

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA

**EFFECTOS EN LAS EMPRESAS CHILENAS POR LA PRESENCIA
DE TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE PRESTEN SERVICIOS
DE MANERA FORMAL O INFORMAL.**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE CONTADOR PÚBLICO AUDITOR Y AL GRADO
DE LICENCIADO EN SISTEMAS DE INFORMACION FINANCIERA Y CONTROL DE
GESTION**

Tesista: Muriel Moreno Hazard
Profesor Guía: Señor Hugo Silva Figueroa

Valparaíso, Diciembre de 2009.

INDICE

• Resumen	2
• Marco Teórico	3
1.- Consideraciones Generales sobre Extranjeros.	3
2.- Regulación jurídica del trabajador migrante en Chile	7
2.1.-Generalidades en la ley de extranjería y el Reglamento de Extranjería.	7
2.2.-Del Residente Temporal	9
2.3.-Del Residente Sujeto a Contrato	10
2.4-Turistas	14
2.5.- Del Residente Estudiante	15
2.6.-Permiso especial para trabajar con visa en trámite	15
2.7-Visa sujeta a contrato gratuita y sin presentación de contrato escrito	16
2.8-Sanciones al trabajo informal: Multas y expulsión	16
3.- El costo de la residencia en Chile	17
4.- Situación de inmigración y situación laboral	18
4.1- Situación de Inmigración	18
4.2- Situación Laboral	19
4.2.1-El número máximo de trabajadores extranjeros	19
5.- Aplicación de las normas laborales a los extranjeros	21

6.- Cobertura de la Ley	22
7.- La importancia de la función inspectiva de la Administración del Trabajo	23
8.- Situación de trabajadores migrantes en España y su tratamiento contractual.	25
8.1- Situaciones de extranjeros en España	25
8.2- Permiso de Trabajo y Residencia	27
8.2.1.- Cuenta Ajena	28
8.2.2.- Cuenta Propia	28
8.3.- Contrato de Extranjeros con Permiso Trabajo en España	29
8.3.1.- Autorización de estancia de extranjeros	30
8.3.2.- Permiso de residencia de extranjeros	30
8.3.3.- Tarjeta	31
8.3.4.- Permiso de trabajo de extranjeros	32
8.3.5.- Autorizaciones para trabajar	35
8.3.6- Solicitud	38
8.3.7.- Resolución	38
• Problema	40
• Objetivos de Investigación	41
• Metodología	42
• Análisis de Resultados	46

• Conclusiones	49
• Bibliografía	51
• Anexos	54

RESUMEN

El desplazamiento de trabajadores es una realidad del mundo contemporáneo a la que Chile no ha estado ajeno, es por ello que la cantidad de trabajadores extranjeros aumenta de manera abismante llegando a importunar a las autoridades responsables del tema.

Para analizar lo anterior, se realizará este proyecto de tesis que se basará principalmente en los trabajadores extranjeros específicamente aquellos que se encuentra en situación de informalidad.

De este proyecto de tesis surgirán preguntas de investigación las que darán lugar también a los objetivos de la misma que permitirán guiar de manera óptima la investigación. El objetivo general de la investigación es la determinación de los efectos que generan los trabajadores extranjeros informales o en algunos casos formales en la empresa Chilena.

Para apoyar el tema tratado se necesita un sustento teórico el cual guiará y apoyará la investigación, en este caso el sustento será todo lo que tenga relación con los trabajadores extranjeros en Chile.

También, se desarrollara una metodología adecuada en este caso de tipo cualitativa con un alcance descriptivo-explicativo. Aplicando como técnica de recogida de datos la entrevista en profundidad.

Finalmente, esta investigación permitirá establecer una conclusión final con el desarrollo investigativo y la teoría utilizada.

MARCO TEÓRICO

1.-Consideraciones Generales sobre Extranjeros.

Se entiende por trabajador a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.¹

En el caso de los extranjeros que vienen a Chile a desarrollar actividades laborales se les denomina sujeto a contrato, se entregará también esta calidad a su cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa y no realicen actividad remunerada alguna.²

Se estima que en el mundo, sin contar refugiados ni emigrantes irregulares, 180 millones de personas viven en un país distinto al de su nacimiento, fundamentalmente debido a migraciones laborales, tema que parece ser un fenómeno en expansión en la mayoría de las naciones de Chile.³

El Censo del 2002 muestra la presencia de un total de 185 mil personas nacidas en el extranjero residentes en Chile, la cifra más alta registrada desde 1952, año del primer Censo. Este proceso se ha intensificado a partir de 1982 y más aún a partir de los noventa.⁴

Aún así, los inmigrantes siguen representando una fracción ínfima de la población total (1,2%), y son menos los extranjeros en Chile, que los chilenos emigrados.⁵

¹ Artículo Tercero letra b Código del Trabajo Chileno

² Gobierno de Chile dirección del trabajo. Trabajador extranjero en Chile. Tríptico informativo año 2006

³ Biblioteca del congreso nacional de Chile (2006). Tema en profundidad. Inmigrantes en Chile. Santiago de Chile.

⁴ Censo Chile año 2002

⁵ Censo Chile año 2002

Población nacida en el extranjero, en comparación con la población total.

Año censal	Población Total (1)	Población Nacida en el Extranjero (2)	Porcentaje (2)/(1)
1952	5.932.995	103.878	1.75%
1960	7.374.155	104.853	1.42%
1970	8.884.768	90.441	1.02%
1982	11.275.440	84.345	0.75%
1992	13.348.401	105.070	0.79%
2002	15.116.435	184.464	1.22%

La mayor parte de los inmigrantes provienen de América Latina (68%) con un claro predominio de argentinos (26%) y peruanos (21%).⁶

En la década 1992-2002, los mayores incrementos de inmigrantes, según su origen, corresponden a peruanos y ecuatorianos.⁷

Sin embargo, son los peruanos los que a pesar de no ser la colonia más numerosa, tienen mayor visibilidad pública. Ello se evidencia en la encuesta CERC, donde los encuestados declaran tener conocimiento de la presencia de trabajadores de nacionalidad peruana cuatro veces más que los de cualquier otra nacionalidad.⁸

Esto puede explicarse por la mayor asociatividad que se observa entre los inmigrantes peruanos que se integran a organizaciones que canalizan sus intereses y dirigen sus demandas a través de la representación diplomática. Asimismo, el peruano es el colectivo preferente, sino exclusivo, de los estudios relacionados con su inserción laboral. En consecuencia, respecto de ellos se cuenta con mayor información.⁹

⁶ Censo Chile año 2002

⁷ Censo Chile año 2002

⁸ Encuesta CERC

⁹ Encuesta CERC

La Región Metropolitana concentra el 61,2% del primer destino de los inmigrantes. En tanto, a Valparaíso llega sólo un 8,6%; a la I región de Tarapacá un 6,9%, y a la Araucanía el 4%.¹⁰

La inmigración se caracteriza por ser de “frontera” para los bolivianos; siendo Tarapacá su destino preferente (46,2%). Los peruanos, en cambio, se radican preferentemente en la Región Metropolitana (77,9%), permaneciendo en la I región en bajo porcentaje (12,1%). Los argentinos son los que más diversifican sus destinos, distribuyéndose entre la Región Metropolitana (46,3%), Valparaíso (11,5%), y la Araucanía (11,1%).¹¹

Desde 1992 hasta ahora, han variado significativamente los sectores productivos en que se desempeñan los trabajadores migrantes fronterizos; variaciones que se pueden atribuir a la feminización de la población migrante, como también a los cambios en la demanda laboral.¹²

Los permisos de trabajo solicitados por los extranjeros permiten confirmar que la migración limítrofe se caracteriza por concentrarse en el caso de los hombres, en actividades relacionadas con “Obreros y Jornaleros”, “Trabajadores de servicios personales” y “Empleados de oficina y afines”, actividades señaladas en el 85% de las solicitudes de permisos ante la autoridad migratoria. En el caso de las mujeres, el 90% de las solicitudes designan como actividad laboral “Trabajadores de servicios personales” y de “Empleados de oficina y afines”.¹³

La encuesta CERC señala que los encuestados mencionan preferentemente como ocupaciones de los trabajadores extranjeros que trabajan de manera dependiente, el servicio doméstico (32%) y operarios y obreros (25%).¹⁴

¹⁰ Censo Chile año 2002

¹¹ Censo Chile año 2002

¹² Censo Chile año 2002

¹³ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

¹⁴ Encuesta CERC

Los datos de Censo 2002 muestran que la población activa inmigrante se adscribe principalmente al servicio doméstico (16%) y al comercio minorista (13%).¹⁵

Según su origen, la población peruana está muy concentrada en el servicio doméstico (43%) en razón de la gran presencia de mujeres, mientras que los ecuatorianos lo hacen en los servicios sociales y de salud (33%). Los argentinos y los bolivianos, se insertan preferentemente en el comercio minorista (17 y 19 %, respectivamente).¹⁶

Comparar la estructura del mercado de trabajo de los chilenos, con la de los inmigrantes permite evaluar la calidad de la inserción laboral de estos trabajadores e identificar rasgos de segmentación del mercado de trabajo.¹⁷

Las principales ramas de actividad de la población económicamente activa total en Chile son los servicios (27%), el comercio (18 %), y la industria (14%).¹⁸

A nivel global, no se observan diferencias importantes en la distribución por ramas de actividad económica entre los trabajadores chilenos y extranjeros, observándose un patrón relativamente similar de inserción laboral. Sin embargo, debe atenderse a la variable género y a la variable regional, pues allí pueden aparecer signos de segmentación que no se evidencian en las cifras globales.¹⁹

Si se consideran todas las ramas de actividad, según nacionalidad y sexo de los migrantes, se observa que desde 1992 entre los peruanos se ha incrementado significativamente la participación de las mujeres peruanas en el servicio doméstico y que la presencia de peruanos de ambos sexos ha disminuido en todas las demás

¹⁵ Censo Chile año 2002

¹⁶ Censo Chile año 2002

¹⁷ Censo Chile año 2002

¹⁸ Censo Chile año 2002

¹⁹ Censo Chile año 2002

ramas de actividad, salvo en construcción y transporte donde registran un leve incremento.²⁰

2.-Regulación jurídica del trabajador migrante en Chile.

2.1.- Generalidades en la ley de extranjería y el Reglamento de Extranjería.

El ingreso al país, la residencia, la permanencia definitiva, el egreso, el reingreso, la expulsión y el control de los extranjeros se regirán por el decreto ley número 1094 de 1975.²¹

Para ingresar al territorio nacional los extranjeros deberán cumplir los requisitos que señala la ley de extranjería, y para residir en él deberán observar sus exigencias, condiciones y prohibiciones.²²

Los extranjeros podrán ingresar a Chile en calidad de turistas, residentes, residentes oficiales e inmigrantes.²³

La visación es el permiso otorgado por la autoridad competente, estampado en un pasaporte válido y que autoriza a su portador para entrar al país y permanecer en él por el tiempo que determine. La visación se considerará válida desde el momento en que se estampe en el pasaporte.²⁴

A los residentes se les otorgarán visaciones con las siguientes denominaciones: "residente sujeto a contrato", "residente estudiante", "residente temporario" y "residente con asilo político" o "refugiado".²⁵

²⁰ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

²¹ Artículo 1º Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

²² Artículo 2º Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

²³ Artículo 4º Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

²⁴ Artículo 5º Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975

²⁵ Artículo 22º Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

* Hasta Agosto del 2005, los peruanos entraban por los pasos fronterizos del Norte con salvoconducto, lo que les autorizaba a permanecer hasta 7 días sólo en Arica. Desde el 6 de Agosto de 2005 y en virtud del convenio de libre tránsito, entre Chile y Perú, los ciudadanos de ambos países pueden cruzar la frontera usando sólo sus carnets de identidad. Con esta medida, se eliminó el uso del pasaporte como instrumento único válido para poder visitar ambas naciones con fines turísticos, es decir hasta 90 días.

** La reforma constitucional aprobada en sesión del Congreso Pleno el pasado 16 de Agosto de 2005, modifico el art. 10 de la Constitución eliminando los requisitos para que los hijos de chilenos nacidos en el extranjero obtengan la nacionalidad. Así, serán chilenos los hijos de padre o madre chilenos nacidos en el extranjero, sin necesidad de mayores requisitos. Por ende, no será necesario que el padre o la madre esté en el extranjero en servicio del Gobierno ni que la persona tenga que avecindarse por más de un año en Chile para obtenerla.

2.2.- Del Residente Temporal

- Aquellos extranjeros titulares de una visa temporaria cuya permanencia se considera “beneficiosa para el país” en razón de su actividad empresarial, financiera, comercial, intelectual o profesional en Chile. Para este análisis se les considera como trabajadores independientes.

- Aquellos extranjeros que cuenten con una visa sujeta a contrato y corresponden a trabajadores asalariados.²⁶

²⁶ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

2.3.-Del Residente Sujeto a Contrato

Se otorgarán visaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo.

La misma visación se podrá otorgar a los extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo.

Igual visación será otorgada a los miembros de sus familias que determine el reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. Interior, 1984. El cual establece en su artículo número 35 que igual clase de visación se otorgará al cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa. Estos beneficiarios en la condición de dependientes no están habilitados para realizar actividades remuneradas en el país.²⁷

La visación sujeta a contrato podrá tener una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogada por períodos iguales. Si no se especifica plazo en el pasaporte, se entenderá que su vigencia es la máxima. El residente sujeto a contrato podrá solicitar su permanencia definitiva al cumplir dos años de residencia.²⁸

Para el otorgamiento de la visación sujeta a contrato deberán tener presente las siguientes condiciones:

a) La empresa, institución o persona empleadora deberá tener domicilio legal en el país.²⁹

Este requisito no es exigible a los trabajadores chilenos. La doctrina administrativa ha considerado que no existe impedimento jurídico para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre contrato de trabajo con

²⁷ Artículo 23° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

²⁸ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

²⁹ Artículo 36° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

un chileno y se ejecute en Chile. Dicho contrato estará regido por la legislación laboral nacional y las partes sometidas a las autoridades del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo ha resuelto que los empleadores extranjeros sin domicilio en Chile deben designar representante o mandatario con residencia y domicilio dentro del país, con poderes y facultades suficientes, para responder de las obligaciones que impone la legislación laboral y de seguridad social por dicho contrato, como incluso de las sanciones que pudiere aplicarse.³⁰

b) El contrato de trabajo que le sirve de fundamento deberá ser firmado en Chile ante Notario, por el patrón o empleador y el trabajador o quienes lo representen. Si fuese celebrado en el exterior, deberá ser firmado por las mismas partes ante el agente diplomático o consular competente y debidamente legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, según procedimiento establecido en el artículo 345° del Código de Procedimiento Civil, según procediere;

c) Tratándose de profesionales o técnicos especializados deberán acreditar, con el título respectivo debidamente legalizado, su condición de tales. En caso contrario, deberán comprobar capacidad y conocimiento en la especialidad a que se dediquen, mediante la presentación de Certificado de trabajo u otros documentos probatorios;

d) Que el ejercicio de la profesión, actividad o trabajo del contratado, sea indispensable o necesario para el desarrollo del país, pudiendo requerirse, para tal efecto, el informe de la Asociación o Colegio Técnico Profesional respectivo, o del Organismo Oficial competente;

e) Que las actividades que desempeñará el extranjero en Chile no sean consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional. Si existiese

³⁰ ORD. N°4182 / 0203 de 12.11.2001

duda acerca de la naturaleza del trabajo que el solicitante ha de desempeñar en el país, deberá consultarse previamente al Ministerio de Defensa Nacional, y

f) Que, además se verificará que la contratación y el contrato se ajuste a las disposiciones generales de orden laboral y previsional que sean atinentes.³¹

El contrato de trabajo que se acompañe para obtener esta visación deberá contener una cláusula por la que el empleador o patrón se comprometa a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipule el contrato. Respecto a lo anterior el artículo 38 del reglamento de extranjería establece que la obligación del empleador o patrón referente al pago de pasajes subsistirá hasta que, terminado el respectivo contrato y suscrito el finiquito, el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva. No obstante, cuando el contrato termine antes de la fecha convenida y el extranjero tuviere necesidad de continuar en Chile, el Ministerio del Interior dispondrá, en casos calificados, que esta obligación del empleador o patrón subsista durante un tiempo que estime prudente. En este caso al afectado se le podrá otorgar de oficio una visación de residente temporario por el tiempo necesario la que no podrá ser superior a 90 días. A su término deberá salir del país o presentar una nueva solicitud de visación de residente.³²

Las formalidades y características del contrato serán señaladas en el reglamento de extranjería específicamente en el artículo 37 el cual dice que el contrato de trabajo deberá contener a lo menos, las siguientes menciones: lugar y fecha de su suscripción; nombre, nacionalidad y domicilio de los contratantes; estado civil, profesión u oficio y lugar de procedencia del contratado; naturaleza del trabajo que desarrollará en Chile; jornada y lugar del mismo; especificación de la remuneración en moneda nacional o extranjera; obligación del empleador de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación a la remuneración pagada; duración del contrato y fecha del inicio de actividades.

³¹ Artículo 36° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

³² Artículo 24° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975

Deberá contener asimismo, una cláusula especial en virtud de la cual el empleador o patrón se compromete a pagar al trabajador y demás miembros de su familia que se estipulen, el pasaje de regreso a su país de origen o al que se convenga. Podrá exigirse, además, la garantía que se estime conveniente para asegurar dicho pago.³³

La terminación del contrato que ha servido de antecedente para el otorgamiento de esta visación, será causal de caducidad de ésta y deberá ser comunicada, dentro del plazo de 15 días, a la autoridad correspondiente, sin perjuicio del derecho de su titular de solicitar una nueva visación o la permanencia definitiva, si procediere.³⁴

La visación de residente sujeto a contrato tendrá una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogada por períodos iguales. Si no se especifica su plazo en el pasaporte se entenderá que su vigencia es la máxima. Con todo, la terminación del contrato que ha servido de antecedente para el otorgamiento de la visación, será causal de caducidad de ésta y de la que se haya otorgado a los familiares del extranjero contratado, sin perjuicio del derecho de sus titulares de solicitar una nueva o la permanencia definitiva si procediere.³⁵

Cuando ocurran circunstancias que pongan término al contrato de trabajo, el empleador lo comunicará al Ministerio del Interior en Santiago y a las Intendencias o Gobernaciones, en las regiones o provincias.³⁶

Se entenderá que no existe término de contrato cuando haya continuidad laboral en los términos a que se el Código del Trabajo.³⁷

³³ Artículo 24° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

³⁴ Artículo 25° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

³⁵ Artículo 39° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

³⁶ Artículo 23° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

³⁷ Artículo 23° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

El titular de visación de residente sujeto a contrato que completare 2 años de residencia en tal calidad, podrá solicitar permanencia definitiva.³⁸

En caso de solicitarse una nueva visación de residente sujeto a contrato, el extranjero deberá acompañar a su petición el respectivo contrato de trabajo, con las menciones que señala el artículo 37 del reglamento de extranjería, el finiquito que haya celebrado con su anterior empleador, y a falta de éste, el documento emanado de la autoridad administrativa o judicial competente, que dé cuenta del término de la relación laboral.³⁹

2.4-Turistas

Se prohíbe a los turistas desarrollar actividades remuneradas. Sin embargo, el Ministerio del Interior podrá autorizarlos para que, en casos calificados, desarrollen tales actividades, por un plazo no mayor de 30 días prorrogable, por períodos iguales, hasta el término del permiso de turismo.⁴⁰

Al momento de conceder la autorización el Ministerio del Interior retirará la tarjeta de turismo y la reemplazará por una tarjeta especial que contendrá las menciones que establezca el reglamento. Para su egreso del país, deberá canjear la tarjeta especial por la de turismo, previa exhibición del comprobante de pago de sus impuestos.⁴¹

³⁸ Artículo 40° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

³⁹ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁴⁰ Artículo 48° Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.

⁴¹ Artículo 36° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

2.5.- Del Residente Estudiante.

El residente estudiante no podrá desarrollar actividades remuneradas en el país, salvo las de práctica profesional correspondiente a sus estudios. Igual restricción alcanzará a quienes la obtengan en la condición de dependientes. El Ministerio del Interior o Gobernaciones Provinciales, previo informe de Policía de Investigaciones de Chile, podrá autorizarlo para ejercer actividades remuneradas por su cuenta o bajo relación de dependencia, cuando éstas les sean necesarias para costearse sus estudios. Estas autorizaciones pagarán un derecho equivalente al 50% del valor de la visa de residente sujeto a contrato.⁴²

2.6.-Permiso especial para trabajar con visa en trámite

Toda persona que solicita una visa sujeta a contrato o temporaria como titular por primera vez, puede solicitar un permiso especial para trabajar con visa en trámite. Este permiso tiene un costo equivalente al 50% del valor de una visa sujeta a contrato de acuerdo con la nacionalidad del solicitante.

Pueden solicitarla:

- Los trabajadores extranjeros que solicitan una visa sujeta a contrato o temporaria por primera vez y mientras se otorga la visa.

- Los trabajadores extranjeros que cuentan con un permiso que nos los autoriza para desarrollar actividades remuneradas, pero que solicitarán un cambio de calidad de visa a una sujeta a contrato o a temporaria como titular.

Este permiso rige desde el día en que se solicita la residencia, hasta que se otorga el permiso que se solicita.

⁴² Artículo 46° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

De esta forma es un instrumento útil para cubrir los desfases entre la situación migratoria y la laboral.⁴³

2.7- Visa sujeta a contrato gratuitamente y sin presentación de contrato escrito

A determinada categoría de trabajadores extranjeros (artistas, científicos, profesores, escritores, deportistas, y otros), se les otorga visa sujeta a contrato en forma gratuita y sin presentación de contrato escrito.⁴⁴

2.8- Sanciones al trabajo informal: Multas y expulsión.

El extranjero que, sin contar con la competente autorización, fuese sorprendido desarrollando actividades remuneradas, será sancionado con multa de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos, pero la ley de extranjería establece que siempre que no sean reincidentes en la infracción el Ministerio del Interior, conociendo de ellas, podrá, de oficio o a petición de parte, aplicarles como sanción, en reemplazo de la multa, una amonestación por escrito.⁴⁵

Para dar ocupación a los extranjeros será necesario que éstos previamente acrediten su residencia o permanencia legal en el país, y estén debidamente autorizados para trabajar y habilitados para ello. Será de responsabilidad del empleador o persona bajo cuya dependencia se encuentre el extranjero, comunicar por escrito a la autoridad competente que corresponda, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia. Si con motivo de infracción a las normas precedentes se aplicare al extranjero la medida de expulsión del territorio nacional, la persona, empresa o institución empleadora, deberá sufragar los gastos que originen su salida. La infracción a lo dispuesto en

⁴³ Artículo 135 Bis Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁴⁴ Artículo 42 y sptes. Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁴⁵ Artículo 147º Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

este artículo será sancionada con multas de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos por cada infracción.⁴⁶

Las autoridades dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberán denunciar al Ministerio del Interior o a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales en su caso, cualquier infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros. Cuando se comprobare la contratación de extranjeros que no estén debidamente autorizados o habilitados para trabajar, por parte de los Servicios u Organismos del Estado o Municipales, el Ministerio del Interior deberá solicitar a la autoridad que corresponda la instrucción del pertinente sumario administrativo, a fin de que se aplique a los funcionarios infractores la multa de 1 a 15 días de sueldo. En caso de reincidencia la sanción será de petición de renuncia.⁴⁷

El extranjero que obtuviere visación mediante simulación o fraude en la celebración del contrato de trabajo, será expulsado del territorio nacional sin perjuicio de la sanción penal que pudiese corresponderle.⁴⁸

El empleador o patrón que incurriere en igual infracción será sancionado con la pena de multa de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos. En caso de reincidencia, la pena será de presidio menor en su grado mínimo, sin perjuicio de la multa a que haya lugar y de la obligación de pagar el pasaje de salida del extranjero.⁴⁹

3.-El costo de la residencia en Chile

El costo de una residencia en Chile, depende de la nacionalidad del extranjero, según el criterio de reciprocidad internacional. Es decir, su valor es similar a aquél en que incurre un chileno al solicitar un permiso de residencia en el país de donde

⁴⁶ Artículo 152° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁴⁷ Artículo 153° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁴⁸ Artículo 23° Ley de Extranjería: D.L. número 1094 de 1975.

⁴⁹ Artículo 154° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

provenza el solicitante. Su valor se expresa en dólares americanos y para los países que se analizan constan de la Tabla de Aranceles.⁵⁰

Tabla Derechos a Abril 2008

País	Visa temporaria US\$	Visa s/contrato US\$	Visa Estudiante US\$
Argentina	50	50	50
Bolivia	85	127	0
Ecuador	270	270	270
Perú	80	80	80

4.- Situación de inmigración y situación laboral

Los trabajadores extranjeros residen en Chile en distintas condiciones más o menos ajustadas a la ley de extranjería y a la ley laboral.⁵¹

4.1- Situación de Inmigración

- Los regulares: Son aquellos que han ingresado provistos de documentación idónea de distintas calidades; visa de turista, visa sujeta a contrato de trabajo o visa de estudiante, y que permanecen en el territorio nacional con su documentación al día y vigente.
- Los irregulares: Son aquellos que han ingresado provistos de documentación idónea de distintas calidades; visa de turista, visa sujeta a contrato de trabajo o visa de estudiante, y que vencido el plazo que la ley establece, no han regularizado su permanencia en el territorio nacional.

⁵⁰ DL número 296 de 1995

⁵¹ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

- Los ilegales: Son aquellos que han ingresado sin documentación oficial o con documentos adulterados o por pasos fronterizos no autorizados, y sobre los cuales son aplicables medidas tales como la detención y expulsión del país.⁵²

4.2- Situación Laboral

- Formales: Son aquellos extranjeros que trabajan en el territorio nacional prestando servicios bajo subordinación y dependencia, en virtud de un contrato de trabajo y con protección social.

Dentro de esta categoría se encuentran sólo los extranjeros que tienen regularizada su permanencia en Chile, pues para que un extranjero pueda trabajar en Chile debe acreditar su residencia o permanencia legal en el país y solicitar autorización para realizar labores remuneradas (visa sujeta a contrato). Ese trámite lo podrá efectuar si tiene un contrato de trabajo.⁵³

4.2.1- El número máximo de trabajadores extranjeros

El 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúan de esta limitación a la contratación de extranjeros:

Las empresas de menos de 25 trabajadores y el personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.

En consecuencia, la dotación máxima de trabajadores extranjeros, en las empresas de 25 trabajadores o más, no deberá exceder el 15%, excluido el personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.⁵⁴

⁵² Artículo 40° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁵³ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

⁵⁴ Artículos. 19 y 20 del Código del Trabajo Chileno.

La regulación sobre el número máximo de trabajadores extranjeros tiene su origen en un modelo económico caracterizado por barreras proteccionistas hacia otros países y por un mercado de trabajo donde la presencia de extranjeros era mínima. También influye el principio de reciprocidad, en virtud del cual, la norma se funda en la existencia de normas del mismo tenor en legislaciones extranjeras.⁵⁵

Hoy, Chile cuenta con una economía abierta en la que la libre circulación de los bienes, los capitales y las personas, constituyen la base de su funcionamiento y con un mercado de trabajo donde la presencia de trabajadores extranjeros es aún escasa, pero en progresivo aumento.⁵⁶

Por su parte, la libertad de trabajo y la no discriminación, son principios consagrados a nivel constitucional, y normas como las comentadas son contrarias a estas garantías constitucionales. El juicio de inconstitucionalidad, sin embargo, debe ser alegado ante la jurisdicción caso a caso, requiriendo la inaplicabilidad de la norma.⁵⁷

Consecuentemente, la Dirección del Trabajo, que carece de competencia para entrar a calificar la conveniencia de las normas legales, ha debido sancionar como infracción a la legislación laboral la circunstancia de que el porcentaje de trabajadores extranjeros de una empresa exceda el permitido en el Código del Trabajo.⁵⁸

- Informales: Son aquellos extranjeros que trabajan en el territorio nacional prestando servicios bajo subordinación y dependencia, sin contrato de trabajo ni protección social, cualquiera sea su condición migratoria.

⁵⁵ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

⁵⁶ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁵⁷ Artículo 46° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁵⁸ Artículo 46° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

En esta situación se encuentran los ilegales, gran parte de los irregulares y algunos regulares.

La informalidad va generalmente unida a condiciones de precariedad en el trabajo. Bajas remuneraciones, ausencia de condiciones de higiene y seguridad mínimamente aceptables y de cobertura de la seguridad social, se asocian a la condición de informal.⁵⁹

5.- Aplicación de las normas laborales a los extranjeros

Los residentes temporales en Chile se distinguen según poseen una visa temporaria o sujeta a contrato.⁶⁰

Los extranjeros que poseen visa temporaria, no tienen ninguna limitación para trabajar en Chile, ni como asalariados ni como independientes. Asimismo, el término de un contrato de trabajo no afecta la condición del residente con este tipo de visa.⁶¹

La prestación de servicios de los extranjeros bajo subordinación y dependencia, está sujeta a las normas generales aplicables a los trabajadores chilenos. Sin perjuicio de lo anterior, existen normas y circunstancias particulares que afectan a los trabajadores extranjeros, las que inciden además en la función de la Administración del Trabajo.⁶²

Dentro del universo de trabajadores extranjeros, la acción de la autoridad laboral se dirige a aquellos que prestan servicios en forma subordinada y dependiente en virtud de un contrato de trabajo, e independientemente de su situación migratoria y de la formalización de su relación laboral. Es decir:

⁵⁹ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁶⁰ Artículo 135 Bis Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁶¹ Artículo 135 Bis Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁶² Artículo 135 Bis Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

- Extranjeros regulares / trabajadores formales: Aquellos extranjeros que poseen visa temporaria, visa sujeta a contrato, o cuyo permiso está en trámite, y un contrato de trabajo.
- Extranjeros ilegales, irregulares o regulares / trabajadores informales: Aquellos extranjeros que sin poseer visa temporaria, visa sujeta a contrato o permiso en trámite, trabajan en forma subordinada y dependiente para un empleador, y no cuentan con un contrato de trabajo escrito.⁶³

6.- Cobertura de la Ley

Los derechos que la Constitución y la ley le reconocen a las personas son aplicables para todos los habitantes del territorio nacional, incluidos los de los extranjeros, cualquiera sea su situación jurídica.⁶⁴

Por lo anterior, se garantiza atención de salud en el sistema público chileno a todos quienes se encuentren en el territorio, independiente de su calidad jurídica por lo que las instituciones hospitalarias no podrán en ningún caso denegar prestaciones de salud a los extranjeros que lo requieran. Asimismo, el Estado garantiza a todos los hijos de extranjeros el acceso a la educación, cualquiera sea la condición migratoria de sus padres.⁶⁵

Los derechos laborales, por su parte, deben ser respetados tanto a los chilenos como a los extranjeros. Por ello las Inspecciones del Trabajo fiscalizan y sancionan los incumplimientos que afecten a trabajadores extranjeros, incluso a los ilegales, instando por el pago de sus remuneraciones ante el empleador, y por el respeto de

⁶³ Artículo 135 Bis Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁶⁴ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁶⁵ Artículo 42 y sptes. Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

todos sus derechos laborales, sin perjuicio de las multas que se cursen al empresario infractor.⁶⁶

7.- La importancia de la función inspectiva de la Administración del Trabajo

Según consta de los antecedentes, la mayoría de los extranjeros en Chile son trabajadores asalariados, cuyas relaciones laborales corresponde tutelar a la Dirección del Trabajo.⁶⁷

Por su parte, respecto de aquellos trabajadores que no tienen formalizada su situación migratoria o laboral, y trabajan en forma subordinada y dependiente, pero dentro de la economía informal, la tutela administrativa constituye el principal apoyo a la regularización de su condición.⁶⁸

En el ejercicio de su función inspectiva, la autoridad laboral constata la existencia de relaciones laborales informales en las que están involucrados trabajadores extranjeros, a los que no se les ha extendido el respectivo contrato de trabajo.⁶⁹

Es respecto de los trabajadores que no cuentan con permiso para trabajar donde la función inspectiva cobra una importancia central, pues además de garantizar los derechos laborales de los extranjeros más vulnerables, permite, eventualmente, regularizar su situación migratoria.⁷⁰

Para las Inspecciones del Trabajo la situación migratoria del trabajador no condiciona la aplicación de las normas laborales. Así, ante el personal extranjero,

⁶⁶ Artículo 42 y sgtes. Reglamento de extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁶⁷ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁶⁸ Artículo 147° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁶⁹ Artículo 147° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984

⁷⁰ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

autorizado o no para prestar servicios, la fiscalización de cualquier concepto se sujetará a los procedimientos generales de fiscalización.⁷¹

En consecuencia, los funcionarios de las Inspecciones del Trabajo están instruidos para garantizar la plena vigencia de los derechos laborales de los extranjeros sin importar su situación legal ante las autoridades de migración. De esta forma, si un extranjero presta servicios dependientes deberá exigirse de su empleador el respeto de sus derechos laborales, aunque no esté autorizado para trabajar.⁷²

En el caso de no contar con contrato de trabajo, el empleador será apercibido para que cumpla con el requisito de escriturar el contrato, levantándose Acta de la actuación inspectiva y de sus resultados”.⁷³

Por su parte, la Superintendencia de AFP ha dictaminado que el empleador está obligado a enterar las cotizaciones previsionales de los trabajadores extranjeros correspondientes al período de la prestación de los servicios, aunque éstos no cuenten con la autorización otorgada por el Departamento de Extranjería.⁷⁴

A falta de la copia del contrato de trabajo y de la Tarjeta Especial de Trabajo, la SAFP considera bastante la copia del Acta de la Inspección del Trabajo que instruye el pago de las cotizaciones previsionales, para proceder a la afiliación y pago de las cotizaciones previsionales correspondientes (FIS-707, agosto de 2004).

La doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo y de la SAFP, se adecua a las normas constitucionales sobre igualdad y no discriminación, y al principio de legalidad, en virtud del cual las leyes se aplican en todo el territorio chileno y a todos sus habitantes.

⁷¹ Artículo 152° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁷² Artículo 152° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁷³ Artículo 152° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁷⁴ Artículo 152° Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

Si la actuación de la Inspección del Trabajo culmina con la escrituración del contrato de trabajo, el trabajador extranjero deberá regularizar o legalizar su situación migratoria, a lo cual contribuye en forma importante contar con un contrato de trabajo.⁷⁵

Si por el contrario, el empleador del trabajador extranjero no da cumplimiento a la instrucción de escriturar el contrato, sería del todo recomendable que las autoridades de Extranjería le atribuyeran al Acta de la Inspección del Trabajo, el mérito suficiente para tener por cumplido el requisito de contar con un contrato de trabajo, para acceder al permiso de trabajo temporal mientras se regulariza la permanencia del trabajador extranjero en el territorio chileno.⁷⁶

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios de las Inspecciones tienen obligación de denunciar cualquier infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros (Art. 153 Reglamento). Esta obligación debe cumplirse de forma tal que favorezca la regularización de la condición de los extranjeros, y el respeto de sus derechos laborales.⁷⁷

8.- Situación de Trabajadores Migrantes en España y su tratamiento contractual.

8.1- Situaciones extranjeros:

Los extranjeros pueden encontrarse en España en diferentes tipos de situaciones. Pueden estar en situación de estancia y de residencia temporal o permanente. Aparte se diferencian unos regímenes especiales.⁷⁸

a) Situación de estancia: es la permanencia en territorio español por un periodo de tiempo no superior a noventa días.⁷⁹

⁷⁵ Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio

⁷⁶ Artículo 153º Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁷⁷ Artículo 153º Reglamento de Extranjería: D.S. número 597 del M. interior, 1984.

⁷⁸ Artículo 29º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

b) Situación de residencia: son residentes los extranjeros que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir. Puede ser:

Temporal, es la situación que autoriza a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a cinco años.

Permanente, es la situación que autoriza a residir en España indefinidamente y trabajar en igualdad de condiciones que los españoles. Tendrán derecho a residencia permanente los que hayan tenido residencia temporal durante cinco años de forma continuada.⁸⁰

c) Estudiantes: Es estudiante, el extranjero cuya venida a España tenga como fin el cursar o ampliar estudios o realizar trabajos de investigación o formación, no remunerados.⁸¹

d) Apátridas: El Ministro del Interior reconocerá la condición de apátrida a los extranjeros que manifestando que carecen de nacionalidad reúnen los requisitos previstos en la Convención sobre el Estatuto de Apátridas y les expedirá la documentación prevista al efecto.⁸²

e) Indocumentados: El extranjero que se presente en dependencias del Ministerio del Interior acreditando que no puede ser documentado por las autoridades de ningún país.⁸³

f) Refugiados: La resolución favorable sobre la petición de asilo en España supondrá el reconocimiento de la condición de refugiado.⁸⁴

⁷⁹ Artículo 30º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸⁰ Artículo 31º y 32º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸¹ Artículo 33º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸² Artículo 34º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸³ Artículo 34º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

g) Concurrencia de circunstancias especiales: La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen por el Gobierno.

8.2- Permiso de Trabajo y Residencia.

Los extranjeros mayores de 16 años para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, deberán obtener, además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar.⁸⁵

Cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión del permiso se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente. Artículo También se condicionará a la colegiación si las leyes así lo exigiesen.⁸⁶

Los empleadores que deseen contratar a un extranjero no autorizado para trabajar deberán obtener previamente, conforme a lo dispuesto en lo dicho anteriormente, autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que de lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero.⁸⁷

La clasificación más importante, es la que divide los permisos de trabajo en:

a) Permisos de trabajo por cuenta propia

⁸⁴ Artículo 34º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸⁵ Artículo 36º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

⁸⁶ Artículo 36º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

⁸⁷ Artículo 36º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

b) Permisos de trabajo por cuenta ajena.

8.2.1.- Cuenta Ajena:

a) Tipo B (inicial): Este tipo de permiso podrá limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concretos, sin perjuicio del derecho previstos para los residentes extranjeros en el art. 5 de la L.O. 8/2000. Su validez será de un año.⁸⁸

b) Tipo B (renovado): Este permiso permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un período de dos años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso tipo B (inicial) al término de su vigencia.⁸⁹

c) Tipo C: Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional, Tiene una validez de dos años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso Tipo B (renovado) al término de su vigencia.⁹⁰

8.2.2.- Cuenta Propia:

a) Tipo D (inicial): Este tipo de permiso podrá limitarse para el ejercicio de una actividad concreta y para un ámbito geográfico determinado, sin perjuicio del derecho previsto para los residentes extranjeros. Su validez será de un año.⁹¹

B) Tipo D (renovado): Autoriza el ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un período de dos años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso Tipo D (inicial) al término de su vigencia.⁹²

⁸⁸ Artículo 38º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁸⁹ Artículo 38º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁹⁰ Artículo 37º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁹¹ Artículo 37º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁹² Artículo 37º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

c) Tipo E: Autoriza para desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional, Tiene una validez de dos años. Pueden obtener este tipo de permiso los titulares de un permiso Tipo D (renovado), al término de su vigencia.⁹³

Pueden contratar la prestación de su trabajo los extranjeros de acuerdo con la legislación específica sobre la materia.

8.3.- Contrato de Extranjeros con Permiso Trabajo en España

Se considera trabajador extranjero a la persona física que carece de nacionalidad española y ejerce o trata de ejercer en España una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena.⁹⁴

El extranjero mayor de 16 años que desee ejercer en España cualquier actividad lucrativa laboral por cuenta ajena ha de obtener, además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar.⁹⁵

No obstante, a los apátridas que se hallen en territorio nacional, a los refugiados y a los familiares a quienes se les haya autorizado la residencia, les habilita para el ejercicio de una actividad laboral el documento de identidad.⁹⁶

Empleador

Ningún empleador o empresario puede contratar a un extranjero que no esté autorizado a trabajar en España, salvo que haya sido exceptuado de la obligación de proveerse del permiso de trabajo.

El empleador que desee contratar a un extranjero no autorizado para trabajar debe obtener previamente autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁹³ Artículo 37º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁹⁴ Artículo 64º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio.

⁹⁵ Artículo 36º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y Artículo 66º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio.

⁹⁶ Artículo 66º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

No obstante, la carencia de esa autorización no invalida el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero.⁹⁷

Si la empresa o empleador que ocupa al trabajador extranjero no tiene su residencia en España, debe designar un representante en España para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales.⁹⁸

8.3.1.- Autorización de estancia de extranjeros

La autorización de estancia permite la permanencia en territorio español por un período de tiempo no superior a 90 días, transcurrido el cual, para permanecer en España, es preciso obtener o una prórroga de estancia o un permiso de residencia.⁹⁹

8.3.2.- Permiso de residencia de extranjeros

El extranjero que desee residir en España debe obtener previamente un permiso de residencia temporal o permanente.

Cuando el permiso de residencia se conceda para realizar una actividad lucrativa por cuenta ajena, la duración del permiso de residencia, que será temporal, será idéntica a la del permiso de trabajo.

El permiso de residencia temporal autoriza a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a 5 años prorrogable a petición del interesado si concurren circunstancias análogas a las que motivaron su concesión.¹⁰⁰

⁹⁷ Artículo 36º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y Artículo 66º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

⁹⁸ Artículo 67º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio.

⁹⁹ Artículo 30º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹⁰⁰ Artículo 31º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

El permiso de residencia permanente, que precisa una residencia temporal previa de 5 años, salvo supuestos excepcionales de especial vinculación con España, autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles.¹⁰¹

La solicitud de permiso de residencia se debe formalizar en el impreso habilitado para ello y es competente para resolver sobre ella el subdelegado del Gobierno y, en las Comunidades Autónomas uniprovinciales, el delegado del Gobierno.

La resolución que pone fin al procedimiento ha de ser motivada y debe expresar los recursos que contra la misma proceden, órgano ante el que han de presentarse y plazo para interponerlos.

La notificación al interesado, en el plazo máximo de 3 meses desde el día siguiente al de la fecha de entrada en el registro del órgano competente para tramitarla, debe advertirle, si no se concede el permiso solicitado, que tiene que abandonar el territorio español, salvo que cuente con un permiso o autorización que le habilite para permanecer en España.¹⁰²

8.3.3.- Tarjeta

La tarjeta de extranjero es el documento único y exclusivo, personal e intransferible, que acredita la permanencia legal del extranjero en España, su identificación y que se ha concedido la autorización o se ha reconocido el derecho para permanecer en territorio español por tiempo superior a 3 meses.¹⁰³

¹⁰¹ Artículo 32º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

¹⁰² Artículos 43º Y 51º Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio.

¹⁰³ Orden Ministerial 7.2.1997.

Los permisos de residencia expedidos a nacionales de terceros países por los Estados miembros de la Unión Europea, excepto Irlanda, deben ajustarse a un modelo uniforme.¹⁰⁴

8.3.4.- Permiso de trabajo de extranjeros

El permiso de trabajo es la autorización para realizar en España actividades lucrativas por cuenta ajena, si bien no es preciso para el ejercicio de determinadas actividades: artísticas, cooperativistas, culturales, docentes, informáticas, religiosas, sindicales.

Tampoco es preciso que obtenga permiso de trabajo el trabajador extranjero que se encuentra en situación de residencia permanente.¹⁰⁵

El permiso de trabajo, de duración inferior a 5 años, puede limitarse a un determinado territorio, sector o actividad, y renovarse a su expiración si persiste o se renueva el contrato u oferta de trabajo que motivaron su concesión inicial o se cuenta con una nueva.

A partir de la primera concesión, los permisos se conceden sin limitación alguna de ámbito geográfico, sector o actividad, y, transcurridos 5 años, adquieren carácter permanente.

El empleador que contrate a un trabajador extranjero no autorizado para trabajar debe solicitar y obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aunque su falta no invalida el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero.

¹⁰⁴ Reglamento CE 1.030/2002

¹⁰⁵ Artículo 41º Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

La concesión del permiso de trabajo para el ejercicio de una profesión que exige una especial titulación está condicionada a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente. También se condiciona a la colegiación cuando las leyes así lo exijan.

Permiso A

El permiso de trabajo de tipo A, que puede limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos, es un permiso de trabajo de temporada que autoriza al trabajador por cuenta ajena la realización de actividades de duración limitada, como el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimientos de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.¹⁰⁶

Su duración debe coincidir con la del contrato de trabajo, con el límite de 1 año, si bien puede prorrogarse en función de la duración de la actividad que motivó el contrato.¹⁰⁷

Permiso B (inicial)

El permiso de trabajo de tipo B (inicial) es un permiso del trabajador por cuenta ajena que puede limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concretos, sin perjuicio del derecho a circular y elegir residencia libremente, y su validez es de 1 año.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹⁰⁷ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹⁰⁸ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

Permiso B (renovado)

El permiso de trabajo de tipo B (renovado) es un permiso que puede obtener el trabajador por cuenta ajena titular de un permiso tipo B (inicial) al término de su vigencia y permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un período de 2 años.¹⁰⁹

Permiso C

El permiso de trabajo de tipo C es un permiso que puede obtener el trabajador por cuenta ajena titular de un permiso tipo B (renovado) al término de su vigencia y permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un período de 2 años.¹¹⁰

Permiso F

El permiso de trabajo de tipo F es un permiso que puede obtener el trabajador por cuenta ajena, residente en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresa diariamente, que desarrolla actividades lucrativas laborales en una zona fronteriza del territorio español a la que está limitado su ámbito geográfico. Tiene una vigencia máxima de 5 años y es renovable a su expiración en tanto el titular continúe en activo y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.¹¹¹

Permiso G

El permiso de trabajo de tipo G es un permiso que autoriza la realización de una actividad lucrativa a un trabajador extranjero que depende de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo cuando:

¹⁰⁹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁰ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹¹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

- Se desplace a España por cuenta y bajo la dirección de la empresa, que puede prestar servicios en España en virtud de lo establecido en convenios internacionales, en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios que está establecido o que ejerce su actividad en España.

- Se desplace a un centro de trabajo en España de la propia empresa extranjera o de otra empresa del grupo de que forme parte.

El permiso de trabajo de tipo G puede limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos y su duración debe coincidir con el tiempo del desplazamiento del trabajador con el límite de 1 año, prorrogable por el mismo período si se acreditan idénticas condiciones.¹¹²

Permiso T

El permiso de trabajo de tipo T, que puede limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos, es un permiso de trabajo que autoriza al trabajador por cuenta ajena la realización de actividades o servicios de temporada o campaña.

Su duración debe coincidir con la del contrato de trabajo, con el límite de 9 meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos.¹¹³

8.3.5.- Autorizaciones para trabajar

Además de los permisos de trabajo en sus distintas modalidades, también pueden concederse otras autorizaciones para que puedan trabajar en España a:

- Los extranjeros documentados con autorización de estancia por estudios.¹¹⁴

¹¹² Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹³ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁴ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

Excepcionalmente pueden ser autorizados a realizar actividades lucrativas laborales, si son compatibles con la realización de los estudios y los ingresos obtenidos no tienen el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia.¹¹⁵

La autorización se limita al ámbito territorial de residencia de su titular si la actividad lucrativa coincide con períodos lectivos.¹¹⁶

La vigencia de la autorización debe coincidir con la duración del contrato de trabajo y no puede ser superior a la de la duración de la tarjeta de estudiante.¹¹⁷

• Los extranjeros titulares de un permiso de residencia temporal en determinados supuestos:

• Incorporación al mercado de trabajo, vínculos familiares con extranjeros residentes o con españoles y permanencia continuada en España durante un período mínimo de 3 años.¹¹⁸

• Abandono del país de origen o no imposibilidad de permanencia en el mismo como consecuencia de conflictos o disturbios graves de carácter político, étnico o religioso.¹¹⁹

• Razones humanitarias que se vinculen a la aplicación de instrumentos internacionales tras denegación o inadmisión a trámite de la solicitud de asilo.¹²⁰

• Razones humanitarias, en particular haber sido víctimas de conductas tipificadas como delitos racistas o xenófobos.¹²¹

• Colaboración con las autoridades administrativas y judiciales españolas o concurrencia de razones de interés nacional o seguridad nacional.¹²²

¹¹⁵ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁶ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁷ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁸ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹¹⁹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁰ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²¹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²² Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

La autorización puede limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos y su duración debe coincidir con la vigencia del permiso de residencia por circunstancias excepcionales.¹²³

Los extranjeros autorizados a permanecer en España mediante documento de solicitante de asilo.¹²⁴

La autorización, transcurridos 6 meses sin haberse resuelto su solicitud por circunstancias no imputables al solicitante; habilita para el ejercicio de una actividad lucrativa por cuenta ajena en una actividad y ámbito geográfico determinados y su duración coincide con la del contrato de trabajo, con el límite de 6 meses.¹²⁵

Los nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras o en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima.¹²⁶

- Los extranjeros que realicen prácticas profesionales y de formación si:

- Hay un ofrecimiento por una empresa residente en España para realizar prácticas que habiliten para el ejercicio profesional o el desempeño de un oficio o puesto de trabajo determinado.¹²⁷

- El extranjero es nacional de un país con el que España ha suscrito convenio o acuerdo en esta materia o de un país que de hecho ofrece facilidades a los españoles para realizar prácticas profesionales en su territorio.¹²⁸

- Las prácticas profesionales se realizan en una actividad directamente relacionada con los estudios realizados o con el oficio o puesto de trabajo que se va a desempeñar.¹²⁹

¹²³ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁴ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁵ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁶ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁷ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹²⁸ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

- Se formaliza un contrato de trabajo en prácticas o para la formación.¹³⁰
- La autorización se concede por el tiempo de vigencia del contrato de trabajo, con el límite de 12 meses, prorrogables excepcionalmente por otros 6 meses.¹³¹

8.3.6- Solicitud

Pueden solicitar un permiso de trabajo y residencia:

- El empresario o empleador que pretende emplear al extranjero.¹³²
- El empresario o empleador, beneficiario de la prestación de servicios realizados por trabajadores extranjeros, en el supuesto de prestaciones transnacionales de servicios.¹³³
- La persona que ostenta la representación o actúa por delegación del empresario o empleador residente en el extranjero.¹³⁴
- El propio extranjero en los supuestos de renovación de los permisos de trabajo.¹³⁵

8.3.7.- Resolución

La resolución sobre el permiso de trabajo le corresponde al subdelegado del Gobierno, al delegado del Gobierno en las Comunidades uniprovinciales y, si la solicitud es presentada por empresa con diversos centros de trabajo en distintas provincias, plantilla superior a 100 trabajadores y con sus servicios administrativos centralizados en Madrid, a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.¹³⁶

¹²⁹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³⁰ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³¹ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³² Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³³ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³⁴ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³⁵ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

¹³⁶ Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio

La resolución motivada otorgando o denegando el permiso de trabajo solicitado debe expresar los recursos que contra ella proceden, órgano ante el que han de presentarse y plazo para interponerlos.

PROBLEMA

El desplazamiento de trabajadores es una realidad del mundo contemporáneo a la que Chile no ha estado ajeno, y es el resultado de la inserción de nuestro país en los procesos de la globalización y de internacionalización de la economía.

“El censo del 2002 muestra la presencia de un total de 185 mil personas nacidas en el extranjero residentes en Chile, la cifra más alta registrada desde 1952 año del primer censo”.

“El carácter laboral de la migración determina que los extranjeros que se avecindan en Chile sean personas en plena edad laboral. El 60% de los extranjeros en Chile, tienen entre 15 y 44 años”. De todos estos trabajadores inmigrantes hay diversas formas que ellos adoptan el empleo, ya que, puede ser como asalariados o como independientes. En el caso de ser asalariados, es importante conocer si las personas cuentan con contrato o si, por el contrario, engrosan las cifras de informales en Chile.

Este proyecto de tesis permitirá conocer los efectos en las empresas en la región Metropolitana por la presencia de trabajadores extranjeros que presten servicios de manera informal o formal en exceso de lo permitido en el Código del Trabajo, a través de una investigación durante el segundo semestre del 2008.

OBJETIVOS DE INVESTIGACION

Objetivo general

Determinar los efectos que generan los trabajadores extranjeros formales que exceden el permitido en el código del trabajo y los trabajadores extranjeros informales en la empresa.

Objetivos específicos.

1. Conocer las razones de contratación de trabajadores extranjeros formales que exceden el permitido en el código del trabajo y trabajadores extranjeros informales en las empresas.
2. Identificar las sanciones aplicadas a las empresas que cuentan con trabajadores extranjeros formales que exceden el permitido en el código del trabajo y trabajadores informales entre su personal.
3. Inferir el conocimiento de las empresas con respecto a las consecuencias que están expuestas por tener trabajadores extranjeros formales que exceden el permitido por el código del trabajo y trabajadores extranjeros informales entre su personal.

METODOLOGIA

Este proyecto de investigación se realizara desde una metodología cualitativa con un alcance descriptiva-explicativa.

Para lograrlo es necesaria la realización de las siguientes etapas:

Etapas 1: Recopilación de antecedentes bibliográficos sobre los trabajadores extranjeros.

1. Revisión del Código del Trabajo chileno.
2. Revisión de la Ley de Extranjería: D.L. numero 1094 de 1975.
3. Revisión del Reglamento de Extranjería: D.S número 597 del M. Interior, 1984.
4. Revisión de la Política Migratoria. Ministerio del interior, 2003.

Etapas 2: Sistematización de la información.

La información se ordenara en función de los siguientes criterios:

1. Trabajadores en Chile
2. Trabajadores extranjeros en Chile.
3. Trabajadores extranjeros informales Chile.
4. Fiscalización del gobierno

Etapas 3: Sujeto de investigación

Se va a entrevistar al encargado de personal de la empresa Soto Vera Rosas y Otros la cual tiene presencia de trabajadores extranjeros y Víctor Verdugo abogado de la dirección nacional del trabajo.

Etapa 4: Aplicación de la técnica de recogida de datos (Entrevistas)

1. Diseñar entrevista.
2. Contacto inicial con cada uno de ellos requiriendo la autorización de la entrevista.
3. Aplicación de entrevistas
4. Trascrición completa de cada una de las entrevistas.
5. Revisión de la entrevista por parte de cada uno de los entrevistados.
6. Informe entrevista final. Esta se presenta con las correcciones del entrevistado.

Etapa 5: Credibilidad, confirmabilidad, y fiabilidad.

La propuesta metodológica para la entrevista incorpora:

Credibilidad: El entrevistado debe autorizar la entrevista, debe revisar mi trascrición y encontrarse de acuerdo con lo escrito.

Confirmabilidad: la entrevista se hace a personas que tengan distintos roles en el ámbito de mi investigación en este caso en las empresas.

Fiabilidad: Estudiante de la Universidad de Valparaíso de la carrera de contador auditor cursando último año realizando proyecto de tesis.

Tabulación de resultados Categorización (entrevista)

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	SUBCATEGORIA	SUBCATEGORIA
Ventajas tras la informalidad y la formalidad irregular.	¿Cuáles son?	¿Por qué se producen?	No hay ventajas
Desventajas tras la informalidad y la formalidad irregular	¿Cuáles son?	¿Por qué se producen?	No hay desventajas
Frecuencia de la informalidad y la formalidad irregular.	Alta frecuencia	Baja frecuencia	Frecuencia media
Conocimiento de la falta	Si hay conocimiento	No hay conocimiento	Conocimiento medio
Conocimiento de las sanciones	Si hay conocimiento	No hay conocimiento	Conocimiento medio
Medidas frente a un trabajador informal o formal irregular.	Toma medidas ¿Cuáles?	No toma medidas	No se ha enfrentado a ningún caso

Temas:

- 1.-Trabajador extranjero formal en Chile.
- 2.-Trabajador extranjero informal en Chile.
- 3.-Sanciones a los empleadores que cuentan en su personal con trabajadores formales excediendo lo establecido en el artículo 19 del código del trabajo y trabajadores extranjeros informales.
- 4.-Fiscalización.
- 5.-Razón de la existencia en las empresas de trabajadores extranjeros informales y formales en exceso.
- 6.- Función del control interno de las empresas con respecto a los trabajadores extranjeros.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

- Ventajas tras la informalidad y la formalidad irregular: según la recogida de datos tener extranjeros informales es ventajoso para las empresas por la disminución de costos, ya que la mano de obra de un trabajador extranjero en situación informal o de irregularidad o ilegalidad es más barata, debido a que su remuneración es menor.

Sumado a lo anterior los empleadores de estos trabajadores se ahorran todo tipo de pagos previsionales y de salud de los trabajadores.

- Desventajas tras la informalidad y la formalidad irregular: según la recogida de datos la única desventaja que ven las empresas es verse afectadas por sanciones; las cuales en algunos casos son preferibles versus el ahorro de dinero en mano de obra y pagos previsionales.

En el caso de la formalidad irregular del artículo 19 del código del trabajo chileno, los empleadores se ven afectados por las sanciones.

- Frecuencia de la informalidad y la formalidad irregular: según la recogida de datos la informalidad de los trabajadores extranjeros va en aumento por la cantidad de migrantes que se avecindan en el país, ya que año a año el territorio nacional ve incrementado la cantidad de extranjeros en edad laboral que están dispuesto a trabajar con o sin contrato de trabajo.

En el caso de la contratación de extranjeros en exceso de lo permitido por el código del trabajo también ha ido en aumento por el aumento de extranjeros en el territorio nacional.

- Conocimiento de la falta: las empresas tiene el conocimiento pleno de la falta.

- Conocimiento de las sanciones: las empresas conocen que existen sanciones pero no manejan los montos de forma exacta.

- Medidas frente a un trabajador informal o formal irregular: según la recogida de datos las instituciones autorizadas cumplen con cursar las infracciones correspondientes y atender a las denuncias recibidas.

- En cuanto al impacto productivo que genera la presencia de trabajadores extranjeros en empresas chilenas, varía según sean extranjeros acogidos a las leyes laborales y de extranjerías o extranjeros que no se acogen a estas leyes.

Los trabajadores extranjeros informales, ilegales o irregulares en su mayoría prestan servicios materiales o intelectuales por remuneraciones menores que un trabajador nacional, por lo tanto al ser menores las remuneraciones también son menores los costos para las empresas y con ello aumenta su utilidad. En la medida que no sean fiscalizados ni multados, ya que el ahorro de costos por bajas remuneraciones no es tal cuando a los empleadores se les cursan las sanciones respectivas.

- Con respecto a si los extranjeros que viene a Chile a desarrollar actividades remuneradas al país están o no calificados para el desarrollo de dichas actividades, se presume que sí, ya que según la recogida de datos estos son un aporte para las empresas en Chile.

- Las denuncias en estos casos juegan un papel confrontacional debido a que los trabajadores extranjeros que son abusados en ocasiones por sus empleadores con malos tratos, sueldos bajos, muchas horas de trabajo, sin vacaciones, etc. son en su mayoría extranjeros que se encuentran en situación de informalidad, irregularidad o ilegalidad y por lo tanto temen denunciar, ya que ellos tienen conocimientos que la inspección del trabajo está obligado a informar al departamento de extranjería la existencia de trabajadores extranjeros que no estén acogidos a las leyes de extranjería y eso significaría la salida del país.

En definitiva las denuncias de parte de los mismos trabajadores son bajas a pesar de la cantidad de trabajadores extranjeros que hay en Chile.

- En cuanto a la relación y adaptación con sus pares chilenos los extranjeros en el país son un aporte y no se entiende que estos vengan a quitarle el empleo a los trabajadores nacionales, ya que los sectores en que la mayoría de los trabajadores extranjeros se desempeñan son sectores en los cuales chilenos y chilenas no quieren participar.

CONCLUSIONES

De los resultados que arrojaron las entrevistas realizadas para este estudio, se puede concluir en forma definitiva que los efectos negativos generados por los trabajadores extranjeros formales en exceso se deben al incumplimiento de lo establecido por el código del trabajo. En consecuencia, los empleadores están expuestos a ser sancionados causando un perjuicio económico para la entidad.

En el caso de los trabajadores extranjeros informales, los efectos son igualmente negativos para la entidad. Una de las causas que problematizan la situación de este grupo tiene que ver con la relación de informalidad con los trabajadores, lo que conlleva a irregularidades y finalmente a la ilegalidad. Esto se puede apreciar en las vías de ingreso que tienen los extranjeros al país, ya que se necesita tener una visa sujeta a algún contrato de trabajo para así obtener la permanencia en Chile; situación que mayoritariamente no es cumplida en su totalidad.

Una de las situaciones que explican la presencia de extranjeros en las empresas es la mano de obra barata. De esta forma se reducen costos y gastos en las remuneraciones, ya que los extranjeros al ver su permanencia irregular en el país y sentirse en constante riesgo, aceptan trabajos por sueldos inferiores a los trabajadores nacionales. Esta situación refleja la indiferencia de algunas empresas a tener que pagar una multa, pues resulta más conveniente para ellos acatar las sanciones, que hacer contratos y pagar ordenadamente todo lo estipulado en uno de ellos.

Otro fenómeno que acompaña a las situaciones anteriormente expuestas, y explica que los empleadores excedan la cantidad de trabajadores extranjeros permitidas por ley, tiene que ver con la contratación no formal de trabajadores en igual condición, por parte de empleadores también extranjeros, quienes contratan a sus connacionales como una forma de ayuda y solidaridad.

Las sanciones a las que están expuestas las empresas que cuenten con trabajadores extranjeros informales pueden venir de parte de la dirección del trabajo y del ministerio del interior específicamente del departamento de extranjería.

Las sanciones que enfrentan los empleadores que exceden el máximo permitido de trabajadores extranjeros no es especial por lo tanto se rigen por el artículo 506 del código de trabajo, a diferencia de los trabajadores en situación de informalidad quienes tienen establecida la sanción en el artículo 9 del código del trabajo.

Por otro lado, las sanciones realizadas a los empleadores de trabajadores extranjeros ilegales o irregulares están establecidas en el artículo 152 y 154 del reglamento de extranjería.

Finalmente podemos concluir que la llegada de trabajadores extranjeros al país se debe tomar de manera positiva y responsable. Las empresas chilenas deben tomar con calma y responsabilidad la contratación de estos trabajadores y regirse por todos los requerimientos que se les son exigidos. El incumplimiento de dichas exigencias va en detrimento de las empresas.

BIBLIOGRAFIA

1. Biblioteca del congreso nacional de Chile. (26/05/2006). Inmigrantes en Chile. http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2006-05-16.1264867506 extraído el 5 de abril del 2008.
2. Centro de información y documentación empresarial sobre Iberoamérica. Chile aspectos legales y monetarios: legislación laboral.
3. <http://www.cideiber.com/infopaises/Chile/Chile-08-04.html> extraído el 5/03/2008.
4. Código del trabajo
5. DL número 296 de 1995
6. Ferrán Camas Roda. (2003). La dispersión de las infracciones laborales relativas al trabajo de los extranjeros: análisis de la compatibilidad entre las sanciones derivadas de la comisión de las infracciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y en la Ley Orgánica de Extranjería. Revista laboral Civitas, numero 118.
7. Gobierno de Chile dirección del trabajo. Trabajador extranjero en Chile. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60408_recurso_1.pdf extraído el 20 de marzo del 2008.
8. Gobierno de Chile dirección del trabajo. (octubre del 2005). Realizan seminario y lanzan publicación sobre trabajadores extranjeros en Chile. <http://www.dt.gob.cl/1601/article-88026.htm>. extraído el 25 de marzo del 2008.
9. Inspección del trabajo. Requisito para un trabajador extranjero: Situación nacional de empleo. <http://www.chilenos.com.es/tramites/> extraído el 25 de marzo del 2008.
10. Inmigrantes extranjeros en España. <http://www.monografias.com/trabajos32/inmigrantes-extranjeros-espana-reconfigurando-sociedad/inmigrantes-extranjeros-espana-reconfigurando-sociedad.shtml> extraído el 14 de abril del 2008.
11. Inspección del trabajo. Trabajador extranjero en Chile.

12. Ignacio Durendez Sáez. (2002). Aproximación al régimen jurídico de los extranjeros en España. Revista laboral Civitas, numero 116.
13. Ley de extranjería: D. L número 1094 de 1975
14. La nación. (15/11/2005). Trabajadores extranjeros en Chile. http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20051114/pags/20051114184841.html extraído el 12 de abril del 2008.
15. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
16. Mariola Serrano Argueso. (2005). Los derechos laborales en la nueva Ley de Extranjería. Un estudio comparado de las leyes Orgánicas 7/1985, 4/2000 y 8200 a la luz del nuevo reglamento sobre extranjería.
17. (7/04/2008). Convocan a paro general de trabajadores inmigrantes en Europa. http://www.freshplaza.es/news_detail.asp?id=5616 extraído el 5 de abril del 2008.
18. http://www.atinachile.cl/content/view/132047/HUELGA_INDEFINIDA_DE TRABAJADORES INMIGRANTES SIN PAPELES EN JAEN ESPANA.html extraído el 12 de marzo del 2008.
19. Ministerio del interior, subsecretaria del interior departamento de extranjería y migración. <http://www.extranjeria.gov.cl> extraído el 2 de abril del 2008.
20. Orden Ministerial 7.2.1997. Política Migratoria. Ministerio del interior, 2003.
21. Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio
22. Reglamento de Extranjería: D .S. número 597 del Ministerio Interior, 1984.
23. Reglamento CE 1.030/2002
24. Ruiz Araneda Amador. (2004). Trabajadores migrantes peruanos en Chile. <http://www.catchile.cl/admin/archivos/36.doc> extraído el 15 de marzo del 2008.
25. Sindicato de Tripulantes de Cabina <http://www.stcla.cl/index.html> extraído el 13 de junio del 2008.
26. Sindicato obrero inmigrante. (17/02/2008). Huelga indefinida de trabajadores inmigrantes sin papeles en Jaén España.
27. Sonsoles Hervella Concepción. (2004). Las normas penales y el derecho de extranjería. Revista laboral Civitas, numero 126.

28. Vergara Mónica y Rodríguez Marcos. (2005). Aporte al debate laboral numero 17, Santiago de Chile, gobierno de Chile dirección del trabajo departamento de estudio.

29. Universidad de Barcelona. (1/02/2001). Inmigrantes extranjeros en España. El derecho a la movilidad y los conflictos de la adaptación: grandes expectativas y duras realidades. <http://www.ub.es/geocrit/sn-81.htm> extraído el 10 de marzo del 2008.

30. Visas. <http://www.consulaatchili.nl/e33.htm> extraído el 4 de abril del 2008.

31. Visas en chile. <http://www.turismochile.com/guia/chile/articulos/1052> extraído el 4 de abril del 2008.

ANEXOS

1.- Entrevista a Víctor Verdugo abogado de la Dirección Nacional del Trabajo.

Trabajadores Extranjeros.

R: Considero que los extranjeros que están en nuestro país son un aporte, si existen en ocasiones donde se ven involucrados extranjeros y se les marca como gente que viene a quitarle el trabajo a los chilenos, discrepo de eso y no estoy de acuerdo, es cosa de ver a los sectores que ellos ingresan como mano de obra básicamente aquellos en que los chilenos y las chilenas no quieren participar.

Los trabajadores extranjeros presentan un nivel de entrega importante por el hecho de abrirse un camino nuevo y mejor.

Trabajador extranjero formal en Chile.

R: Existe una nomenclatura de lo legal o ilegal, formal o informal, regular o irregular; a medida que el trabajador migrante ha cumplido con normas de ingreso del país y autorización para los efectos de poder trabajar.

Es necesario que el extranjero cumpla ciertos requisitos que tienen que ver con la ley de extranjería y su reglamento.

Una vez que el extranjero ha obtenido visa sujeta a contrato, la residencia definitiva, etc.

Existen varias modalidades que se encuentra facultado para trabajar en el país. Una vez que el trabajador cuente con esta autorización el cual es un tema que lo vigila la subsecretaria del interior a través de extranjería puede ser contratado y va a estar afecto a la normativa de todo trabajador (normativa legal y previsional)

Trabajador extranjero informal en Chile.

R: Es aquel que no tiene la autorización para poder trabajar sin perjuicio de eso la dirección del trabajo vela y fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral y previsional independientemente en que categoría se encuentre el trabajador (regular o irregular, formal o informal) lo que nos interesa a nosotros como dirección de trabajo es que no se cree un mercado negro de mano de obra y por tanto y mercado más barato.

En resumen la dirección del trabajo protege al trabajador independiente de la condición del trabajador y exige que se le apliquen las mismas normas que un trabajador normal o extranjero legal.

Existe una oleada de extranjeros que llegan a nuestro territorio movido principalmente por una circunstancia económica. Ya que nuestro país goza de una buena situación económica nuestros vecinos se ven atraídos con la expectativa de obtener un Mayor ingreso al que pueden tener en su país.

Básicamente la inmigración es de naturaleza económica no como antiguamente que eran producto de regímenes dictatoriales antidemocráticos en los cuales la gente tenía que desplazarse con el fin de no sufrir las consecuencias del régimen de turno por pensar distinto.

Hoy en día la gente se mueve buscando mejores posibilidades para el y su familia y nuestro país es objeto de muy buena observación de parte de los países limítrofes es por eso que ha ido aumentando y creciendo la inmigración.

Las consecuencias que esto puede significar para el mercado laboral interno en nuestro país en la medida que exista un control respecto de los extranjeros que ingresen al país básicamente si los empleadores cumplen con respecto a ello con los mismos beneficios que la ley establece para los chilenos no se ve inconveniente, no hay una pugna un choque un conflicto entre el trabajador chileno y el trabajador extranjero. Más que si se considera que el trabajador extranjero tiene ciertos nichos a los cuales acceden a ciertos tipos de trabajo como la construcción, empleada de casa particular, agricultura y a medida que se equipare el tema de ingresos no hay problemas. No es que vaya a preferir al extranjero por sobre el chileno.

Sanciones a los empleadores que cuentan en su personal con trabajadores extranjeros formales excediendo lo establecido en el artículo 19 del código del trabajo.

R: La ley establece sanciones generales para todas aquellas figuras contenidas en el código del trabajo. Hay una disposición, me parece que es el artículo 474 y que esa norma se refiere a la multa que va a sufrir el empleador en el evento que no cumpla con algunas de las disposiciones que dice el código. Esa es una infracción general, esta infracción no se va a aplicar en la medida en que exista una disposición especial en la misma norma que establezca el monto de la multa para esa infracción o sea cuando la ley no siendo esta infracción específica se aplica esta infracción que es general y esa infracción que es del artículo 477 antiguo y que va a quedar en el artículo 506 nuevo señala que es de 1 a 20 utm, esta es la infracción que va a corresponder si la cantidad de trabajadores que tiene la empresa es de 1 a 49, si es de 50 a más trabajadores es de 20 o más utm

La ley establece en el caso de los trabajadores extranjeros, que la empresa que tiene 25 o más trabajadores no pueden contratar más del 15% de extranjeros, si contratan más del 15% de extranjeros ya son merecedores de una infracción.

¿Ustedes como inspección multan a los empleadores que tienen trabajadores extranjeros informales?

R: O sea informal sí, pero da lo mismo si es extranjero o nacional. Existe la obligación de informar al ministerio del interior los empleadores que tienen a trabajadores de forma irregular cuando son extranjeros y será extranjería quien deberá aplicar las sanciones que correspondan.

Fiscalización.

R: Existe una fiscalización, en este caso puntual existe la misma que se aplica a los trabajadores chilenos , o sea, la fiscalización es la misma y existe entre comillas una supuesta fiscalización especial por el hecho de tratarse de trabajadores extranjeros, pero es una fiscalización especial que las normas especiales son la obligación de informar que acabamos de hablar al ministerio del interior en el caso que exista trabajadores irregulares existen temas vinculados con la parte previsional que es el caso de materia previsional es posible que el empleador no esté obligado a pagar directamente las imposiciones de salud y fondo de pensiones en el sistema chileno en la medida que se trate de técnicos y profesionales extranjeros y en el caso el empleador tendrá que acreditar que está haciendo estas imposiciones en el país de origen del trabajador.

En el caso que no acredite el cumplimiento de esa obligación en el país de origen aquí tampoco merecen sanción, la sanción es la misma que el nacional.

En todos los temas un migrante o un extranjero tienen los mismos derechos laborales que tiene un trabajador nacional, tiene protección a la maternidad, los mismos días de descanso, las jornadas de trabajo son exactamente las mismas, vacaciones todo lo que contempla el código de trabajo es asimilable a los trabajadores extranjeros, la salvedad es como te digo el tema previsional y la cantidad de trabajadores que permite la empresa.

Fiscalización en base a denuncias.

R: El origen de la fiscalización puede ser variada básicamente se da a petición del interesado cuando un trabajador concurre en este caso un extranjero concurre y denuncia situaciones irregulares cualquiera sea su situación va a generar una carga de trabajo que va a significar que un fiscalizador va a tener que verificar lo que esta denunciando. No se exige condición de permanencia del país o de autorización o no para trabajar para poder interponer esta denuncia por lo tanto lo puede poner un trabajador irregular sin ningún problema.

Razón de la existencia en las empresas de trabajadores extranjeros informales y formales en exceso.

R: Existe en la medida que el dueño de la empresa es un extranjero también, suelen ellos traer de su país de origen a gente de su misma nacionalidad para que trabaje en Chile. Las razones pueden ser múltiples: la identificación que se tiene con el connacional, una forma de ayudar a sus iguales, una forma de crear una comunidad y no alejarse totalmente de su país, un tema de confianza de por medio y eventualmente pudiera pagarse una remuneración que fuera del mercado hacia abajo.

Esta última es una de las más importantes y es precisamente las que este servicio quiere que no se den. En la medida que la mano de obra extranjera es más barata va a significar que va a desmejorar la remuneración del resto de los trabajadores y por eso el empleador debe dar cumplimiento con todo lo que la ley le impone y de esa manera se evita que las remuneraciones caigan, sin duda que un extranjero tiene menos conocimientos y menos posibilidades de cambiarse de empleador y eso lo hace más dependiente y con ello podría estar dispuesto a aceptar una remuneración igual menor pero no inferior a lo que establece la ley, este servicio tiene una esfera de competencia que se traduce que hay ciertos mínimos básicos y esos mínimos básicos no pueden ser violados por lo tanto ningún trabajador puede ganar menos que un ingreso mínimo sobre eso ojala que todo suba. Y puede darse que ese extranjero solo reciba el mínimo o una cantidad muy pequeña a lo que pueda sacar un nacional.

¿Hay una pugna ya que si a ustedes les llega un trabajador irregular o ilegal tiene que avisar al ministerio del interior entonces el cómo va a denunciar?

R: Pero ese es un trámite posterior una vez que concluye todo el proceso de fiscalización y no antes.

¿Usted no cree que eso pueda afectar que el trabajador concurra a ustedes?

R: Claro, precisamente ese es uno de los temas que pudiera uno considerar que es un incentivo perverso y va a significar que el trabajador no va a concurrir ante nosotros. Ahora esta obligación caso aparte del procedimiento es en la práctica por la naturaleza y la formación que tiene los funcionarios de este servicio se da poco, o sea, hay poca denuncia muy poca denuncia precisamente porque uno sabe que en la medida en que aquella persona recurre a uno con el fin de ser auxiliados nosotros a su vez si esta en esa condición lo vamos a denunciar.

2.- Entrevista a Brunilda Gutiérrez contadora y encargada de personal de la Empresa Soto Vera Rosas y otros.

¿En esta empresa cuentan con trabajadores extranjeros en la empresa?

R: Si, contamos con extranjeros en este caso son peruanos lo que se desempeñan en la empresa.

¿Todos ellos cuentan con su contrato de trabajo?

R: sí, están todos al día con sus contratos de trabajo , con sus pagos previsionales al día, mas ellos porque ellos generalmente casi todos ellos están con visas entonces tiene que regularse digamos con respecto a eso para después pedir la residencia Chilena , entonces, para eso necesitan estar todos los contratos

En esta empresa no hay trabajadores extranjeros informales ya que para nosotros es muy arriesgado debido a las sanciones y eso va en perjuicio del empleador.

¿Cómo empresa tienen conocimiento a las sanciones que están expuestas por tener trabajadores extranjeros informales o formales en exceso?

R: los montos no los manejo en forma exacta pero sé que existen sanciones justamente por tener trabajadores informales que pueden ser también ilegales o irregulares.

Sé también que existen sanciones por exceso pero los montos exactos tampoco los manejo.

¿Alguna vez han sido fiscalizados como empresa?

Nunca nos han fiscalizado, yo creo que depende mucho también de cómo el empleador mantiene a sus trabajadores.

Generalmente las sanciones vienen cuando un trabajador se queja ante la inspección del trabajo por alguna anomalía ya sea por horas de trabajo, horas extra, o porque no se le ha pagado lo que está estipulado dentro del contrato.

Toda empresa está pendiente de que en cualquier momento se pueden dejar caer los inspectores ya sea por el libro de asistencias o porque alguien alguna cosa hizo y viene a hacer una visita.

¿Por qué cree usted que algunas empresas tienen presencia de trabajadores Extranjeros informales?

R: Muy fácil, sueldos más baratos, así no se rigen por ninguna norma, entonces pagan una mano de obra bajísima en comparación al que contrata a una persona de formal.

¿Cómo funciona el control interno respecto a los trabajadores extranjeros?

R: cuando un trabajador llega a pedir empleo lo primero que se le solicita es que sus papeles estén en orden (visa, pasaporte, autorización para trabajar)

Ahora si este trabajador ha trabajado acá antes con otro empleador o es primera vez que trabaja en el país eso es importante tener en cuenta.

Hay varias formas dependiendo del tipo de trabajador extranjero que llegue acá puede ser:

- 1.- primera vez en el país que no ha trabajado, no tiene otro empleador anterior
- 2.- ya ha trabajado y ya tiene sus papeles y uno le tiene que pedir el finiquito.

Bueno y también se tienen que revisar los contratos de estos extranjeros periódicamente ya que la vigencia de su visa depende de la mantención de la relación laboral.

Esquema del sistema de permanencia de extranjeros en Chile.

Tipo de permanencia	Autorización para trabajar	Requisitos	Plazo	Para tener permanencia definitiva
Visa turista*	No	No	90 días prorrogable	No
Visa Estudiantes	Excepcional	Práctica Profesional o trabajos necesarios para costearse sus estudios	Un año prorrogable hasta el fin de sus estudios	Al menos dos años y haber terminado sus estudios
Visa sujeta a contrato	Sí, asalariado	Empleador Domiciliado en Chile individualizado en el contrato.	Autoriza residencia temporal por dos años prorrogables indefinidamente	Dos años de residencia temporal
Visa Temporal: - Intereses en el país o residencia estimada útil o ventajosa. - Vínculos de familia, (padre, madre, hijo o cónyuge de chileno.)**	Permite realizar cualquier actividad lícita sin limitaciones especiales. Sea como independiente o asalariado	Personas cuya permanencia se considere beneficiosa para el desarrollo del país (trabajadores, inversionistas, comerciantes, profesionales)	Autoriza residencia temporal por un año (prorrogable por igual período)	Un año de residencia temporal
Permiso de Permanencia Definitiva	Asalariado/ Independiente	Período de residencia Temporal	Autoriza residencia indefinida	Autoriza residencia indefinida