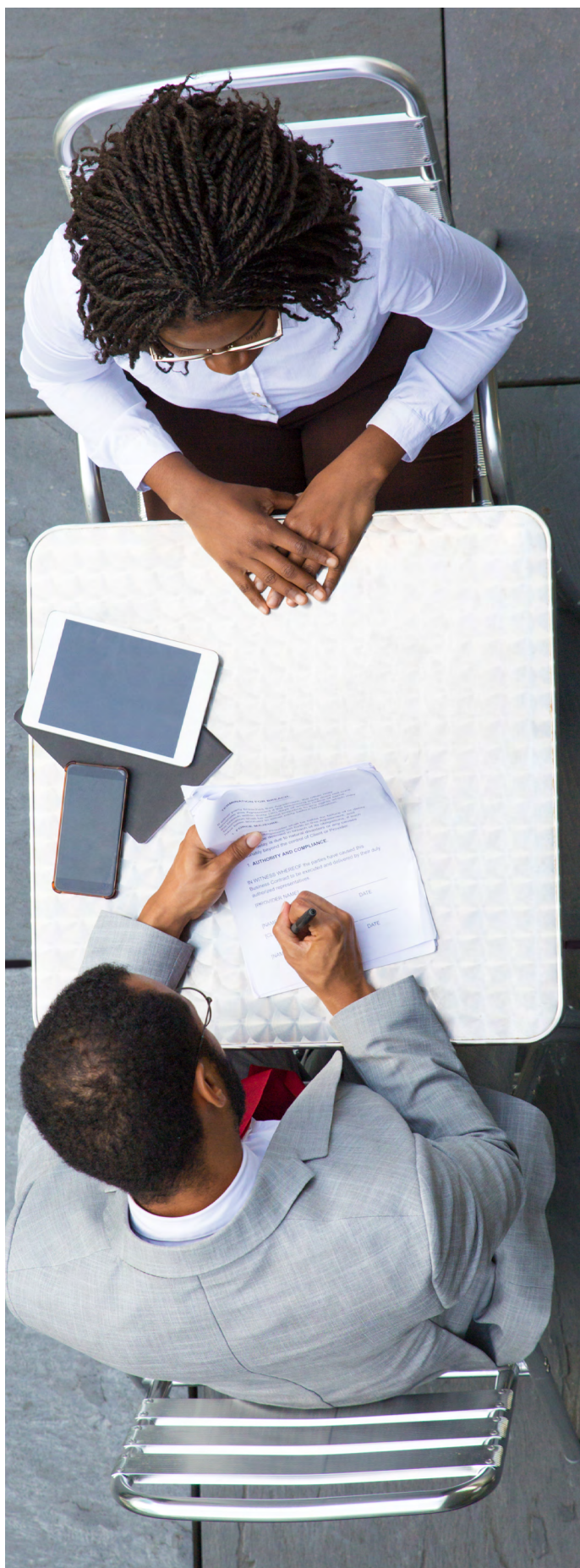
· ¿Modifica la LME el límite a la contratación de trabajadores extranjeros que regulan los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo?

La LME no modifica el Código del Trabajo respecto al límite de contratación de extranjeros, manteniéndose su regulación tal como está establecida en la actualidad. Esta reforma, sin embargo, ha sido promovida en otro proyecto de ley que se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional y que no presenta avances desde julio de 2019 (Boletín N° 12025-03, que "Establece medidas para impulsar la productividad y el emprendimiento").

Esto significa que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que presten servicios a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Esta limitación sólo aplica a aquellos empleadores que tengan más de 25 trabajadores, contando para estos efectos la dotación total del empleador a nivel nacional.

Sin embargo, se excluyen de este cómputo, considerándose como chilenos:

1. Los técnicos especialistas. La Dirección del Trabajo ha señalado que se entenderá por personal técnico, "todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio" (Ordinario N° 5018, de 2 de octubre de 2018). Así, esta calificación dependerá de la naturaleza de las labores y del grado de especialización requerida y deberá analizarse caso a caso.
2. Los extranjeros cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos, o que sean viudos o viudas de cónyuge chileno.
3. Los extranjeros residentes por más de 5 años en el país, sin tomarse en cuenta sus ausencias accidentales.



F. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA PREVISIONAL

· ¿Cuáles son las obligaciones previsionales de un empleador respecto de un trabajador extranjero?

Según el artículo 58 del Código del Trabajo, es obligación de todo empleador deducir de las remuneraciones del trabajador sus cotizaciones de seguridad social y pagarlas en las instituciones respectivas, sin importar la nacionalidad o situación migratoria del mismo, en caso que sea extranjero.

Tratándose de trabajadores que recién comienzan a prestar servicios remunerados en Chile, su afiliación al Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia se genera de manera automática con el inicio de sus labores, según el artículo 2 del Decreto Ley N° 3500, de 1980. Esto significa que, aunque el trabajador no cuente con un rol único nacional (RUN) en Chile, su empleador no está eximido de su deber de pagar sus cotizaciones previsionales.

Durante la vigencia de la actual Ley de Extranjería, la posibilidad de que un extranjero sin cédula de identidad pudiera cotizar se resolvía mediante la creación, por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones, de un Número Identificador para Cotizar (NIC), generalmente conocido como "RUT provisorio" (Superintendencia de Pensiones, Norma de Carácter General N° 248, de 14 de octubre de 2019).

Frente a esta situación, la LME establece que toda institución u organismo previsional o de salud privado que requiera asignar un número identificador a un extranjero que solicite servicios propios del ejercicio de su función, deberá requerir al Servicio de Registro Civil e Identificación que le asigne a dicha persona un RUN, el que será válido para todos los efectos, ante tal institución (artículo 44).



· ¿Todos los trabajadores extranjeros están obligados a cotizar en Chile?

La LME no modifica el régimen de excepción que establece la Ley N°18.156, que permite que, bajo ciertas circunstancias, el personal técnico extranjero no esté obligado a cotizar en el sistema previsional y de salud chilenos. Esta exención de pago de cotizaciones, no obstante, no aplica respecto del Seguro de Accidentes del Trabajo y del Seguro de Cesantía, que siempre deberán pagarse.

Para acogerse al régimen excepcional de la Ley N°18.156, el trabajador extranjero debe cumplir con los siguientes requisitos (Superintendencia de Pensiones, Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro II, Título XI):

1. Detentar la calidad de "técnico", a lo menos. Se considerarán técnicos, para estos efectos, los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. Encontrarse afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante la certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en los casos indicados.
3. Expresar su voluntad de mantener la afiliación en el régimen previsional extranjero señalado en un anexo de contrato de trabajo.

Cuando un empleador mantenga bajo su dependencia a trabajadores extranjeros que cumplan las condiciones señaladas para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente mediante comunicación escrita que será archivada en la carpeta individual del afiliado y sólo a contar de la fecha de esa comunicación regirá la exención.

El empleador deberá encontrarse siempre en condición de acreditar ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador, por lo que deberá conservar los documentos que la respalden.

· ¿Qué riesgos tiene el empleador si no paga las cotizaciones previsionales de un trabajador extranjero?

Al momento de despedir a un trabajador, e independientemente de la causal invocada para ponerle término a su contrato, el empleador siempre deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales desde el inicio de la vigencia de la relación laboral y hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando a la carta de aviso los comprobantes que lo justifiquen.

Si no se hubieren pagado estas cotizaciones de manera íntegra, el despido no tendrá el efecto de poner término al contrato de trabajo. En consecuencia, el empleador deberá seguir pagando remuneraciones hasta la fecha que haga pago de las cotizaciones adeudadas, sin que el trabajador deba prestar servicios. La obligación que acarrea esta sanción, conocida como "nulidad del despido", sólo cesará una vez que el empleador comunique al trabajador por carta certificada el pago de las cotizaciones morosas, adjuntando los certificados de respaldo.

Sin embargo, no se producirá la nulidad del despido cuando el monto adeudado por cotizaciones no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 UTM, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

El hecho que el trabajador haya comenzado a prestar servicios sin contar con un permiso que lo haya autorizado a trabajar no es justificación para que el empleador no pague las cotizaciones previsionales en las instituciones respectivas.

G. ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LME

• ¿Cuándo entrarán en vigencia las nuevas disposiciones de la LME?

La LME entrará en vigencia una vez que el Ministerio del Interior y Seguridad Pública publique el reglamento de la ley. El plazo que tiene dicho Ministerio para cumplir esta obligación es de un año contado desde la fecha en que se publique la LME en el Diario Oficial de la República.

• ¿Qué pasará con la situación migratoria de los extranjeros cuando entre en vigencia la LME?

Hasta la fecha en que se dicte el Decreto Supremo que definirá las subcategorías migratorias, seguirán vigentes los tipos de visas establecidos en la actual Ley de Extranjería (artículo quinto transitorio).

Los permisos de residencia que hayan sido otorgados antes de que la LME entre en vigencia se asimilarán a los nuevos visados que se creen, sin necesidad de que se dicte respecto de ellos un nuevo acto administrativo, y tendrán la duración por la que fueron otorgados. Así, los extranjeros que sean titulares de un permiso de permanencia definitiva, pasarán a ser titulares de un permiso de residencia definitiva. Y quienes posean una visa de residente estudiante, de residencia sujeta a contrato de trabajo o de residente temporario, serán asimilados a la categoría de residente temporal, en la subcategoría que determine el reglamento que será dictado (artículo sexto transitorio).

En cualquier caso, los derechos por los extranjeros que tengan una visa determinada a la fecha de entrada en vigencia de la LME, no se verán afectados de ninguna manera por las disposiciones de la LME, y cualquier cambio en las condiciones que implique mayores beneficios para un extranjero le dará derecho a optar a dicha categoría en la medida que cumpla con los requisitos establecidos para la misma (artículo 70 y artículo séptimo transitorio).





**PRO
BONO**



Servicio
Jesuita a
Migrantes

GUERRERO OLIVOS