

Fecha: 23-02-2026
Medio: La Tercera
Supl.: La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Más del 45% de las empresas dice que la falta de regularización es la principal barrera para contratar migrantes

Pág.: 9
Cm2: 680,7

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: ☐ No Definida

Más del 45% de las empresas dice que la falta de regularización es la principal barrera para contratar migrantes

Un informe de la Acnur y la CNC concluyó la necesidad de simplificar los procesos de contratación de inmigrantes o refugiados. Además, el sondeo arrojó que los trabajadores extranjeros no reemplazan a los chilenos.

EMILIANO CARRIZO

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur) y la Cámara Nacional de Comercio (CNC) analizaron el mercado laboral para los refugiados y migrantes en el país, donde una de las principales trabas es la falta de conocimiento de la normativa y la burocracia.

Para ello, realizaron una investigación que combinó encuestas a 204 empresas de diferentes tamaños y sectores, con 20 entrevistas en profundidad a líderes de Recursos Humanos y gerencias. El principal resultado es que un 36,8% de los consultados señaló que la principal dificultad para contratar a una persona extranjera era que no tenía su estado migratorio regulado. Luego se menciona la no existencia de documentos requeridos (8,8%). A este grupo se suma un 1,5% que dijo tener desconocimiento de la normativa.

"Aún hay dos tercios que ven dificultades, lo que da cuenta de que aún hay espacios para mejorar los procesos, sobre todo en lo referido a información legal y acompañamiento administrativo", dice el informe.

En contraposición, un 32,4% manifestó que no tenía ninguna dificultad. Otra de las razones para no contratar fue la falta de vacantes disponibles (5,9%).

Otro de los temas evaluados fue el conocimiento que tienen las empresas respecto a la legislación laboral que regula la contratación de personas extranjeras. "Los resultados muestran que persiste un grado importante de desconocimiento en esta materia", indica el estudio.

Solo el 46,1% de las empresas encuestadas declaró saber que existe un límite legal para contratar trabajadores extranjeros según el Código del Trabajo, mientras que un 34,8% respondió que no lo sabía, y un 19,1% no supo responder. La legislación define que, para una empresa de más de 25 personas, el máximo de extranjeros no puede superar el 15% de la plantilla.

Así, solo un 15,8% identificó correctamente el límite legal. En tanto, un 16,8% respondió conocer que existen excepciones para sobrepasar el tope de contratación extranjera.

"Este bajo nivel de conocimiento sobre los

márgenes de flexibilidad de la norma puede generar restricciones innecesarias en las decisiones de contratación. En muchos casos, las empresas podrían ampliar su dotación extranjera legalmente si conocieran mejor las vías formales para hacerlo, como las excepciones por nacionalidades específicas, condiciones humanitarias, o acreditación de estudios. Por ello, resulta clave fortalecer la entrega de información práctica y accesible desde instituciones públicas y gremiales", dice el documento.

Por su lado, José Pakomio, presidente de la CNC, comenta que "si avanzamos en mayor claridad regulatoria, menos burocracia y herramientas prácticas para las empresas, junto con capacitación y certificación de competencias, no solo protegemos a los trabajadores, sino que también fortalecemos a las pymes, mejoramos la productividad y contribuimos a un crecimiento más ordenado del sector".

Respecto al motivo que lleva a las empresas a contratar extranjeros, un 28,7% dijo que es para cubrir vacantes específicas o de difícil cobertura, seguido por el fortalecimiento de la diversidad, inclusión e interculturalidad (20,6%) y la disminución de la rotación o mejora en la retención del personal (14%).

Sobre la evaluación del desempeño de los trabajadores extranjeros, el 66,9% calificó su rendimiento con nota 6 o 7 (en una escala de 1 a 7), y la media se ubicó en 5,8. "Este reconocimiento refuerza la idea de que los trabajadores extranjeros no solo aportan en cantidad, sino también en calidad, consolidándose como un grupo altamente valorado en el entorno empresarial chileno", indica el informe.

EL PERFIL DE LAS EMPRESAS

Dos de cada tres empresas consultadas ya cuentan con trabajadores refugiados o migrantes, y casi la mitad manifiesta interés en seguir incorporándolos en el futuro.

Entre las firmas que cuentan con trabajadores extranjeros, el número promedio de contratados es de 5,7 por empresa, aunque este valor varía significativamente según el rubro y el tamaño.

Los sectores que concentran mayor can-



tividad promedio de trabajadores refugiados o migrantes son el transporte y almacenamiento (8,5), el comercio al por mayor y menor (6,8), y el alojamiento y los servicios de comida (5,8).

"Este fenómeno es especialmente visible en sectores donde hay escasez de mano de obra nacional o tareas que históricamente presentan baja demanda entre trabajadores locales, como transporte, comercio minorista, construcción, alojamiento y servicios de comida. Su contribución permite mantener operaciones, cubrir vacantes difíciles y dar continuidad productiva", añade la CNC en un comunicado.

En contraste, sectores como la construcción (3,4) presentan cifras más bajas.

De esta forma, los autores del informe concluyen que los inmigrantes están "lejos de desplazar a la mano de obra nacional".

"Cuando una empresa no logra llenar turnos, pierde producción y Chile pierde impuestos y empleos indirectos. Dar espacio a quienes están disponibles y calificados, personas que además buscan reconstruir sus vidas con dignidad, es una forma concreta de mantener la economía en marcha y, al mismo tiempo, reafirmar valores de solidaridad que nos definen como sociedad", plantea Rebeca Cenalmor-Rejas, jefa de la oficina de Acnur en Chile.

El 43,6% de las empresas consultadas contrató exclusivamente personas chilenas en el último año, mientras que un 36,3% combinó talento nacional y extranjero en proporciones similares. Solo un 5,9% reportó que la mayoría de sus nuevas contrataciones fueron migrantes o refugiados, principalmente en el sector de alojamiento y comida (13,6%).

En relación con la nacionalidad de las personas contratadas, Venezuela se posiciona como el grupo más representado: el 70,2% de las empresas que contrató extranjeros declaró haber incorporado personas venezolanas. Le siguen los trabajadores colombianos (27,9%), peruanos (24%), haitianos (16,3%) y bolivianos (9,6%). En menor medida aparecen argentinos (5,6%), cubanos (1,2%), brasileños, ecuatorianos y españoles (cada uno con 0,6%). Cuando se les consultó por la nacionalidad más contratada, un 60,2% indicó nuevamente a los venezolanos, "lo que confirma su alta presencia y relevancia en el mercado laboral chileno".

En cuanto a las proyecciones, un 47,1% de las empresas manifestó tener interés o intención de contratar trabajadores refugiados o migrantes en el futuro, lo que confirma una apertura sostenida hacia esta fuerza laboral. No obstante, un 45,6% dijo no tener tal interés, y un 7,4% no respondió. ●