



**GNP  
\_CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

[gnpcanales.cl](http://gnpcanales.cl)

# ACTUALIDAD LABORAL

20 DE AGOSTO DE 2026

Trámite digital permite a extranjeros obtener un certificado de habilitación laboral –

El Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) incorporó a su portal este servicio que es gratuito y online.

# ACTUALIDAD LABORAL

Trámite digital permite a extranjeros obtener un certificado de habilitación laboral

El pasado viernes 14 de agosto, el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) incorporó a su portal de trámites digitales el servicio “Consulta de Habilitación Laboral”, que es gratuito y online. La nueva función permite a las personas extranjeras obtener un comprobante oficial que se encuentra habilitada para desarrollar actividades remuneradas en Chile.

El certificado incluye un código QR y otro de verificación, mediante los cuales el empleador puede validar directamente en la plataforma del SERMIG la autenticidad del documento y el estado migratorio informado.

Se trata de una herramienta de consulta, no de un nuevo permiso ni de un requisito legal adicional, para contratar: así lo ha precisado expresamente la propia autoridad.

La herramienta nace de un cruce masivo de datos realizado por la institución con la Superintendencia de Pensiones, mediante el cual se habría detectado más de 232.000 personas extranjeras que trabajaron y cotizaron sin contar con autorización para ello, lo que involucra a más de 40.000 empleadores.

Si bien estos antecedentes están siendo analizados, la autoridad ya ha anticipado que derivarán en procedimientos sancionatorios.

## I. ¿Qué permite hacer esta herramienta?

El propio trabajador extranjero podrá generar el comprobante en línea, en pocos minutos, sin costo.

El documento señala el estado dictaminado por el SERMIG, por ejemplo “Habilitado para trabajar en Chile”, e identifica el beneficio migratorio en que se funda esa habilitación.

El certificado tiene una vigencia de 60 días hábiles. Esto lo convierte en un **instrumento de verificación puntual y fechado, no en una acreditación permanente.**

Hasta ahora, verificar con certeza la situación migratoria de un candidato obligaba a interpretar documentos de distinta naturaleza y estatus migratorios diversos. El certificado permite reemplazar ese examen por una consulta simple y verificable.

## II. Cumplimiento laboral y cumplimiento migratorio corren por cuerdas separadas

Este es el punto que conviene tener presente.



**GNP**  
**CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

AGOSTO 2026

# ACTUALIDAD LABORAL

Trámite digital permite a extranjeros obtener un certificado de habilitación laboral

Que un trabajador extranjero tenga contrato de trabajo escriturado, RUT y cotizaciones previsionales pagadas al día, no significa que esté habilitado para prestar servicios en Chile.

La **habilitación migratoria** es una condición distinta, que **se rige por su propia normativa** y que **no se adquiere ni se sana por la vía del cumplimiento laboral**.

Cotizar en el sistema previsional no produce regularización migratoria de facto, y el empadronamiento tampoco equivale a regularización. Ambas situaciones aparecen hoy como origen de buena parte de los 232.000 casos detectados.

### III. Mayor coordinación entre la fiscalización laboral y la migratoria

Tradicionalmente existía una desconexión práctica entre ambas fiscalizaciones. Anteriormente, el inspector de la Dirección del Trabajo verificaba la existencia del contrato, el pago de remuneraciones y el entero de cotizaciones, sin necesariamente formular una tercera pregunta: si ese trabajador extranjero contaba con autorización para trabajar.

La autoridad migratoria ha manifestado que ese escenario cambia. El certificado, sumado

a la capacidad de cruzar bases de datos administrativas y previsionales, habilita fiscalizaciones coordinadas y permanentes en que la habilitación migratoria pasa a ser un punto de control explícito.

### IV. Sectores especialmente expuestos

El SERMIG ha identificado como sectores con mayor presencia de trabajadores extranjeros en situación irregular a la agricultura, comercio, gastronomía, el turismo y la construcción.

En dichos rubros la herramienta resultará particularmente eficaz porque permite incorporar un control objetivo en procesos de contratación masiva, con alta rotación, o de carácter estacional, donde el examen documental caso a caso es inviable.

### V. Una situación que puede generar confusión

Conviene advertir un punto que puede producir falsos negativos y decisiones apresuradas.

Según hemos podido observar, el sistema reconoce como habilitada a la persona que cuenta con un permiso de residencia aprobado: residencia temporal que habilite para trabajar, o residencia definitiva.

[gnpcanales.cl](http://gnpcanales.cl)

Enrique Foster Sur 372  
Las Condes

# ACTUALIDAD LABORAL

Trámite digital permite a extranjeros obtener un certificado de habilitación laboral

En consecuencia, un extranjero que se encuentre bajo permanencia transitoria, por ejemplo, en calidad de turista, y que además haya obtenido un permiso especial de trabajo, podría no obtener el certificado porque la consulta no está diseñada para reflejar esa condición excepcional.

Ese permiso especial es válido y habilita efectivamente a prestar servicios, aunque solo en supuestos acotados y excepcionales. Por lo mismo, la ausencia de certificado en ese escenario no debe interpretarse automáticamente como falta de habilitación.

**Antes de adoptar cualquier decisión laboral, corresponde revisar el permiso específico.**

Lo concreto es que el sistema está configurado para emitir el certificado respecto de aquellas personas que cuenten con permisos de residencia ya aprobados.

## VI. ¿Cómo impacta esto a los empleadores?

**En la contratación.** El comprobante podría incorporarse como parte de la documentación del proceso de selección de personal extranjero, de modo de verificar la situación migratoria de cada trabajador antes de su contratación.

**En la dotación vigente.** Aquí se concentra la mayor exposición. Si la autoridad identificó a más de 232.000 personas mediante cruces previsionales, existe un universo significativo de empleadores que mantienen relaciones laborales formalmente correctas, pero migratoriamente irregulares. Recomendamos una auditoría preventiva de los trabajadores extranjeros actualmente contratados.

**En el control permanente.** La verificación no puede realizarse una sola vez, al momento de contratar. Como el certificado tiene una vigencia acotada de 60 días hábiles, el control debe ser permanente y repetirse periódicamente durante toda la relación laboral.

**En la exposición sancionatoria.** Mantener prestando servicios a un extranjero sin permiso de residencia o permanencia que lo habilite para trabajar, se sanciona por el Servicio Nacional de Migraciones con multas expresadas en Unidades Tributarias Mensuales, según el tamaño de la empresa y aplicadas por cada trabajador en infracción. Para las grandes empresas, esto es, las de 200 o más trabajadores, el rango va de 60 a 200 UTM por trabajador.

# ACTUALIDAD LABORAL

Trámite digital permite a extranjeros obtener un certificado de habilitación laboral

## Comentario GNP Canales

El Servicio Nacional de Migraciones ha intensificado las fiscalizaciones del empleo de trabajadores extranjeros en situación irregular, mediante operativos en distintos sectores productivos a lo largo del país y, especialmente, a través del cruce de información con otros organismos públicos.

Esta última herramienta permite detectar eventuales incumplimientos migratorios a partir de antecedentes previsionales, incluso sin necesidad de una fiscalización presencial.

**Este nuevo escenario exige a las empresas reforzar sus mecanismos internos de control migratorio.**

La existencia de contrato de trabajo, RUT y cotizaciones previsionales pagadas no acredita, por sí sola, que un trabajador extranjero se encuentre habilitado para trabajar en Chile. Por ello, resulta necesario verificar su habilitación tanto al momento de la contratación como durante la vigencia de la relación laboral.

El nuevo certificado, si bien no constituye un requisito legal adicional para contratar, facilita esta verificación y permite dejar respaldo de la diligencia desplegada por el empleador.

Desde una perspectiva preventiva, recomendamos incorporar el certificado en dos instancias de control: como mecanismo de verificación previa en las nuevas contrataciones y como herramienta de auditoría de la dotación extranjera actualmente vigente, de modo de mantener respaldo actualizado frente a eventuales fiscalizaciones.



María Luisa García  
Directora