

# ENTRE CONTROL MIGRATORIO Y RELACIONES LABORALES:

efectos del programa de gobierno de Kast en la contratación de extranjeros irregulares

Para más información, contactar a:



**Sebastián Parga M.** | Socio  
[sparga@pmvabogados.cl](mailto:sparga@pmvabogados.cl)



**Jorge Montes A.** | Socio  
[jmontes@pmvabogados.cl](mailto:jmontes@pmvabogados.cl)



**Pablo Vasseur G.** | Socio  
[pvasseur@pmvabogados.cl](mailto:pvasseur@pmvabogados.cl)

El 11 de marzo de 2026, asumió la Presidencia de la República José Antonio Kast, iniciando un nuevo ciclo político caracterizado por un énfasis en materias de seguridad, **control migratorio** y fortalecimiento del orden público.

En este contexto, su programa de gobierno contempla la implementación de una serie de medidas orientadas a abordar la situación de personas extranjeras que se encuentran en condición migratoria irregular en el país, las cuales se estructuran sobre el mayor control estatal, la restricción de permanencia y el endurecimiento del marco normativo.



Estas medidas no solo inciden en la situación jurídica de los propios migrantes, sino que también generan **efectos relevantes en el ámbito empresarial**, particularmente respecto de aquellas empresas que contratan o podrían contratar mano de obra extranjera irregular. En efecto, se proyecta un impacto directo en las decisiones de contratación, en los niveles de fiscalización y en los riesgos legales asociados al incumplimiento de la normativa migratoria.

### **¿Cómo impacta el control migratorio en la contratación de trabajadores extranjeros en situación irregular en Chile?**

**Desde la perspectiva de las empresas, este enfoque no solo incide en la situación jurídica de los trabajadores extranjeros, sino que redefine el contexto en el cual se desarrollan las relaciones laborales, incrementando las exigencias de cumplimiento y los riesgos asociados a la contratación.**

En términos concretos, hemos visto un reforzamiento del control fronterizo, mediante la implementación de medidas físicas, tecnológicas y de vigilancia, lo que busca limitar el ingreso irregular al territorio nacional.

Este escenario impacta directamente en la disponibilidad de mano de obra extranjera, especialmente en sectores que históricamente han recurrido a trabajadores migrantes, reduciendo la oferta de trabajadores en situación irregular y tensionando el mercado laboral en determinadas industrias.

Asimismo, se está ejecutando una política activa de expulsión de personas extranjeras en situación migratoria irregular, mediante la agilización de procedimientos administrativos y la priorización de la salida efectiva del país.

En paralelo, se está consolidando un escenario en el cual no se habilitan procesos amplios de regularización migratoria, lo que implica que aquellas relaciones laborales que hoy se desarrollan en condiciones de informalidad no cuentan con vías claras de formalización. Esto restringe significativamente la capacidad de las empresas para regularizar a trabajadores que ya se encuentran integrados en sus procesos productivos, obligándolas a optar entre prescindir de dicha mano de obra o exponerse a contingencias legales.

Por otra parte, se está intensificando la fiscalización al interior del país, lo que se traduce en un **aumento de controles y revisiones por parte de las autoridades incluyendo su proyección hacia el ámbito laboral**. Esto implica una mayor probabilidad de inspecciones a empresas y de detección de infracciones asociadas a la contratación de trabajadores extranjeros sin autorización, incrementando la exposición a sanciones administrativas.

Finalmente, se está avanzando en el endurecimiento del marco normativo migratorio, lo que supone un **aumento del riesgo sancionatorio para las empresas**, tanto en términos económicos como reputacionales. Este escenario refuerza el rol del empleador como un actor clave en el control del cumplimiento migratorio, trasladando hacia el sector privado una carga relevante en la verificación de la situación de sus trabajadores.

**¿A qué fiscalizaciones se arriesgan las empresas al contratar personas irregulares (que no hayan ingresado a Chile por un paso habilitado)?**

Como fue promesa en la campaña del nuevo gobierno, en la práctica, se ha evidenciado aumentos en la fiscalización y sanción a empresas que contratan trabajadores extranjeros en situación irregular. Así, el **Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) ha iniciado procedimientos sancionatorios fundados en la Ley N°21.325, aplicando multas a empleadores que han dado empleo a personas extranjeras irregulares**, sin permiso de residencia habilitante o sin permiso de trabajo autorizado en calidad de permanencia transitoria.

Lo anterior da cuenta de que la autoridad no solo persigue la permanencia irregular del extranjero, sino que también sanciona a las empresas, reforzando el deber de control por parte del empleador.

**¿Cuál es el monto de la multa aplicable a las empresas que contratan trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular?**

De conformidad con el artículo 117 de la Ley 21.325, la multa aplicable a las empresas que contraten a trabajadores extranjeros sin autorización depende del tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana y grande), según lo define el artículo 505 bis del Código del Trabajo

Para efectos de cálculo, hemos considerado que al mes de marzo de 2026 la Unidad Tributaria Mensual (UTM) asciende a \$69.889.

### 1. Clasificación de empresas (art. 505 bis Código del Trabajo)

- Microempresa: 1 a 9 trabajadores.
- Pequeña empresa: 10 a 49 trabajadores.
- Mediana empresa: 50 a 199 trabajadores.
- Gran empresa: 200 o más trabajadores.

### 2. Montos de las multas (art. 117 Ley 21.325)

- Microempresa (1 a 20 UTM): \$69.889 a \$1.397.780.
- Pequeña empresa (10 a 40 UTM): \$698.890 a \$2.795.560.
- Mediana empresa (30 a 100 UTM): \$2.096.670 a \$6.988.900.
- Gran empresa (60 a 200 UTM): \$4.193.340 a \$13.977.800.

### Elementos críticos que los empleadores no pueden ignorar

Adicionalmente, el artículo 117 de la Ley 21.325 establece una serie de elementos que resultan especialmente relevantes desde la perspectiva empresarial:

- **Aplicación de la multa por cada trabajador**

Las multas se aplican **por cada extranjero contratado**, lo que implica que el monto total puede incrementarse significativamente en función del número de trabajadores que presenten servicios en la empresa estando en una calidad migratoria irregular.

- **Reincidencia y aplicación del máximo de la sanción**

En caso de reincidencia dentro del plazo de dos años, contado desde la aplicación de la sanción anterior, la empresa será castigada con **la aplicación de la multa en su valor máximo**.

- **Protección del trabajador denunciante**

Los trabajadores extranjeros que se encuentren prestando servicios sin autorización legal **no serán sancionados** por este **hecho en caso de que interpongan denuncias en contra de su empleador** por incumplimientos de la legislación migratoria, laboral u otra, ante organismos como el Servicio Nacional de Migraciones, la Dirección del Trabajo, los Tribunales de Justicia u otros órganos de la Administración del Estado.

## CONCLUSIONES

El **escenario nacional actual da cuenta de una activa y real fiscalización del Servicio Nacional de Migraciones frente a la situación de los extranjeros que se encuentren en Chile en una calidad migratoria irregular** a diferencia de lo que ocurría en los dos gobiernos anteriores pues era casi nula la fiscalización del SERMIG en esta materia. La actuación de este demuestra un cambio relevante en el enfoque de control, **siendo el empleador un sujeto central de fiscalización y sanción**.

En este contexto, el régimen sancionatorio aplicable adquiere especial relevancia, no solo por la magnitud de las multas, que pueden alcanzar montos considerablemente elevados, sino también por su aplicación individual a cada trabajador contratado en situación irregular, lo que multiplica exponencialmente la exposición económica de las empresas. A ello se suma la posibilidad de aplicación de sanciones en su tramo máximo en caso de reincidencia, configurando un sistema particularmente gravoso.

Asimismo, el marco normativo vigente incorpora mecanismos que fortalecen la detección de infracciones, como la protección del trabajador denunciante, lo que incrementa aún más el nivel de riesgo para los empleadores.

En resumen, se configura un entorno en el cual la contratación de trabajadores extranjeros en situación irregular deja de ser una práctica tolerada o de bajo control, para transformarse en una actividad altamente riesgosa desde el punto de vista legal, económico y reputacional, obligando a las empresas a reforzar sus estándares de cumplimiento y control interno en materia migratoria.