

NORMAS ADMINISTRATIVAS QUE REGULAN LA FISCALIZACIÓN LABORAL, PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

- 1- ORDEN DE SERVICIO N° 5 DE 28.07.2017, SISTEMATIZA Y ACTUALIZA REGULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN.
- 2- RESOLUCION EXENTA N° 2223 DE 27.12.2016, APRUEBA MANUAL DEL PROCEDIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y FIJA ENTRADA EN VIGENCIA, PUBLICADO EN DIARIO OFICIAL CON FECHA 06.01.2017.
- 3- MANUAL DEL PRECEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. VIGENCIA : 01.08.2017.

PROCEDIMIENTO GENERAL CONTEMPLA TRES ETAPAS:

- FASE PREPARATORIA
 - FASE INVESTIGATIVA
 - FASE CONCLUSIVA Y RESOLUTORIA:
INFORME CON MULTA – INFORME SIN MULTA
- 4- INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS, QUE FORMAN PARTE DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO. (REEMPLAZAN CIRCULAR N° 46 DE 10.04.2015)

INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS

TRABAJADORES EXTRANJEROS O MIGRANTES

Objetivo

Fiscalizar la correcta aplicación de las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo que procedan jurídicamente, siempre que se denuncie o detecte la presencia de trabajadores extranjeros, cualquiera sea la situación o calidad jurídica migratoria en que se encuentren en Chile.

Dichos trabajadores se rigen por las normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo, generales, salvo las siguientes excepciones:

- Cantidad máxima de trabajadores extranjeros: tratándose de empresas con más de 25 trabajadores a nivel nacional, artículos 19 y 20 del Código del Trabajo.
- Clausulas especiales que debe tener el contrato de trabajo celebrado por trabajadores extranjeros, artículo 10 del Código del Trabajo.
- Ley N° 18.156 de 1982, modificada por la Ley N° 18.726 de 1988, sobre la exención de la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores técnicos y/o profesionales extranjeros.

Normativa legal

Decreto N° 84, de fecha 8 de junio de 2005, del Ministerio de Relaciones Exteriores

Promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

D.S. N° 597, de 1984, Reglamento de Extranjería

Aprueba Nuevo Reglamento de Extranjería.

Ley N° 18.156, de fecha 25 de agosto de 1982, modificada por la Ley N° 18.726 de 1988

Establece Exención de Cotizaciones Previsionales a los Técnicos Extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones que se indican.

D.L. N° 1.094, de fecha 19 de julio de 1975, Ley de Extranjería

Establece Normas sobre Extranjeros en Chile.

Código del Trabajo, Capítulo III, artículos 19 y 20

De la Nacionalidad de los Trabajadores.

Circular N° 7, de fecha 26 de febrero de 2015, de Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Instruye sobre visación temporaria por motivos laborales

Doctrina de la Dirección del Trabajo

Ord. Nº 1539/017, de fecha 28 de marzo de 2012

Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley Nº18.156. Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

Instrucciones complementarias

El D.L. Nº 1.094 de 1975 dispone que las autoridades dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deben denunciar al Ministerio del Interior y Seguridad Pública o a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, cualquiera infracción que se sorprenda en la contratación de extranjeros, durante una investigación.

Para este efecto se deberá informar, mediante Oficio, con copia al Departamento de Inspección, cuando se constate infracción por:

- Contratación de extranjeros que no estén debidamente autorizados o habilitados para trabajar o en situación migratoria irregular y/o;
- Porcentaje de trabajadores extranjeros superior al 15% de trabajadores nacionales, debiendo considerar lo señalado en el artículo 20 del Código del Trabajo, para los efectos de computar el porcentaje señalado.

PERMISOS PARA TRABAJAR EN CHILE

Para que un trabajador extranjero pueda trabajar en Chile debe acreditar previamente su residencia o permanencia regularizada en el país y estar debidamente autorizado para trabajar.

Así, el trabajador extranjero puede iniciar su actividad laboral, sólo una vez que haya obtenido la visa de residencia temporaria por motivos laborales, que se otorga por intermedio del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, teniendo como requisito esencial la existencia de un contrato de trabajo con un empleador domiciliado en Chile.

La visa de residencia temporaria por motivos laborales, habilita para residir y realizar cualquier actividad remunerada. Tiene una duración de hasta un año y puede ser prorrogada por un año más. *Para este tipo de visa, eventualmente el trabajador extranjero podrá solicitar un permiso especial para trabajo con visa de residencia temporaria por motivos laborales en trámite*, el cual se solicita al momento de enviar la solicitud de residencia temporal y con el que se puede trabajar, una vez que se acoge a trámite la solicitud.

Otros tipos de visa o autorizaciones, en el ámbito laboral, son los siguientes:

- *Visa sujeta a contrato*, otorgamiento de una visa sujeta a contrato de trabajo para extranjeros, para prestar servicios en Chile, por alguna empresa con residencia en el territorio nacional, tiene una duración máxima de dos años.
- *Visa para artistas* que vienen a trabajar por menos de 90 días.
- *Autorización para trabajar como turista*, los turistas tienen prohibición de desarrollar actividades remuneradas, aun cuando éstas sean canceladas en el extranjero. Sin embargo, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en casos muy calificados, podrá autorizar a los turistas que tengan su permiso vigente, para que trabajen en el país por un plazo no mayor a 30 días, prorrogables por períodos iguales hasta el vencimiento del permiso de turismo.

Cabe señalar, que existe una autorización de residencia, mediante el otorgamiento de una “Visa residente sujeta a contrato dependiente”, para los familiares del trabajador extranjero, su duración es de dos años, no permite trabajar.

CLÁUSULAS ESPECIALES QUE DEBE CONTENER EL CONTRATO DE TRABAJO DE UN TRABAJADOR EXTRANJERO

La empresa, institución o persona que contrate al trabajador extranjero debe tener domicilio legal en Chile.

El contrato de trabajo debe estar firmado entre las partes y ante Notario y contemplar aparte de las cláusulas mínimas del artículo 10 del Código del Trabajo, las siguientes:

- *Cláusula de remuneración*, que la remuneración del trabajador contratado sea pagada en Chile.
- *Cláusula de Vigencia*, esta cláusula debe ser redactada como sigue:
“La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite”.
- *Cláusula de Régimen Previsional*, donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y enterarlas en las instituciones previsionales y de seguridad social chilenas, la que debe ser redactada como sigue:
“Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes”.

Lo anterior, salvo que el trabajador extranjero se acoja a la ley N° 18.156.

- *Cláusula de Impuesto a la Renta*, donde el empleador se obligue a responder del pago tributario correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero (Impuesto Único o Global Complementario, según corresponda. Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM), redactada de la siguiente forma:
“El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada”.

SITUACIÓN PREVISIONAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

La situación previsional de los extranjeros que trabajan en Chile se encuentra regulada por las normas comunes y generales sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la ley N° 18.156 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales para las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como:

- Que se trate de personal técnico extranjero, entendiéndose por técnico todo trabajador “*que posea los conocimientos de una ciencia o arte*”, circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos auténticos apostillados en su país de origen (ver el artículo 345 bis del Código de Procedimiento Civil y numeral 2.2.3).
- Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos auténticos en que conste apostilla en su país de origen del técnico (ver el artículo 345 bis del Código de Procedimiento Civil y numeral 2.2.3).
- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile y que el trabajador manifiesta su voluntad de mantener esta afiliación. Respecto del régimen de previsión o de seguridad social fuera del país, la legislación chilena no sólo exige la afiliación del trabajador técnico y/o profesional extranjero, sino que también dicho régimen de previsión le otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.
- Acreditación de títulos
 - Tratándose de profesionales o técnicos especializados, deben acreditar que en sus títulos respectivos consta la apostilla, que es una certificación única por parte de la respectiva autoridad competente del país de origen, miembro del Convenio de la Apostilla, que produce exactamente los mismos efectos que la anterior legalización de documentos públicos, pero simplificando el procedimiento a un solo trámite. Esto significa que estos documentos no requerirán de ningún trámite adicional, siendo válidos en Chile.
 - Tratándose de profesionales o técnicos especializados de países que no sean miembros del Convenio de la Apostilla de La Haya, de 5 de octubre de 1961, se debe acreditar que sus títulos están debidamente legalizados. Para que tengan validez en Chile, deben estar certificados por la autoridad local competente del país de origen y legalizados por el correspondiente Consulado de Chile. En nuestro país, a su vez, deben ser legalizados en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el caso de que el trabajador extranjero opte por no cotizar en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema previsional chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía, que son de cotización obligatoria para el empleador.

Con todo, cabe hacer presente que, no hay diferencias desde un punto de vista jurídico-laboral entre trabajador extranjero regular e irregular, para los efectos del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales (con la excepción señalada precedentemente) y de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, si bien el trabajador extranjero en situación migratoria irregular se encuentra en infracción a las citadas normas sobre extranjería, la regla general es que los derechos laborales a su favor se devengan por igual, aun a falta de autorización para trabajar.

Con todo, esta regla tiene algunas dificultades de aplicación práctica, principalmente respecto del ámbito previsional, pues dichos extranjeros en situación migratoria irregular, por regla general, carecen de RUN o Cédula Nacional de Identidad y, en consecuencia, los empleadores aducirían que no resulta posible enterar sus cotizaciones previsionales en alguna entidad previsional. En definitiva de constatarse la situación señalada precedentemente -es decir extranjero irregular, sin documento de identificación, ya sea pasaporte, documento nacional de identidad o comprobante de solicitud de visa de trabajo- se deberá instruir, al empleador para que efectúe las cotizaciones previsionales, mediante planillas manuales y no electrónicas y proceda al pago directo por ventanilla en la institución receptora del pago.

Por lo demás, si bien el empleador que contrata a trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular es considerado infractor a la legislación laboral y previsional por la informalidad subyacente en este vínculo, a su vez, el trabajador sería infractor a la legislación de extranjería.

En consecuencia, fiscalizar el trabajo de extranjeros requerirá normalmente mucha prudencia y agudeza sobre todo en el evento de detectarse hechos que pudiesen constituir indicios de tráfico o trata de personas.

Constatación de trabajadores extranjeros

En caso de detectarse personal extranjero, autorizado o no para prestar servicios, la fiscalización de cualquier concepto se sujetará al Procedimiento de Fiscalización. La excepción la constituye el concepto previsional.

Por lo tanto el Inspector deberá verificar complementariamente lo siguiente:

1. Aspectos previsionales

- Si el trabajador extranjero se acogió a la Ley 18.156.
- En caso de haberse acogido se investigará el cumplimiento de los requisitos enunciados precedentemente.
- Si el empleador no demuestra que el trabajador extranjero se acogió a la Ley 18.156, se entenderá que el trabajador extranjero está afecto al sistema previsional chileno y, en consecuencia, el empleador deberá declarar y pagar todas las cotizaciones atrasadas, en todas las instituciones de previsión correspondientes (AFP, FONASA/ISAPRE, AFC, Mutualidad de Empleadores).
- Por su parte, el artículo 3º de la Ley 18.156 establece que los que invocaren la exención previsional establecida en la misma ley y no reunieren los requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.A. (Unidades Tributarias Anuales), la que podrá aumentarse al duplo si incurriere en más de una infracción dentro del término de dos años. Corresponde aplicar esta sanción a la Dirección del Trabajo, siendo el empleador el infractor y no el trabajador.

2. Que el contrato de trabajo cuente con las cláusulas mínimas y las especiales correspondientes.

3. Que se dé cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo, respecto al porcentaje de trabajadores extranjeros.

Aprobada la comisión en el Sistema Informático, deberá remitirse, oficio firmado por el Inspector Provincial/Comunal, al Gobierno Regional o Provincial, con copia al Departamento de Inspección, informando las infracciones a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo y/o relativas a trabajadores en situación o calidad jurídica migratoria irregulares.

El Oficio deberá contener la siguiente información:

- Individualización completa del empleador: Nombre o razón social, RUT, nombre y RUT del representante legal, si procede y domicilio de ambos.
- Breve descripción de la o las situaciones detectadas:
 - ✓ más del 15% de trabajadores extranjeros y/o
 - ✓ trabajador en situación o calidad jurídica migratoria irregular.
- Nómina de los trabajadores extranjeros con indicación de su nacionalidad, documento de identidad o pasaporte, edad y cualquier otro antecedente que se estime importante.

NORMAS ADMINISTRATIVAS QUE REGULAN LA FISCALIZACIÓN LABORAL, PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

5- ORDEN DE SERVICIO N° 5 DE 28.07.2017, SISTEMATIZA Y ACTUALIZA REGULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN.

6- RESOLUCION EXENTA N° 2223 DE 27.12.2016, APRUEBA MANUAL DEL PROCEDIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y FIJA ENTRADA EN VIGENCIA, PUBLICADO EN DIARIO OFICIAL CON FECHA 06.01.2017.

7- MANUAL DEL PRECEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. VIGENCIA : 01.08.2017.

PROCEDIMIENTO GENERAL CONTEMPLA TRES ETAPAS:

- FASE PREPARATORIA
- FASE INVESTIGATIVA
- FASE CONCLUSIVA Y RESOLUTORIA:
INFORME CON MULTA – INFORME SIN MULTA

8- INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS, QUE FORMAN PARTE DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTO. (REEMPLAZAN CIRCULAR N° 46 DE 10.04.2015)

INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS

TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y TRATA DE PERSONAS

Definición

Normativa legal que tipifica y sanciona conductas que tienen por objetivo facilitar y lucrar con el ingreso ilegal de trabajadores extranjeros para laborar en Chile (tráfico ilegal) o conductas destinadas a explotar trabajadores extranjeros con fines laborales y/o sexuales.

La Ley Nº 20.507, de 2011, tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal. Hace presente que “La gran delincuencia ha asumido formas empresariales para el desarrollo de sus actividades y hace ya mucho han sido capaces de traspasar las fronteras de los estados nacionales, creando verdaderos sistemas de redes que operan empleando cuantioso recursos, para la explotación de uno o varios “giros” delincuenciales. Entre ellos, el del tráfico de personas, especialmente mujeres y niños, para fines ilícitos que van desde la explotación sexual, hasta la extracción de órganos, pasando por cierto por la generación de contingentes de personas para la mano de obra que trabaja bajo régimen de esclavitud en importantes centros fabriles del Tercer Mundo.”

De modo que, ante el tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, el Servicio establece la realización de una investigación; incorporándose al esfuerzo nacional e internacional por erradicar este delito que atenta directamente contra los Derechos Humanos.

Objetivo

El procedimiento tiene por finalidad informar la existencia de indicios de tráfico y/o trata de personas al Ministerio Público para la aplicación de las medidas pertinentes.

Normativa legal

D.L. Nº 1.094, de fecha 19 de julio de 1975, artículo 75

Establece Normas sobre Extranjeros en Chile.

Ley Nº 20.507, de fecha 8 de abril de 2011

Tipifica los delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal.

Instrucciones complementarias

La fiscalización sobre tráfico ilícito de migrantes o trata de personas estará presente en cualquier fiscalización en la que se haya constatado hechos flagrantes o existencia de indicios de estos ilícitos. También se activará a requerimiento del Ministerio Público u otro organismo.

Atendido el bien jurídico protegido, que es el sentido de humanidad de la persona natural, los convenios internacionales vigentes y la especial preocupación del Estado de Chile respecto del tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, sea para efectos laborales, para la explotación sexual comercial, turismo sexual y, en general, cualquier situación referida al tráfico ilícito de personas o migrantes, la fiscalización, cuando sea solicitada por el Ministerio Público, deberá asignarse y tratarse con urgencia. Tal como se señala en el Procedimiento de Fiscalización, los plazos para la activación, asignación e investigación serán los siguientes:

- Activación: Se activarán a más tardar al día hábil siguiente de recepcionada la solicitud.
- Asignación: Deberá ser asignada inmediatamente de activada.
- Investigación: Deberá ser iniciada inmediatamente de encomendada la comisión, aunque no esté activada o asignada en el Sistema Informático.

Se enfatiza la necesidad de la mayor agudeza posible en la inspección perceptiva. Se exige un recorrido por el interior del lugar de trabajo, local, establecimiento o empresa y, ante la presencia de trabajadores extranjeros (por la sola apariencia), se solicitará, la presentación de la Cédula de Identidad, pasaporte o cualquier documento alternativo que porte.

Se comienza con las entrevistas a las personas o trabajadores –nacionales y extranjeros- para recabar la mayor información posible y se termina con la revisión de toda documentación que exista al respecto, para cotejarla o realizar el cruce de información y adoptar las medidas que correspondan.

Las entrevistas deben obtener información, sobre los siguientes temas:

- Qué labores o funciones realiza realmente.
- Si está con su consentimiento o es obligada (o).
- Bajo qué finalidad fue contactada (o).
- Si los documentos fueron retenidos y por quién (en caso que corresponda).
- Si está con hijos o familiares en el país.
- Si está bajo amenazas y de qué tipo.
- Si su remuneración (salario) es pagado totalmente o por parcialidades.
- Si es el empleador quien le realiza los envíos de su salario a supuestos familiares en su país de origen.
- Si le otorgan descanso y dónde se los toma normalmente.
- Si tiene residencia habitual donde duerme.

Existen también otros indicadores o alertas para tomar en consideración, ya que pueden indicar una potencial situación o una víctima de trata de personas con fines de trabajo forzoso, no obstante que por sí solo, es muy probable que no demuestre una situación de trata de personas, pero una asociación de ellos es posible detectar indicio de este delito. Tales indicadores son los siguientes:

Condiciones comunes de trabajo y vivienda. El individuo en cuestión:

- No es libre de marcharse, ir o venir como él/ella desee.
- No tiene remuneración o la misma es muy poca, o solo se le remunera mediante propinas.
- Trabaja horas excesivamente largas o inusuales.
- No se le permite tomar descansos o sufre restricciones inusuales en su trabajo.
- Adeuda una suma de dinero exorbitante y/o creciente y no puede pagar la misma.
- Fue reclutado bajo falsas promesas concernientes a la naturaleza de su trabajo.
- Vive o trabaja en una localidad con medidas de seguridad extremas (ej. ventanas opacas o selladas, barrotes en las ventanas, alambre de púas, cámaras de seguridad, etc.).
-

Comportamiento anormal o problemas de salud mental. El individuo en cuestión:

- Presenta reacciones inusuales y comportamiento nervioso o paranoide, tenso, sumiso, depresivo, ansioso y temeroso.
- Reacciona inusualmente ansioso o temeroso a cualquier referencia de agencias legales.
- Evita el contacto visual.
- Se exhibe poco afectuoso.

Pobre salud física. El individuo en cuestión:

- Presenta heridas inusuales o señales de enfermedades prolongadas o no tratadas, así como también de tortura.
- Aparenta estar desnutrido.
- Presenta señales de abuso físico o sexual, restricciones físicas, reclusión o tortura.

Pertenencias y autonomía. El individuo en cuestión:

- Tiene pocas o ninguna posesión personal.
- No está en control de su dinero y/o no tiene registros financieros o cuentas bancarias.
- No está en control de sus documentos de identificación (Ej. ID, pasaporte, visado, etc.).
- No se le permite o no puede hablar por sí mismo (Ej. Un tercero insiste en estar presente y/o servir de intérprete).
- Tiene un representante legal que la persona no recuerda haber contratado.

Otros. El individuo en cuestión:

- Ha sido “marcado” por el traficante (Ej. tatuaje del nombre del traficante).
- Alega que solo se encuentra de visita pero no puede mencionar donde está alojando o la dirección del lugar.
- Presenta poco conocimiento sobre el lugar en el que se encuentra y/o no sabe el nombre de la ciudad en la que se encuentra.

- Exhibe poco sentido de tiempo.
- Tiene numerosas inconsistencias con la historia que relata.

En toda investigación que existan indicios de tráfico de migrantes o trata de personas, se deberá informar inmediatamente al Inspector Provincial/Comunal de los hechos detectados y éste comunicarlos vía correo electrónico al Sr. Fiscal Coordinador del Ministerio Público de la región de que se trate, con copia al Subjefe del Departamento de Inspección. En el correo electrónico que se envíe al Fiscal Coordinador se deberá identificar el número de la comisión, lugar fiscalizado (domicilio) y hechos detectados.

Coordinadores Ley N° 20.507, por región

Regiones	Fiscal/Abogado asesor	Contacto
Tarapacá (I)	Priscilla Silva	pasilva@minpublico.cl
Antofagasta (II)	Tamara Farren	tfarren@minpublico.cl
Atacama (III)	Álvaro Córdova Carreño	acordovac@minpublico.cl
Coquimbo (IV)	Marcela Elchiver	melchiver@minpublico.cl
Valparaíso (V)	Claudia Perivancich Hoyuelos	cperivancich@minpublico.cl
Libertador Bernardo O'Higgins (VI)	Francisco Soto Donoso	fjsoto@minpublico.cl
Maule (VII)	Mónica Barrientos/ Rodrigo Peña Sepúlveda	mjbarrientos@minpublico.cl rapena@minpublico.cl
Bío Bío (VIII)	Carlos Palma Guerra	cpalma@minpublico.cl
Araucanía (IX)	Luis Arroyo Palma Roberto Garrido Bedwell (subrogante)	larroyo@minpublico.cl rgarrido@minpublico.cl
Los Lagos (X)	Marcelo Sambuceti Correa	msambuceti@minpublico.cl
Aysén (XI)	Pedro Salgado Francisco Ortega Acevedo (subrogante)	pesalgado@minpublico.cl fortega@minpublico.cl
Magallanes (XII)	María Lorena Pereira Saavedra	lpereira@minpublico.cl
Metropolitana Centro Norte	Carolina Suazo Schwencke	csuazo@minpublico.cl
Metropolitana Sur	Roberto Alarcón Hernández	raalarcon@minpublico.cl
Metropolitana Oriente	Ivonne Alfarez Contreras	ialfarez@minpublico.cl
Metropolitana Occidente	Gamal Massú	gmassu@minpublico.cl
Los Ríos (XIV)	Félix Inostroza	finostroza@minpublico.cl
Arica y Parinacota (XV)	Richard Toledo	ratoledoh@minpublico.cl

Cuando el requerimiento provenga directamente del Ministerio Público, se dará respuesta mediante Reservado, acompañando copia del Informe de Fiscalización.

En los demás procedimientos de fiscalización en que se haya detectado estas situaciones, se informará mediante Reservado al Gobierno Regional o Provincial, en su caso, con copia al Ministerio Público y al Subjefe del Departamento de Inspección.