

Aplicación de los aspectos legales, procedimentales y documentales en materia de contratación de extranjeros

Curso: 100 horas (e-learning)

Este Curso está orientado a Gerentes, Abogados, Jefes de RRHH, Jefes o encargados de remuneraciones, administradores, organizaciones sindicales, contadores, funcionarios contables, quienes deberán aplicar los diferentes aspectos normativos para la contratación de extranjeros y su vinculación con las normativas vigentes en Chile.

FUNDAMENTACION

El concepto de contratación, fiscalización laboral está basada en un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral vigente, previsional, de salud y seguridad en el trabajo cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo.

Entonces, a través de este curso, tendremos especial cuidado en el desarrollo de los contenidos, pues se trata de la contratación de mano de obra de extranjeros que se deben integrar al mundo laboral chileno bajo las normas de extranjería y los lineamientos del Código del Trabajo, quien velara por el cumplimiento de las normativas, la seguridad laboral y social, y por sobre todo cumpliendo con las normas internacionales para todo tipo de inmigrante

Una significativa cantidad de extranjeros ha ingresado al país para iniciar una etapa en su vida laboral. Dicha realidad exige analizar brevemente y siguiendo los criterios de la Dirección del Trabajo el régimen legal que les rige.

Por otra parte, La fiscalización del cumplimiento de las normas establecidas en materia migratoria es de competencia de Policía Internacional. Las sanciones a aplicar serán resueltas por el Departamento de Extranjería y Migración y los intendentes regionales.

Es importante considerar que conforme a lo dispone la Ley 20.430 y su Reglamento Decreto N° 837, ambos del año 2010, son refugiados aquellas personas que encontrándose dentro del territorio nacional se les ha reconocido tal condición al estar incluida su solicitud en alguna de las siguientes causales.

- a) Tener un fundado temor de persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad o pertenencia a un determinado grupo social u opinión política.
- b) Haber huido del país de origen o de residencia habitual y cuya vida, seguridad o libertad han sido amenazadas, por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público en dicho país.

En ambos casos es menester que la persona que invoca el reconocimiento se encuentre fuera de su país de origen o de residencia habitual, y que no pueda o no quiera regresar a él, por temor a ser perseguido.

Finalmente para establecer y reconocer la residencia, consideramos el artículo 47 del Decreto N° 837, a aquellas personas que se les haya reconocido su condición de refugiado, se les otorgará un permiso de residencia permanente, la que les permite desarrollar cualquier labor remunerada de carácter lícito, ya sea de manera independiente o sujeto a un vínculo de dependencia, en concordancia con lo dispuesto en el inciso 1° del art. 80 del D.S. 597 de 1984, Reglamento de Extranjería.

OBJETIVO GENERAL

- Aplicar los aspectos legales, procedimentales y documentales que contempla la legislación chilena en materia de contratación de extranjeros y que les permita evitar multas y sanciones al aplicar correctamente esta normativa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los requisitos para la contratación de trabajadores extranjeros, por una empresa en Chile.
- Aplicar en las visas sujeto a contrato, los requisitos y formalidades, dispuesto por la ley.
- Examinar las cotizaciones previsionales de los trabajadores extranjeros, su tributación y eximidos de cotizar en Chile.

CONTENIDOS

Módulo I

Unidad 1:

Tipos de trabajadores migratorios que contempla la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios ratificada por Chile.

- Concepto de trabajador migratorio.
- Concepto de trabajador con empleo concreto.
- Concepto de trabajador vinculado a un proyecto.
- Concepto de trabajador fronterizo.
- Concepto de trabajador de temporada.
- Concepto de trabajador itinerante.
- Concepto de trabajador por cuenta propia.
- Definición del término familiares.
- Personas a quienes no se les aplica el convenio.

Unidad 2:

Requisitos, formalidades y tipos de visas que permiten a un extranjero prestar servicios para un empleador del sector privado en Chile.

- Facultad de trabajar en Chile de los extranjeros.
- Prohibición de dar trabajo para extranjeros sin residencia o permanencia legal.
- Prohibición de discriminación laboral por nacionalidad de los trabajadores.
- Porcentaje máximo de trabajadores extranjeros por empleador y forma de determinar el número máximo de extranjeros que pueden prestar servicios en la empresa.
- Importancia del reglamento interno al momento de contratar trabajadores extranjeros.
- Tipos de Visas que más utilizan los extranjeros para permanecer en Chile y requisitos para que puedan prestar servicios remunerados.
 - Valor aranceles permisos de residencia.
 - Habitantes de zonas fronterizas.
 - Extranjeros con permanencia definitiva.
 - Permiso de turismo.
 - Autorización para trabajar como turista.
 - Prorroga permiso de trabajo en calidad de turista.

40

	<ul style="list-style-type: none"> - Visa de estudiante, Permiso especial a estudiantes para desarrollar actividades remuneradas. - Visa "acuerdo sobre residencia de los estados partes del Mercosur, Bolivia y Chile", nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. - Visa temporaria. <ul style="list-style-type: none"> - Duración Visa temporaria. - Visa de residencia temporaria para extranjero con vínculo con chileno. - Visa temporaria para extranjero vinculado con familiar que posea permanencia definitiva. - Visa de residencia temporaria para ex residente. - Visa de residencia temporaria para inversionistas o comerciantes. - Visa temporaria por unión civil. - Prorroga de visa de residencia temporaria. - Cambio de otra Visa a Visa temporaria (calidad y/o condición). - Permiso especial para trabajar con Visa en trámite. <p>Unidad 3: Consideraciones especiales en materia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los derechos laborales de los trabajadores extranjeros. - En la escrituración de los contratos de trabajo. 	
<p>Módulo II</p>	<p>Unidad 1: Visa sujeta a contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto. - Tipos de residencia sujeta a contrato. <ul style="list-style-type: none"> - Visa sujeta a contrato por primera vez. - Prórroga de Visa sujeta a contrato. - Visa sujeta a contrato por cambio de empleador. - Ratificación de Visa sujeta a contrato por cambio de empleador (sin haber estampado Visa original). <p>Unidad 2:</p>	<p>20</p>

	<p>Requisitos y formalidades para la suscripción del contrato de extranjeros con Visa de trabajo sujeta a contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cláusulas del contrato de trabajo. – Cláusula de vigencia. – Cláusula de viaje. – Cláusula de régimen previsional. – Cláusula de impuesto a la renta. – Pago de pasajes a trabajador extranjero. – Duración de Visa sujeta a contrato. – Comunicación al ministerio del interior de la terminación del contrato de trabajo. – Documentación emitida en el exterior. 	
<p>Módulo III</p>	<p>Unidad 1: Obligación de los trabajadores extranjeros de cotizar en Chile por las remuneraciones que perciban</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cotizaciones a las que se encuentran afectos los trabajadores extranjeros. – Cotizaciones previsionales de cargo del empleador de un trabajador extranjero. – Excepción de cotizar en Chile de los profesionales y técnicos extranjeros (Ley N° 18.156). <ul style="list-style-type: none"> – Requisitos que deben cumplirse para que opere la excepción de cotización de los profesionales y técnicos extranjeros. – Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, Sobre Accidentes del Trabajo y Ley Sanna. – Pago de las cotizaciones de la Ley N° 19.728, Seguro de Cesantía. – Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la Ley 18.156. – Remuneraciones Y Cotizaciones En Moneda Extranjera. – Extranjeros Pensionados. – Comunicación a la A.F.P. correspondiente. – Documentación que justifica la exención. – Devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros. – Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156. 	<p>40</p>

- Los convenios de seguridad social suscritos entre Chile y otros países.

Unidad 2:

La tributación de los trabajadores extranjeros que perciban remuneración de un empleador en Chile.

- El Domicilio y La Residencia.
- Trabajadores no domiciliados ni residentes en Chile.
- Trabajadores con domicilio o residencia en Chile.

Unidad 3:

Trabajadores que prestan servicios en Chile, contratados y remunerados en el extranjero

- Tipo de Visa que les permite trabajar en Chile.
- Consideraciones respecto del trabajo de estas personas.
 - Las condiciones de trabajo.
 - Las cotizaciones previsionales.
 - Tributación de estos trabajadores.

METODOLOGIA

Se aplica una metodología activa participativa en que se realizan exposiciones teóricas directamente relacionadas con talleres de aplicación, análisis y reflexión sobre los contenidos abordados, utilizando materiales concretos para cada eje de aprendizaje.

Como producto final, se solicita el diseño de un Plan Lector señalando sus objetivos específicos, etapas, estrategias y recursos, sugerencias de evaluación.

Clase expositiva dialógica: a través de presentaciones en Power point que permita a los docentes-estudiantes, recibir la información, interpretarla, relacionarla con sus saberes previos y que le permitan reorganizar los significados y transferirlos a nuevas situaciones, además a través del diálogo exponer y compartir experiencias.

El método de Estudio de casos: a través de la evaluación de las actividades propuestas por ellos en sus planificaciones, como ejemplo, que permita la reflexión acerca de la o las estrategia/s que se presentan, aplicación de sus saberes y experiencias previas, propuesta de soluciones alternativas para mejorar la determinación de las tareas que se le solicitan a los estudiantes en las actividades pedagógicas.

El aprendizaje cooperativo: a través del desarrollo de los talleres grupales de construcción y reconstrucción de tareas en guías y pruebas que ellos presentan, partiendo del análisis de tareas, para mejorar la evaluación de las estrategias a través de instrumentos que recojan información sobre el desempeño con ellas. Trabajo colaborativo que permitirán la expresión de sentimientos de empatía, reconocimiento de habilidades de los otros participantes, organizarse grupalmente para la realización de tareas, la distribución de

ellas, intercambio de puntos de vistas, integración en la propia perspectiva los aportes de los demás y evaluar los aportes realizados por cada uno de los miembros.

CERTIFICACIÓN

OTEC: Chile Capacita del Grupo Boletín del Trabajo

CONVENIO MARCO Capacitación e Información Laboral Boletín del Trabajo.

RELATORA:

Esther Freites Griffin, Abogada, Asesora Laboral, Relatora de Cursos laborales, remuneraciones y normativas laborales vigentes para extranjeros.