



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

13 DE OCTUBRE 2026

Contratación de extranjeros: qué revisar antes y durante la relación laboral

—
Nuestro director Legal y de Asuntos Públicos, Nicolás Mönckeberg, aborda las principales dudas y riesgos que hoy deben tener en cuenta los empleadores.

ACTUALIDAD LABORAL

Contratación de extranjeros: qué revisar antes y durante la relación laboral.

La contratación de trabajadores extranjeros plantea hoy un desafío concreto para las empresas: verificar que quienes integran su dotación estén efectivamente habilitados para trabajar en Chile.

Según cifras dadas a conocer por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), más de 40 mil empleadores han contratado desde 2022 a extranjeros no habilitados y más de 190 mil personas cotizan en el sistema previsional sin estar autorizadas para participar del mercado laboral formal.

¿Qué debe revisar una empresa antes de contratar? ¿Basta con el Certificado de Habilitación Laboral? ¿Qué ocurre si detecta una irregularidad en un trabajador que ya forma parte de su dotación?



"Si aparecen situaciones irregulares, conviene abordarlas con asesoría y con un trato respetuoso hacia el trabajador, quien muchas veces tampoco conoce con exactitud su situación migratoria".

Nicolás Monckeberg

_ ¿Es clara la normativa sobre qué debe verificar la empresa al momento de contratar a un extranjero?

La ley es clara en el principio, pero no tanto en la práctica. Hay distintos tipos de permisos, comprobantes y estados de tramitación, y para un empleador no siempre es fácil interpretarlos. El problema no es tanto la norma, sino las distintas situaciones intermedias que se generan y la dificultad para determinar qué documento acredita efectivamente que una persona está habilitada para trabajar.

Por ejemplo, un comprobante de solicitud de residencia en trámite no equivale

ACTUALIDAD LABORAL

Contratación de extranjeros: qué revisar antes y durante la relación laboral.

automáticamente a una autorización para trabajar. Hay que revisar si el documento señala expresamente que la persona puede hacerlo mientras se resuelve su solicitud. Si no lo indica, la empresa corre el riesgo de contratar a alguien no habilitado.

_ ¿Qué seguridad entrega el Certificado de Habilitación Laboral?

Es un avance importante. Es gratuito, se obtiene a través del portal de Migraciones e incluye un código QR que permite verificar la habilitación. Sin embargo, no constituye una garantía absoluta. SERMIG lo plantea como una herramienta complementaria y refleja la situación migratoria de una persona en un momento determinado.

Por eso, no basta con solicitarlo una vez. La habilitación puede vencer o cambiar durante la relación laboral, por lo que es recomendable verificarla antes de contratar y mantener una revisión posterior.

_ ¿Cómo se explica que 190.000 extranjeros estén cotizando sin estar habilitados para trabajar?

Durante años, el sistema previsional y el migratorio funcionaron como mundos separados. Una persona podía obtener un RUT, firmar un contrato y cotizar sin que esa

información necesariamente se cruzara con Migraciones.

A ello se suma el desconocimiento de algunos empleadores, permisos que vencieron sin ser advertidos y una fiscalización históricamente débil. Los cruces de información con la Superintendencia de Pensiones permitieron dimensionar el problema. No estamos frente a un vacío legal, sino, en buena medida, ante un problema de coordinación interna del Estado.

_ ¿Qué precauciones debería adoptar hoy una empresa?

Primero, verificar la habilitación antes de contratar, revisar la documentación correspondiente y el certificado de SERMIG. Segundo, guardar respaldo de esa revisión, porque permite acreditar la diligencia de la empresa. Tercero, registrar las fechas de vencimiento de los permisos y revisarlos periódicamente.

La habilitación no es un dato fijo: puede vencer o cambiar durante la relación laboral. Asimismo, cuando un trabajador extranjero solicita no cotizar en Chile, es fundamental verificar cuidadosamente que cumpla todos los requisitos legales, porque un error mantiene la responsabilidad en la empresa.

ACTUALIDAD LABORAL

Contratación de extranjeros: qué revisar antes y durante la relación laboral.

_ ¿Y qué hacer con los trabajadores extranjeros que ya forman parte de la dotación?

Es recomendable realizar una auditoría interna, con discreción y sin generar alarma. Se debe revisar caso a caso la vigencia de los permisos y solicitar, cuando corresponda, el Certificado de Habilitación Laboral.

Si aparecen situaciones irregulares, conviene abordarlas con asesoría y con un trato respetuoso hacia el trabajador, quien muchas veces tampoco conoce con exactitud su situación migratoria. Siempre es preferible detectar una irregularidad internamente que hacerlo a raíz de una fiscalización.

_ ¿Qué riesgos enfrenta una empresa que mantiene a un trabajador no habilitado? ¿Se considera la buena fe del empleador?

La ley contempla multas por cada trabajador no habilitado, cuyo monto depende del tamaño de la empresa y aumenta en caso de reincidencia. Además, el trabajador conserva sus derechos laborales, incluyendo remuneraciones, cotizaciones e indemnizaciones cuando correspondan.

La buena fe no elimina la infracción, aunque puede ser considerada al momento de

graduar la sanción. Distinto es contratar sabiendo que la persona se encuentra en situación irregular. Si además existen situaciones de abuso o explotación, las consecuencias pueden escalar incluso al ámbito penal.

_ ¿Qué es lo primero que debe hacer un empleador que detecta que un trabajador no está habilitado para trabajar? ¿Puede regularizarlo?

Lo primero es determinar la causa de la inhabilitación, porque no todas las situaciones son iguales. Puede tratarse de un retraso en un proceso migratorio, del vencimiento o inexistencia de un permiso que habilite para trabajar o del ingreso al país por un paso no habilitado, entre otras circunstancias.

Algunas de estas situaciones pueden corregirse y permitir la regularización del trabajador en un plazo relativamente corto. Por eso, primero hay que identificar con precisión la causa y luego determinar si es posible subsanarla de acuerdo con la normativa vigente.

Si la regularización no es posible, la empresa debe evaluar seriamente la continuidad de la relación laboral, porque mantener trabajando

ACTUALIDAD LABORAL

Contratación de extranjeros: qué revisar antes y durante la relación laboral.

a una persona no habilitada la expone a fiscalizaciones y sanciones.

Lo que nunca es recomendable es intentar solucionar el problema mediante una doble ilegalidad, por ejemplo, dejando de formalizar la relación laboral o pagando al trabajador “en negro”. En ese escenario, a la infracción migratoria se suma una infracción laboral, agravando considerablemente la situación del empleador.

_ ¿Qué ocurre con quienes ingresaron a Chile por un paso no habilitado? ¿Existe actualmente una vía para regularizar su situación?

Hoy las alternativas son muy limitadas. La Ley de Migraciones restringe la posibilidad de solicitar residencia desde Chile para quienes ingresaron clandestinamente al país, salvo situaciones excepcionales o la implementación de algún proceso extraordinario de regularización.

Esta situación también afecta a parte de las personas que participaron en el empadronamiento biométrico de 2023. Ese proceso permitió identificar a cerca de 182 mil personas, pero no se tradujo en una regularización efectiva ni generó una vía clara

para que todas ellas puedan incorporarse formalmente al mercado laboral.

Aquí existe una tensión: la fiscalización a los empleadores es necesaria, pero si no existen alternativas para resolver la situación de quienes ya están en el país, se corre el riesgo de empujarlos hacia una mayor informalidad.

_ ¿Qué cambios considera prioritarios para abordar este problema?

Primero, conectar de manera efectiva la información de Migraciones, la Dirección del Trabajo y el sistema previsional. Segundo, establecer vías de regularización acotadas y con requisitos exigentes para quienes ya se encuentran trabajando en Chile. Y tercero, contar con una política de visas laborales más ágil y vinculada a aquellos sectores donde existe escasez de mano de obra.

La experiencia internacional muestra distintas alternativas. El arraigo laboral en España, el Estatuto de Protección Temporal de Colombia y los programas de trabajadores temporales de Canadá tienen características diferentes, pero comparten una lógica: combinar el control migratorio con reglas claras que permitan acceder al mercado laboral formal.