



Guía para el reclutamiento responsable de trabajadores y trabajadoras migrantes en el sector agroalimentario

Guía para el reclutamiento responsable de trabajadores y trabajadoras migrantes en el sector agroalimentario

Elaborada por



Fundación
Casa de la Paz

En alianza con



Fundación



Cofinanciado por
la Unión Europea

Contenidos

Presentación	3
1. Sobre esta Guía	6
1.1. Introducción	7
1.2. Relevancia del tema para las empresas y el sector agroalimentario	8
1.3. Objetivo y alcance de la Guía	12
1.4. Cómo está estructurada	14
1.5. Marco de referencia	15
1.6. Principios orientadores	18
2. Recomendaciones	20
2.1. LÍNEA DE ACCIÓN 1: Ofrecer oportunidades de inserción laboral alineadas con los principios del trabajo decente y los derechos humanos.	25
2.2. LÍNEA DE ACCIÓN 2: Garantizar una intermediación laboral responsable.	47
2.3. LÍNEA DE ACCIÓN 3: Implementar un sistema integral de trazabilidad social en la cadena de suministro.	54
Cajas de herramientas (CH)	58
CH.1: Modelo de contrato de trabajo	58
CH.2: Lineamientos para la elaboración de una Política de Reclutamiento Responsable de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes	62
CH.3: Modelo de cláusulas de contrato para servicios de reclutamiento y contratación de mano de obra realizado por intermediarios	71
CH.4: Lineamientos sobre reclutamiento responsable para un Código de Conducta	75
CH.5: Modelo de cláusulas de contrato para proveedores	77
Glosario	79
Referencias	89
Test de Autoevaluación	95

Presentación

La Guía para el Reclutamiento Responsable de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes en el Sector Agroalimentario ha sido elaborada en el marco del proyecto Periplo Chile: derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores migrantes, cuyo objetivo es promover el trabajo decente para las personas migrantes que se emplean en el sector agroalimentario chileno, incorporando de manera transversal la perspectiva de género en sus acciones.

Periplo Chile es impulsado por un consorcio conformado por Fundación Avina, Corporación La Morada y Fundación Casa de la Paz, con cofinanciamiento de la Unión Europea. Este esfuerzo colectivo busca fortalecer el ejercicio efectivo de los derechos laborales de las personas migrantes, a través del diálogo multiactor, procesos de formación y herramientas prácticas para los distintos actores involucrados en los procesos de reclutamiento. La elaboración de esta Guía ha sido posible gracias al trabajo de un Comité Técnico conformado por representantes de empresas, trabajadores y trabajadoras, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y organismos internacionales. Agradecemos profundamente a todas las personas e instituciones que participaron en este espacio de diálogo, cuya experiencia y compromiso fueron fundamentales para construir en conjunto los contenidos y recomendaciones contenidas en esta Guía.

El compromiso desinteresado de quienes participaron en este proceso nos impulsa a seguir avanzando hacia una cultura que promueva, respete y proteja los derechos humanos de todas las personas migrantes que trabajan y viven en Chile.

A continuación, se presenta la conformación del Comité Técnico que hizo posible este trabajo.

Karla Nowajewski

Encargada de Proyectos,
Instituto Chileno Católico de Migración

Juan Pablo Ramaciotti

Director Ejecutivo, Centro de Políticas Migratorias

María Eugenia Mamani

Trabajadora migrante, Campamento Tricolor de Rengo

Jhiovanna Romero

Trabajadora migrante, Campamento Tricolor de Rengo

Montserrat López

Oficial de Migraciones,
Organización Internacional del Trabajo

Jaime Godoy

Coordinador Nacional del Proyecto de Conducta Empresarial
Responsable para América Latina y el Caribe, Organización
Internacional del Trabajo

Assunta Testa

Asesora de Cooperación Internacional,
Delegación de la Unión Europea en Chile

Kathi Muller

Gerenta de Desarrollo, Acción Empresas

Carlos Descourvières

Gerente de Desarrollo y Sustentabilidad,
Chilealimentos A.G.

Amalia Pereira

Secretaria de Migrantes,
Central Unitaria de Trabajadores

Alejandro Steilen

Presidente, Confederación Nacional Campesina
y Unión Nacional de Trabajadores

Arlette Martínez

Jefa del Departamento de Derechos Fundamentales,
Ministerio del Trabajo

Josefina Palma

Jefa del Departamento de Políticas Públicas,
Subsecretaría de Derechos Humanos

Paz Valenzuela

Analista de la Unidad de Políticas Públicas,
Subsecretaría de Derechos Humanos

Felipe Henríquez

Jefe de División de Conducta Empresarial Responsable - Punto
Nacional de Contacto de Chile para la OCDE, Subsecretaría de
Relaciones Económicas Internacionales

Juan Pablo Gutiérrez

Director de Territorio e Inclusión,
Servicio Nacional de Migraciones

Andrea García

Directora Nacional,
Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

Paulina Contreras

Analista de Empleo,
Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

Claudia Zegarra

Cónsul General Adjunto, Consulado de Bolivia en Chile

Fernando López

Ex Cónsul General Adjunto, Consulado de Bolivia en Chile

1



Sobre esta Guía

1.1 Introducción

En Chile, la migración laboral es una realidad estructural del sector agroalimentario. Especialmente durante las temporadas de cosecha, este sector depende en gran medida de personas trabajadoras migrantes, quienes aportan al funcionamiento continuo de las faenas agrícolas. En este escenario, los actores que intervienen en el reclutamiento operan en un amplio espectro de prácticas: desde el cumplimiento de normas y estándares internacionales en materia de derechos humanos y laborales, junto con la normativa nacional vigente, hasta vulneraciones graves de derechos, como la trata de personas y el trabajo forzoso. Entre ambos extremos, persisten formas comunes de abuso, como engaños sobre las condiciones laborales, retención de documentos y cobros indebidos.

Frente a esta realidad, implementar procesos de reclutamiento con enfoque de derechos humanos se vuelve fundamental para asegurar condiciones laborales dignas y prevenir abusos en los procesos de contratación. Erradicar estas prácticas y avanzar hacia un modelo de reclutamiento más ético implica asumir una responsabilidad compartida entre todos los actores de la cadena productiva: empresas, reclutadores, autoridades, comunidades y trabajadores. Cada eslabón debe contribuir activamente a garantizar condiciones laborales justas, seguras y transparentes, desde la etapa de contratación hasta la comercialización del producto.

1.2 Relevancia del tema para las empresas y el sector agroalimentario

Para las empresas del sector agroalimentario, adoptar un enfoque de reclutamiento responsable es clave para fortalecer la sostenibilidad de sus operaciones. Independientemente de su tamaño, las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar condiciones de trabajo justas, éticas y respetuosas con los derechos de los y las trabajadoras migrantes.

Avanzar hacia prácticas de contratación más transparentes y equitativas permite fortalecer la reputación empresarial, consolidar relaciones laborales estables, generar confianza con socios comerciales y consumidores, y diferenciarse positivamente frente a la competencia.

La revisión de información y el diálogo sostenido con representantes de la sociedad civil, el sector público, empresas, organismos internacionales y personas trabajadoras permitieron identificar los siguientes factores críticos que evidencian la necesidad de fortalecer el reclutamiento responsable en el sector agroalimentario:

Deficiente trazabilidad en la cadena de suministro en temas sociales.

La identificación de riesgos relacionados con los derechos humanos en la cadena de suministro es una práctica poco frecuente en el sector¹. Sin embargo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) establecen que la responsabilidad de las empresas se extiende más allá de los impactos que causan o a los que contribuyen directamente, incluyendo también los efectos

¹ Trata de personas en el sector agrícola: diligencia debida en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible. Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally. Consejo de Derechos Humanos 50º período de sesiones Agenda General Naciones Unidas. 13 de junio a 8 de julio de 2022 Tema 3 de la agenda: Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

Contexto de intermediación laboral caracterizado por alta informalidad.

vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de relaciones comerciales a lo largo de la cadena de valor, debiendo implementar los mecanismos necesarios para identificar, prevenir y mitigar estos riesgos².

En el sector agroalimentario, la intermediación laboral suele presentar altos niveles de informalidad, escasa transparencia y limitada fiscalización³. Aunque los intermediarios laborales pueden facilitar la conexión entre la oferta y la demanda de trabajo, la falta de regulación y supervisión eficaz puede dar lugar a prácticas abusivas como explotación, trabajo forzoso y barreras en el acceso a información clara y precisa sobre derechos y deberes⁴. Además, este modelo de contratación limita la capacidad de las empresas de supervisar y garantizar el cumplimiento de estándares laborales y de derechos humanos, aumentando los riesgos legales, reputacionales y la vulnerabilidad de los trabajadores.

² Información recopilada a través de la evaluación de instalaciones de empresas pertenecientes a los gremios participantes de Periplo Chile y entrevistas con actores clave.

³ [La Informalidad en Chile](#). Documento de Trabajo basado en el Informe del Consorcio de Universidades contra la Informalidad. Ministerio de Hacienda y Coordinación Microeconómica, noviembre 2022.

⁴ Trata de personas en el sector agrícola: diligencia debida en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible. Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally. Consejo de Derechos Humanos 50º período de sesiones Agenda General Naciones Unidas. 13 de junio a 8 de julio de 2022 Tema 3 de la agenda: Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

Déficit de mano de obra para puestos de trabajo temporales.

La escasez de trabajadores y trabajadoras para puestos de trabajo temporales, especialmente durante la fase de producción agrícola y la temporada alta de cosecha, representa un desafío significativo para el sector, dado que puede afectar la continuidad de la producción y la capacidad de las empresas para responder a la demanda del mercado⁵.

En el caso específico del reclutamiento de personas migrantes, se han identificado los siguientes aspectos adicionales:

Discriminación, brechas de formalización y falta de información clara.

Las personas migrantes enfrentan diversas barreras durante el acceso al empleo, que afectan su incorporación al trabajo formal y al ejercicio efectivo de sus derechos laborales. Entre ellas destacan la discriminación en el acceso a oportunidades laborales, la informalidad en el empleo y la falta de información clara y oportuna sobre derechos y condiciones de trabajo. En el caso de las mujeres migrantes, estos obstáculos se intensifican debido a la exposición a situaciones de violencia de género, tanto en su trayecto migratorio como en el lugar de destino, así como a la sobrecarga de responsabilidades en el ámbito de los cuidados. En conjunto, estas condiciones no solo limitan sus oportunidades laborales, sino que también dificultan su plena integración social y económica⁶.

⁵ Agricultura Chilena: Reflexiones y Desafíos al 2030. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), diciembre 2017.

⁶ Aportes de la migración a la Cohesión Social y el Desarrollo Sostenible: oportunidades, desafíos y propuestas. Centro de Políticas Migratorias y Espacio Público, 2024.

Limitaciones en el acceso a procesos de regularización migratoria para trabajadores y trabajadoras temporales

Pese a los avances en la digitalización del Sistema Nacional de Migraciones y acuerdos como el que existe con Bolivia en el marco de la visa Mercosur, se ha identificado una dificultad en el acceso a visados para personas migrantes que les permitan acceder al trabajo formal, fomentando la informalidad laboral y aumentando así su vulnerabilidad. Esto perpetúa un ciclo de precariedad laboral donde sus derechos se ven más expuestos a riesgos y donde las condiciones de vida y trabajo carecen de la protección necesaria⁷.

Los derechos humanos son inherentes a cada persona y deben ser garantizados, independientemente de su situación jurídica.
(Naciones Unidas, 1990)

Frente a este contexto, las empresas del sector agroalimentario tienen un rol fundamental que cumplir en aquellos ámbitos donde poseen capacidad de gestión directa. Para ello, esta Guía se enfoca en brindar herramientas prácticas que les permitan avanzar en esa dirección.

⁷ Visados para trabajadores de temporada en Chile: experiencia internacional, desafíos locales y propuestas hacia el futuro. Centro de Políticas Migratorias, Agosto de 2024; SEMINARIO Integración sociolaboral de personas migrantes: contribuciones de la migración al desarrollo sostenible. Ramaciotti, J. P., Domínguez, P., Thayer, L. E., Binne, C., Abdelkader, M., & Tessada, J., Septiembre de 2023.

1.3 Objetivo y alcance de la Guía

El objetivo de esta Guía es proporcionar recomendaciones prácticas y de aplicación voluntaria para un reclutamiento responsable de trabajadores y trabajadoras migrantes, alineadas con los principios del trabajo decente y los estándares internacionales de derechos humanos, considerando el cumplimiento de las leyes aplicables como piso mínimo.

La Guía está dirigida a empresas de todos los tamaños en el sector agroalimentario en Chile, incluidas productoras, procesadoras, plantas de packing y exportadoras, así como a contratistas, subcontratistas, agencias de reclutamiento y otros actores involucrados en el proceso de contratación. Se espera que cada empresa adapte las recomendaciones a sus recursos y capacidades, priorizando aquellos riesgos que puedan tener consecuencias más graves para las personas trabajadoras.

También está orientada a otros actores interesados en promover prácticas laborales responsables en el sector, así como a trabajadores y trabajadoras migrantes y nacionales, quienes podrán acceder a información relevante a través de este documento.

Aplicar estas recomendaciones no solo contribuye al respeto y cumplimiento de los derechos humanos, sino que también representa una decisión estratégica para las empresas del sector agroalimentario.

Seguir este enfoque permite anticiparse a riesgos legales, laborales y reputacionales, responder a los nuevos marcos normativos sobre debida diligencia y cumplir con las expectativas de los mercados internacionales.

Además, de manera indirecta, la adopción e implementación de estas recomendaciones beneficiará a los trabajadores y trabajadoras –especialmente a las personas migrantes– al promover procesos de reclutamiento más equitativos, éticos y respetuosos de sus derechos. Esto, a su vez, contribuirá a una fuerza laboral más estable para el sector, capaz de responder a la demanda de mano de obra, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la eficiencia.



1.4 Cómo está estructurada

La Guía proporciona un marco práctico para la implementación de prácticas de reclutamiento responsable de trabajadores migrantes en el sector agroalimentario, proporcionando herramientas y directrices que facilitan su aplicación según las necesidades y capacidades de cada empresa.

El eje central de la Guía son las 23 recomendaciones, desarrolladas a partir de tres líneas de acción prioritarias que abordan aspectos claves del reclutamiento responsable de trabajadores migrantes en el sector agroalimentario:



Con el fin de apoyar la implementación de las recomendaciones, la Guía incorpora una serie de cajas de herramientas orientadas a facilitar la aplicación práctica de algunas de ellas, además de un glosario con definiciones clave y un apartado de referencias con fuentes de consulta.

De manera complementaria, se incluye un test de autoevaluación, en formato de hoja de cálculo, que permite a las empresas evaluar su nivel de riesgo en materia de derechos humanos de personas migrantes y detectar oportunidades de mejora.

1.5 Marco de referencia

Los contenidos de esta Guía tienen como marco general el derecho internacional de los derechos humanos, incluyendo la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, vigente en Chile desde 2005, así como las normas internacionales del trabajo. Además, se fundamenta en dos principales grupos de estándares de referencia para la sostenibilidad empresarial:

Directrices para la conducta empresarial responsable:

Comprenden los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. Estos marcos proporcionan una base sólida para promover prácticas empresariales responsables en los ámbitos laboral, social, ambiental y de gobernanza, permitiendo a las empresas contribuir al desarrollo sostenible de los territorios donde operan y minimizar los potenciales efectos negativos de sus actividades.

Directrices para la protección de trabajadores migrantes:

Incluyen los Principios Generales y Directrices de la OIT para la Contratación Equitativa, los Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad, las Directrices de la OIM para empleadores sobre trabajadores migrantes y el Estándar IRIS de Reclutamiento Ético. Estos marcos promueven el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes en todas las etapas del ciclo de migración laboral, desde el reclutamiento hasta el empleo y el retorno o cambio de empleador.

La debida diligencia en derechos humanos constituye un proceso clave para que las empresas implementen estos marcos de referencia. Para ello, requiere que desarrollen un sistema continuo de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas frente a impactos negativos, reales o potenciales, vinculados a sus operaciones, productos o servicios, tanto de manera directa como a través de su cadena de valor (ver Figura 1). Este enfoque busca garantizar el respeto a los derechos humanos, con especial atención hacia personas o grupos vulnerables o marginados, y subraya la importancia de la consulta y participación de todas las partes interesadas y titulares de derechos. Cabe destacar que los procesos de debida diligencia deben adaptarse a las características y realidades de cada empresa, considerando el contexto y sus capacidades.

Su implementación resulta fundamental para avanzar hacia un reclutamiento responsable, ya que permite a las empresas identificar y abordar riesgos de abusos o vulneraciones de derechos en las distintas etapas del proceso de contratación y empleo, incluyendo prácticas desarrolladas por terceros dentro de la cadena de suministro.



Figura 1: Proceso de debida diligencia en derechos humanos

1

Compromiso Político

Desarrollar y comunicar una política de derechos humanos alineada con los estándares internacionales, que refleje el compromiso de la empresa con su respeto y protección

2

Debida diligencia en base a riesgos

1

Identificación y evaluación de riesgos e impacto

Realizar evaluaciones para identificar y evaluar los impactos reales y potenciales de las operaciones, cadenas de suministros y relaciones comerciales.

2

Implementación de acciones

Desarrollar e implementar planes de acción para detener, prevenir y mitigar los impactos negativos identificados.

4

Comunicación y reportabilidad

Informar de manera transparente la información relevante sobre las políticas y resultados relacionados con los derechos humanos.

3

Seguimiento y Monitoreo

Establecer sistemas para monitorear de manera continua los impactos en derechos humanos y la eficacia de las acciones implementadas.

EJES TRANSVERSALES

Participación de las partes interesadas

Consultar e involucrar a las partes interesadas y a los titulares de derechos afectados y potencialmente afectados.

Atención a grupos de especial protección

Algunas personas o grupos pueden enfrentar mayores riesgos de vulnerabilidad o marginalización.

3

Reclamaciones y reparación

Cuando la empresa identifique que ha causado o contribuido a causar algún impacto negativo real, es necesario abordarlo mediante su reparación o colaborando para la misma.

Fuente: Casa de la Paz, 2025. Elaboración propia en base a [OCDE \(2018\), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#); ONU (2011), [Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos](#); ONU (2012), [La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: guía para la interpretación](#).

1.6 Principios orientadores

Los principios orientadores de esta Guía se basan en un enfoque integral de respeto a los derechos humanos, siendo aplicables y transversales a todas las líneas de acción. Los principios clave son:

Condiciones de trabajo justas y no discriminatorias.

Todas las personas trabajadoras deben disfrutar de condiciones laborales que respeten su dignidad. Esto incluye la garantía de condiciones de vida digna cuando el empleador provee de alojamiento y alimentación. El acceso a empleo debe ser libre de cualquier forma de discriminación, ya sea por género, nacionalidad, situación migratoria, idioma u otros motivos. Además, las condiciones de contratación y de trabajo deben ser acordadas de forma voluntaria, sin engaños ni coacción.

Prevención del abuso y de la explotación.

Se debe garantizar que las prácticas de reclutamiento y contratación estén libres de cualquier forma de abuso o explotación. Esto incluye la prevención y eliminación del trabajo forzoso, la trata de personas, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación, el cobro de comisiones indebidas, las jornadas excesivas y la vulneración de derechos laborales fundamentales. Asimismo, debe garantizarse la libertad de movimiento de las personas trabajadoras, asegurando que puedan desplazarse sin restricciones.

Acceso a información clara, transparente y en idioma comprensible.

Las personas trabajadoras deben recibir información clara y transparente sobre las condiciones laborales, tanto para empleos temporales como permanentes. Esto incluye

la duración del contrato, el tipo de empleo, el salario y cualquier otro aspecto relevante. La información debe ser proporcionada en un idioma que asegure su plena comprensión de los términos del empleo.

Equidad de género. Es fundamental garantizar condiciones y oportunidades justas para las mujeres en todas las fases del proceso de reclutamiento y empleo, incorporando un enfoque que reconozca y aborde las desigualdades de género, como las brechas salariales, las responsabilidades de cuidado y otras barreras estructurales que limitan su participación plena en el mercado de trabajo, con el fin de favorecer su acceso, permanencia y desarrollo laboral.

Diálogo intercultural en el entorno laboral. El diálogo intercultural, basado en el respeto mutuo y la comprensión de las diferencias socio-culturales, es esencial para la construcción de entornos laborales inclusivos. Su integración transversal garantiza el acceso equitativo a oportunidades y refuerza el reconocimiento de la diversidad como un valor que enriquece el ámbito laboral.

Remuneraciones equitativas y satisfactorias que aseguren condiciones de existencia digna. La remuneración de las personas trabajadoras debe garantizar, como mínimo, salarios equitativos sin distinción alguna, condiciones de vida dignas para ellas y sus familias, ambientes laborales seguros e higiénicos, igualdad de oportunidades para la promoción, descanso y disfrute del tiempo libre, una jornada laboral con duración razonable, vacaciones periódicas pagadas y la remuneración de los días festivos.

2

Recomendaciones



2 Recomendaciones

Las recomendaciones de esta Guía se organizan en función de tres líneas de acción, orientadas a abordar aspectos relevantes del reclutamiento en el sector agroalimentario que inciden en la integración y las condiciones laborales de las personas migrantes en Chile, y en los que las empresas tienen una responsabilidad directa y capacidad de gestión efectiva mediante acciones concretas.

En este marco, la Guía focaliza su alcance en problemáticas directamente relacionadas con el proceso de reclutamiento, tales como la discriminación en el acceso al empleo, las brechas en la formalización de la relación laboral, la falta de acceso a información clara y oportuna, la intermediación laboral informal, y las limitaciones en la trazabilidad de las condiciones laborales a lo largo de la cadena de suministro.

Otros temas que también afectan la situación de las personas migrantes, como la insuficiencia de mecanismos expeditos de regularización migratoria o el déficit estructural de trabajadoras y trabajadores disponibles para cubrir empleos temporales, no se incluyen en esta Guía, ya que exceden el ámbito de acción de las empresas y requieren la intervención de otros actores institucionales.

Con el propósito de facilitar la implementación de estas recomendaciones, se ofrecen herramientas de apoyo que complementan las orientaciones prácticas. A continuación, se presenta un recuadro que detalla los aspectos abordados en la Guía, las líneas de acción definidas, las recomendaciones específicas y las herramientas de apoyo disponibles.

Aspecto relevante
identificado

Discriminación, brechas de formalización y falta de información.

Las personas migrantes a menudo enfrentan barreras en el acceso al empleo, incluyendo situaciones de discriminación, informalidad laboral y falta de información clara y transparente sobre sus derechos y condiciones de trabajo.

Línea de acción 1

Ofrecer oportunidades de inserción laboral alineadas con los principios del trabajo decente y los derechos humanos.

Recomendaciones

- 1.A** Reclutar y contratar directamente siempre que sea posible.
- 1.B** Revisar los procesos de selección y contratación de personas migrantes.
- 1.C** Asegurar que las condiciones de empleo no sean menos favorables para las personas trabajadoras migrantes.
- 1.D** Colaborar con servicios públicos de empleo.
- 1.E** Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras contratos de trabajo claros y transparentes.
- 1.F** Contar con mediadores interculturales dentro del equipo de trabajo.
- 1.G** Política interna de derechos humanos.
- 1.H** Política interna de reclutamiento responsable de trabajadores y trabajadoras migrantes.
- 1.I** Implementar procesos de debida diligencia con énfasis en trabajadores y trabajadoras migrantes.
- 1.J** Capacitación y sensibilización interna.

Herramientas de apoyo

Cuadros de información complementaria

Cuadro N°1. Contratación de personas migrantes: Marco legal, obligaciones y apoyos desde la empresa. [Página 26](#)

Cuadro N°2. Excepciones al límite de contratación de personas trabajadoras migrantes. [Página 33](#)

Cuadro N°3. Descuentos legales y buenas prácticas para el empleo formal. [Página 37](#)

Cuadro N°4. Contrato por obra o faena. [Página 40](#)

Cuadro N°5. Programa Compromiso Migrante [Página 43](#)

Cuadro N°6. Instituciones y organizaciones clave para el apoyo a personas migrantes. [Página 45](#)

Cajas de herramienta

CH.1: Modelo de contrato de trabajo. [Página 58](#)

CH.2: Lineamientos para la elaboración de una Política de Reclutamiento Responsable. [Página 62](#)



Herramientas de apoyo

Cuadros de información complementaria

Cuadro N°8. Mecanismos de recepción de quejas y canales de denuncia como herramientas para la identificación de impactos. [Página 51](#)

Cajas de herramienta

CH.3: Modelo de cláusulas de contrato para servicios de reclutamiento y contratación de mano de obra realizada por intermediarios. [Página 70](#)

CH.4: Lineamientos sobre reclutamiento para un Código de Conducta. [Página 74](#)

Estructura de las recomendaciones

Aspecto relevante identificado

Deficiente trazabilidad de temas sociales en la cadena de suministro.

La escasa trazabilidad de aspectos sociales en la cadena de las empresas del sector limita la identificación de riesgos y posibles vulneraciones a los derechos humanos y laborales, en particular de las personas migrantes.

Línea de acción 2

Implementar un sistema integral de trazabilidad social en la cadena de suministro.

Recomendaciones

- 3.A** Mapeo de socios comerciales críticos.
- 3.B** Capacitación y sensibilización.
- 3.C** Cláusulas contractuales sobre reclutamiento.
- 3.D** Monitoreo del cumplimiento de cláusulas contractuales.
- 3.E** Asignar responsabilidades para la gestión del reclutamiento en la cadena de suministro.
- 3.F** Mecanismos de reclamo extendidos a trabajadores y proveedores de la cadena de suministro.

Herramientas de apoyo

Cuadros de información complementaria

Cuadro N°9. Alcance en la responsabilidad de las empresas. [Página 57](#)

Cajas de herramienta

CH.5: Modelo de cláusulas de contrato para proveedores. [Página 76](#)

A continuación, se presentan las recomendaciones específicas para cada una de las líneas de acción priorizadas. Estas recomendaciones están diseñadas para ofrecer a las empresas un marco práctico y aplicable que les permita abordar de manera efectiva los desafíos que enfrentan las personas migrantes en el ámbito del reclutamiento. A través de estas orientaciones, se busca garantizar que en la etapa inicial del proceso laboral se establezcan las bases necesarias para que las etapas posteriores se desarrollen de forma responsable y con respeto a los derechos humanos.

2.1 LÍNEA DE ACCIÓN 1:

Ofrecer oportunidades de inserción laboral alineadas con los principios del trabajo decente y los derechos humanos.

1.A. Reclutar y contratar directamente siempre que sea posible.

Las empresas deben asumir un rol activo en el proceso de reclutamiento y contratación de sus trabajadores y trabajadoras, particularmente de trabajadores migrantes, minimizando la participación de intermediarios que puedan generar opacidad y dificultar el cumplimiento de derechos laborales. La contratación directa permite una mayor supervisión de las condiciones laborales y facilita el acceso de los trabajadores a mecanismos de denuncia y reparación.

Cuadro de información complementaria N°1

CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES:

Marco legal, obligaciones y apoyo desde la empresa

¿Qué normativa regula la contratación de personas extranjeras en Chile?

Desde abril de 2021, la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería regula el ingreso, residencia y trabajo de personas extranjeras en Chile, reemplazando al Decreto Ley N° 1094 de 1975. Uno de los cambios que introduce esta normativa es que las personas con permiso de permanencia transitoria no pueden postular a un permiso de residencia mientras se encuentren en territorio chileno, salvo en situaciones excepcionales, como vínculos familiares con personas chilenas o residentes definitivos, razones humanitarias o motivos alineados con la Política Nacional de Migración y Extranjería.

¿Qué permisos de Residencia Temporal permiten realizar actividades remuneradas en Chile?

Permiso para trabajadores de temporada.

Dirigido a personas extranjeras que vienen a Chile a realizar trabajos temporales en sectores con alta demanda estacional, como la agricultura y la construcción. Pueden postular a él personas que cuenten con un contrato con una empresa chilena vinculada a actividades de temporada, o aquellas que cuenten con una oferta formal de empleo y provengan de países con convenios bilaterales en materia de trabajo temporal. Este permiso permite permanecer en el país por hasta seis meses por año calendario.

Se solicita desde el extranjero, a través del Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones o en las oficinas consulares chilenas en el país de origen o de anterior residencia, y su costo varía según la nacionalidad.

Permiso Mercosur. Basado en el principio de reciprocidad internacional, permite a ciudadanos de países que forman parte del Acuerdo sobre Residencia de los Estados Partes de Mercosur, residir y trabajar en Chile de manera temporal. Esto incluye a ciudadanos de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, así como a sus familiares directos. Al ofrecer una duración más prolongada, puede ofrecer una mayor estabilidad en términos laborales y sociales, en comparación con el permiso de temporada, el cual tiene una duración limitada y está sujeto a la estacionalidad del trabajo.

Se solicita desde el extranjero, a través del Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones o en las oficinas consulares chilenas en el país de origen o de anterior residencia, y su costo varía según la nacionalidad. En el Acuerdo Migratorio entre Bolivia y Chile se eliminó el arancel de solicitud para los nacionales bolivianos.

Permiso para realizar actividades lícitas remuneradas. Dirigido a personas extranjeras que, por un tiempo limitado, buscan realizar actividades remuneradas bajo relación de dependencia con un empleador domiciliado en Chile, o en virtud de una oferta laboral formal previamente aceptada.

Se solicita desde el extranjero, a través del Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones y su costo de la visa varía según la nacionalidad.

¿Puedo contratar a una persona extranjera que aún no tenga visa o permiso de trabajo?

Sí. Se puede ofrecer un empleo a una persona extranjera si esa oferta le permite postular a un permiso de residencia. Es posible firmar un contrato utilizando el número de pasaporte; sin embargo, la persona no podrá comenzar a trabajar hasta contar con la autorización correspondiente.

¿De qué manera se puede acreditar que una persona migrante está habilitada para trabajar en Chile?

Son válidos para acreditar autorización para trabajar los siguientes documentos:

Cédula de identidad: Emitida por el Registro Civil, lleva la indicación de “Residencia Temporal” o “Residencia Definitiva”.

Certificado de residencia en trámite: Emitido por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), acredita que la persona ha iniciado el proceso de solicitud de residencia (temporal o definitiva) y habilita para trabajar mientras se resuelve. También son válidos los certificados de ampliación de dicha solicitud.

Estampado electrónico: Documento otorgado por el SERMIG que acredita la concesión de un permiso de residencia y permite realizar actividades remuneradas.

Permanencia transitoria con autorización para trabajar: Permiso excepcional que habilita a realizar trabajos remunerados específicos y esporádicos, por hasta 90 días, como espectáculos públicos, conferencias o asesorías técnicas.

No habilitan para trabajar el comprobante de envío de solicitud de residencia temporal o definitiva; Comprobante de proceso de empadronamiento biométrico; Tarjeta Única Migratoria; Comprobante de solicitud de autorización de trabajo; Tarjeta de extranjero infractor.

Cabe señalar que el SERMIG dispone de un [Validador de Documentos](#) en su Portal de Trámites Digitales, donde se puede ingresar el número de folio y código de verificación del documento para confirmar su autenticidad.

¿Qué instituciones fiscalizan el cumplimiento de la normativa migratoria y laboral?

Dirección del Trabajo. A través de las Inspecciones del Trabajo, supervisa el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad.

Policía de Investigaciones de Chile. A través de su Departamento de Policía Internacional, fiscaliza el cumplimiento de las normas migratorias en terreno.

Servicio Nacional de Migraciones. Es la autoridad competente para aplicar sanciones administrativas ante infracciones a la normativa migratoria.

¿A qué sanciones se exponen las empresas por no respetar la normativa laboral o migratoria?

Sanciones por infringir la normativa laboral:

Las empresas que incumplen sus obligaciones laborales, como no formalizar contratos, pagar remuneraciones incompletas, o no respetar jornadas o condiciones contractuales, pueden ser sancionadas según lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

Las multas se aplican por cada infracción detectada, y varían según el tamaño de la empresa:

- Microempresa (1 a 9 trabajadores): multa de 1 a 20 UTM
- Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores): multa de 10 a 40 UTM
- Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): multa de 30 a 100 UTM
- Gran empresa (200 o más trabajadores): multa de 60 a 200 UTM

Sanciones por infringir la normativa migratoria: Según el artículo 117 de la Ley N° 21.325, los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, que contraten a personas extranjeras que no cuenten con un permiso que las habilite para trabajar, o que no estén debidamente autorizadas

para ello, incurren en una infracción a la ley migratoria. Las multas por esta infracción se aplican por cada persona extranjera contratada en situación irregular, conforme a los tramos establecidos en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

Asimismo, la norma establece que **las personas extranjeras que trabajen sin autorización no serán sancionadas por este hecho si efectúan denuncias en contra de su empleador** por incumplimiento de la legislación migratoria, laboral o de cualquier otra naturaleza ante el Servicio Nacional de Migraciones, la Dirección del Trabajo, Tribunales de Justicia u otros órganos de la Administración del Estado.

¿Qué apoyo puede prestar la empresa a las personas trabajadoras migrantes?

Tal como se ha señalado, la legislación chilena establece que solo se puede contratar a personas extranjeras que cuenten con un documento válido que las habilite para trabajar. Contratar a quienes no cuenten con dicha autorización constituye una infracción a la normativa migratoria. Sin embargo, cuando ya existe una relación laboral previa o la persona se encuentra en proceso de regularización, las empresas pueden brindar ciertos apoyos que contribuyen al ejercicio de derechos y a la inclusión laboral. Estos pueden ser, entre otros:

Facilitar el acceso a información confiable y actualizada. Las empresas pueden apoyar a sus trabajadores y trabajadoras migrantes facilitando el acceso a información relevante, incluyendo orientación sobre las autoridades competentes, la normativa vigente, entre otros aspectos.

Otorgar permisos o facilidades horarias. Brindar flexibilidad para que las personas migrantes puedan realizar trámites necesarios

para avanzar en la regularización de su situación migratoria y previsional.

Derivar o vincular a trabajadores y trabajadoras migrantes con instituciones de apoyo. Esto incluye servicios públicos, organizaciones sociales o consulados que brindan orientación o acompañamiento en procesos de regularización o inclusión. Para conocer estas entidades y redes de apoyo, se recomienda revisar el recuadro de información complementaria N°6: Instituciones y organizaciones clave para el apoyo de personas migrantes.

Para más información, se recomienda revisar los siguientes documentos: ¿Qué documentos habilitan a una persona extranjera para trabajar?, elaborado por el Servicio Nacional de Migraciones, la Guía práctica para la contratación de personas migrantes, publicada por la OIM; y el sitio web Ruta del Migrante, desarrollado por la Secretaría de Migrantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

1.B. Revisar los procesos de selección y contratación de personas migrantes.

Revisar los procesos de selección y contratación con el fin de identificar posibles sesgos o barreras que puedan afectar la igualdad de oportunidades o implicar prácticas discriminatorias hacia personas migrantes. Esta revisión contribuye a promover la inclusión laboral de personas migrantes desde las etapas iniciales del reclutamiento.



Cuadro de información complementaria N°2

EXCEPCIONES AL LÍMITE DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Según los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo chileno, se establece que al menos el 85% de los trabajadores y trabajadoras de un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

No obstante, existen excepciones a esta disposición, detalladas en el Ordinario N°6307/282 de la Dirección del Trabajo, que aclara el concepto de “personal técnico especialista” y fija las reglas para calificar los límites a la contratación de personal extranjero. Para calcular el porcentaje de trabajadores chilenos, se deben seguir las siguientes reglas:

Se considerará el total de trabajadores contratados por el empleador en todo el territorio nacional, sin distinguir entre sucursales o unidades separadas.

Se excluirá del cálculo al personal técnico especialista⁸ cuya función no pueda ser desempeñada por personal nacional.

Se considerará como trabajador chileno al extranjero cuyo cónyuge o hijos sean chilenos, o que sea viudo o viuda de un cónyuge chileno.

Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

⁸ Según el Ordinario N°5018 de la Dirección del Trabajo, el término “personal técnico especialista” hace referencia a “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”. Así, la naturaleza del trabajo define este grado de especialización, el cual puede demostrarse mediante el nivel profesional, técnico o la experiencia del trabajador, evaluándose de manera específica en cada caso y no de forma general.

Estas excepciones permiten una mayor flexibilidad en la contratación de personal extranjero, especialmente en roles técnicos especializados y en situaciones donde los trabajadores migrantes tienen vínculos significativos con el país.

Para mayor información, visita el sitio web de la Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/>

1.C. Asegurar que las condiciones de empleo no sean menos favorables para las personas trabajadoras migrantes.

Las empresas deben garantizar condiciones de empleo equitativas para los trabajadores y trabajadoras migrantes, asegurando que reciban el mismo trato, beneficios y condiciones laborales que las personas locales. Esto incluye la eliminación de cualquier diferencia salarial basada en la procedencia o nacionalidad entre personas que desempeñan el mismo cargo o tienen responsabilidades equivalentes. Garantizar la igualdad en el empleo no solo protege los derechos de los trabajadores migrantes, sino que también ayuda a las empresas a reducir riesgos legales por prácticas discriminatorias.

1.D. Colaborar con servicios públicos de empleo.

Utilizar servicios públicos de empleo para el reclutamiento de trabajadores, incluyendo trabajadores migrantes, facilita su contratación e inclusión laboral, a la vez que reduce la dependencia de intermediarios, especialmente los informales.

Entre los servicios disponibles están las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), presentes en muchas comunas del país, que ofrecen servicios de intermediación laboral, orientación para la búsqueda de empleo y apoyo en la conexión entre empleadores y personas trabajadoras, incluyendo migrantes; y la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), una plataforma estatal que permite publicar ofertas y acceder a perfiles de candidatos. Estos servicios pueden ser utilizados tanto por grandes como por pequeñas y medianas empresas.

1.E. Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras contratos de trabajo claros y transparentes.

Las empresas deben proporcionar a las personas trabajadoras migrantes, ya sean permanentes o temporales, contratos de trabajo claros, precisos y conformes a la legislación laboral aplicable, así como a las normas internacionales sobre derechos humanos

y laborales. Estos contratos deben estar redactados en un idioma que el trabajador comprenda completamente y reflejar de manera transparente los aspectos fundamentales de la relación laboral. Además, cada trabajador debe recibir un ejemplar firmado del contrato, garantizando su acceso a toda la información relevante sobre su empleo (ver CH.1: Modelo de Contrato de Trabajo).



Cuadro de información complementaria N°3

DESCUENTOS LEGALES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL EMPLEO FORMAL

¿Qué exige la ley sobre la formalización del vínculo laboral?

De acuerdo con el Código del Trabajo, toda relación laboral debe formalizarse mediante un contrato, incluso en empleos de corta duración o por temporada. No cumplir con esta obligación constituye una infracción por parte del empleador.

¿Qué implica para una persona extranjera firmar un contrato de trabajo en Chile?

Al suscribir un contrato, la persona trabajadora queda sujeta a los descuentos legales correspondientes, como las cotizaciones previsionales y de salud. No obstante, la Ley N° 18.156 permite eximir del pago de cotizaciones para salud, invalidez, vejez y muerte a trabajadores extranjeros contratados como personal técnico o profesional, que se encuentren afiliados a un régimen previsional fuera de Chile y cuyo contrato contenga una cláusula que acredite dicha afiliación y su voluntad de mantenerla.

En todos los casos, el empleador debe pagar obligatoriamente las cotizaciones correspondientes al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y al seguro de cesantía.

¿Puede esto representar un desincentivo para formalizar el vínculo laboral?

Sí. En contextos de empleo temporal, los descuentos legales pueden percibirse como una reducción significativa del ingreso disponible. Esta percepción tiende a acentuarse en quienes no proyectan residir en el país a largo plazo ni beneficiarse del sistema previsional chileno.

¿Qué pueden hacer las empresas?

Si la persona extranjera cumple con los requisitos establecidos por la Ley N° 18.156, la

empresa puede incorporar en el contrato una cláusula que acredite su afiliación previsional fuera de Chile y su decisión de mantenerla, lo que permite eximirla de ciertas cotizaciones en el país.

Además, cuando las condiciones de la empresa lo permiten, una buena práctica consiste en pactar una remuneración líquida con la persona trabajadora y ajustar el monto bruto para que los descuentos legales no afecten el ingreso acordado. Esto permite que la persona reciba efectivamente el monto convenido, promoviendo la formalización y el acceso a derechos sin menoscabo de su ingreso disponible.

1.F. Contar con mediadores interculturales dentro del equipo de trabajo.

Cuando sea posible, se recomienda que las empresas identifiquen y apoyen a trabajadores o trabajadoras que puedan desempeñar el rol de mediadores interculturales, es decir, personas que, por compartir nacionalidad, idioma o experiencia migratoria, o bien por contar con las competencias o habilidades necesarias para facilitar la comunicación y comprensión intercultural, estén en condiciones de facilitar la comunicación entre los trabajadores y trabajadoras migrantes y la empresa.

Dado que este rol puede implicar también la gestión de temas complejos, como canalizar dudas, necesidades o situaciones sensibles, es fundamental que la empresa proporcione una preparación adecuada, acompañamiento permanente y las herramientas necesarias para que la función se ejerza de manera responsable y segura. Si esta tarea se asigna como una responsabilidad adicional a una persona que ya cumple otra función, debe ser formalmente reconocida y acompañada de una remuneración acorde a las nuevas responsabilidades asumidas.

Asimismo, se recomienda ampliar progresivamente este proceso formativo como una buena práctica organizacional, visibilizando la interculturalidad como un valor que fortalece los equipos de trabajo.

Cuadro de información complementaria N°4

CONTRATO POR OBRA O FAENA

El contrato por obra o faena es una modalidad común en el sector agroalimentario, especialmente en trabajos de temporada como la cosecha. Comprender sus características y regulaciones es crucial para garantizar una contratación responsable, en cumplimiento con la legislación laboral. A continuación, se detallan los aspectos clave de esta modalidad:

Según el Artículo 10 bis del Código del Trabajo chileno, el contrato por obra o faena es aquel mediante el cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada en su inicio y término. La duración de este contrato está limitada a la ejecución de la obra o faena específica. Si las etapas o tareas de una misma obra se subdividen en contratos sucesivos, estos se considerarán como un contrato de plazo indefinido. Los contratos por obra o faena, al igual que cualquier otro contrato de trabajo, deben realizarse por escrito.

El contrato de trabajo por obra o faena termina automáticamente una vez que la tarea específica para la cual fue celebrado es completada. No se requiere una justificación adicional para su término, ya que su vigencia está limitada al cumplimiento de la labor establecida.

Los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad de obra o faena tienen derecho a recibir, al término de su contrato, una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado, siempre que hayan laborado al menos 30 días continuos en la empresa.

Para mayor información, visitar el sitio web de la Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/>

1.G. Política interna de derechos humanos.

Las empresas deben contar con una política de derechos humanos que formalice su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de todos sus grupos de interés, incluyendo trabajadores y trabajadoras, comunidades y otros titulares de derechos⁹. Esta política debe ser aprobada por el más alto nivel de la empresa y puede presentarse como un instrumento independiente o integrarse en otras políticas relevantes, como la de sostenibilidad, el Código de Conducta, u otras similares, siempre que cuente con la visibilidad, coherencia y respaldo institucional necesario para reflejar de manera efectiva el compromiso transversal de la empresa con los derechos humanos.

Es fundamental que estas políticas incluyan explícitamente a las y los trabajadores migrantes, independientemente de la naturaleza de su trabajo, de su modalidad de contratación (permanente, temporal, u otra) o su ubicación dentro de la cadena de suministro, considerando la alta prevalencia internacional de mano de obra migrante y su especial exposición a riesgos de vulneración de derechos.

1.H. Política interna de reclutamiento responsable de trabajadores y trabajadoras migrantes.

Como paso siguiente a la adopción de una Política de Derechos Humanos, se recomienda que las empresas establezcan lineamientos específicos para garantizar procesos de reclutamiento justos, transparentes y respetuosos de la dignidad y los derechos de las personas, particularmente de las personas migrantes. Esto puede materializarse a través de una sección específica dentro de la Política de Derechos Humanos, o a través de un instrumento

⁹ Para profundizar en la relevancia y contenidos que deben incluir las políticas empresariales en materia de derechos humanos, se recomienda consultar los siguientes documentos: [Doing Business with respect for Human Rights: A guidance tool for companies](#). Shift, Oxfam & Global Compact Network Netherlands, 2016; [Guía para las empresas, cómo desarrollar una política de Derechos Humanos](#). Naciones Unidas, 2011; [Guía de facilitación para la formación en HRDD](#). PNUD Empresas y Derechos Humanos en Asia, 2021.

independiente, en aquellas empresas que cuenten con las condiciones y el compromiso para avanzar hacia una gestión más robusta del reclutamiento responsable.

En cualquiera de los casos, debe alinearse con el principio de “el empleador paga”, prohibiendo la imposición de honorarios por servicios de contratación, orientación o asignación, así como cualquier práctica abusiva que pueda perjudicar a los postulantes durante el proceso de reclutamiento (ver CH2: Lineamientos para la elaboración de una Política de Reclutamiento Responsable).

1.I. Implementar procesos de debida diligencia con énfasis en trabajadores y trabajadoras migrantes.

Desarrollar procesos de debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar los riesgos específicos que enfrentan los trabajadores y trabajadoras migrantes en materia de derechos humanos a lo largo de todo el ciclo laboral, incluyendo el reclutamiento, la contratación y el empleo (para más información, ver Figura 1¹⁰). Para ello, es fundamental que las empresas aseguren la participación significativa de trabajadores y trabajadoras migrantes en todas las etapas del proceso.

¹⁰ Se recomienda también revisar el informe de CERALC y ONU Derechos Humanos (2022), *Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y herramientas prácticas en América Latina*, basado en información de la región.

Cuadro de información complementaria N°5

PROGRAMA COMPROMISO MIGRANTE

Compromiso Migrante es una iniciativa impulsada por el Departamento de Inclusión del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), orientada a promover la regularización migratoria, la integración sociolaboral y la inclusión de personas extranjeras en organizaciones privadas en Chile. Para ello, se entrega asesoría técnica, acompañamiento y difusión de información relevante.

Las organizaciones que adhieren al programa firman una **Carta de Compromiso**, mediante la cual se comprometen a implementar acciones concretas, tales como:

- Establecer estructuras internas responsables de coordinar iniciativas que promuevan la inclusión, la interculturalidad y la no discriminación.
- Desarrollar planes de capacitación y sensibilización con enfoque en derechos laborales y diversidad cultural.
- Adoptar políticas que fomenten la igualdad de trato y el respeto por la diversidad.
- Incentivar la participación de personas extranjeras en las estructuras internas de la organización.
- Realizar actividades que impulsen la convivencia intercultural.

Como parte de esta iniciativa, el SERMIG, en conjunto con la Dirección del Trabajo y con el apoyo de organismos internacionales como ACNUR, OIM y OIT, otorga un **reconocimiento a empresas, gremios e instituciones** que destacan por promover activamente la inclusión, la interculturalidad y la no discriminación en su gestión organizacional.

Asimismo, se ha desarrollado el **Índice de Compromiso con la Migración en Empresas (ICME)**, una herramienta que permite medir, con base en evidencia y desde un enfoque intercultural, el nivel de compromiso de las organizaciones con la inclusión y la no

discriminación hacia personas migrantes. El ICME evalúa dimensiones normativas, estructurales y procedimentales, facilitando la identificación de buenas prácticas y brechas para avanzar en una inclusión laboral efectiva.

Contacto y más información:

compromisomigrante@gmail.com

Compromiso Migrante - SERMIG

¹¹ Para apoyar la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas ofrece herramientas prácticas a través del *Business & Human Rights Navigator*, incluyendo una sección dedicada a trabajadores migrantes con recomendaciones específicas.

Cuadro de información complementaria N°6

INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES CLAVE PARA EL APOYO A PERSONAS MIGRANTES

Las empresas, según su tamaño y capacidades, pueden facilitar la integración y brindar apoyo adicional a trabajadores y trabajadoras migrantes mediante colaboraciones con organizaciones especializadas, instituciones públicas y consulados de países de origen o de anterior residencia. Estos vínculos permiten establecer redes de soporte local para sensibilizar, capacitar, acceder a información clave sobre el proceso migratorio, identificar riesgos y abordar desafíos relacionados con el reclutamiento y la inclusión laboral.

Entre las entidades con las que las empresas pueden colaborar se encuentran:

Organizaciones de la sociedad civil: **Instituto Católico Chileno de Migración (Incami):**

Organización que ofrece apoyo y orientación integral a personas migrantes en Chile, con servicios de asesoría legal y programas enfocados en la integración social y laboral.

Caritas Chile: Apoya la inclusión de personas migrantes mediante programas sociales y comunitarios en todo Chile. Implementa proyectos para garantizar el acceso a servicios básicos, como salud y educación, y apoya procesos de regularización y derechos humanos de personas migrantes.

Servicio Jesuita a Migrantes (SJM): Organización que acompaña procesos de inclusión social a través de áreas como asesoría jurídica, interculturalidad, educación, y trabajo social, además de incidir en políticas públicas para fomentar una sociedad inclusiva. Además, desde el año 2019 cuenta con la plataforma MigrApp, que

brinda orientación en línea sobre procesos de regularización, obtención de visas, empadronamiento biométrico y otros temas migratorios relevantes, y conecta a migrantes con profesionales y voluntarios a través de un canal de mensajería instantánea.

Servicios públicos y oficinas locales:

Oficinas regionales del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG): Representan al SERMIG a nivel territorial. Entregan orientación y gestionan trámites migratorios, como solicitudes de residencia, autorizaciones de trabajo y procesos de regularización.

Oficinas Municipales de Migración: Presentes en algunas comunas, brindan orientación social, legal y derivación a servicios públicos o redes de apoyo locales.

Consulados de países de origen o de anterior residencia: Proveen apoyo y orientación directa a las personas migrantes, facilitando información sobre procesos administrativos y legales vinculados al empleo, la regularización y otros aspectos migratorios esenciales.

Organizaciones locales de personas migrantes o especializadas: A nivel territorial existen asociaciones o colectivos que agrupan a personas migrantes o promueven sus derechos. Estas organizaciones pueden ser aliadas estratégicas para facilitar la inclusión laboral, entregar acompañamiento y fortalecer redes de confianza entre trabajadores y empleadores.

2.2 LÍNEA DE ACCIÓN 2:

Garantizar una intermediación laboral responsable.

2.A. Contratar servicios de intermediarios legalmente registrados y autorizados.

Cuando las empresas no contratan directamente a sus trabajadores y trabajadoras, deben asegurarse de que los intermediarios con los que trabajen, incluyendo contratistas, subcontratistas, enganchadores y agencias de empleo, estén debidamente registrados y autorizados en el Registro Especial de Empresas Intermediarias de Trabajadores Agrícolas y de Empresas Contratistas Agrícolas de la Dirección del Trabajo¹², o en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)¹³, o garantizar que se inscriban en el registro correspondiente, dependiendo de la naturaleza de sus servicios.

2.B. Verificar antecedentes de sanciones o resoluciones judiciales adversas de los intermediarios.

Antes de contratar un servicio a través de intermediarios, la empresa principal debe verificar si estos han sido objeto de sanciones administrativas o resoluciones judiciales adversas que indiquen incumplimientos previos de obligaciones laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo, o subcontratación. Esta verificación debe incluir la solicitud del Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales a la Dirección del Trabajo.

12 Conforme lo previsto en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, se deberán registrar las personas naturales o jurídicas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas, enganchadores y prestadores de servicios como contratistas. Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477, que regula las sanciones por infracciones a la normativa laboral.

13 Conforme lo previsto en el artículo 183 K del Código del Trabajo, deberán registrarse las empresas cuya actividad exclusiva sea la provisión de trabajadores para labores transitorias u ocasionales. Las empresas usuarias que contraten servicios de una EST no inscrita, podrán ser consideradas empleadoras directas de los trabajadores, asumiendo todas las obligaciones laborales y previsionales, además de exponerse a multas y sanciones administrativas.

2.C. Verificar el cumplimiento normativo por parte de los intermediarios.

Una vez finalizado el servicio contratado, la empresa principal debe verificar que el intermediario haya cumplido efectivamente con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de las personas trabajadoras que participaron en la obra o faena. Para ello, una vez finalizado el servicio contratado, la empresa principal debe solicitar ante la Dirección del Trabajo el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Formulario F 30-1).

Como mecanismo para incentivar el cumplimiento efectivo de dichas obligaciones, se recomienda que la empresa principal establezca contractualmente la facultad de retener un porcentaje razonable del pago total hasta la finalización del servicio y la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte del intermediario respecto de sus trabajadores. Una vez acreditado dicho cumplimiento, la empresa deberá proceder al pago del monto retenido.

2.D. Formalizar acuerdos de servicio por escrito con intermediarios.

Establecer acuerdos de servicio con los intermediarios, asegurando que estos incluyan cláusulas claras que exijan el cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las políticas internas de la empresa. Además, los acuerdos deben exigir que los intermediarios informen a la empresa principal sobre la participación de subagentes o terceros en el proceso de contratación, especificando sus roles, responsabilidades y acuerdos contractuales (ver CH.3: Modelo de cláusulas de contrato para servicios de reclutamiento y contratación de mano de obra).

2.E. Establecer códigos de conducta para intermediarios.

Elaborar códigos de conducta¹⁴ sobre contratación equitativa para intermediarios, alineados con los estándares internacionales

y la legislación nacional, y comunicarlos eficazmente tanto a intermediarios, como a trabajadores y otras partes interesadas, garantizando que se comprenda su contenido. Además, se debe contar con un protocolo que defina las medidas correctivas y sanciones a implementar en caso de incumplimiento de los acuerdos o infracciones por parte de los intermediarios. Este protocolo debe especificar claramente las situaciones que justificarían la terminación de la relación laboral, asegurando que las acciones sean proporcionales a la gravedad de la infracción. Asimismo, debe aplicarse de manera consistente para garantizar la responsabilidad y el respeto a las normativas (ver CH.4: Lineamientos sobre reclutamiento para un código de conducta).

2.F. Monitoreo y seguimiento de los procesos de contratación.

Las empresas principales deben establecer mecanismos y procedimientos efectivos y continuos para monitorear los procesos de contratación realizados por sus intermediarios, con el fin de detectar y corregir irregularidades de manera oportuna. Este monitoreo puede incluir auditorías periódicas, inspecciones en terreno durante la ejecución del servicio, revisión periódica de los mecanismos de reclamación, entrevistas confidenciales con trabajadores y trabajadoras, así como una revisión exhaustiva de los registros de contratación y documentación laboral de las personas trabajadoras subcontratadas, como contratos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones firmadas, planillas de pago de cotizaciones previsionales y finiquitos, entre otras.

Además de establecer mecanismos de revisión, en caso de incumplimientos se deben evaluar las acciones a seguir, incluida la eventual suspensión de contratos con socios comerciales que incurran en vulneraciones graves de derechos humanos o laborales, o en incumplimientos reiterados con sus trabajadores y trabajadoras.

14 Los códigos de conducta son instrumentos voluntarios para las empresas, ya que no forman parte de las disposiciones obligatorias establecidas en el Código del Trabajo. De acuerdo con el artículo 153 del Código del Trabajo, el único instrumento obligatorio para las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

2.G. Acceso a mecanismos de reparación cuando la empresa ha contribuido a impactos negativos derivados del uso de intermediarios.

Si se detectan violaciones a los derechos humanos o laborales, que pueden incluir situaciones graves como trabajo forzoso, así como condiciones de trabajo abusivas, cobros ilegítimos, incumplimientos de las condiciones pactadas u otras infracciones cometidas por intermediarios, la empresa principal debe implementar mecanismos efectivos para detener o prevenir su contribución a dichas violaciones y deberá procurar activamente la reparación de los impactos ocurridos ya sea directamente, o en colaboración con los involucrados.

Estos mecanismos deben asegurar que los trabajadores no sufran consecuencias financieras ni laborales negativas, actuando con transparencia y eficiencia (ver cuadro de información complementaria N°8). El proceso de reparación debe ser accesible, justo y proteger los derechos de los trabajadores en todo momento, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado.

Cuadro de información complementaria N°8

MECANISMOS DE RECEPCIÓN DE QUEJAS Y CANALES DE DENUNCIA COMO HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

Las empresas deben establecer mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para que los trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos de contratistas y proveedores, puedan presentar quejas, reclamos y sugerencias sin temor a represalias o despido. Estos mecanismos deben estar disponibles en los idiomas necesarios, garantizar una investigación y gestión efectiva de las denuncias, y proteger los derechos de quienes las presentan, asegurando condiciones seguras que fomenten la entrega de información.

Cuando están bien diseñados, estos mecanismos no solo facilitan la identificación de impactos en los derechos humanos, sino que también permiten abordarlos y contribuir de manera efectiva a su reparación. Además, facilitan el seguimiento y la evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas.

En este sentido, la empresa que implemente este tipo de mecanismo debe asegurarse de que el proceso sea consensuado y conocido por los distintos grupos de interés, garantizando una respuesta efectiva a las quejas recibidas. Un mecanismo de reclamación sólo será efectivo si las personas a las que está dirigido lo conocen, confían en él y pueden acceder a él sin barreras.

En el caso de personas migrantes, puede haber reticencia a utilizar los mecanismos de reclamación por temor a represalias o por falta de conocimiento sobre su existencia y funcionamiento. Por ello, es recomendable que la empresa tome medidas adicionales para garantizar que estos trabajadores conozcan los mecanismos disponibles y comprendan el nivel de confidencialidad del proceso. Además, la empresa puede considerar la creación de espacios o instancias adicionales para conocer la experiencia de personas migrantes y refugiadas en relación con la empresa y sus proveedores.

Características clave que deben tener los mecanismos de denuncia:

Legítimos y confiables: Deben generar confianza en los grupos de interés a los que están destinados, garantizando la protección de sus derechos y ofreciendo las garantías necesarias para su efectivo cumplimiento.

Accesibles y comunicados activamente:

Deben ser conocidos y de fácil acceso para todos los trabajadores y partes interesadas. Es fundamental contar con procedimientos escritos y mecanismos de difusión efectivos para asegurar que la información sobre el mecanismo y su funcionamiento sea conocida.

Predecibles y transparentes:

Las empresas deben disponer de un procedimiento claro y mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, ofreciendo suficiente información sobre el desempeño del mecanismo.

Confidenciales y con protección contra represalias:

Deben permitir denuncias anónimas o identificadas, según la preferencia del denunciante, garantizando la confidencialidad y evitando cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten denuncias.

Eficaces y orientados a la resolución:

Deben ofrecer respuestas oportunas y medidas correctivas proporcionales a la gravedad de la infracción, además de mejorar continuamente para adaptarse a las necesidades cambiantes de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, es fundamental que la empresa disponga de protocolos de actuación claros y conocidos por el personal, así como de una persona o equipo

capacitado, que actúe con imparcialidad desde la investigación hasta la eventual aplicación de sanciones.

Diversidad de canales: Deben proporcionar distintas opciones para presentar denuncias, como líneas telefónicas, correos electrónicos, formularios en línea o reuniones directas.

2.2 LÍNEA DE ACCIÓN 3:

Implementar un sistema integral de trazabilidad social en la cadena de suministro.

3.A. Mapeo de socios comerciales críticos.

Las empresas deben identificar a aquellos socios comerciales críticos que presentan mayores riesgos en términos de reclutamiento y condiciones laborales para sus trabajadores y trabajadoras. Este proceso implica no sólo reconocer la presencia de intermediarios, sino también distinguir entre aquellos formales e informales, ya que cada tipo conlleva diferentes riesgos y oportunidades en el ámbito de la contratación y la gestión de personal. Además, es fundamental analizar en qué etapas o momentos del proceso productivo operan, para comprender mejor dónde pueden surgir posibles riesgos.

Para las empresas procesadoras, este mapeo debe prestar especial atención a los proveedores que suministran la materia prima (agricultores o productores agrícolas) particularmente cuando no exista un contrato formal con ellos, ya que en estos casos pueden presentarse mayores riesgos de vulneraciones a los derechos laborales en la fase de producción. Identificar y abordar estos riesgos es fundamental para asegurar que las condiciones laborales de los trabajadores de la cadena de suministro cumplan con los estándares éticos y legales.

3.B. Capacitación y sensibilización.

Además de implementar buenas prácticas en sus propias operaciones, las empresas deben extender su responsabilidad a la cadena de valor, incluyendo proveedores y socios comerciales (ver cuadro de información complementaria N°7). Para ello, se recomienda ofrecer instancias de capacitación y sensibilización sobre temas como trabajo decente, reclutamiento ético, prevención del

trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil, interculturalidad, aspectos normativos y de derechos laborales.

Estas actividades pueden integrarse en espacios que ya existan dentro de la relación con proveedores, como visitas a terreno o actividades de asistencia técnica, adaptando los contenidos a las características, recursos y realidad de cada actor. En casos donde existan mayores capacidades, se pueden desarrollar programas formativos más completos para promover la adopción de prácticas laborales justas y respetuosas en todos los niveles de la cadena de valor.

3.C. Cláusulas contractuales sobre reclutamiento.

Incluir en los contratos con proveedores cláusulas específicas que definan sus responsabilidades en materia de reclutamiento responsable. Estas cláusulas deben establecer consecuencias claras por el incumplimiento de dichas prácticas (ver CH.5: Modelo de cláusulas contractuales para proveedores).

3.D. Monitoreo del cumplimiento de cláusulas contractuales.

Incorporar mecanismos de supervisión de los contratos con proveedores, en particular con aquellos considerados socios comerciales críticos, con el fin de verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas relacionadas con las prácticas de reclutamiento, especialmente durante los períodos de mayor producción y demanda de trabajadores y trabajadoras. La verificación puede incluir visitas a las instalaciones para observar condiciones laborales y procesos de contratación en terreno; auditorías periódicas para revisar el cumplimiento de compromisos contractuales; entrevistas o grupos focales con personas trabajadoras para recoger información sobre posibles vulneraciones; y revisiones documentales para evaluar registros de contratación, pagos o uso de intermediarios. Estas acciones permiten identificar de forma oportuna posibles incumplimientos y adoptar las medidas correctivas que correspondan.

3.E. Asignar responsabilidades para la gestión del reclutamiento en la cadena de suministro.

Definir y comunicar con claridad los roles y responsabilidades de las áreas de la empresa encargadas de la supervisión de socios comerciales, particularmente de aquellos considerados críticos, como los proveedores de materias primas, asignándoles funciones específicas en la identificación y gestión de riesgos relacionados con el reclutamiento y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, con especial atención a las personas migrantes. Siempre que sea posible, esta asignación debe ir acompañada de recursos humanos, técnicos y financieros que permitan su implementación efectiva.

En el caso de las empresas procesadoras, se recomienda que las áreas agrícolas o de abastecimiento, que ya realizan visitas técnicas a los campos de proveedores, integren en estas instancias la verificación de aspectos sociales, tales como las prácticas de contratación, el uso de intermediarios, y las condiciones de empleo. Incorporar estos aspectos en mecanismos existentes de supervisión permite optimizar recursos y fortalecer la implementación de la debida diligencia en derechos humanos dentro de la cadena de suministro.

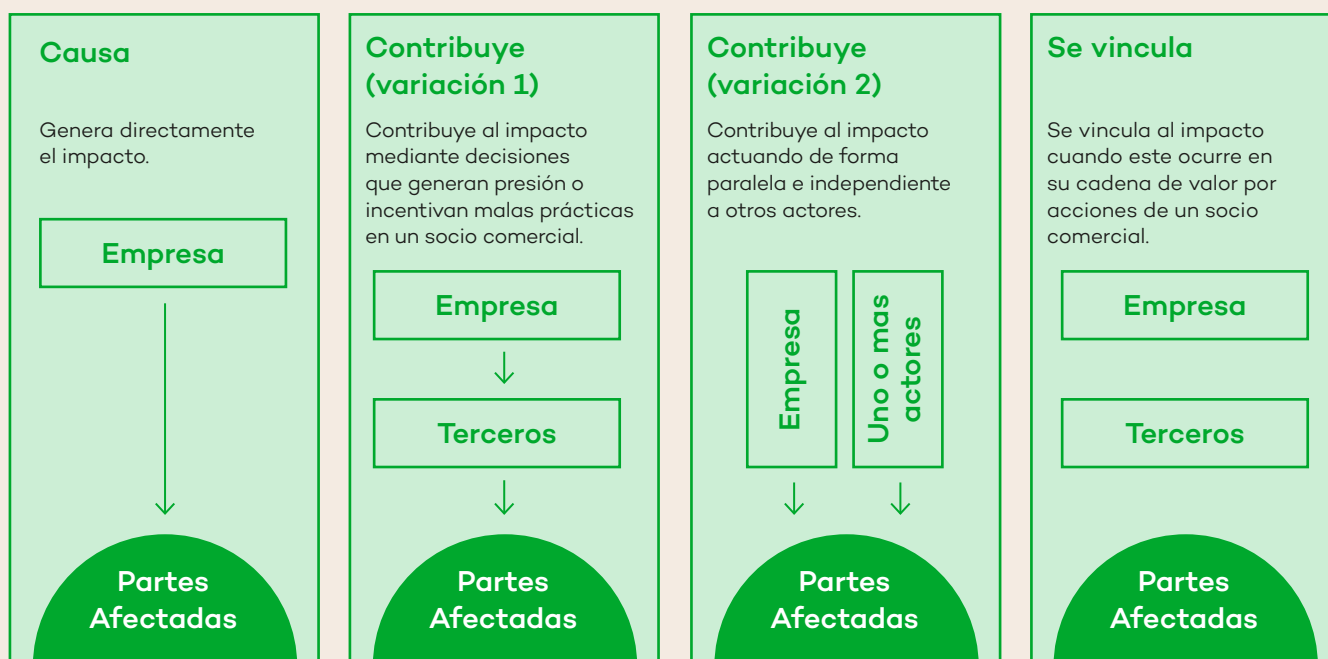
3.F. Mecanismos de reclamo extendidos a trabajadores y proveedores de la cadena de suministro.

Disponer de mecanismos de reclamo accesibles para personas trabajadoras de proveedores y socios comerciales, y asegurar su adecuada comunicación. Si se detectan violaciones a los derechos humanos por parte de proveedores y/o socios comerciales, la empresa debe implementar mecanismos efectivos para detener o prevenir su contribución a dichas violaciones y garantizar la reparación de los impactos ocurridos. El proceso de reparación debe ser accesible, justo y proteger los derechos de los trabajadores en todo momento.

Cuadro de información complementaria N°9

ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS

Los Principios Rectores de la ONU establecen que la acción apropiada para abordar los derechos humanos variará según si la empresa **causa**, **contribuye** a un impacto adverso, o si está involucrada únicamente porque el impacto está directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios a través de una **relación comercial**.



Respuesta

Cuando una empresa causa o podría causar un impacto negativo en los derechos humanos **debe tomar las medidas necesarias para detenerlo, prevenir su ocurrencia y reparar el impacto.**

Cuando una empresa contribuye o podría contribuir a un impacto negativo en los derechos humanos, **debe tomar las medidas necesarias para detener o prevenir su contribución.**

También debe tomar medidas para garantizar la **reparación de cualquier impacto real** que haya ocurrido.

Cuando un impacto negativo está vinculado a las operaciones, productos o servicios de una empresa a través de una relación comercial, la empresa **debe tomar medidas para prevenir que el impacto continúe o se repita**

Bajo los Principios Rectores la empresa **no tiene responsabilidad de reparar el daño, pero puede optar por hacerlo**



Uso de la capacidad de influir en sus relaciones comerciales para abordar los riesgos en derechos humanos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Shift, Global Compact y Oxfam. Doing business with respect for human rights.

Cajas de herramientas (CH)

Las cajas de herramientas corresponden a apoyos prácticos para la implementación de las recomendaciones contenidas en la Guía, y sus contenidos son adaptables a las particularidades de cada empresa.

CH.1: Modelo de contrato de trabajo

ASPECTOS CLAVE A VERIFICAR ANTES DE FORMALIZAR EL CONTRATO:

El contrato cumple con la legislación nacional aplicable y respeta los derechos de las personas trabajadoras migrantes reconocidos en las normas internacionales.

Ninguna de las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras migrantes es menos favorable que las que gozan los trabajadores locales.

Se da cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo.

No existen discrepancias entre las condiciones de empleo estipuladas en el contrato de trabajo y las del anuncio de empleo o la información proporcionada previamente a la persona solicitante de trabajo.

El contrato está redactado en un lenguaje claro y comprensible para el/la trabajador/a migrante.

No se está contratando a niños, niñas ni adolescentes que no hayan alcanzado la edad mínima legal para trabajar.

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de **[nombre de la ciudad]**, a **[fecha]**, entre **[nombre de la empresa y rut]**, representada por **[nombre del representante]**, cédula de identidad **[indicar el rut]**, ambos con domicilio en **[dirección]**, en adelante “el empleador”, y **[nombre de la persona trabajadora]**, de nacionalidad **[indicar nacionalidad]**, cédula de identidad del país de origen **[indicar el número]** y cédula de identidad o rut provisorio chileno **[indicar el rut]**, nacido/a el **[fecha de nacimiento]**, estado civil **[indicar estado civil]**, con domicilio en **[dirección]**, cuyo contacto de emergencia es **[nombre]**, número de contacto **[indicar número]**, en adelante “el/la trabajador/a”, se suscribe el siguiente contrato de trabajo:

Primero: El/la trabajador/a se compromete a ejecutar la siguiente labor: **[indicar el cargo y detallar las tareas específicas que deberá ejecutar]**. Dichas labores se llevarán a cabo en **[nombre del establecimiento]**, ubicado en **[dirección del establecimiento]**. El empleador proporcionará los elementos de protección personal (EPP) necesarios para el desempeño seguro de dichas labores. Cualquier modificación a la descripción del puesto de trabajo, las tareas asignadas o cualquier otra condición será registrada por escrito, y deberá contar con el consentimiento por escrito del trabajador/a.

Segundo: La jornada de trabajo será de **[indicar rango de días]**, en el siguiente horario **[indicar horario]**, e incluye **[indicar el tiempo]** para la colación. El/la trabajador/a podrá realizar hasta **[indicar cantidad de horas]** horas extras.

Tercero: El empleador se compromete a remunerar al/la trabajador/a **[indicar unidad de tiempo, que no debe exceder un mes]**, en la forma que se indica:

- Sueldo base: \$ **[indicar monto]**.
- (solo si aplica) Bonos u otros incentivos: \$ **[indicar monto y concepto]**.
- (solo si aplica) Horas extra: **[indicar monto y condiciones]**.
- (solo si aplica) Regalías: **[indicar concepto y valor de las regalías, asegurando que su valor no supere el 50% de la remuneración total]**.

El pago se realizará en dinero en efectivo, cheque, depósito en cuenta bancaria o cualquier otro método que el empleador determine, siempre que este método sea previamente acordado con el trabajador y sea conveniente para él/ella. Junto con cada pago, el empleador proporcionará al trabajador/a un comprobante que incluya el monto pagado, el método de pago utilizado y las deducciones efectuadas, de acuerdo con lo estipulado por la legislación aplicable.

Cuarto: El/la trabajador/a, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que haga las deducciones que establece la legislación vigentes.

Quinto: El presente contrato tendrá una duración hasta **[indicar la fecha]** y podrá ponerse término cuando concurren para ello las causales de caducidad o término establecidas en el Código de Trabajo. El trabajador podrá rescindir el contrato de manera voluntaria y anticipada, notificando al empleador con un plazo de **[indicar plazo de preaviso]** días. De igual forma, el empleador podrá rescindir el contrato de manera anticipada, notificando al trabajador con un plazo de **[indicar plazo de preaviso]** días. En caso de no cumplirse con este aviso previo, el empleador deberá indemnizar al trabajador de acuerdo con lo estipulado en el Código del Trabajo.

Sexto: Se deja constancia que **[indicar el nombre de la persona trabajadora]** ingresó al servicio el día **[indicar la fecha]** y que el presente contrato deja nulo y sin efecto cualquier otro contrato celebrado por las partes con anterioridad a esta fecha. Posibilidad de prorrogar el contrato según mutuo acuerdo entre las partes.

Séptimo: Se entienden incorporadas al presente contrato de trabajo todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con este.

Octavo: Se deja constancia de que el/la trabajadora está afiliado/a a **[nombre de la previsión (AFP)]** y a **[nombre de la cobertura de salud (Isapre o Fonasa)]** como institución de cobertura de salud. De todas las modificaciones al presente contrato se dejará testimonio por escrito, en un documento anexo que se considerará

parte integrante del contrato. Estas modificaciones serán traducidas según sea necesario y suscritas con el libre e informado consentimiento de ambas partes.

Para constancia ratifican y firman las partes comparecientes al presente contrato de trabajo, que se extiende en dos ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno en poder del empleador, y otro en poder del/la trabajador/a.

Firma empleador
[nombre]
[rut]

Firma trabajador/a
[nombre]
**[cédula de identidad
del país de origen]**
[rut]

CH.2: Lineamientos para la elaboración de una Política de Reclutamiento Responsable de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes

A continuación, se presentan lineamientos recomendados para la elaboración de una Política de Reclutamiento Responsable de personas trabajadoras migrantes. Las empresas pueden considerar estos elementos como base para desarrollar una política nueva o mejorar una existente, según sus capacidades y recursos. Una vez elaborada, la política debe revisarse y actualizarse periódicamente para asegurar su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas internacionales.

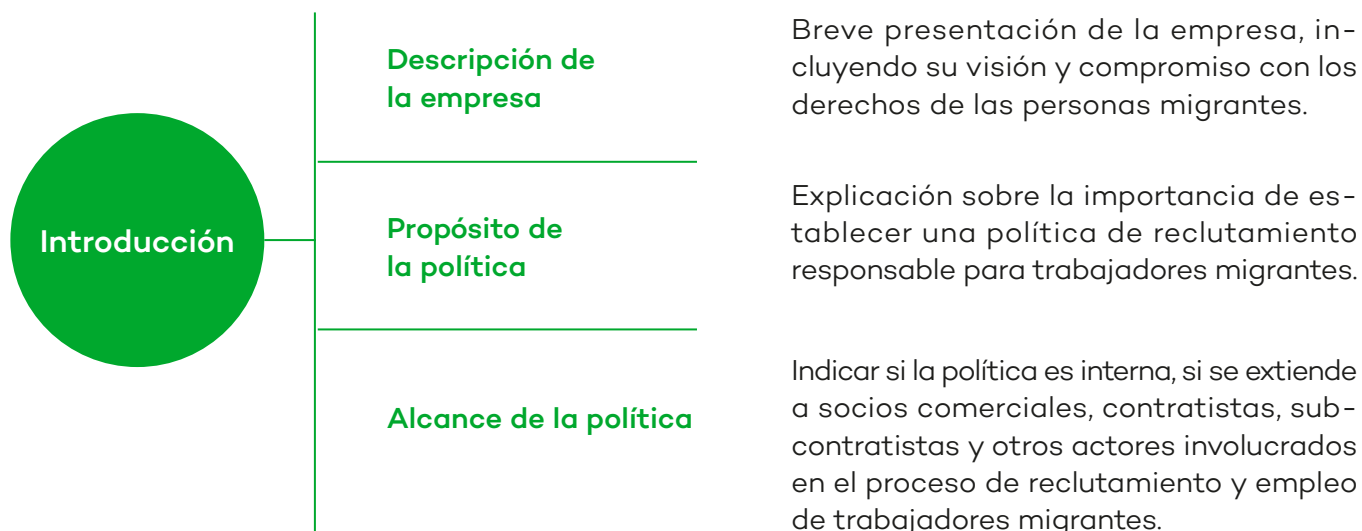
Estructura



Aspectos que se recomienda abordar



Contenido propuesto



Continuación página anterior

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

 Contenido
propuesto

Respeto a los derechos humanos y laborales

Compromiso de la empresa de respetar y promover los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores, incluyendo a los migrantes, incluyendo el derecho a un trato digno, condiciones de trabajo justas y la prohibición de cualquier forma de explotación.

Cumplimiento con normativas nacionales e internacionales

Compromiso de la empresa de asegurar que todos los procesos de reclutamiento y empleo cumplan con las leyes laborales nacionales y los estándares internacionales.

Transparencia y ética en el proceso de reclutamiento

Compromiso de la empresa de llevar a cabo procesos de reclutamiento transparentes, éticos y ajustados a la normativa, garantizando que las personas trabajadoras migrantes reciban información clara y accesible sobre los términos y condiciones de su empleo y evitando toda práctica ilegal, discriminatoria o explotadora que pueda vulnerar sus derechos humanos.

No discriminación e igualdad de trato y oportunidades

Compromiso de la empresa de asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, sin discriminación por motivos de género, raza, religión, nacionalidad o estatus migratorio.

Prohibición del trabajo forzoso y cualquier forma de abuso

Compromiso de la empresa de rechazar cualquier forma de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trata de personas y otras prácticas abusivas.

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

	Preferencia por la contratación directa	Compromiso de la empresa de contratar directamente a trabajadores migrantes cuando sea posible.
	Formalización de acuerdos con intermediarios	Compromiso de la empresa de formalizar acuerdos claros con intermediarios externos que establezcan las responsabilidades y obligaciones de ambas partes.
	Evaluación de intermediarios	Compromiso de la empresa de verificar los antecedentes de sanciones o resoluciones judiciales adversas de los intermediarios.
	Prohibición de cobro de tarifas a trabajadores	Compromiso de la empresa de garantizar que los trabajadores no tengan que pagar tarifas, incluyendo tarifas de reclutamiento.
	Auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento	Compromiso de la empresa de supervisar y auditar regularmente a intermediarios para garantizar su cumplimiento con las leyes aplicables y para asegurar que operen en cumplimiento de todas las leyes relacionadas, así como con las políticas de la empresa, durante todo el proceso de reclutamiento.
	Información clara y accesible a los trabajadores migrantes	Compromiso de la empresa de garantizar se proporcione información detallada y transparente, y en un idioma comprensible, sobre los procesos de reclutamiento y empleo, así como sobre los términos y condiciones del empleo.

Continuación página anterior

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

**Tarifas de
contratación****Compromiso con el
principio de “el em-
pleador paga”**

Compromiso de la empresa de hacerse responsable de cualquier tarifa de reclutamiento cobrada a trabajadores migrantes, ya sea en el país de origen o en el país de destino, así como de cualquier otra tarifa de empleo que haya sido exigida, garantizando que las personas trabajadoras no deban pagar por acceder a un empleo.

**Mecanismos de re-
paración en caso de
cobros indebidos**

Compromiso de la empresa de implementar mecanismos claros y accesibles para la reparación de cobros indebidos en el proceso de reclutamiento. Esto incluye la devolución o compensación de los montos pagados de manera irregular por los trabajadores, garantizando un procedimiento de denuncia confidencial y sin represalias.

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

**Contratos de
trabajo****Contratos en idioma
comprensible**

Compromiso de la empresa de proporcionar contratos de trabajo en un idioma que los trabajadores comprendan plenamente.

**Prohibición de susti-
tución de contratos**

Compromiso de la empresa de respetar íntegramente los términos acordados en el contrato firmado, prohibiendo cualquier sustitución o modificación posterior que pueda perjudicar al trabajador sin su consentimiento informado y documentado.

**Cumplimiento con
requisitos legales**

Compromiso de la empresa de garantizar que todos los contratos cumplan con la normativa laboral vigente.

**Transparencia y
entrega de copias
firmadas**

Compromiso de la empresa de proporcionar a cada trabajador una copia firmada de su contrato en un idioma comprensible, garantizando el acceso a la documentación que respalda su relación laboral y promoviendo la transparencia en el proceso de contratación.

Continuación página anterior

Estructura



Aspectos que se recomienda abordar



Contenido propuesto

Condiciones laborales

Libertad de circulación

Compromiso de la empresa en proporcionar condiciones laborales que respeten la libertad de circulación de los trabajadores, prohibiendo cualquier restricción a su movilidad.

Compromiso de la empresa en no retener documentos personales y a proporcionar almacenamiento seguro para los mismos.

Pagos

Compromiso de la empresa en realizar el pago directo a los trabajadores, garantizando igualdad salarial entre trabajadores migrantes y locales.

Compromiso de la empresa en que todos los empleados contratados directamente y con responsabilidades equivalentes, recibirán la misma compensación y beneficios de acuerdo con su nivel de empleo, basados en las mismas regulaciones, garantizando igualdad salarial entre trabajadores migrantes y locales.

Compromiso de la empresa en prohibir deducciones salariales indebidas.

Entorno de trabajo seguro y respetuoso

Compromiso de la empresa en prohibir el trato inhumano o abusivo en el lugar de trabajo.

Compromiso de la empresa de asegurar condiciones seguras de trabajo.

Horario de trabajo

Compromiso de la empresa en regular las horas de trabajo, garantizando que las horas extras sean voluntarias y registradas.

Continuación página anterior

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

Condiciones
de vida

Vivienda o
alojamiento

Compromiso de la empresa en asegurarse de que las condiciones de vida de los trabajadores sean adecuadas.

Compromiso de la empresa en ofrecer alojamiento en espacios seguros, limpios e higienizados, con acceso a agua potable y baños adecuados.

Redes de apoyo

Compromiso de promover y facilitar el acceso de las personas migrantes a redes de apoyo que contribuyan a su bienestar e integración en el entorno laboral y comunitario, garantizando un enfoque de género que atienda las necesidades específicas de las mujeres migrantes.

Continuación página anterior

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

**Acceso a
Reparación**

**Mecanismos de
reclamación**

Compromiso de la empresa en poner a disposición mecanismos para que los trabajadores y otras partes interesadas puedan comunicar cualquier tipo de preocupación e indicar los mecanismos disponibles.

Compromiso de la empresa de que todas las inquietudes planteadas serán evaluadas, investigadas y se tomarán las acciones apropiadas.

Compromiso de la empresa de garantizar a todos los trabajadores migrantes la posibilidad de plantear de manera segura y efectiva cualquier queja o preocupación relacionada con los procesos de reclutamiento cubiertos por esta política.

**Participación de ti-
tulares de derechos
y partes interesadas**

Compromiso de la empresa a mantener un proceso continuo de interacción y diálogo con los titulares de derechos y partes interesadas que podrían verse afectados por impactos en los derechos humanos, promoviendo la colaboración y el intercambio constructivo de ideas.

**Implementación
y seguimiento**

Compromiso de la empresa en garantizar que todos los trabajadores migrantes tengan acceso a reparaciones apropiadas en caso de violaciones de esta política de manera oportuna y transparente

Designación de responsables para el cumplimiento de la política.

Continuación página anterior

Estructura

Aspectos que se
recomienda abordar

Contenido propuesto

**Revisión y
Actualización****Proceso de revisión
periódica de la
política**Frecuencia de revisión y actualización del
documento para alinearse con normativas
vigentes.**Firma****Responsable de
la aprobación**Nombre de la persona que la firma
Cargo
Nombre de la empresa

CH.3: Modelo de cláusulas de contrato para servicios de reclutamiento y contratación de mano de obra realizado por intermediarios

CLÁUSULA 1: OBJETO DEL CONTRATO

1.1. EL INTERMEDIARIO se obliga a prestar servicios de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores conforme a los requisitos y necesidades de **[nombre de la empresa]**, para la realización de tareas específicas en **[descripción del proyecto o área de trabajo]**.

1.2. La prestación de los servicios deberá garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones normativas aplicables y las políticas internas de **[nombre de la empresa]**.

1.3. EL INTERMEDIARIO deberá garantizar que los trabajadores contratados sean informados de sus derechos, condiciones laborales y demás aspectos relevantes antes de su contratación.

CLÁUSULA 2: DURACIÓN DEL CONTRATO

2.1. El presente contrato tendrá una vigencia de **[especificar duración]** a partir de la fecha de su firma, con posibilidad de renovación mediante acuerdo escrito entre ambas partes.

2.2. Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión o terminación del contrato conforme a lo establecido en la Cláusula 7.

CLÁUSULA 3: CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

3.1. Ambas partes garantizan el respeto a las normas internacionales de derechos humanos y laborales, en particular las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales.

3.2. Se prohíbe expresamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y cualquier otra forma de explotación laboral.

3.3. Se deberá respetar la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia en el proceso de contratación y en el empleo.

3.4. EL INTERMEDIARIO se compromete a cumplir con principios de contratación ética, asegurando la transparencia en las condiciones de empleo y la protección de datos de los trabajadores.

CLÁUSULA 4: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

4.1. EL INTERMEDIARIO deberá proporcionar a [**nombre de la empresa**] una lista detallada de todos los gastos legítimos relacionados con el proceso de contratación.

4.2. Queda estrictamente prohibido el cobro de comisiones, tarifas o depósitos a los solicitantes de empleo por parte de **EL INTERMEDIARIO**, sus subagentes o cualquier tercero.

4.3. EL INTERMEDIARIO deberá proporcionar a los trabajadores migrantes información clara y transparente sobre las condiciones de trabajo, incluyendo, pero no limitándose a, detalles sobre el pago, el horario, los beneficios y las responsabilidades laborales. Esta información debe ser entregada de manera comprensible y en un idioma que los trabajadores puedan entender.

4.4. EL INTERMEDIARIO deberá garantizar que los contratos de trabajo sean otorgados a los trabajadores para su revisión antes de la firma, y que estén redactados en un lenguaje claro y comprensible para el/la trabajador/a migrante, entregándose por escrito en un idioma que los trabajadores comprendan. Además, se deberá proporcionar a cada trabajador una copia firmada del contrato.

4.5. EL INTERMEDIARIO deberá informar a la empresa sobre cualquier subagente o tercero involucrado en el proceso, especificando sus roles, responsabilidades y acuerdos contractuales. La Empresa podrá solicitar cambios si considera que los subagentes no cumplen con las políticas de contratación ética.

CLÁUSULA 5: SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

5.1. EL INTERMEDIARIO garantizará el acceso de la empresa a los lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores, si aplica, con el fin de verificar sus condiciones laborales.

5.2. EL INTERMEDIARIO deberá mantener registros y documentación de todos los procesos de contratación, incluyendo información sobre los subagentes o terceros involucrados. Dentro de este punto, **EL INTERMEDIARIO** se compromete a mantener la confidencialidad de la información relacionada con los trabajadores reclutados, así como de la información interna de la empresa a la que pueda tener acceso durante la ejecución de este contrato.

5.3. La empresa dispone de los siguientes mecanismos de reclamación para los trabajadores migrantes en caso de abuso, incumplimiento o conflictos laborales [**detallarlos**]. **EL INTERMEDIARIO** deberá informar a los trabajadores sobre estos mecanismos para garantizar su comprensión y acceso.

CLÁUSULA 6: SANCIONES Y RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

6.1. En caso de incumplimiento de cualquiera de las cláusulas del presente contrato, la parte afectada podrá exigir la reparación del daño o perjuicio causado.

6.2. Si **EL INTERMEDIARIO** incumple con la prohibición de cobro de comisiones o cualquier otra obligación en materia de derechos laborales, la empresa tendrá derecho a rescindir el contrato de manera inmediata, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

6.3. Se establecen sanciones e indemnizaciones aplicables en caso de incumplimiento de las normas y políticas de la empresa. Las sanciones consideran:

- Primera instancia: Advertencia por escrito.
- Segunda instancia: Suspensión temporal de la relación comercial.

- Última instancia: Término inmediato del contrato, en caso de incumplimiento grave, como violaciones de derechos laborales o el uso de intermediarios no autorizados.

CLÁUSULA 7: REVISIÓN Y RESCISIÓN DEL CONTRATO

7.1. Cualquier modificación a los términos del contrato deberá realizarse por escrito y contar con la aprobación de ambas partes.

7.4. Ambas partes podrán terminar este contrato en caso de incumplimiento grave, notificándolo con un mínimo de **[plazo]** días de antelación.

CH.4: Lineamientos sobre reclutamiento responsable para un Código de Conducta

De acuerdo con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, estos códigos deben incluir los siguientes principios:

Cumplimiento de leyes y normativas laborales.

Establecer los mecanismos que se utilizarán para asegurar que los intermediarios cumplan con las leyes aplicables y las normativas vigentes en el ámbito laboral, asegurando prácticas de contratación justas y legales.

Contratación responsable:

La relación laboral con el trabajador debe ser formalizada por medio de contratos escritos, en idiomas que maneje el trabajador, especificando temas de salario, jornadas laborales, beneficios, condiciones de trabajos y mecanismos de denuncia en caso de abusos o violación a derechos humanos.

Condiciones dignas de trabajo:

La empresa e intermediarios deben asegurar que los trabajadores cuenten con salarios justos, seguridad laboral, jornadas de trabajo razonables, alojamiento adecuado cuando sea pertinente o acordado, y atención de salud en el trabajo.

Respeto de los derechos humanos.

Se debe garantizar el respeto por los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto debe realizarse de conformidad con el derecho internacional y la legislación del país de origen, el país de tránsito y el país de destino, así como con las normas internacionales del trabajo.

Respeto de los acuerdos migratorios.

Es esencial respetar los acuerdos migratorios bilaterales o multilaterales entre los

países involucrados para garantizar los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras migrantes. Chile ha suscrito diversos acuerdos internacionales relacionados con la movilidad laboral, como el Acuerdo sobre residencia de los Estados Partes de Mercosur, Bolivia y Chile; y el Acuerdo de Cooperación Migratoria entre Chile y Bolivia firmado en 2023.

Prohibición de la retención de documentos.

Los intermediarios no deben retener los pasaportes, contratos ni otros documentos de identidad de los trabajadores. Se debe garantizar que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a sus documentos en todo momento, lo que es un principio clave para prevenir situaciones de trabajo forzoso o explotación. Las empresas pueden implementar políticas internas para monitorear a los intermediarios y evitar estas malas prácticas. Esto puede incluir entrevistas con los trabajadores migrantes y auditorías sorpresa para verificar el cumplimiento.

Respeto a la libertad de movimiento y empleo.

Se debe garantizar que los trabajadores migrantes tengan la libertad de cambiar de empleo o regresar a sus países de origen sin ser penalizados ni enfrentarse a restricciones indebidas. Este derecho debe estar especificado claramente en los contratos, y los empleadores deben garantizar que no se impongan cláusulas abusivas que restrinjan la movilidad de los trabajadores. A su vez, un código de conducta que considere un reclutamiento responsable ya sea por parte de la empresa como por intermediarios, debe incluir en su protocolo de sanciones aspectos como: 1) clasificación de las infracciones, y 2) procedimientos de evaluación y aplicación de sanciones.

CLÁUSULA 1: OBJETO DEL CONTRATO

1.1. EL PROVEEDOR garantiza que toda la mano de obra utilizada en su producción, especialmente trabajadores migrantes, ha sido contratada en cumplimiento de las normativas laborales y de derechos humanos aplicables.

CLÁUSULA 2: CONTRATACIÓN DIRECTA DE TRABAJADORES

2.1. EL PROVEEDOR se obliga a contratar directamente a los trabajadores, incluidos los temporales, siempre que sea posible, eliminando la participación de intermediarios cuando no sea estrictamente necesaria.

2.2. En caso de requerir el uso de intermediarios para la contratación, **EL PROVEEDOR** deberá justificarlo por escrito y garantizar que estos cumplan con las normativas laborales y de derechos humanos.

2.3. Queda prohibida la contratación de trabajadores a través de terceros que cobren tarifas o comisiones a los empleados por obtener empleo.

CLÁUSULA 3: PROCESOS SIMPLIFICADOS DE RECLUTAMIENTO

3.1. EL PROVEEDOR se compromete a implementar procesos de reclutamiento simplificados, reduciendo al mínimo la cantidad de intermediarios y evitando mecanismos que puedan generar vulnerabilidad para los trabajadores migrantes.

3.2. EL PROVEEDOR deberá garantizar que los procesos de contratación sean claros, transparentes y sin costos para los trabajadores.

3.3. LA EMPRESA podrá solicitar auditorías o informes sobre los procesos de reclutamiento implementados por **EL PROVEEDOR** para garantizar su conformidad con los principios de contratación responsable.

CLÁUSULA 4: CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

4.1. EL PROVEEDOR se compromete a respetar los derechos laborales y humanos de todos sus trabajadores, en conformidad con las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras regulaciones nacionales e internacionales.

4.2. Se prohíbe expresamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y cualquier forma de explotación laboral en su cadena de suministro.

4.3. EL PROVEEDOR deberá garantizar salarios justos, condiciones laborales seguras y contratos de trabajo transparentes para todos los trabajadores migrantes.

4.4. Se deberá respetar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva, prohibiéndose cualquier forma de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo.

CLÁUSULA 5: AUDITORÍAS Y SUPERVISIÓN

5.1. LA EMPRESA se reserva el derecho de realizar auditorías periódicas en las instalaciones de **EL PROVEEDOR** para verificar el cumplimiento del contrato y el trato a los trabajadores migrantes.

5.2. EL PROVEEDOR deberá proporcionar información actualizada sobre su política de contratación directa y procesos de reclutamiento a solicitud de **LA EMPRESA**.

5.3. EL PROVEEDOR se compromete a cooperar con **LA EMPRESA** y con organismos reguladores en caso de inspecciones o auditorías relacionadas con la contratación de trabajadores migrantes.

CLÁUSULA 6: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

6.1. En caso de incumplimiento de cualquiera de las cláusulas del presente contrato, la parte afectada podrá exigir la reparación del daño o perjuicio causado.

6.2. EL PROVEEDOR será responsable de cualquier daño derivado de la contratación irregular de migrantes, incluyendo sanciones impuestas por autoridades laborales y migratorias.

6.3. Se aplicarán sanciones en caso de:

- Uso de prácticas laborales indebidas con trabajadores migrantes.
- Incumplimiento de la obligación de contratación directa cuando sea posible.

6.4. LA EMPRESA tendrá derecho a rescindir el contrato en caso de incumplimientos graves.

CLÁUSULA 7: REVISIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO

7.1. Cualquiera de las partes podrá solicitar la modificación del contrato en caso de cambios en la normativa aplicable.

7.2. El contrato podrá ser rescindido de manera inmediata en caso de incumplimiento grave, incluyendo:

- Violaciones a los derechos laborales de los trabajadores migrantes.
- Uso de trabajo infantil o forzoso.

3



Glosario

Glosario

Definiciones de términos clave relacionados con el reclutamiento equitativo y los derechos de los trabajadores migrantes.

Agencias de empleo: Se definen como «cualquier persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que ofrece uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (“empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución, y c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas (OIT, 2019).

Comisiones de contratación y gastos conexos: Cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro (OIT, 2019).

Las comisiones de contratación comprenden: a) pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero; c) pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador, o d) pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación.

Estas comisiones pueden cobrarse una vez o ser recurrentes, y abarcan los servicios de contratación, de orientación y colocación, que podrían incluir la publicidad, la difusión de información, la fijación de entrevistas, la presentación de documentos para obtener autorizaciones gubernamentales, la confirmación de credenciales, la organización de viajes y transporte y la colocación en el empleo.

Los gastos conexos comprenden:

Cuando sean a iniciativa de un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúe en nombre de esas partes; se requieran para asegurar el acceso al empleo o la colocación; o hayan sido impuestos durante el proceso de contratación, los siguientes deberían considerarse gastos conexos con el proceso de contratación: a) Gastos médicos: pagos efectuados por la realización de exámenes médicos, pruebas médicas y vacunas. b) Gastos de seguros: los destinados a asegurar las vidas, la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida la inscripción en fondos de bienestar para migrantes. c) Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones: los que sirven para comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y calificaciones de los trabajadores, así como para la concesión, para determinado lugar, de títulos o diplomas o de licencias para ejercer. d) Gastos de formación y orientación: son gastos para la formación requerida, incluida la orientación en el lugar de trabajo y la orientación previa a la partida o posterior a la llegada de los trabajadores recién contratados. e) Gastos de equipamiento: son los destinados a las herramientas, los uniformes, el equipo de seguridad y demás

equipamiento necesario para realizar el trabajo asignado de manera segura y efectiva. f) Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento: son los que se tienen en concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, e incluyen la formación, las entrevistas, las citas consulares, la reubicación y el retorno o la repatriación. g) Gastos administrativos: son las comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que se exigen con el solo objeto de cumplimentar el proceso de contratación. Podrían incluir las comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia.

Estos gastos se deberían regular de manera que se respete el principio de igualdad de trato tanto para los trabajadores nacionales como para los migrantes.

Según los Principios de Contratación Equitativa de la OIT¹⁷, “no debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo”.

Contratación equitativa: Si bien no existe una definición internacionalmente admitida del término “contratación equitativa”, en general puede entenderse que se trata de la contratación realizada dentro de jurisdicción de la ley, en línea con las normas

¹⁷ Para más información, consultar el [Módulo 2: Marco jurídico y normativo de la contratación equitativa](#) de la [Caja de herramientas para la formación – Establecer procesos de contratación equitativos](#).

internacionales del trabajo y respeto de los derechos humanos, sin discriminación basada en género, etnia, condición nacional o jurídica (OIT, s.f.)

Costos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos: Los costos extracontractuales, encubiertos, inflados o ilícitos no son nunca legítimos. Se debería cumplir la normativa de lucha contra el soborno y la corrupción en todo momento y en cualquier etapa del proceso de contratación. Entre los ejemplos de tales costos ilegítimos figuran: los sobornos, los tributos, las extorsiones o mordidas, las obligaciones, las comisiones ilícitas de recuperación de gastos y las garantías que exija cualquier actor que intervenga en la cadena de contratación (OIT, 2019).

Debida diligencia en derechos humanos: Proceso de gestión continua del riesgo que una empresa debe seguir para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo gestiona los impactos negativos sobre los derechos humanos. Incluye cuatro pasos claves: evaluación de impactos reales y potenciales de los derechos humanos; integración y acción sobre los resultados; seguimiento de las respuestas; y, comunicación sobre cómo se gestionan los impactos (ONU, 2011).

Derechos humanos: Garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 1948).

Empleador: persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente (OIT, 2019).

Empresa contratista: Aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal (Código del Trabajo).

Empresa de servicios transitorios: Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo

poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos (Código del Trabajo).

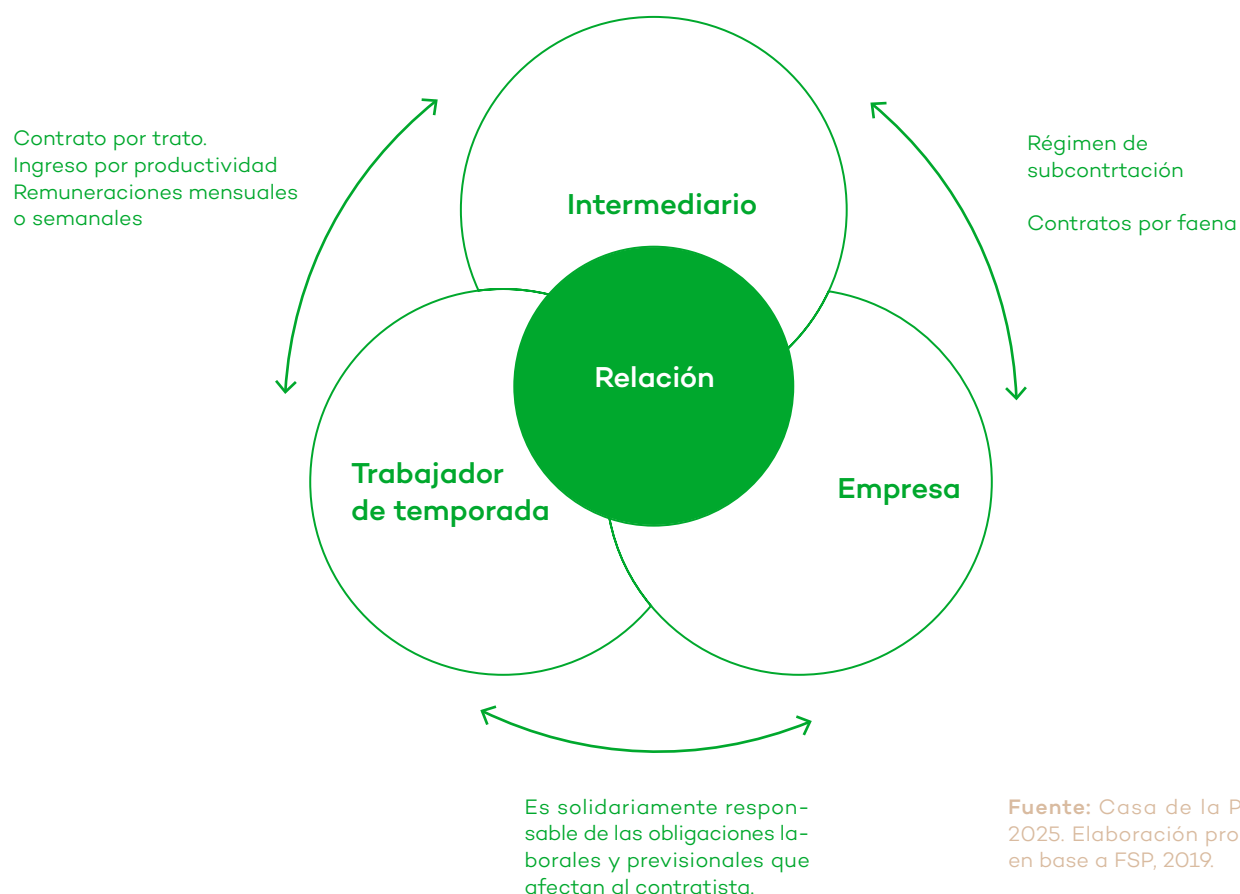
Empresa principal: Aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena. La normativa laboral vigente, establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal, la responsabilidad subsidiaria, que es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores y la responsabilidad solidaria, que es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores (Código del Trabajo).

Empresa subcontratistas: Aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal (Código del Trabajo).

Enganchador: Aquellos que actúan sólo como intermediarios entre el agricultor y los trabajadores, o la empresa contratista y los trabajadores, poniéndolos en contacto y, muchas veces, proporcionando movilización. En estos casos, para los efectos laborales, el agricultor o la empresa es el empleador, no existiendo subcontratación (SNA, 2019).

Intermediario laboral: Se refiere a enganchadores, empresas contratistas, subcontratistas y agencias de empleo que facilitan la conexión entre los trabajadores y las empresas (ver Figura 2).

Figura 2: Relación entre empresa principal, contratista y trabajador de temporada.



Mecanismo de reclamaciones: cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales (ONU, 2011).

Migración: movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país (OIM, 2019b).

Migración laboral: movimiento de personas de un país a otro, o dentro del mismo país de residencia, con fines laborales (OIM, 2019b).

País de destino: el destino de una persona o de un grupo de personas, independientemente de si migran de forma regular o irregular (OIT, 2021).

País de origen: país de nacionalidad o de anterior residencia habitual de una persona o grupo de personas que han emigrado al extranjero, independientemente de si lo hacen de forma regular o irregular (OIT, 2021).

Proveedores de materia prima: Productores agrícolas o agricultores que se encargan de la operación y manejo de campos destinados a la producción. Forman parte de las etapas iniciales del ciclo productivo, suministrando los insumos agrícolas o materias primas que posteriormente son transformados, procesados o comercializados (Definición elaborada a partir de la información recogida en terreno y entrevistas).

Residencias temporales (RT): Tal como lo establecen los artículos 68 al 77 de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, corresponden a los permisos de residencia que permiten a un extranjero residir en Chile por un período limitado de tiempo, conforme al tipo de residencia temporal y la vigencia de la misma. Se consideran en este informe las residencias solicitadas fuera y dentro de Chile, incorporando además las RT del proceso de regularización extraordinario 2021, y las regularizaciones individuales descritas en el Artículo 155 N°8 y N°9 de la Ley 21.325. Para años anteriores a la implementación de la Ley 21.325, los permisos considerados en esta categoría serán aquellos que cumplen similar función en el Decreto 1094 de 1975.

Residencia Definitiva (RD): Tal como establecen los artículos 78 al 83 de la Ley 21.325, son los permisos con duración indefinida en Chile, y que se otorgan a extranjeros que ya han obtenido permisos de RT que expresamente admiten postular a la RD y que han residido –por regla general- veinticuatro meses en Chile (con ciertas excepciones). Para años anteriores a la implementación de la señalada Ley, los permisos considerados en esta categoría serán aquellos que cumplen similar función, y se establecían en el Decreto 1094 de 1975.

Subcontratación: Aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores

bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas (Ley N° 20.123)

Trabajo decente: Es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que garantice una remuneración justa, promueva el diálogo social, respete los derechos en el trabajo, provea un entorno laboral seguro, y protección social para los trabajadores y sus familias. Además, ofrece perspectivas de desarrollo personal y fomenta la integración social, y asegura la libertad de expresión, organización y participación en decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades, de género y trato para todas las personas (OIT, s.f.).

Trabajo forzado: Es el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera (Art. 2 Convenio N° 29 de la OIT). Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Trabajo infantil: Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico (OIT, s.f.).

Trata de personas: Consiste en captar, trasladar, acoger o recibir a una persona mediante violencia o engaño, para someterla a explotación sexual – incluyendo la prostitución y la pornografía forzada –, trabajos o servicios forzados, servidumbre, esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos (Protocolo de Palermo).

4



Referencias

Referencias

- Abdelkader, M., Benavides, P., Binne, C., Domínguez, P., Gort, M., Ramaciotti, J.P., Tessada, J. & Thayer, L.E, 2023. Integración sociolaboral de personas migrantes: contribuciones de la migración al desarrollo sostenible. Centro de Políticas Migratorias.
- Centro de Políticas Migratorias y Espacio Público, 2024. Aportes de la migración a la Cohesión Social y el Desarrollo Sostenible: oportunidades, desafíos y propuestas.
- CERALC y ONU Derechos Humanos, 2022. Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: experiencias y herramientas prácticas en América Latina.
- CIERTO Global, 2020. Buenas prácticas para la contratación equitativa.
- Decreto de Ley N°1094. Diario Oficial de la República de Chile, 19 de julio de 1975. <https://bcn.cl/2fxa8>
- Dirección del Trabajo, 1996. Ordinario N°6307/282.
- Dirección del Trabajo, 2007. Ordinario N°4375/99.
- Dirección del Trabajo, 2018. Ordinario N°5018.
- Dirección del Trabajo, s.f. Subcontratación.
- Dirección del Trabajo, 2025. Código del Trabajo.
- Dirección del Trabajo, 2025. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas.
- Fundación Superación de la Pobreza (FSP), 2019. Migración laboral en la provincia de Melipilla, Región Metropolitana.
- Institute for Human Rights and Business (IHBR), 2011. Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad.

- Ley N° 20.123. Diario Oficial de la República de Chile, 16 de octubre de 2006. <https://bcn.cl/2f75q>
- Ley N° 21.325. Diario Oficial de la República de Chile, 20 de abril de 2021. <https://bcn.cl/2oodq>
- Ministerio de Hacienda y Coordinación Microeconómica, 2022. La Informalidad en Chile. Documento de Trabajo basado en el Informe del Consorcio de Universidades contra la Informalidad.
- Naciones Unidas (ONU), 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (ONU), 1990. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- Naciones Unidas (ONU), 2000. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.
- Naciones Unidas (ONU), 2011. Guía para las empresas, cómo desarrollar una política de Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (ONU), 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (ONU), 2012. La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos: guía para la interpretación.
- Naciones Unidas (ONU), 2022. Trata de personas en el sector agrícola: diligencia debida en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible. Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally.
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), 2017. Agricultura Chilena: Reflexiones y Desafíos al 2030.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1930. Convenio sobre el trabajo forzoso.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. Caja de Herramientas para la Formación: Establecer procesos de contratación equitativos – Módulo 1: ¿Por qué la contratación equitativa es importante?.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. Caja de Herramientas para la Formación: Establecer procesos de contratación equitativos – Módulo 2: El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f. ¿Qué se entiende por trabajo infantil?
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f. Trabajo decente.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2019a. Estándar IRIS de Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2019b. Glosario de la OIM sobre Migración.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2021. Directrices sobre trabajadores migrantes para empleadores. Elaborado por M. Pottler, C. Pütz, L. Pham y H. Plumb.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2017. Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola.

- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), 2018. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), 2022. Conducta empresarial responsable en el sector agrícola en América Latina y el Caribe.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), 2023 . Líneas Directrices para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- Periplo México, 2020. Caja de herramientas para implementar el reclutamiento ético y la contratación equitativa en el sector agrícola en México.
- PNUD Empresas y Derechos Humanos en Asia, 2021. Guía de facilitación para la formación en HRDD.
- Ramaciotti, J.P., Chaparro, D., 2024. Visados para trabajadores de temporada en Chile: experiencia internacional, desafíos locales y propuestas hacia el futuro. Centro de Políticas Migratorias.
- Shift, Oxfam & Global Compact Network Netherlands, 2016. Doing Business with respect for Human Rights: A guidance tool for companies.
- Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), 2019. Manual práctico para el trabajo con contratistas agrícolas.

Test de autoevaluación



5

Test de Autoevaluación

Como complemento a esta Guía, se ha desarrollado un test de autoevaluación en formato de hoja de cálculo, que permite a las empresas responder directamente en el archivo y obtener un puntaje automático. Esta herramienta facilita la identificación de brechas y oportunidades de mejora en las prácticas de reclutamiento. Según los resultados obtenidos, las empresas pueden utilizar la Guía para acceder a orientaciones concretas que les permitan fortalecer sus políticas y procedimientos.

Cada pregunta del test se responde mediante una de cuatro opciones: Sí, No, Sin información o No aplica. Esta última opción se contempla en aquellos casos donde el aspecto evaluado no corresponde al tipo de empresa.

La asignación de puntaje es la siguiente:

- Sí: 0 puntos, lo que indica que la medida evaluada ha sido implementada.
- No y Sin información: 1 punto, ya que en ambos casos se considera que existe una brecha. Esta puede deberse a la no implementación de la medida, a la falta de evidencia que permita comprobar su aplicación, o a la inexistencia de procedimientos formalizados y sistematizados, entre otros factores.

Con base en el puntaje obtenido, se determina un nivel de criticidad por dimensión temática: baja, media o alta. A mayor puntaje, mayor es la criticidad, y por lo tanto, el desafío para la empresa en esa área. Cada pregunta está directamente vinculada a una o más recomendaciones de la Guía, lo que permite identificar acciones concretas para avanzar hacia un reclutamiento más justo, transparente y respetuoso de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Cualquier empresa, sin importar su tamaño, puede utilizar esta herramienta como punto de partida para mejorar sus prácticas de reclutamiento.

[Descargar el Test de Autoevaluación](#)