

41

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE

Parte II

Denuncias, fiscalizaciones y sanciones
a empresas por vulneraciones
a trabajadores extranjeros
(2016-2020)

41

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE Parte II

Denuncias, fiscalizaciones y sanciones
a empresas por vulneraciones
a trabajadores extranjeros
(2016-2020)

Rodrigo A. Henríquez M.
Cientista Político

Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo

JUNIO DE 2021

INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE

Parte II

Denuncias, fiscalizaciones y sanciones a empresas
por vulneraciones a trabajadores extranjeros (2016- 2020)

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: [En trámite]

ISBN: [En trámite]

Dirección del Trabajo Agustinas 1253

Teléfono (56) 226749300

www.direcciondeltrabajo.cl

Santiago de Chile.

DECLARACIÓN

- Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión de la Dirección del Trabajo.
- Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE

Parte II

Denuncias, fiscalizaciones y sanciones a empresas
por vulneraciones a trabajadores extranjeros (2016 - 2020)

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
RESUMEN	7
1- INTRODUCCIÓN	8
2- ANTECEDENTES	10
2.1 - RASGOS GENERALES DE LA INMIGRACIÓN	10
2.2 - EL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	13
3- ACTIVIDAD INSPECTIVA RECIENTE E INCUMPLIMIENTO NORMATIVO LABORAL DE EMPRESAS (2016-2020)	18
3.1- LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS	18
3.2- LA FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	20
3.3- DENUNCIAS	22
3.4 – FISCALIZACIONES	27
3.5 - SANCIONES	31
4- COMENTARIOS FINALES	38
5- REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS	42
5.1- FUENTES LEGALES Y NORMATIVAS	44

PRESENTACIÓN

El aumento de los flujos migratorios y sus efectos han sido uno de los temas que han marcado la discusión de la agenda mundial, donde Chile no es la excepción. Mientras el año 2002 el 1,3% de la población residente en este país eran extranjeros, este porcentaje subió al 7,8% en 2019. Este aumento de la población extranjera en el país implica importantes desafíos para adecuarse a esta nueva realidad, así como un creciente interés por comprender sus múltiples facetas, entre ellas las relacionadas al mundo del trabajo.

Desde 2005 la Dirección del Trabajo ha presentado estudios desde la perspectiva migrante. Por ejemplo, a través del Aporte al Debate N° 17, que se titula “El trabajo de los extranjeros en Chile y en la Primera Región”. Más tarde, en 2016, ya se plantea un trabajo más sistemático y coordinado, de tipo interministerial, con un plan de acción que se enfoca en la realidad migrante, desde la perspectiva laboral. De hecho, el “Plan de Acción de Trabajo Migrante”, diseñado por la Dirección del Trabajo con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicho plan tiene el objetivo de “incrementar las competencias institucionales que permitan responder a las particularidades del trabajo migrante”. Es así como se ha realizado un intenso trabajo que, por un lado, mejora la información institucional que permite caracterizar a los trabajadores migrantes, y por otra, entrega competencias y habilidades a los funcionarios de la institución para visibilizar este nuevo usuario y sus particularidades.

La Dirección del Trabajo ha implementado desde 2008 la elaboración de reportes trimestrales, haciendo un análisis de la actividad inspectiva relacionada con trabajadores de nacionalidades distintas a la chilena. Es así, como después de una acumulación de datos en los últimos 5 años, se ha realizado este nuevo Aporte al Debate, el cual concentra y compara la realidad laboral de trabajadores extranjeros, desde la perspectiva laboral y la actividad propia de la DT.

Esperamos que las siguientes páginas sirvan para dar cuenta y contribuir en la comprensión de la evolución de la relación de los trabajadores migrantes en las empresas privadas del país, y la Dirección del Trabajo a través de sus diversas actuaciones.

Agradezco la labor de los funcionarios que hacen posible este reporte, desde quienes trabajan en las oficinas capturando los datos de primera fuente, hasta los analistas e investigadores que permiten contar con este interesante material de trabajo y análisis de la realidad laboral de los trabajadores extranjeros de nuestro país.

Claudia Moura Romero
Jefa Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RESUMEN

Este Aporte al Debate indaga de modo específico en la situación de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros en Chile, revisando los datos disponibles de la actividad inspectiva de la Dirección del Trabajo sobre el incumplimiento normativo por parte de las empresas, con el objetivo de obtener una caracterización basada en denuncias de trabajadores, fiscalizaciones y sanciones en el período que comprende los años 2016 - 2020.

Entre los hallazgos obtenidos se destacan algunos datos. Las denuncias de extranjeros han tenido un importante aumento como proporción del total de denuncias en este período, pues mientras en 2016 correspondían al 3,4% del total, cinco años después llegaron al 11,8 %. En el último año de la serie (2020) el 89,3% de las denuncias de trabajadores extranjeros se concentran en cuatro nacionalidades: venezolana (44,8%), haitiana (21,6%), peruana (11,8%) y colombiana (11,1%).

Las fiscalizaciones a empresas denunciadas por trabajadores extranjeros se distribuyen en el período, en general, de manera similar a concentración de la población residente en cada una de las regiones, siendo mayor la proporción de fiscalizaciones en la Región Metropolitana (61,7 %), luego en Antofagasta (9,5%), Valparaíso (6,1%) y Tarapacá (5,1 %).

Dos actividades económicas concentran prácticamente la mitad de las sanciones a empresas denunciadas por extranjeros: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (27,2%) y Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (22,2%), lo cual guarda cierta correspondencia con las estimaciones globales sobre la presencia de trabajadores extranjeros en estos sectores de la economía.

La mayor presencia de la población inmigrante en el mercado laboral local, en conjunto a las acciones ejecutadas por distintos actores en la difusión y defensa de derechos laborales son factores que pueden explicar el aumento de las denuncias de trabajadores extranjeros en el período analizado.

La caracterización que se presenta a continuación sobre la actividad inspectiva de la Dirección del trabajo busca aportar al conocimiento sobre la situación de este grupo específico de trabajadores al interior de las empresas del país.

1- INTRODUCCIÓN

La migración no es un fenómeno nuevo. Muy por el contrario, ha sido más bien un hecho histórico en la evolución de la humanidad. Del mismo modo, los cambios globales en la economía y la política impactan en el mundo del trabajo y en las condiciones laborales de las personas, tanto en los lugares de origen como en los países receptores de la migración. En Chile, esta realidad ha adquirido formas y magnitudes distintas a olas inmigratorias pasadas, observándose un explosivo aumento en la última década, motivando un debate público acerca de la mejor forma de afrontar como sociedad este actual desafío.

Reconociendo la vigencia y centralidad del trabajo para el desarrollo, cohesión y bienestar de las personas, desde un enfoque basado en derechos ponemos atención en la dimensión laboral sobre este conjunto de trabajadores, que, en términos generales, ha mostrado ser un grupo vulnerable, al enfrentar condiciones de informalidad que influyen en la precarización de su empleo (Galaz, Poblete y Farías, 2017; Stefoni 2017; Maldonado et al., 2018). Las condiciones de precariedad provocadas por la informalidad se manifiestan de manera confluyente en aspectos económicos y jurídicos en un proceso dinámico (Tissera, 1999), entre cuyos principales perjuicios se encuentran la pérdida de un conjunto de derechos para los trabajadores, como el no acceso a indemnización por despido ni a preaviso, escasa o nula seguridad y protección social, restricción de la posibilidad de organizarse sindicalmente, y poco resguardo del respeto de jornadas de trabajo (Díaz y Gálvez, 2015).

Habiendo revisado en un Aporte al Debate anterior la relación entre inmigración y derechos laborales desde sus aspectos normativos (Henríquez, 2019), esta segunda parte persigue un doble objetivo. Por un lado, revisar la situación de trabajadores extranjeros respecto al cumplimiento normativo de sus derechos laborales al interior de las empresas chilenas en el período 2016-2020.

Por otro, contribuir a la difusión de estas estadísticas entre públicos interesados en esta dimensión de la migración, motivando el uso de esta información periódica como base complementaria a otras fuentes de información que se encaminen en el análisis de sectores y territorios específicos ya sea en su dimensión cuantitativa como cualitativa.

La descripción y análisis comprende el período 2016 a 2020, pues a partir de ese año la nacionalidad del denunciante es registrada en forma regular y con mayor consistencia por parte de la Dirección del Trabajo. Este registro permite observar el inicio de un ciclo caracterizado por un aumento importante de la inmigración respecto a años anteriores (DEM, 2017), el cual se rige por el Decreto Ley N° 1094 del Ministerio del Interior, el cual establece normas sobre extranjeros en Chile desde el año 1975, normativa reemplazada por la reciente de la nueva Ley 21.325 de Migración y Extranjería en abril de 2021, que busca garantizar una migración regular, segura y ordenada.

La sistematización de esta información es posible gracias al esfuerzo originado en la Mesa de Trabajo Migrante de la Dirección del Trabajo, conformada para fortalecer las capacidades institucionales en esta materia. A través de un plan de acción se diagnosticaron y ejecutaron distintas iniciativas como la homogeneización de los registros de nacionalidad y país de origen en los sistemas informáticos, la elaboración periódica de un informe trimestral de los registros administrativos que contempla la variable nacionalidad del trabajador, la inclusión de la dimensión migrante como capítulo independiente en la última Encuesta Laboral 2019 (ENCLA) y la realización de investigaciones periódicas por parte del Departamento de Estudios, siendo este Aporte del Debate N°41 una de ellas.

Este documento se estructura de la siguiente manera. En la primera sección, se entregan antecedentes sobre la inmigración y rasgos generales del empleo en Chile según la información disponible, a modo de referencia para la interpretación de los datos que se presentan adelante. En la segunda sección se revisan los registros administrativos de la Dirección del Trabajo sobre la actividad inspectiva en empresas de cinco o más trabajadores en el período 2016-2020. En base a esta información se realiza un análisis descriptivo de los datos disponibles, procesados y presentados preferentemente en forma de distribuciones porcentuales.

2- ANTECEDENTES

2.1 - RASGOS GENERALES DE LA INMIGRACIÓN

Uno de los principales obstáculos de mediados de la década pasada para comprender mejor las características y dinámicas de la inmigración reciente había sido la falta de información, o más bien, su actualización, lo cual limitaba la discusión y el diseño de políticas públicas en esta materia (Galaz, Poblete y Frías, 2017; Stefoni y Stange 2017; OIT 2016). Superada progresivamente esta carencia, hoy contamos con más y mejores datos y estudios específicos que nos entregan nueva información sobre la situación de la inmigración, produciéndose una mayor especialización y profundización en temas, territorios y sectores específicos.¹

En las últimas dos décadas la presencia de extranjeros en el país tuvo un aumento importante y progresivo. Esto porque al año 2002 apenas el 1,27% de la población era inmigrante, para luego llegar al 4,35% en 2017 (INE, 2018) y alcanzar el 7,81% en 2019 con una población estimada de 1.492.552 extranjeros residentes en Chile² (INE- DEM, 2020), cuya distribución regional se detalla a continuación en el siguiente cuadro.

¹ Entre las recientes publicaciones que reúnen trabajos sobre otras dimensiones y temas sectoriales en materia migratoria se pueden mencionar: Rojas y Vicuña eds. (2019). "Migración en Chile. Evidencia y mitos de una nueva realidad"; Aninat y Vergara eds. (2019) "Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional"; Bellolio y Valdés (2020) "Gestión de la migración en el siglo XXI. El caso de Chile".

² En esta estimación, el INE- DEM define por persona extranjera residente "a aquellas personas nacidas en el extranjero, residentes habituales en Chile o que han solicitado un permiso de residencia en el país"

Cuadro 1. Distribución de la población extranjera según región de residencia habitual, estimada al 31 de diciembre de 2019.

Región	Cantidad	Porcentaje
Arica	28.437	1,9%
Tarapacá	68.394	4,6%
Antofagasta	100.122	6,7%
Atacama	19.241	1,3%
Coquimbo	34.744	2,3%
Valparaíso	102.036	6,8%
Metropolitana	885.908	59,4%
O'Higgins	44.194	3,0%
Maule	42.874	2,9%
Ñuble	12.340	0,8%
Biobío	35.687	2,4%
La Araucanía	22.132	1,5%
Los Ríos	8.640	0,6%
Los Lagos	26.360	1,8%
Aysén	3.988	0,3%
Magallanes	10.050	0,7%
Región ignorada	47.375	3,2%
Total País	1.492.522	100%

Fuente: INE- DEM (2020) Informe estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre 2019. Instituto Nacional de Estadísticas (INE) - Departamento de Extranjería y Migración (DEM). Junio de 2020.

Un aspecto que se ha remarcado sobre la inmigración en el país es su alta concentración en territorios específicos. Como se ve en el cuadro anterior, más de la mitad de los extranjeros declararon fijar su residencia preferentemente en la región Metropolitana (59,36 %), porcentaje elevado respecto a otras regiones con alta presencia de extranjeros como Valparaíso (6,84%) seguida de cerca por Antofagasta (6,71%) y Tarapacá (4,58%). Al contrario, las regiones con menor porcentaje de extranjeros se encuentran al sur del país, en las regiones de Aysén (0,27%), Ñuble (0,83 %), Los Ríos (0,58%) y Magallanes (0,67 %).

Esta concentración se refleja más aún a nivel comunal, donde el 74,5% del total estimado se agrupan en 42 comunas con 10.000 o más personas extranjeras, siendo las principales las comunas de Santiago (14,8%), Antofagasta (4,0%), Independencia (3,7%), Estación Central (3,3%) e Iquique (3,0%) (INE-DEM, 2020). En términos de distribución de nacionalidades, la población extranjera se compone principalmente por personas nacidas en Venezuela (30,5%), Perú (15,8%) y Haití (12,5%), seguidos de Colombia (10,7%) y Bolivia (8,5%).

Cuadro 2. Cantidad estimada y distribución porcentual de personas extranjeras residentes en Chile, según país de nacimiento.

País de Nacimiento	Población	Porcentaje
Venezuela	455.494	30,5%
Perú	235.165	15,8%
Haití	185.865	12,5%
Colombia	161.153	10,8%
Bolivia	120.103	8,0%
Argentina	79.464	5,3%
Ecuador	41.403	2,8%
España	22.524	1,5%
Rep. Dominicana	20.080	1,3%
Brasil	19.980	1,3%
País no declarado	3.534	0,2%
Otros países	147.757	9,9%
Total	1.492.522	100%

Fuente: INE- DEM (2020) estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre 2019. Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Departamento de Extranjería y Migración (DEM) junio de 2020.

La estimación de personas extranjeras residentes a diciembre de 2019 según sexo establece que el 51,2% corresponden a hombres y 48,8 % a mujeres. (INE-DEM, 2020)

En términos educacionales, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017 señala para ese año un promedio mayor de años escolaridad de los migrantes, que declararon contar con 12,6 años en total, mientras que los chilenos registran 11,0 años. Para la población residente de 25 o más años de edad, los inmigrantes poseen más formación de nivel superior, con el 42,6%, frente al 29,1% de la población nativa (INE, 2018).

2.2 - EL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.

Determinadas características y condiciones que ofrece nuestro país lo han convertido en un destino atractivo para la inmigración, por lo que la reciente llegada de extranjeros ha tenido motivaciones económicas y laborales preferentemente, para así alcanzar mejores condiciones de vida respecto a sus países de origen (Maldonado, Martínez & Martínez, 2018). El trabajo por tanto resulta ser una de las primeras necesidades básicas que deben satisfacer los inmigrantes al llegar a un país, como puerta de entrada para lograr la inserción social, ejercer sus derechos y dar bienestar a ellos mismos y sus familias.

La participación de extranjeros en la fuerza de trabajo da cuenta de cómo ésta ha crecido sostenidamente más que en la población nativa, resaltando el dinamismo experimentado especialmente con la mayor incorporación de las comunidades venezolana, haitiana y colombiana en un periodo muy corto de tiempo (Bravo y Urzúa, 2018). Según las estimaciones del INE, además del aumento de la población extranjera en su peso relativo en la población, lo que destaca en el mercado laboral es su aumento dentro de la población en edad de trabajar pasando de 4,86% en 2017 a 8,72% en 2019 y particularmente en la fuerza de trabajo primaria (personas comprendidas en el tramo de edades entre los 25 y 54 años) que subió del 6,54% a 12,01% en este período. (INE, 2020a)

En términos de jornada de trabajo, otro estudio muestra que los inmigrantes contaban hacia 2017 con una mayor proporción de empleo indefinido y cantidad de horas trabajadas que los chilenos. Al contrario, no se ha detectado una mayor diferencia entre nacionales e inmigrantes según la existencia de un contrato de trabajo firmado (Fuentes y Vergara, 2019 basado en CASEN 2017). Asimismo se sostiene que no hay grandes diferencias respecto del trabajo por cuenta propia (cerca al 20% del total para chilenos e inmigrantes), así como la frecuencia del trabajo asalariado informal que también se estiman de similar: 29,4% de los ocupados chilenos comparado con el 25,3% de los inmigrantes (Banco Central, 2018).

En términos generales inmigrantes y trabajadores nacionales se emplean de manera similar, pese a encontrar diferencias en algunos sectores. Aun cuando poseen mayor calificación, hay estudios que aseveran que los extranjeros están siendo subocupados y sus competencias

subutilizadas, empleándose en actividades económicas que requieren menos calificación y accediendo así también a menores salarios (Brazo y Urzúa, 2018) ³.

Si revisamos los sectores económicos en que se desempeñan los trabajadores del país, podemos ver que, según la CASEN 2017, se detectan algunas diferencias entre los trabajadores nacidos en Chile y los extranjeros. Según este estudio, los inmigrantes tuvieron una mayor participación laboral que los nacidos en Chile en las siguientes actividades económicas: hoteles y restaurantes (14,4% vs 4,4% los nacidos en Chile), Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (12,3% vs 7,3% de los nacidos en Chile), y Hogares privados con servicio doméstico (10,2% vs 5,8% los nacidos en Chile). Por otro lado, las actividades económicas con menor participación de extranjeros respecto de los trabajadores nacidos en Chile se registran en: Agricultura, caza y silvicultura (3,3% vs 8,6% de los nacidos en Chile) y Enseñanza (2,6% vs 8,0% de los nacidos en Chile).

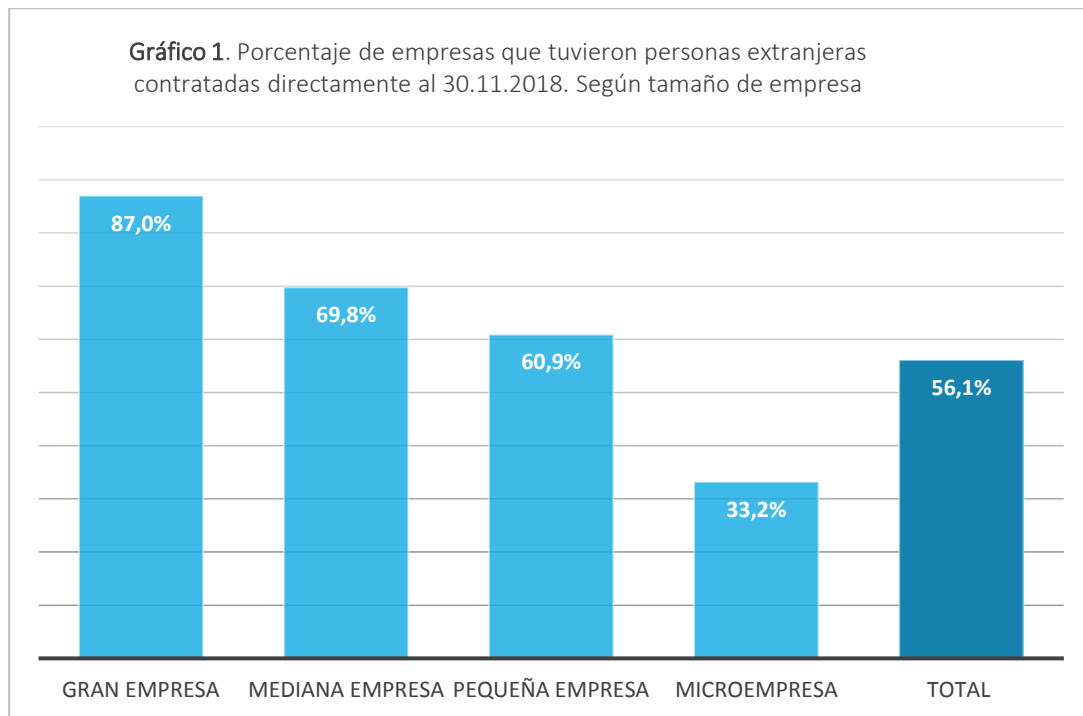
Cuadro 3. Distribución de la población ocupada por lugar de nacimiento según rama de actividad económica, 2017. (Porcentaje, población de 15 años o más ocupada)

Actividad	Nacido en Chile	Nacido fuera de Chile
Comercio al por mayor y al por menor	20,0%	21,9%
Industrias manufactureras	9,4%	9,4%
Construcción	8,9%	9,3%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8,6%	3,3%
Enseñanza	8,0%	2,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,4%	5,0%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7,3%	12,3%
Hogares privados con servicio doméstico	5,8%	10,2%
Servicios sociales y de salud	5,8%	4,3%
Administración pública y defensa	5,3%	1,1%
Hoteles y restaurantes	4,4%	14,4%
Otras actividades de servicios comunitarios	3,8%	4,0%
Explotación de minas y canteras	1,9%	0,5%
Intermediación financiera	1,60%	1,2%
Pesca	1,0%	0,2%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,8%	0,2%
Total	100%	100%

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017. Inmigrantes. Síntesis de resultados.

³ Existen barreras con mayor o menor incidencia, tales como, la regularización migratoria según el esquema de visas vigente, la convalidación de títulos o grados académicos obtenidos en sus países de origen, el límite a la contratación de extranjeros en las empresas de más de 25 trabajadores o de la administración pública donde se requiere la ciudadanía chilena, o idiomáticas en el caso de personas de origen de países no hablantes de español, por mencionar algunos.

Los resultados de la última Encuesta Laboral (ENCLA 2019) dan cuenta de algunas características de las condiciones laborales al interior de empresas con cinco o más trabajadores al 30 de noviembre de 2018. Según la ENCLA 2019, más de la mitad de las empresas encuestadas tuvieron trabajadores extranjeros contratados directamente (56,1%) siendo mayor esta proporción a medida que aumenta el tamaño de la empresa según su dotación, como muestra el siguiente gráfico.



Fuente: Encla 2019. Cuestionario Empleadores, autoaplicado.

Si revisamos los datos de las personas extranjeras contratadas directamente por la empresa, según sexo, la proporción de mujeres es mayor respecto a la de hombres en al menos tres nacionalidades mayoritarias en el país: venezolanas (39,3%), colombiana (15,4%) y boliviana (7,9%).

Cuadro 4. Distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018 por nacionalidad, según sexo.

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Venezolana	39,3%	31,3%	34,2%
Haitiana	12,0%	27,6%	21,9%
Peruana	13,8%	14,8%	14,4%
Colombiana	15,4%	9,8%	11,9%
Boliviana	7,9%	5,0%	6,1%
Otra nacionalidad latinoamericana o caribeña	5,5%	5,1%	5,3%
Otra nacionalidad no latinoamericana ni caribeña	3,0%	4,1%	3,7%
Argentina	3,0%	2,2%	2,5%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Según la estimación de la ENCLA, se observa una mayor presencia de extranjeros en las siguientes cuatro ramas: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (15,1%), Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones (9,6%), Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas (9,3%) e Industrias manufactureras (9,3%).

Esta encuesta también aporta información respecto a la distribución por nacionalidad según los tipos de contrato. De una parte, las personas de nacionalidad extranjera con mayor proporción de contratos indefinidos provienen de Colombia (72,3%) y Venezuela (70,2%). De otra parte, los trabajadores haitianos son los que tienen menor proporción de contratos indefinidos (52,9%) y son los que cuentan con la más alta proporción de contratos por obra o faena (28,6%).

Cuadro 5. Porcentaje personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre.

Nacionalidad	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Contrato por obra o faena	Total
Venezolana	70,2%	26,4%	3,4%	100%
Haitiana	52,9%	18,5%	28,6%	100%
Peruana	68,5%	16,6%	14,9%	100%
Colombiana	72,3%	18,9%	8,4%	100%

Fuente Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Por último, la ENCLA 2019 muestra que en el 94,2% de las empresas, los trabajadores consultados aseguran que no existen diferencias entre las condiciones de trabajo que tienen los extranjeros en relación con los nacionales.

3- ACTIVIDAD INSPECTIVA RECIENTE E INCUMPLIMIENTO NORMATIVO LABORAL DE EMPRESAS (2016-2020)

3.1- LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.⁴

Bajo la normativa actual, todos los trabajadores son titulares de los mismos derechos, sin discriminación por origen o nacionalidad, en concordancia con los principios de la Constitución Política de la República, así como acuerdos y convenios específicos en la materia firmados por el Estado chileno.⁵

De modo general, el trabajo para un extranjero en Chile está regulado por dos marcos normativos: por un lado, se encuentran las Normas de Extranjería y Migración encargadas de la entrada, permanencia y salida de personas, y por otro lado, el Código del Trabajo que regula las relaciones de trabajo y la fiscalización del cumplimiento a la normativa laboral de las empresas.

El status migratorio que le otorga permiso de trabajo a un extranjero resulta determinante para las posibilidades de conseguir un empleo formal. Aun cuando las partes de la relación laboral (trabajador y empleador) muestren voluntad y acuerdo para celebrar un contrato de trabajo, de modo general, si el trabajador extranjero no cuenta con la residencia definitiva o una visa de trabajo, no puede iniciar una actividad laboral. Por una parte, el empleador que contrata a trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular es considerado infractor a la legislación laboral y previsional por la informalidad subyacente en este vínculo. De otra parte, el trabajador sería infractor a la legislación de extranjería, pero sus derechos laborales rigen por igual, pues el Código del Trabajo no hace distinción entre trabajadores extranjeros regulares e irregulares, como hemos señalado.⁶

⁴ Este tema fue tratado en Aporte al Debate N° 40 “Inmigración y derechos laborales. Trabajadores extranjeros y normativa vigente”, Dirección del Trabajo, 2019. Para una actualización de la normativa vigente visite el “Centro de consultas” en: www.direcciondeltrabajo.cl

⁵ Entre ellos destaca la Convención internacional sobre la protección de derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de la ONU (1990) ratificada por Chile en 2005.

⁶ En su art. 14, la nueva Ley N° 21325 (20.04.2021) de Migración y Extranjería, señala sobre los derechos laborales “*Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos. Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado. Lo anterior, no obstante las sanciones que, en todo caso, está facultada para imponer la Inspección del Trabajo.*”

Una distinción que permite la normativa para los trabajadores extranjeros se refiere a los aspectos previsionales. La Ley N° 18.156 da a los trabajadores extranjeros la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales para las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y muerte si reúnen ciertas exigencias:

- 1.- Que las empresas firmen contratos con personal técnico extranjero. Entendiendo como técnico a todo trabajador “que posea los conocimientos de una ciencia o arte”.
- 2.- Que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile que cubra las prestaciones señaladas (enfermedad, invalidez, vejez y muerte).
- 3.- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile y que el trabajador manifieste su voluntad de mantener esta afiliación.

La norma establece que el trabajador extranjero que elija no cotizar en Chile estará privado de acceder a los beneficios del sistema de previsional chileno. Asimismo, existen Convenios de Seguridad Social con distintos países que permiten a extranjeros pensionarse en Chile, a chilenos pensionarse en el extranjero y a extranjeros trasladar sus fondos de pensiones a su país de origen, si lo estiman necesario⁷. Respecto a los derechos y beneficios para los trabajadores extranjeros derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16744), y del seguro de desempleo (Ley N° 19728), la cotización es obligatoria para el empleador (Art. 58 del Código del Trabajo).

Desde la regulación a las empresas, en primer lugar, éstas deben contar con domicilio e iniciación de actividades en el territorio chileno. De este modo, como norma general para los empleadores, existen las mismas obligaciones laborales con todos sus trabajadores, más allá de su nacionalidad, aun cuando existan regulaciones con estipulaciones excepcionales. Este criterio se fija según lo previsto en el artículo 14 del Código Civil, que prevé que “la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros”.

La principal restricción que enfrentan los empleadores tiene relación con la cantidad de trabajadores extranjeros que se les permite contratar. Esta estipulación se encuentra en el Código del Trabajo, libro I, capítulo III: “De la nacionalidad de los Trabajadores”, en sus artículos 19 y 20.

⁷ Para mayor información, consultar los Convenios Internacionales de Seguridad Social en la página web de la Superintendencia de Pensiones en: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-5936.html> consultada por última vez el 6 de junio 2021.

El artículo 19 declara que para empresas con más de veinticinco de trabajadores, a lo menos el 85% deben ser de nacionalidad chilena. El artículo 20 precisa que el cálculo debe considerar el total de trabajadores que se desempeñan dentro del territorio nacional solamente y debe excluir al personal técnico especialista. También especifica que para efectos de este cálculo se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

3.2- LA FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

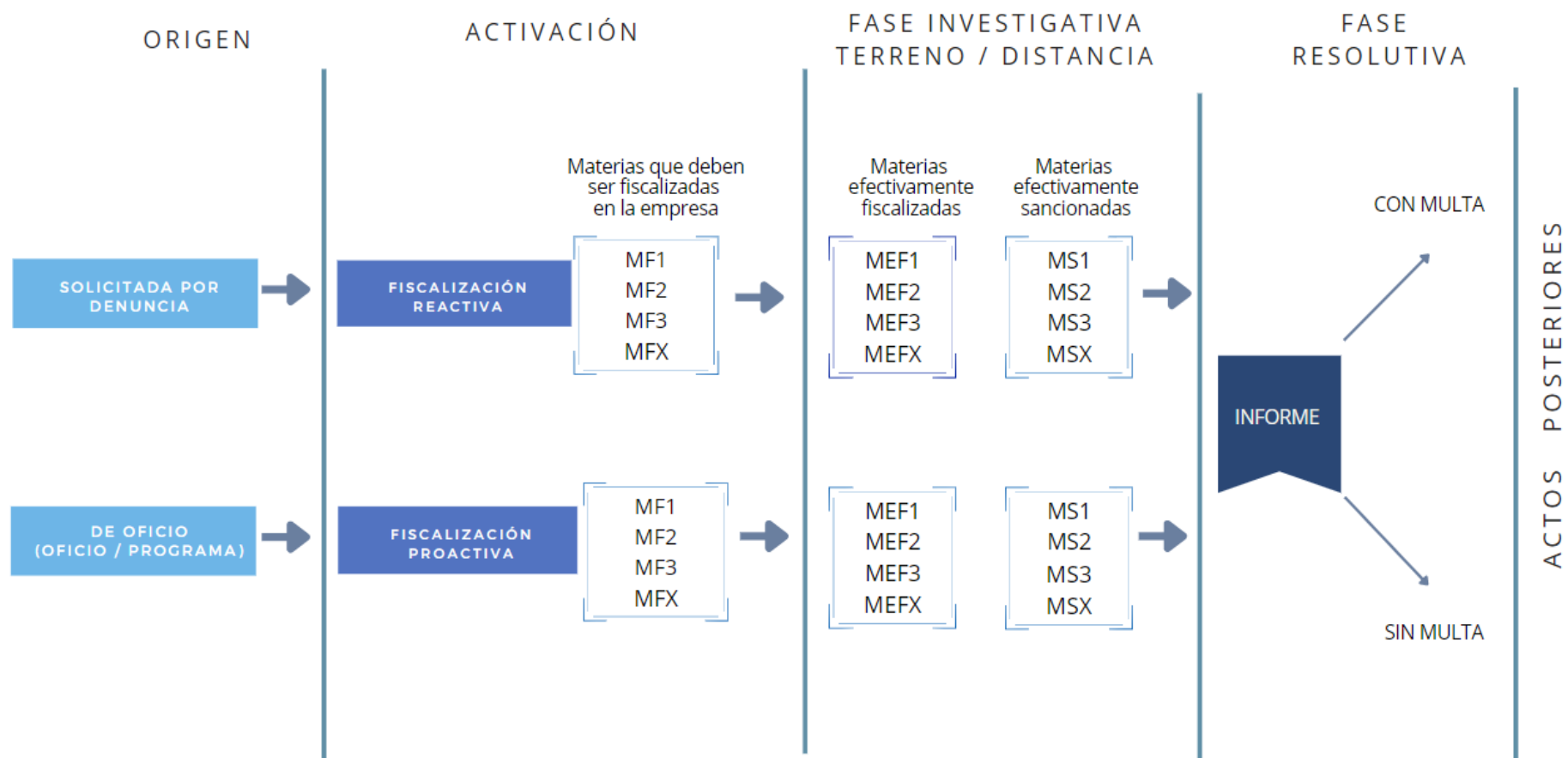
La existencia de un trabajo decente permite asegurar un pilar básico y posibilita a las personas el acceso a un conjunto de derechos sociales y económicos (OIT, 2012). Una sociedad que valora y respeta los derechos laborales de los trabajadores, busca asegurar un piso mínimo de condiciones de trabajo decente, de ahí la importancia de una institucionalidad laboral vigilante del cumplimiento de la ley (UNICEF, 2020).

Las denuncias a empleadores por vulneración a los derechos laborales pueden ser interpuestas ante la Dirección del Trabajo tanto por el trabajador afectado como por un tercero, como también por una organización sindical. Esta institución cumple un rol clave en la cautela del cumplimiento normativo laboral, realizando acciones inspectivas inspiradas en los principios del derecho del trabajo para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Tras recibir una denuncia o actuar de oficio, el procedimiento inspectivo se aplica sin distinción desde un punto de vista jurídico-laboral entre un trabajador extranjero regular y uno irregular para los efectos del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales, de seguridad y salud por parte del empleador, ni tampoco para los procesos de fiscalización (ver cuadro 6).

A continuación revisaremos datos sobre la actividad inspectiva en tres dimensiones: denuncias, fiscalizaciones y sanciones a empresa de cinco o más trabajadores para el período comprendido entre los años 2016- 2020.

Cuadro 6. Esquema simplificado del proceso de fiscalización.



Elaboración propia a partir de: "Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo", agosto de 2017.
 Disponible en : <http://www.dt.gob.cl/transparencia/ManualProcedimientoFiscalizaDT.pdf>

3.3- DENUNCIAS.

Una **denuncia** es un requerimiento, escrito o electrónico, de eventuales infracciones laborales, previsionales y/o de seguridad y salud en el trabajo, solicitando la intervención de la Dirección del Trabajo a través de un procedimiento de fiscalización.⁸

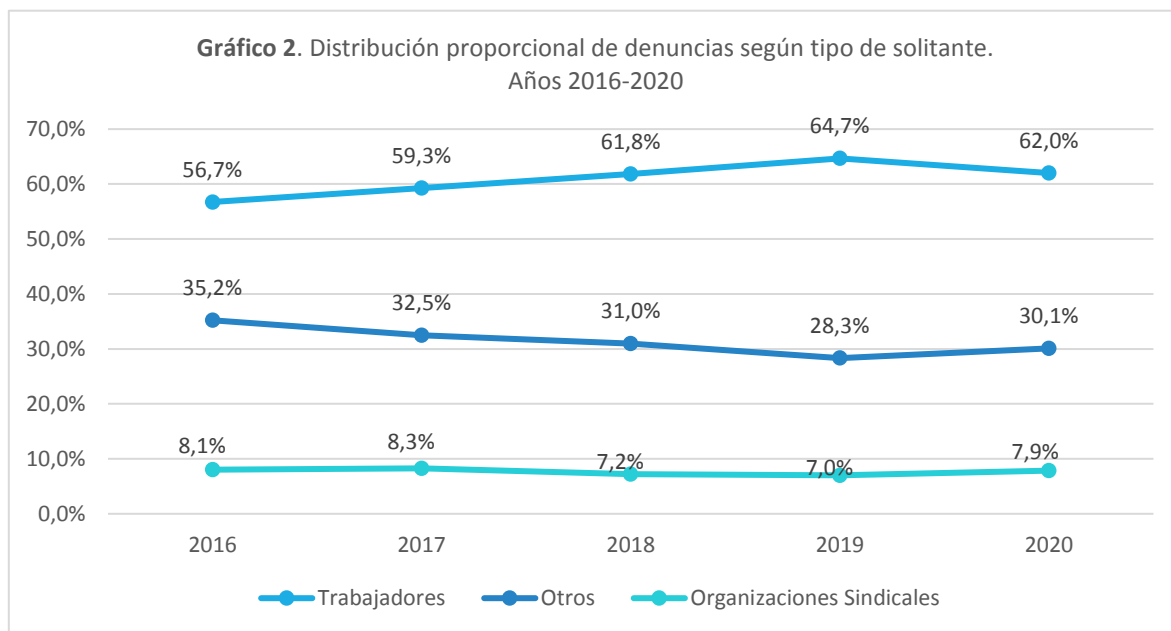
Una primera mirada a los registros administrativos nos lleva a ver el total de denuncias a empresas según solicitante u origen), es decir, quien hace el trámite de la denuncia, que puede ser directamente por un trabajador (sea el afectado o no), una organización sindical u otro tipo de solicitante.⁹

El total acumulado de denuncias para el período 2016-2020 está compuesto mayoritariamente por denuncias directas de trabajadores (chilenos y extranjeros) con el 60,7 % del total, luego siguen otros tipos de solicitantes con el 31,6%, mientras que la proporción de denuncias de organizaciones sindicales llegó al 7,7% en promedio.

Cabe considerar que la proporción de las denuncias directas de trabajadores ha tenido un aumento proporcional en el período, respecto del total de denuncias. Mientras las denuncias directas de trabajadores (en conjunto chilenos y extranjeros) representaban en 2016 el 56,7% del total, el año 2020 este porcentaje subió al 62,0%.

⁸ Para leer los datos que presentamos es importante de resaltar las siguientes situaciones respecto a la denuncia como unidad de registro. Primero, no siempre ni necesariamente el denunciante de una vulneración es el mismo afectado o el único al interior de la empresa. Por ejemplo, si un trabajador chileno denuncia, la fiscalización y eventual sanción está dirigida a la empresa, cuya vulneración puede afectar directamente al denunciante o no, así como a más de un trabajador, sean estos nacionales o extranjeros. Segundo, un trabajador puede denunciar una o más veces a la misma empresa durante un año, o la misma empresa ser denunciada por distintos trabajadores en el mismo período. Tercero, un trabajador puede estar contratado en más de un empresa durante un año de manera simultánea o secuencialmente, por ejemplo, comenzar el año en una empresa A y finalizar en una empresa B. Dicho de otro modo, siempre cabe considerar que no hay necesariamente una relación uno a uno (1 denuncia 1 trabajador), esto porque hablamos de números de denuncias de trabajadores a empresas y no número de trabajadores denunciadores durante el período.

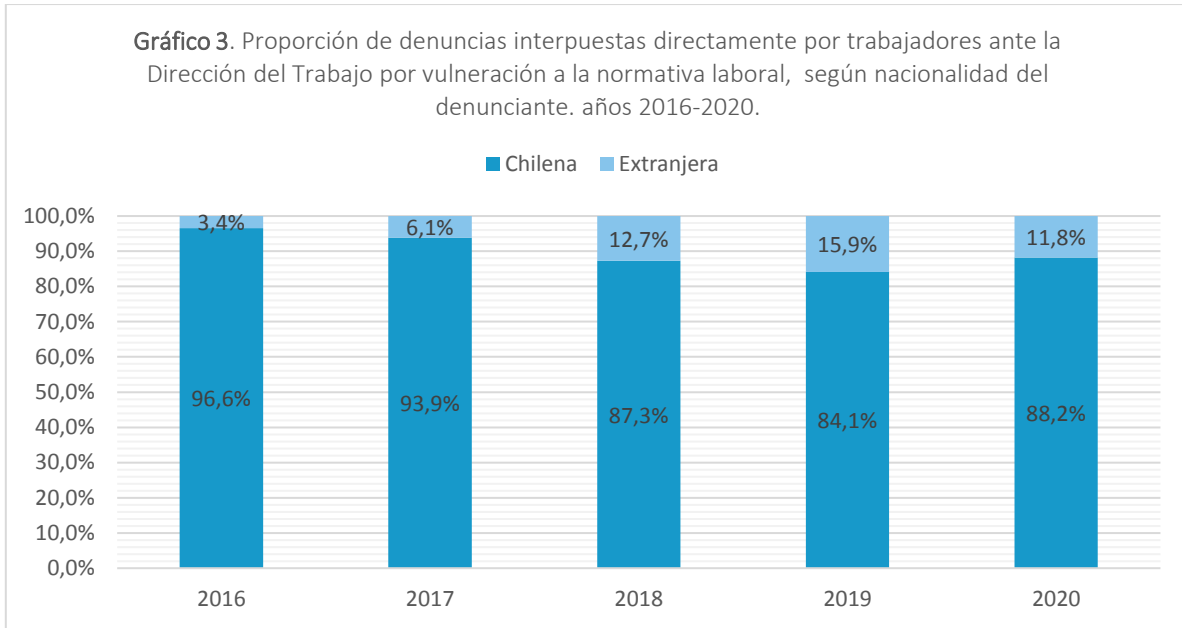
⁹ La categoría "otros tipos de solicitante" son: autoridades, Dirección Nacional del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo, Inspección del Trabajo, fiscalizador, empleador, institución previsional, programa "Salud Responde", Tribunal, otra institución, un tercero no identificado. En esta categoría no se registra la variable 'nacionalidad', así como en la categoría "Organizaciones Sociales".



Elaboración propia. Fuente: Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo.

En adelante, acotaremos el análisis a aquellas **denuncias directas de trabajadores**, pues es el tipo de registro que permite identificar la nacionalidad del denunciante, las cuales han tenido un aumento proporcional respecto a otro tipo de solicitantes a lo largo del periodo examinado

En el período 2016- 2020 la proporción promedio de denuncias directas de trabajadores chilenos es mayor (90%) que en el caso de los extranjeros (10%). Dado el peso poblacional es esperable que la proporción de denuncias realizadas por chilenos sea mayor que las realizadas por extranjeros, aunque la creciente incorporación de extranjeros al empleo formal ha generado un aumento en su participación en el total de denuncias. Mientras el año 2016 sólo el 3,4 % del total de las denuncias provenía de extranjeros, el 2019 representó el 15,9% del total, prácticamente cuatro veces más de denuncias en este breve período, para registrar una baja el año 2020 (11,8%).



Elaboración propia. Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

La dinámica poblacional inmigrante en este corto plazo también ha visto variaciones en la distribución de las nacionalidades de los denunciante extranjeros. Mientras en 2016 las cinco nacionalidades que denunciaban con mayor frecuencia fueron encabezadas por peruanos, colombianos, bolivianos y venezolanos, en los años sucesivos este orden se alteró, siendo la mayoría denuncias provenientes de trabajadores venezolanos y haitianos, desplazando a peruanos al tercer lugar, como se observa en el siguiente cuadro.

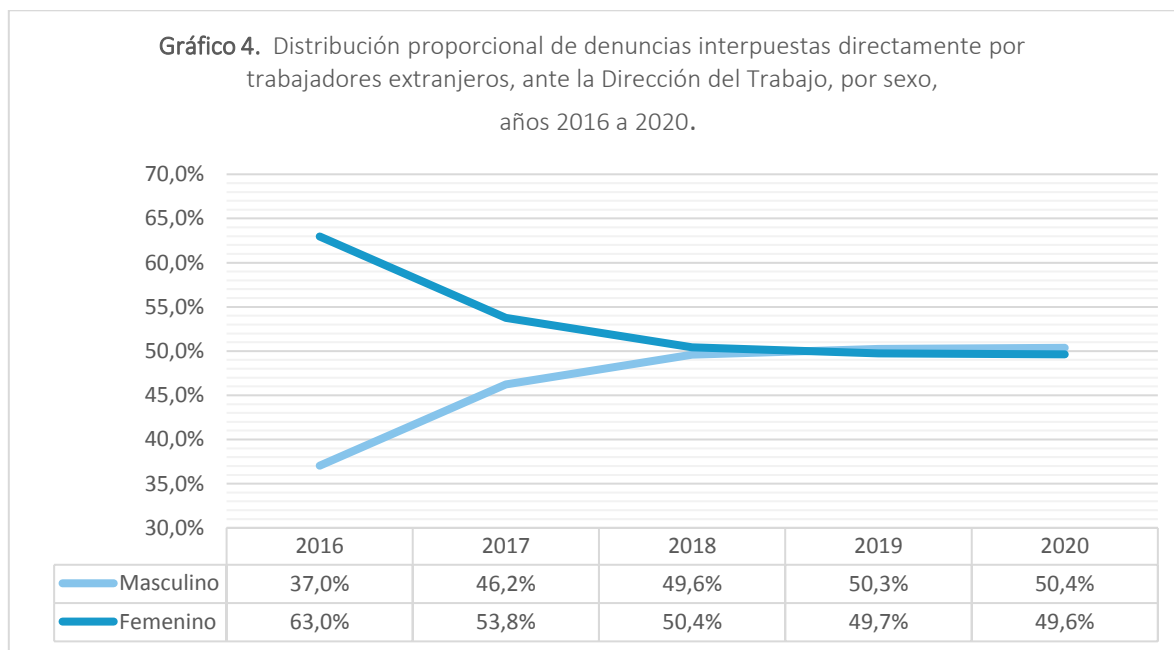
Cuadro 7: Distribución proporcional de denuncias, según nacionalidad extranjera del denunciante. Años 2016-2020

Nacionalidad	2016	2017	2018	2019	2020
Venezolana	3,3%	12,4%	23,1%	35,1%	44,8%
Haitiana	12,5%	25,5%	29,0%	23,9%	21,6%
Peruana	30,4%	21,6%	16,3%	13,4%	11,8%
Colombiana	23,1%	20,2%	16,2%	13,2%	11,1%
Boliviana	16,3%	9,2%	6,3%	6,0%	4,1%
Otras nacionalidades	14,5%	11,0%	9,2%	8,4%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

El aumento de las denuncias de venezolanos en este período es notorio. Mientras en el año 2016 eran la quinta nacionalidad extranjera en denuncias con el 3.3% del total, cuatro años después ocupan el primer lugar con un 44,8% del total. Algo similar ocurrió con las denuncias de trabajadores provenientes de Haití, cuyo número subió del 12,5% al 21,6% en el mismo período.

Según el sexo de los denunciados, descartando los casos donde no es especificado, la distribución total (chilenos y extranjeros) se muestra similar al final del período, aunque levemente menor en mujeres (48,8%) que en hombres (51,2%). Sin embargo, al revisar esta variable sólo en el grupo de extranjeros se observan algunas diferencias. Pese a existir una brecha inicial, ésta se ha reducido al mínimo en el período analizado, pues si en 2016 las denuncias provenientes de mujeres alcanzaron el 63,0% del total y de hombres el 37,0%, mientras que el año 2020 estos porcentajes llegaron a hacer prácticamente equivalentes, siendo de 49,6% y 50,4% respectivamente.



Elaboración propia. Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

La distribución por sexo muestra diferencias según el año de registro y la nacionalidad del denunciante extranjero, que en cierto modo refleja las variaciones en las tasas de ocupación en el mercado laboral¹⁰. Hay nacionalidades donde se manifiesta una mayor frecuencia de denuncias en el caso de las trabajadoras mujeres en comparación con sus connacionales del sexo masculino. En el año 2016 las tres nacionalidades que lideraron esta notoria diferencia fueron la: boliviana (78,1%), colombiana (65,4%) y peruana (60,9%). En 2020 el liderazgo de estas nacionalidades se mantiene, aunque la diferencia entre los sexos no es tan pronunciada como 2016.

Cuadro 8. Porcentaje de denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros, ante la Dirección del Trabajo, por nacionalidad y porcentaje de sexo, años 2016 y 2020.

Año 2016			Total	Año 2020			Total
Nacionalidad	Femenino	Masculino		Nacionalidad	Femenino	Masculino	
Boliviana	78,1%	21,9%	100%	Boliviana	63,5%	36,5%	100%
Colombiana	65,4%	34,6%	100%	Colombiana	55,1%	44,9%	100%
Peruana	60,9%	39,1%	100%	Peruana	52,6%	47,4%	100%
Haitiana	51,3%	48,7%	100%	Venezolana	51,0%	49,0%	100%
Venezolana	49,2%	50,8%	100%	Haitiana	41,1%	58,9%	100%
Otras nacionalidades	59,5%	40,5%	100%	Otras nacionalidades	44,8%	55,2%	100%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo

¹⁰ Si tomamos como referencia el último trimestre de los años 2016 y 2020 año la tasa de ocupación total (chilenos y extranjeros) se ha distribuido de la siguiente manera: 2016: hombres 66.9% / mujeres 45,3%; 2020: hombres 61,7% / mujeres 40,3% . Fuente: INE (2017; 2021). Boletín empleo trimestral. Encuesta nacional de empleo. Meses octubre, noviembre y diciembre.

3.4 – FISCALIZACIONES

La **fiscalización** corresponde al procedimiento mediante el cual un inspector de trabajo (fiscalizador) investiga y verifica el cumplimiento normativo y, en caso de corresponder, aplica una sanción administrativa. Las cifras que revisaremos a continuación corresponden a fiscalizaciones a empresas a partir de denuncias interpuestas directamente por trabajadores, según su nacionalidad¹¹.

En el período entre 2016-2020, la cantidad acumulada de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo a partir de denuncias interpuestas por trabajadores fue de 244.034, de las cuales el 90,5% (220.877) provinieron de denuncias de chilenos y el 9,5 % (23.157) de extranjeros.

Las fiscalizaciones a empresas se distribuyen porcentualmente en cada región de modo similar a la presencia de la población extranjera en cada una de ellas. De este modo, la Región Metropolitana concentra el mayor porcentaje de fiscalizaciones, tanto de las provenientes de denuncias de chilenos (49,4%) como de extranjeros (61,7%).

¹¹ Una denuncia puede contener más de una materia denunciada. Cabe precisar que en el transcurso de un año un trabajador puede hacer más de una denuncia a una empresa u otra (si cambia empleador durante ese período o si tiene más de uno, por ejemplo), así como una empresa puede ser fiscalizada más de una vez en el mismo período. La fiscalización a la empresa puede incluir no sólo las materias denunciadas por el trabajador, sino que además se inspeccionan otras posibles vulneraciones a la norma laboral, cuyos efectos pueden aquejar además del denunciante sino también a otros trabajadores de la misma empresa.

Cuadro 9. Distribución proporcional de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo a partir de denuncias interpuestas por trabajadores por vulneración a normativa laboral, por región, según nacionalidad. Período acumulado años 2016 - 2020

Región	Porcentaje de fiscalizaciones provenientes de denuncias de chilenos	Porcentaje de fiscalizaciones provenientes de denuncias de extranjeros
Arica y Parinacota	1,2%	1,3%
Tarapacá	2,5%	5,1%
Antofagasta	4,0%	9,5%
Atacama	1,4%	1,2%
Coquimbo	3,1%	2,6%
Valparaíso	10,5%	6,1%
Metropolitana	49,8%	61,7%
O'Higgins	4,2%	2,6%
Maule	4,5%	2,7%
Ñuble (*)	0,6%	0,4%
Biobío	6,8%	2,1%
Araucanía	3,8%	1,5%
Los Ríos	1,6%	0,5%
Los Lagos	4,6%	1,7%
Aysén	0,5%	0,2%
Magallanes	1,0%	0,7%
Total	100%	100%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo.

(*) A partir del año 2018, la región del Biobío fue dividida en dos regiones, Ñuble y Biobío (Ley 21.033 del 05/09/2017).

Por una parte, las regiones al norte de la Metropolitana concentran el 22,7% de las fiscalizaciones cuyo origen fueron denuncias de chilenos, levemente inferior al 25,8% de las provenientes de trabajadores extranjeros. En las regiones de Antofagasta y Tarapacá hubo poco más del doble del porcentaje de fiscalizaciones provenientes de extranjeros (9,5% y 5,1%) respecto a las provenientes de chilenos (4,0% y 2,5%, respectivamente).

De otra parte, el porcentaje de fiscalizaciones a partir de denuncias de chilenos en las regiones al sur de la Región Metropolitana en promedio alcanza el 27,6% del total, poco más del doble que las fiscalizaciones cuyo origen son denuncias de extranjeros 12,4%.

Si bien hemos centrado nuestro análisis en fiscalizaciones activadas a partir de denuncias interpuestas directamente por trabajadores, resulta pertinente mencionar la actividad inspectiva de

oficio, es decir aquella que se origina ya sea por decisión Institucional o por cumplimiento de un mandato legal, generando programas de fiscalización en diversos sectores de actividad productiva, coordinados desde el nivel central o desde las Direcciones Regionales del Trabajo. Estos programas de fiscalización tienen la finalidad de intervenir, en forma planificada, organizada y sistemática, a un conjunto de empleadores seleccionados mediante variables tales como sector geográfico, actividad económica, riesgo de infraccionalidad u otra, o la combinación de ellas. (Dirección del Trabajo, 2017)

De esta manera, anualmente estos programas de fiscalización cubren a empresas de un sector (construcción, transporte, agricultura, etc) velando por el cumplimiento de los derechos laborales sobre el conjunto de trabajadores nacionales y extranjeros. A continuación, se presenta la cantidad de fiscalizaciones según fueron originadas por denuncias o por programa, luego su distribución porcentual según rama de actividad económica.

Cuadro 10. Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, según origen. Años 2016 a 2020

Año	Origen		Total fiscalizaciones
	Por denuncia	Por programa	
2016	91.682	25.415	117.097
2017	87.323	15.538	102.861
2018	86.653	13.276	99.929
2019	79.455	21.401	100.856
2020	54.191	17.770	71.961

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo.

Cuadro 11. Distribución porcentual de fiscalizaciones derivadas de programas, realizadas por la Dirección del Trabajo, según rama de actividad económica, Período acumulado años 2016 a 2020

Rama Actividad Económica	Porcentaje
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	20,1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	11,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,4%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11,3%
Construcción	8,9%
Industria manufacturera	8,8%
Otras actividades de servicios	8,6%
Actividades no especificadas y otras	6,5%
Actividades inmobiliarias	4,4%
Enseñanza	2,3%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2,2%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio	1,4%
Actividades financieras y de seguros	1,0%
Explotación de minas y canteras	0,9%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0,2%
Total	100,0%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo

Por último señalar que, dentro de esta actividad inspectiva de oficio existen también programas de fiscalización sobre temáticas específicas como es el caso de los trabajadores extranjeros, lo que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 12. Cantidad de fiscalizaciones y materias sancionadas a empresas en programas de fiscalización sobre trabajadores extranjeros. Años 2016-2020

Año	Cantidad de programas de fiscalización	Cantidad de fiscalizaciones	Cantidad de materias sancionadas.
2016	2	318	24
2017	4	323	13
2018	5	352	83
2019	3	564	129
2020	2	106	16
Total	16	1.663	265

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo

3.5 - SANCIONES.

La **sanción** es una medida administrativa que aplica el inspector del trabajo cuando constata hechos constitutivos de infracción a la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y a sus reglamentos. En tanto, en la resolución de la multa administrativa se tipifican los hechos que constituyen infracción, se establece la norma infringida y el monto que corresponde aplicar por cada una de estas materias, conforme al procedimiento reglado por la Dirección del Trabajo, donde una resolución de multa puede soportar de una y hasta nueve materias sancionadas.

La revisión de los registros administrativos de las sanciones a empresas según la rama de actividad económica y nacionalidad de los trabajadores nos ayuda a obtener más información donde efectivamente se constataron vulneraciones a la norma laboral, mediante la denuncia directa de trabajadores según nacionalidad. Lo anterior ocurre en algunos casos cuando el denunciante no clasifica de manera precisa a la empresa dentro de una actividad económica. Sin embargo, tras la actividad inspectiva la empresa denunciada puede ser reclasificada con mayor exactitud, lo cual se expresa en los registros de sanciones.

Cuadro 13. Cantidad y distribución porcentual de sanciones a empresas cursadas por la Dirección del Trabajo en fiscalizaciones por denuncias interpuestas por trabajadores extranjeros y chilenos, por rama de actividad económica. Período acumulado años 2016-2020.

Rama Actividad Económica	origen denuncias chilenos		origen denuncias extranjeros	
	Cantidad sanciones	Porcentaje	Cantidad sanciones	Porcentaje
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	10.482	10,3%	2.838	24,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	17.006	16,7%	2.366	20,6%
Industria manufacturera	7.818	7,7%	1.196	10,4%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	16.733	16,5%	1.035	9,0%
Otras actividades de servicios	8.394	8,3%	750	6,5%
Construcción	7.702	7,6%	597	5,2%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.848	3,8%	332	2,9%
Transporte y almacenamiento	8.073	7,9%	303	2,6%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	815	0,8%	189	1,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.718	2,7%	167	1,5%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2.006	2,0%	138	1,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	926	0,9%	127	1,1%
Información y comunicaciones	1.748	1,7%	70	0,6%
Enseñanza	3.886	3,8%	68	0,6%
Explotación de minas y canteras	521	0,5%	63	0,5%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	456	0,4%	58	0,5%
Actividades inmobiliarias	546	0,5%	47	0,4%
Actividades financieras y de seguros	1.562	1,5%	47	0,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	456	0,4%	13	0,1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social obligatoria	105	0,1%	2	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	16	0,0%	2	0,0%
Actividad no especificada y otras	6.103	6,0%	1.063	9,3%
Total	101.611	100%	11.471	100%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo.

Tres actividades económicas concentran poco más de la mitad de las sanciones a empresas originadas por denuncias directas de trabajadores extranjeros: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (24,7%), Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (20,6%) e Industria manufacturera (10,4%).

La mayor diferencia en sanciones según actividad económica se presenta en actividades de alojamiento y de servicios de comidas donde el porcentaje de empresas denunciadas por trabajadores extranjeros es más que el doble (24,7%) que el porcentaje de sanciones a empresas denunciadas por trabajadores chilenos (10,3%).

Destacamos dos actividades económicas que muestran porcentajes menores de sanciones por infringir la norma laboral según denunciante extranjeros en relación a chilenos. En la construcción esta cifra llega al 5,2% de las sanciones totales originadas en denuncias de extranjeros y al 7,6% en denuncias de chilenos. Aún más bajo es el porcentaje que se registra en las sanciones a empresas de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 2,9% de sanciones provenientes de denuncias de extranjeros versus el 3,8% de sanciones provenientes de denuncias de chilenos. Esta diferencia puede explicarse en cierta medida por la mayor ocurrencia de informalidad en estos sectores¹², particularmente por la presencia de empresas de pequeño tamaño que operan como subcontratistas informales (Stefoni, Leiva y Bonhomme, 2017; OIT-FAO-OIM, 2020).

Las sanciones en las actividades de los hogares como empleadores registran un porcentaje bajo sobre el total. Mientras el 1,6% de las sanciones que tienen un origen de denuncias de extranjeros pertenecen a esta actividad, el 0,8% son originadas por denuncias de chilenos, lo que puede ser un reflejo de una mayor presencia de extranjeros en esta actividad económica en los últimos años¹³.

¹² Mientras la tasa de informalidad para el último trimestre de 2019 para el total del país llegó al 28,4 %, las ramas de actividades con mayor porcentaje en esta tasa son: Otras actividades de servicios (52,0%) Actividades de los hogares como empleadores (49,2%), Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (42,0%), Actividades artísticas y de entretenimiento (34,5%), Transporte y almacenamiento (35,2 %), Comercio (33,5%) y Construcción (31,1%). (INE, 2020b)

¹³ Bravo y Urzúa (2018) calcula el porcentaje de ocupados de nacionalidad extranjera según rama de actividad económica para el trimestre marzo-mayo 2018, en donde las actividades de los hogares se estima en un 14,0% del total.

Las sanciones presentadas a continuación corresponden a las agrupaciones de materias sancionadas en fiscalizaciones por denuncias interpuestas directamente por trabajadores ante la Dirección del Trabajo. Si bien la materia denunciada puede llegar a ser una materia sancionada o no, tras la inspección, el fiscalizador puede hallar otras infracciones sobre materias adicionales durante la visita inspectiva.

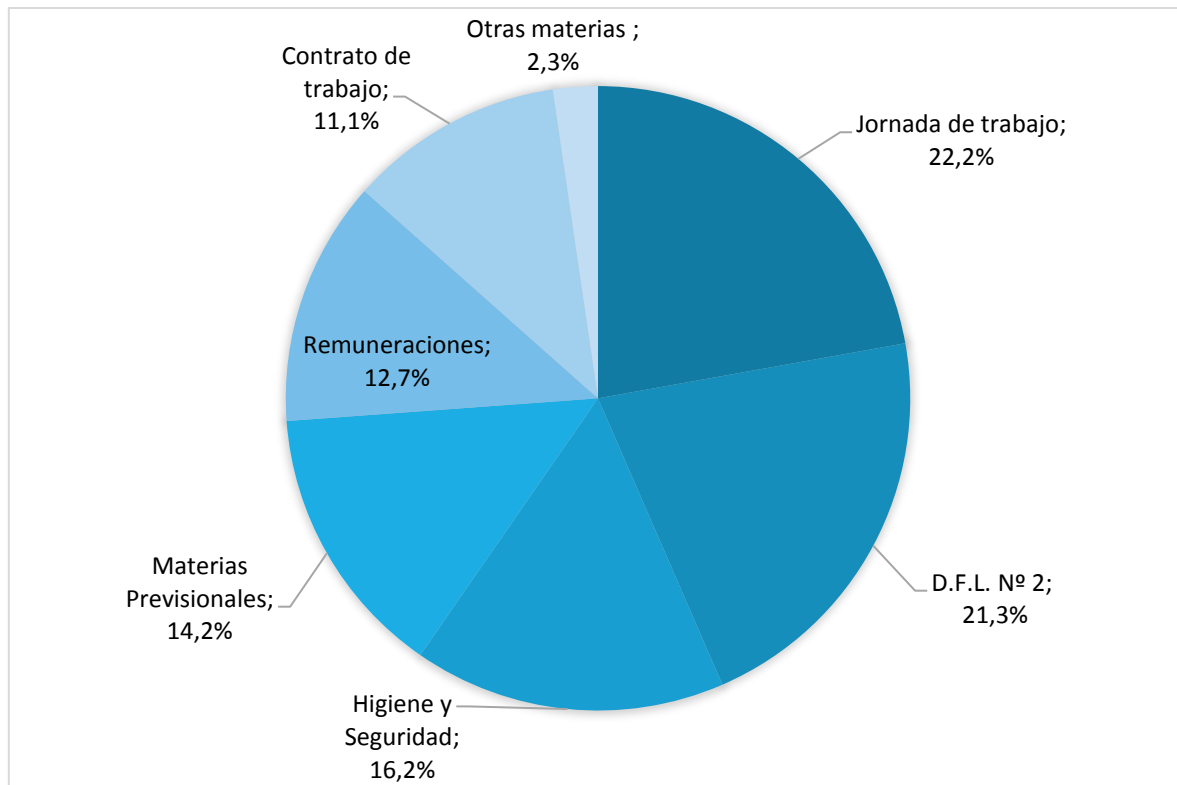
Cuadro 14. Cantidad y distribución porcentual de materias sancionadas en fiscalizaciones por denuncias (*) interpuestas directamente por trabajadores, según nacionalidad por materia sancionada. Período acumulado 2016-2020.

Materia sancionada	origen denuncias de chilenos		origen denuncias de extranjeros	
	Cantidad materias sancionadas	%	Cantidad materias sancionadas	%
Jornada de trabajo	23.588	23,2%	2.544	22,2%
D.F.L. Nº 2	15.911	15,7%	2.443	21,3%
Higiene y Seguridad	18.732	18,4%	1.854	16,2%
Materias Previsionales	9.355	9,2%	1.629	14,2%
Remuneraciones	17.089	16,8%	1.458	12,7%
Contrato de trabajo	14.744	14,5%	1.277	11,1%
Protección a la maternidad	1.289	1,3%	214	1,9%
Término del contrato	163	0,2%	17	0,1%
Negociación Colectiva	386	0,4%	5	0,0%
Discriminación, intimidad, vida privada y honra	86	0,1%	2	0,0%
Protección a los trabajadores	17	0,0%	2	0,0%
Higiene y Seguridad Aviso Mutuales	20	0,0%	1	0,0%
Organización Sindical	26	0,0%	1	0,0%
Otras materias	205	0,2%	24	0,2%
Total	101.611	100,0%	11.471	100,0%

(*) En una fiscalización se pueden presentar hasta 9 sanciones.

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo

Gráfico 5. Distribución de materias sancionadas en fiscalizaciones por denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros, según materia sancionada, años 2016-2020.



Elaboración propia. Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo

En el caso de fiscalizaciones a empresas originadas a partir de denuncias de trabajadores chilenos donde fueron halladas infracciones, las materias más sancionadas empresas por vulneración al trabajo en el período 2016- 2020 fueron: Jornada de trabajo (22,2%), D.F.L N°2 (21,3%) higiene y seguridad (16,2%), materias previsionales (14,2%), remuneraciones (12,7%).

Una de las materias más sancionadas se refiere al D.F.L N°2, la cual no corresponde a una materia denunciada directamente por trabajadores sino a hallazgos tras la fiscalización. Este Decreto con Fuerza de Ley de 1967 fija la estructura y funciones de la Dirección del Trabajo así como al “Ejercicio de las Funciones y de las Atribuciones de los Inspectores”, donde se señala en su artículo 25 que “El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones”.

Entre las acciones que son sujetas de sanciones por infracción al D.F.L N° 2 se encuentran:

- Impedir o dificultar la fiscalización a la empresa;
- Violación o la ejecución de cualquiera otra acción destinada a vulnerar la medida de suspensión de labores decretada;
- No acatar en forma inmediata la medida de suspensión de labores decretada, o de clausura del establecimiento o faena;
- No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo, no mantener o exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización.

Si en el caso de denuncias de chilenos las sanciones por DFL N°2 correspondían al 15,7% de total, las sanciones a empresas denunciadas por trabajadores extranjeros, esta proporción es mayor y alcanzó el 21,3%, siendo la segunda materia más sancionada en el período. En el siguiente cuadro revisamos el detalle de esta materia sancionada en los últimos cinco años:

Cuadro 15. Cantidad de materias sancionadas por “D.F.L. N° 2”, en fiscalizaciones por denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros, según detalle de materia sancionada. Años 2016-2020

Detalle materia sancionada	Cantidad	Porcentaje
No exhibir o mantener toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización	1479	60,5%
No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo	917	37,5%
Dificultar o impedir la fiscalización a la empresa	47	1,9%
Total	2443	100,0%

Elaboración propia. Fuente: Registros administrativo Dirección del Trabajo

En este período la mayor cantidad de sanciones específicas por este concepto corresponde a “No exhibir y/o mantener toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización” con 1479 sanciones (60,5%), seguida de “No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo” con 917 registros (37,5%) y 47 sanciones a empresas por “Impedir o dificultar la fiscalización a la empresa” (1,9%).

El hecho que más de la mitad de las sanciones por esta materia sea por no exhibir o mantener toda la documentación al momento de la fiscalización implica no poder determinar la existencia de otras vulneraciones que pueden ocurrir al interior de la empresa, probablemente sub representando a otras materias vulneradas. Del mismo modo, impedir o dificultar la fiscalización en la empresa puede encubrir otras vulneraciones específicas a los trabajadores involucrados, entre ellas, probablemente informalidad laboral.

El porcentaje de sanciones a empresas por materias de “higiene y seguridad” en el período 2016-2020 es similar entre los grupos comparados, levemente menor en las sanciones cuyo origen fueron denuncias de extranjeros que alcanzó el 14,2% versus las originadas por trabajadores chilenos representando al 18,4%, del total de sanciones.

Finalmente, cabe señalar la diferencia de cinco puntos porcentuales registrada en el incumplimiento por materias previsionales, la cual es mayor en el caso de sanciones originadas en denuncias de extranjeros (14,2%) respecto a las sanciones originadas por denunciante chilenos (9,2%) durante el período acumulado 2016-2020.

4- COMENTARIOS FINALES.

El aumento de la población inmigrante y su participación en el mercado laboral en conjunto a las acciones ejecutadas por distintos actores en la difusión y defensa de derechos podrían explicar el aumento de las denuncias de trabajadores extranjeros en el período analizado.

Los datos del año 2020 están marcados por el contexto provocado por la pandemia del COVID-19, presentando cierta correspondencia con el ciclo anual que ha tenido la emergencia sanitaria, marcada por las restricciones de apertura y movilidad que han tenido tanto las empresas como las personas. A nivel general, las cifras totales relacionadas con las actividades inspectivas registraron una baja inicial, para ver una recuperación el último trimestre del 2020. Sin embargo, las proporciones en variables como nacionalidad, sexo, materias denuncias o sancionadas no muestran cambios sustantivos en su distribución. De esta manera siguen concentrando la gran mayoría de las denuncias cuatro nacionalidades: venezolana (44,8%), haitianas (21,6%), peruana (11,8%) y colombiana (11,1%), no registrando diferencias sustantivas y con una distribución similar entre mujeres (49,6%) y hombres (50,4%). Prácticamente la mitad de estas sanciones fueron cursadas a empresas de dos ramas de actividad económica: comercio (24,9%) y de actividades de alojamiento y servicio de comidas (24,6%). Entre las materias más sancionadas se encuentran: las infracciones al DFL2 referidas al impedimento u obstáculos a: el ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los Inspectores (24,2%), sobre “jornada de trabajo” (22,5%), contrato de trabajo (14,1%) y remuneraciones(14,1%). Sin duda las consecuencias de esta crisis sanitaria tendrán efectos en la población y en particular en los grupos más desfavorecidos, como lo irán mostrando otras fuentes de información, por ejemplo, con la próxima publicación de la CASEN 2020.

*

Como advierte la OIT (2016) los trabajadores migrantes comúnmente son “víctimas de prejuicios y de otras actitudes discriminatorias en el ámbito laboral, en particular, en épocas de recesión económica. La escasa información y conocimientos acerca de sus derechos y las frecuentes dificultades de orden lingüístico, provocan que no siempre puedan hacer valer sus derechos laborales”. Esta situación ha provocado una atención especial sobre este grupo, cuya inserción laboral puede enfrentar condiciones de empleo informal, y así profundizar un proceso de precarización laboral, la cual, como señala Stefoni, Leiva y Bonhomme (2017) “tiene una alta posibilidad de extenderse horizontal y verticalmente de no mediar políticas o fuerzas sindicales que logren controlar el avance de la precarización”.

De ahí los esfuerzos conjuntos de servicios públicos y organizaciones de la sociedad civil en apoyar la inserción social de los inmigrante por medio de una mayor difusión para el conocimiento y ejercicio de sus derechos laborales, realizando charlas y cursos, entregando información en eventos y espacios públicos y apoyando desde distintas instancias y formatos.

Pese a los avances, un factor clave a considerar son las acciones de promoción de derechos laborales, así como de fiscalización focalizada en las denuncias y sanciones de materias ligadas a informalidad laboral: escrituración de contrato y entrega de copia al trabajador, uso de sistema de registro control de asistencia, otorgamiento de comprobante de pago de remuneraciones, declaración o pago de cotizaciones previsionales. La existencia de un contrato laboral para los trabajadores, más allá de su nacionalidad, resulta clave para acceder y tramitar beneficios públicos o privados, favoreciendo su formalización en el empleo y una mayor exigencia de derechos laborales, lo que, en conjunto, protege al trabajador y beneficia directamente a su entorno familiar (Gálvez y Díaz, 2015). En este sentido cabe reiterar que la segunda materia más sancionada (20,9%) corresponde a infracciones al DFL N°2 sobre las atribuciones de los fiscalizadores, que en su mayoría correspondieron a “No exhibir y/o mantener toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización” y por “No comparecer a citación de la Dirección del Trabajo”. Impedir o dificultar la fiscalización aun cuando sea una materia sancionada, deja en velo posibles vulneraciones a otras normas laborales que pueden estar afectando a un conjunto mayor de trabajadores (nacionales y extranjeros) las cuales no logran necesariamente ser inspeccionadas por la autoridad laboral.

Por esta razón, es importante para la Dirección del Trabajo continuar fortaleciendo su acción inspectiva en coordinación con otros actores involucrados del ámbito laboral, tanto de Gobierno como de la sociedad civil, interlocutando en espacios de diálogo social y participación ciudadana, con base en territorios o sectores económicos específicos que puede llevar a intensificar la promoción del cumplimiento normativo, la difusión de los derechos laborales y la focalización de la fiscalización por medio de programas y acciones concretas especialmente dirigidas hacia grupos que son objeto de vulneraciones dentro, incluso, de los mismos trabajadores extranjeros, como pueden ser las peores formas de explotación de mujeres, niños, niñas y adolescentes¹⁴.

En este sentido se requiere de un análisis más focalizado sobre estos grupos específicos, en la medida que se cuenten con cifras e investigaciones actualizadas, por ejemplo, sobre la composición de la participación laboral femenina por nacionalidad, sobre actividades económicas en territorios específicos o sobre buenas prácticas de cooperación interinstitucional. Es así como se han destacado experiencias de coordinación en localidades rurales con alta migración, que dan cuenta de una mayor eficiencia cuando cooperan distintos actores, desde la intermediación para conseguir empleos hasta en la difusión de derechos laborales y su representación ante instancias administrativas y judiciales (OIT-FAO- OIM, 2020)

Del mismo modo, así como muchas empresas cumplen con la norma laboral, es clave el rol que pueden cumplir tanto las organizaciones de empleadores en promover una contratación equitativa, ética y no discriminatoria (OIT, 2019), así como también los actores sindicales, tanto en la promoción y protección de sus derechos laborales como para el fortalecimiento sindical y su revitalización por medio de la integración de trabajadores extranjeros a sus organizaciones. Especiales esfuerzos se requieren en aquellos espacios de trabajo donde hay baja sindicalización, lo que sin duda representa un desafío para el conjunto de los actores involucrados. (OIT, 2017)

*

¹⁴ El Decreto Exento N° 2821 de 2008 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, creó la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas MITP, comisión asesora de carácter permanente de composición intersectorial, encargada de coordinar el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas con acciones en prevención, protección de víctimas, sanción y cooperación internacional contra este delito. Asimismo, se han establecido «Mesas regionales sobre Trata de Personas». Más información en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/>

Si bien este informe está acotado únicamente a la situación en empresas privadas regidas por el Código del Trabajo, y aun cuando esta caracterización no da cuenta de la situación de otros grupos, como aquellos por cuenta propia, los independientes y/o informales, la información aquí presentada sí da cuenta de la evolución de este grupo de trabajadores formales extranjeros en nuestro país en los últimos 5 años y nos permite establecer la magnitud de este fenómeno, esperando sirva como insumo para futuras acciones o análisis complementarios.

La migración ha sido y será parte de nuestra realidad y cotidianeidad, por lo que resulta necesario la producción de información regular y actualizada desde la cual sea posible realizar un mejor debate y diseño de políticas públicas. En esa línea se ha encaminado la realización periódica del Informe Trimestral de Trabajadores Extranjeros, elaborado por el Departamento de Estudios como parte del trabajo de la Mesa de Trabajo Migrante de la Dirección del Trabajo. Este reporte trimestral contiene información sobre las actividades de fiscalización, conciliación y otros trámites de la Dirección del Trabajo, así como solicitudes de actuaciones por ministros de fe, contratos de trabajo de trabajadoras de casa particular, y denuncias por vulneración de derechos fundamentales, con desagregación por sexo, a nivel regional, provincial y comunal cuando la variable así lo permite. Difundir estos datos y promover su uso como insumo en análisis específicos ha sido un segundo objetivo de esta presentación.

Finalmente, enfatizar el convencimiento que no es posible reducir la compleja relación entre inmigración y derechos laborales solamente a cifras, y más bien que sea este uno de los puntos de partida posibles para desde ahí ampliar la mirada hacia un enfoque de trabajo decente, basado en derechos, teniendo siempre presente que detrás de cada número o estadística hay una realidad tan diversa como particular, donde las personas deben estar en el centro de nuestra atención como sociedad.

5- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aninat, I. y Vergara R. eds. (2019) “Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional”. Centro de Estudios Públicos – Fondo de Cultura Económica Chile, 2019.
- Banco Central (2018) Informe de política monetaria septiembre 2018. Recuadro iii.1: “Caracterización de la inmigración en Chile”. Banco Central de Chile. Santiago de Chile, 2018.
- Bellolio A. y Valdés, G. (2020) “Gestión de la migración en el siglo XXI. El caso de Chile”. Subsecretaría del Interior - Departamento de extranjería y migración, Gobierno de Chile, Santiago de Chile, Agosto de 2020.
- Bravo, J. y Urzúa, S. (2018). Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento. Informe Laboral, Clapes UC. Documento de Trabajo N° 48. Santiago de Chile.
- Bravo, J. (2017) Impactos económicos de la inmigración en Chile en un contexto de envejecimiento de la población. Informe Laboral, Clapes UC. Santiago de Chile.
- Díaz, E. y Gálvez, T. (2015) “Taller informalidad laboral: más trabajadores productivos sin protección laboral. Parte 2”. Unidad Taller de Coyuntura, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Diciembre 2015
- Dirección del Trabajo (2021). Compendio Estadístico años 2016-2020, Capítulo IV: Actividad Inspectiva. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo (2020). Novena Encuesta Nacional ENCLA 2019. Dirección del Trabajo, 2020
- Dirección del Trabajo (2017). Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.
- Fuentes, A. y Vergara, R. (2019) “Los inmigrantes en el mercado laboral”. En: Vergara R, y Aninat, I. (eds.) Inmigración en Chile, una mirada multidimensional. Fondo de Cultura Económica, 2019
- Galaz, C., Poblete, R. y Frías, C. (2017) Políticas públicas e inmigración. ¿Posibilidades de inclusión en Chile? Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 2017.
- Henríquez, R. (2019). Aporte al debate laboral N°40: Inmigración y Derechos Laborales en Chile, trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- INE (2021) Boletín empleo trimestral. Encuesta nacional de empleo. Meses octubre, noviembre y diciembre de 2020. Edición n° 267 Enero de 2021
- INE (2020a). “Cálculo de población extranjera en Chile para la calibración de factores de expansión en la Encuesta Nacional de Empleo”. Departamento de metodologías e innovación estadística Instituto Nacional de Estadísticas. Julio 2020.

- INE (2020b). Boletín estadístico: informalidad laboral. Trimestre octubre- diciembre de 2019. Edición N°9. Instituto Nacional de Estadísticas, Abril de 2020. Santiago de Chile
- INE- DEM (2020). “Estimación de Personas Extranjeras Residentes en Chile al 31 de Diciembre 2019”. Presentación Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y Departamento De Extranjería Y Migración (DEM). Junio de 2020
- INE (2018) Boletín estadístico: informalidad laboral. Trimestre octubre- diciembre de 2017. Edición N°9. Instituto Nacional de Estadísticas, Enero de 2018. Santiago de Chile
- INE(2018a) Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico. Indicadores de informalidad laboral. N° 02. Febrero, 2018. Santiago de Chile.
- INE (2018b) Síntesis resultados Censo 2017. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago de Chile Junio de 2018.
- INE (2018c). Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017. Instituto Nacional de Estadísticas, Noviembre 2018
- INE (2017) Boletín empleo trimestral. Encuesta nacional de empleo. Meses octubre, noviembre y diciembre de 2016. Edición nº 219. Enero de 2017. Santiago de Chile.
- Maldonado, C., Martínez, J., & Martínez, R. (2018). Protección social y migración: una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. CEPAL - Naciones Unidas. Santiago, 2018.
- Ministerio de Desarrollo Social (2017) Encuesta Casen 2017. Inmigrantes. Síntesis de resultados. Observatorio Social, Santiago 2017.
- OIT- FAO- OIM (2020) Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile. Naciones Unidas, OIT, FAO, OIM. Santiago de Chile, Junio de 2020.
- OIT (2019) Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos. OIT; Ginebra, 2019.
- OIT (2017) La Migración laboral en la agenda de trabajo decente de la OIT, Buenas prácticas y lecciones aprendidas en Chile. Carina Lupica. 1ª. ed. Santiago, Organización Internacional del Trabajo, Octubre 2017.
- OIT (2016) Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente. Nota #1. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Octubre de 2016.
- Rojas N. y Vicuña J. eds. (2019). “Migración en Chile. Evidencia y mitos de una nueva realidad”. Lom ediciones, Santiago de Chile 2019.
- Stefoni, C. y Stang, F. (2017). La construcción del campo de estudio de las migraciones en Chile: notas de un ejercicio reflexivo y autocrítico. Íconos - Revista de Ciencias Sociales, N°58. FLACSO. Ecuador

- Tissera, S. (1999) "Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección social en el Gran Buenos Aires". Serie Estudios Metodológicos N°2. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.
- UNICEF (2020). "Estudio exploratorio de caracterización de niños, niñas y adolescentes migrantes de América Latina y el Caribe y sus familias en Chile". Informe final. Centro de Estudios Justicia y Sociedad, Pontificia Universidad Católica de Chile, Fundación Colunga, UNICEF Chile y Worldvision Chile. Septiembre de 2020.

5.1- FUENTES LEGALES Y NORMATIVAS.

- Código del Trabajo. Edición actualizada hasta el 8 de marzo de 2021.
- Decreto Ley N° 1094 (14.06.1975) del Ministerio del Interior que establece normas sobre extranjeros en Chile. <http://bcn.cl/2fxa8>
- Decreto N° 2821 (19.08.2008) exento que crea la "Mesa intersectorial sobre trata de personas". Ministerio del interior; subsecretaria del interior. <http://bcn.cl/2qgos>
- Ley de Migración y Extranjería N° 21.325 (20.04.2021). Ministerio del Interior y Seguridad Pública <http://bcn.cl/2oqc1>