



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.91454(1189)2023

Jurisdico

ORDINARIO N°: 227

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato de Trabajo; Carácter consensual;
Cláusula de viaje.

RESUMEN:

1.- La cláusula de viaje acordada en los contratos de trabajo suscritos, con anterioridad a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, como requisito para postular a la residencia temporal por motivos laborales, es perfectamente válida en términos laborales.

2.- El trabajador extranjero podrá exigir el pago de los pasajes de regreso estipulados en el contrato de trabajo, salvo que dicha cláusula haya sido modificada por el acuerdo de las partes, en atención a que actualmente, el legislador ha establecido dicha cláusula como aquellas que se pactan libremente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 10.03.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación digital, de 14.04.2023, de [REDACTED] n.

SANTIAGO, 11 ABR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
[REDACTED]
LAS CONDES
[REDACTED]

Mediante la solicitud del Ant. 2), consulta respecto de la obligatoriedad de la "cláusula de viaje" establecida en los contratos de trabajo suscritos con trabajadores extranjeros bajo el imperio del Decreto Ley N° 1.094 de

1975, del Ministerio del Interior, que establecía normas sobre extranjeros en Chile, y si los trabajadores extranjeros pueden en la actualidad solicitar el pago de estos pasajes al momento del término de la relación laboral.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Decreto Ley N°1.094 de 1975, vigente hasta el 11.02.2022 fijaba en su artículo 24, que el contrato de trabajo que se acompañara al momento de postular a una solicitud de visa sujeta a contrato, debía contener una cláusula por la que el empleador se comprometía a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipulara el contrato, y que dicha obligación subsistía hasta que, terminado el respectivo contrato y suscrito el finiquito, el extranjero saliera del país u obtuviera nueva visación o permanencia definitiva.¹

Sin embargo, actualmente, el Decreto N°177 de 10.05.2022, que establece las subcategorías migratorias de residencia temporal de la actual ley de migraciones y extranjería N° 21.325 de abril de 2021, prescribe que dicha cláusula, sobre pago de pasajes de retorno del trabajador extranjero, es de carácter voluntaria, es decir, de aquellas que las partes pueden acordar libremente.

En efecto, el Decreto mencionado precedentemente en su artículo 19, inciso 2° y final, establece la forma y contenido del contrato de trabajo que suscriban los extranjeros que desean obtener un permiso de residencia temporal con el propósito de prestar servicios en Chile bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los siguientes términos:

"La forma y contenido del contrato de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en el Código del Trabajo, especialmente a lo establecido en su artículo 10, pudiendo acordar servicios de cualquier naturaleza, salvo aquellos que se opongan a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que su ejercicio se prohíba por exigencia del interés nacional y una ley lo declare así.

Las partes podrán acordar voluntariamente que el empleador financie el pasaje de retorno del trabajador extranjero una vez que haya terminado el contrato de trabajo que los ligue."

Como es dable apreciar, el legislador hace remisión al artículo 10 del Código del Trabajo, norma que establece con carácter de obligatorias las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, es decir, aquellas que no se pueden transar, y cumplen una finalidad de certeza jurídica acerca de quién es el empleador, el lugar de desempeño de los servicios, la remuneración determinada, la jornada de trabajo y la naturaleza de las labores a desempeñar.

¹ "(...), la obligación del empleador de pagar el pasaje del trabajador extranjero a su país de origen, o al que se convenga, perdura, a lo menos, hasta la suscripción del correspondiente finiquito una vez terminada la relación laboral." Dictamen N°1849/13 de 9.06.2020. Dirección del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la "cláusula de viaje", del tenor de la norma transcrita, se colige que, en la actualidad, la presencia de dicha cláusula en el contrato de trabajo de un trabajador extranjero, no es un requisito obligatorio para postular a la residencia temporal con el propósito de prestar servicios en Chile bajo vínculo de subordinación y dependencia, dado que el legislador ha establecido dicha mención de carácter voluntario, es decir, de aquellas cláusulas que el empleador y el trabajador pueden acordar libremente, en virtud de la autonomía de la voluntad.

Precisado lo anterior, resulta menester señalar lo siguiente:

El artículo 7 del Código del Trabajo dispone:

Art. 7°. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

A su vez, el artículo 9 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares quedando uno en poder de cada contratante".

De las normas precitadas se obtiene que el contrato individual de trabajo es un acto convencional que exige el concierto de voluntades de las dos partes que lo otorgan, a saber, el empleador y el trabajador, amén de tratarse de un contrato bilateral, al generar obligaciones para ambos contratantes, y consensual, desde que se perfecciona por el sólo acuerdo de las partes.

A partir de lo anterior, este Servicio ha sostenido permanentemente que, respecto del contrato de trabajo, resulta aplicable el artículo 1545 del Código Civil, por lo que forzoso es considerar que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas.²

La premisa antes dicha encuentra expresión en el Código del Trabajo, al disponer su artículo 5° inciso 3 que los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

En el contexto citado, merece entonces fijar como primera afirmación que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de

² Ordinario N° 4488/0255, de 27.08.1999

las partes, no siendo procedente, por ende, las modificaciones unilaterales de las estipulaciones contractuales sean éstas expresas o tácitas.

Ahora bien, en el particular, esto es, si la cláusula de viaje suscrita en los contratos de trabajo anteriores a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, es obligatoria y si los trabajadores, al momento del término de la relación laboral, pueden exigir el pago de estos pasajes

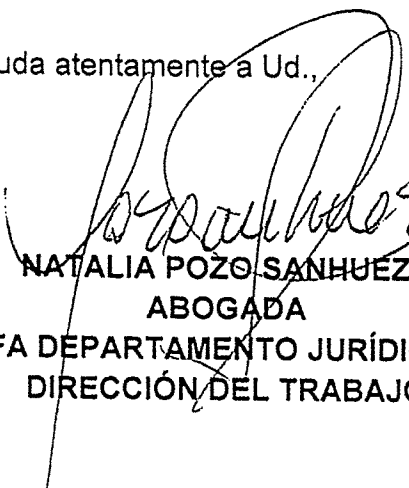
De las normas revisadas fuerza indicar que, la cláusula de viaje acordada en los contratos de trabajo anteriores a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, como requisito para postular a la residencia temporal por motivos laborales, es perfectamente válida en términos laborales, aun cuando actualmente la ley de migraciones no exija que el empleador se obligue a pagar los pasajes de regreso del trabajador, para postular al trámite migratorio en comento.

De ese modo, en consideración a que, las cláusulas de todo contrato de trabajo legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias, el trabajador extranjero podrá exigir el pago de los pasajes de regreso estipulados en el contrato de trabajo, salvo que dicha cláusula haya sido modificada por mutuo acuerdo de las partes con anterioridad, en atención a que actualmente, el legislador ha establecido dicha cláusula como aquellas que se pueden pactar libremente.

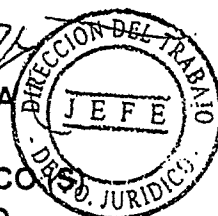
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- La cláusula de viaje acordada en los contratos de trabajo suscritos, con anterioridad a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, como requisito para postular a la residencia temporal por motivos laborales, es perfectamente válida en términos laborales.
- 2.- El trabajador extranjero podrá exigir el pago de los pasajes de regreso estipulados en el contrato de trabajo, salvo que dicha cláusula haya sido modificada por el acuerdo de las partes, en atención a que actualmente, el legislador ha establecido dicha cláusula como aquellas que se pactan libremente.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MEQB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control