

Informe N°1
Diciembre 2019

**CENTRO DE ÉTICA Y
REFLEXIÓN SOCIAL**
Fernando Vives S.J.
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

**Servicio
Jesuita a
Migrantes**

DESAFÍOS Y PROPUESTAS PARA LA **INCLUSIÓN** **SOCIO-LABORAL** DE PERSONAS MIGRANTES **EN CHILE**



I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe se elabora en el marco de la Comisión de Estudios e Incidencia sobre “Trabajo y Economía”, coordinada por el Servicio Jesuita a Migrantes (SJM), en colaboración con el Centro de Ética y Reflexión Fernando Vives y otros/as investigadores/as¹. El objetivo del documento es presentar de modo resumido la situación laboral actual de la población migrante, para luego enfatizar en propuestas que aborden los puntos críticos de dicho diagnóstico. En cuanto a la metodología, se realizó un diálogo entre literatura nacional e internacional, con análisis estadístico desde el Censo 2017, Casen 2017 y estimaciones de población migrante y no migrante del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) para 2018.

El diagnóstico expone que las personas migrantes trabajan y cotizan más que las nativas², situación que contribuye al crecimiento del país y los convierte en agentes activos de la economía. De igual manera, la participación laboral no sería la misma en toda la población migrante residente, variando según país de nacimiento, sexo, tiempo de permanencia y nivel educacional, entre otras características. En cuanto a las condiciones laborales, en algunos casos estaría en situación mejor la población migrante que la nativa (tenencia de contrato y permanencia de éste) y en otros en desventaja (más horas de trabajo y tasas de subcontrato). Además, es importante señalar que proporcionalmente la población migrante se encontraría en mayor situación de pobreza multidimensional, sobre todo en las regiones del extremo norte y en el caso de quienes provienen de Haití y Bolivia. En relación

a todo lo anterior, se formulan propuestas conducentes a: a) combatir el abuso laboral y fortalecimiento de la fiscalización a empleadores; b) prevenir la informalidad y precariedad laboral, por medio de visados acordes al contexto actual; y c) generar una política con enfoque de género en la inserción laboral.

También se buscó conocer el efecto del actual proceso migratorio en el empleo y salarios locales. Basado en diversos estudios, se observó que no existiría evidencia de un efecto negativo, y que la relación entre migración y mercado laboral es mucho más compleja que el supuesto que señala que a más personas, aumenta el desempleo y disminuyen los salarios. Ante ello se propone promover discursos políticos sin estigmatización y basados en evidencia, por medio del aumento de estudios y el monitoreo de esos discursos.

Finalmente, se exponen datos asociados a las oportunidades para la economía local que trae la migración. Ello producto de que la pirámide poblacional migrante es más joven que la local, y presenta una mayor proporción de personas que han alcanzado la educación superior. Sin embargo, la población migrante viviría un alto costo de adaptación en los primeros años de permanencia para encontrar empleo y más aún para encontrar uno acorde a su nivel educacional. Para reducir dicho costo de adaptación se propone: a) facilitar y promover la participación de personas migrantes en programas de capacitación; b) aumentar el límite de trabajadores extranjeros por empresa de 15% a 50%; y c) actualizar y modernizar el sistema de validación de estudios.

¹ Fueron parte de este trabajo Pablo Roessler, Ignacia Labbé (SJM); Ana María Montoya (Millennium Institute Market Imperfections and Public Policy, de la Universidad de Chile); José Tessada (Escuela de Administración, de la Pontificia Universidad Católica de Chile); y Nicolás Rojas (Centro de Ética y Reflexión Fernando Vives SJ de la Universidad Alberto Hurtado). Participaron de la revisión del documento José Tomás Vicuña (Director Nacional SJM), Juan Pablo Ramaciotti (Director de Incidencia y Estudios SJM), Joseph Ramos (Facultad Economía y Negocios Universidad de Chile), y Juan Bravo (Clapes UC). El presente documento constituye un esfuerzo consensuado para generar una visión lo más amplia posible entre los diferentes coautores. Diseño a cargo de Patrick Marris.

² Se entenderá como extranjero o migrante, a toda persona no nacida en territorio chileno, a pesar de la distinción que realiza el sentido común (Castles, 2010; Tijoux, 2013). Por su parte, no migrante, nativo o chileno serán quienes si nacieron en el territorio chileno.

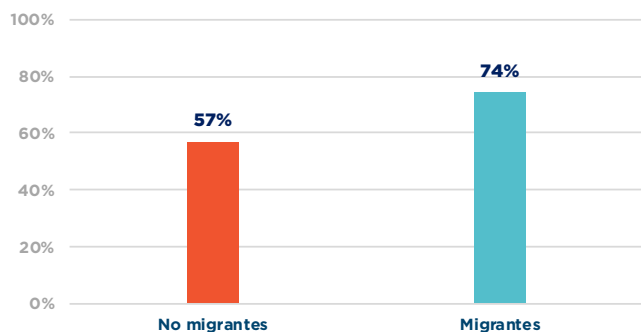
II. DIAGNÓSTICO ACTUAL SOBRE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES

1. CARACTERIZACIÓN LABORAL POBLACIÓN MIGRANTE

1.1. Variaciones en la participación laboral migrante

Se ha podido observar, con datos del Censo 2017, que dentro de la población migrante residente en Chile existe una mayor proporción de participación laboral que en los nativos, tanto en mayores de 15 años (**Ver Gráfico 1**), como en personas dentro de la misma edad económicamente activa (15 a 60 en mujeres, y 15 a 65 en hombres). En este último tramo etario, la participación laboral en personas migrantes es de un 81%, mientras que en los nacidos en Chile es un 68% (Comisión Nacional de Productividad, 2018).

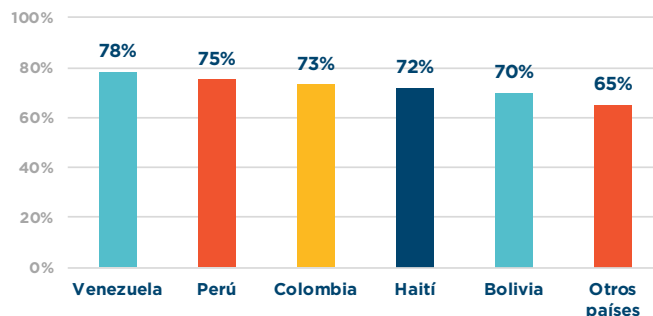
Gráfico 1: Porcentaje de población migrante y no migrante de 15 años o más que declaró haber trabajado la semana anterior al Censo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

De igual manera, la participación laboral de la población migrante no sería igual en toda la población migrante. Si lo vemos por país de nacimiento, los datos del Censo 2017 nos vuelven a señalar el carácter laboral que tiene la migración en Chile, donde las nacionalidades con más presencia tendrían mayor proporción de participación laboral que la misma población chilena (**Ver Gráfico 2**). De igual modo se ve que quienes más señalaron haber trabajado la semana anterior al Censo, proporcionalmente fueron las y los nacidos en Venezuela (Mundaca, Fernández y Vicuña, 2018). Ahora bien, dentro de la misma fuerza laboral extranjera, los que estarían más presentes serían nacidos en Perú (25%), seguidos por nacidos en Colombia (14%) y luego Venezuela (11%).

Gráfico 2: Porcentaje de personas migrantes mayores de 15 años, según nacionalidad, que declararon trabajar la semana anterior al Censo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

De todos modos, aún cuando los datos nos señalan que la migración actual hacia Chile tiene un carácter mayormente laboral, si nos centramos en población residente mayor de 15 años, existiría una brecha de género en cuanto a participación

laboral diferente a la que ocurre en población nativa. Mientras un 83% de los hombres migrantes señaló trabajar la semana anterior al Censo, este porcentaje es de 66% en las mujeres migrantes del mismo tramo etario. De igual manera las mujeres migrantes señalan haber trabajado en mayor medida que las chilenas (46%), y su porcentaje se asemeja al de los hombres chilenos (69%). Esta brecha también se diagnostica en el informe “Mujeres Migrantes en Chile: Desafíos y Reflexiones”, realizado por la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH, 2019), con datos de las Permanencias Definitivas otorgadas en 2018.

Tampoco sería homogénea la participación laboral migrante en las diferentes regiones de Chile (**Tabla 1**), siendo la Zona Centro y Zona Austral las más altas³. Se observa que la Región Metropolitana, aún cuando concentra la mayor cantidad de migrantes residentes, es donde encuentran más oportunidades de trabajo. Por su parte las regiones de Aysén y Magallanes, presentan una participación laboral alta (sobre 60%) más bien pareja entre migrantes y no migrantes, mientras que Los Ríos y La Araucanía serían las regiones con menor participación laboral en población migrante y no migrante.

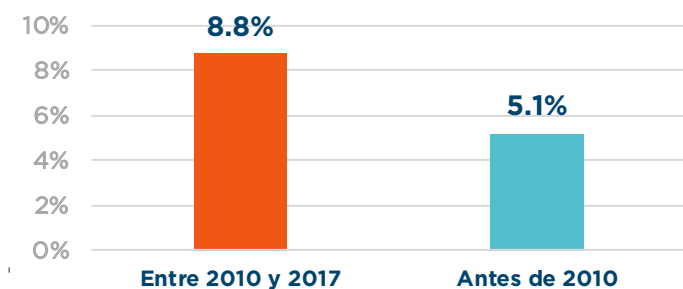
Tabla 1: Tasa de participación laboral en población mayor de 15 años no migrante y migrante, según región donde habita

	No Migrantes	Migrantes
Arica y Parinacota	52,8%	60,5%
Tarapacá	54,4%	66,8%
Antofagasta	54,4%	68,1%
Atacama	51,5%	65,5%
Coquimbo	49,2%	66,5%
Valparaíso	51,7%	61,9%
Región Metropolitana	57,2%	71,7%
O'Higgins	52,5%	67,2%
Maule	50,8%	63,2%
Ñuble	45,1%	60,1%
Biobío	48%	59,7%
Araucanía	47,1%	56,6%
Los Ríos	49,1%	56,6%
Los Lagos	53,2%	59,8%
Aysén	61,6%	62,6%
Magallanes	60,3%	62,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Si nos centramos en la población económicamente activa, la tasa de desempleo sería prácticamente la misma en personas migrantes que en no migrantes (7,6% y 7,4% respectivamente), pero es mayor en quienes llegaron después de 2010, lo que habla de un costo de adaptación o período de ajuste (Aldunate et al., 2018; Comisión Nacional de Productividad, 2018). Las personas migrantes llegadas entre 2010 y 2017 tendrían una tasa de desempleo de un 8,8%, lo que sería solamente de un 5,1% en el caso de quienes llegaron antes del año 2010 (**Ver Gráfico 3**). Este costo de adaptación, podría explicarse dado que los llegados antes de 2010 ya están más asentados y su proyecto migratorio ha sido más exitoso, lo que los motivó a establecerse.

Gráfico 3: Tasa de desempleo de personas migrantes en edad económicamente activa según año de llegada



Fuente: Elaboración propia a partir de Lafortune y Tessada (2018) con datos del Censo 2017.

Ahora bien, es relevante también considerar que para quienes llegaron entre 2010 y 2017 la tasa de desempleo no sería igual según nivel educacional. Centrándonos en esta población, y basándonos en Lafortune y Tessada (Comisión Nacional de Productividad, 2018), quienes no tienen educación secundaria completa poseen una tasa de desempleo de 11% y, por su parte, quienes tienen superior completa (7,7%) o postgrado (5,3%) presentan una tasa mucho menor. Esto muestra que a las personas migrantes con nivel educacional más alto les costaría menos encontrar empleo y, en ese sentido, el costo de adaptación sería menor. Como veremos más adelante, esto no necesariamente quiere decir que se desempeñen en trabajos acordes a su nivel educacional.

³ Zona Centro considera regiones desde Valparaíso a El Maule; la Zona Austral regiones de Aysén y Magallanes.

1.2. Condiciones laborales

Para septiembre de 2018, un 7,3% de los afiliados activos (777.557) era de origen migrante, de los que -en concordancia con lo señalado más arriba- la mayoría sería de origen peruano, seguidos por venezolanos y colombianos (**Ver Tabla 2**). Según datos de la encuesta Casen 2017, el 74% de las personas migrantes de 15 años o más señaló cotizar, lo que corresponde a un 68% en la población no migrante del mismo tramo etario. Esto muestra que las personas migrantes efectivamente se convierten en activos en el país receptor, lo que se conjuga con su composición etaria, con alta proporción en edad laboral como veremos más adelante.

Tabla 2: Afiliados activos en sistema AFP, según país de nacimiento (para septiembre 2018)

	Número	Proporción
Perú	217.634	28%
Venezuela	119.991	15,4%
Colombia	107.924	13,9%
Haití	98.294	12,6%
Bolivia	77.004	9,9%
Argentina	29.269	3,8%
Ecuador	24.554	3,2%
España	14.522	1,9%
China	10.984	1,4%
El resto	77.381	1%
Total	777.557	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Superintendencia de Pensiones,

Sinosadentramos más en las condiciones laborales, tal como observamos en la **Tabla 3**, respecto de algunos indicadores las personas migrantes estarían en mejor situación que las nativas; en otros estarían en situación de desventaja; y en ciertos casos no existirían diferencias significativas. Si nos centramos en los que presentan una mayor desventaja, por una parte, a nivel nacional, las personas migrantes tienen una tasa de subcontrato mayor a la población nativa, lo que suele estar asociado a condiciones laborales más precarias y con mayores niveles de inestabilidad (Barattini, 2009). Por otra parte, es importante señalar que los trabajadores migrantes tendrían un mayor promedio de horas trabajadas (44,5)

que la población nacional (42,4). Ahora bien, si nos centramos en la firma de contrato y presencia de contrato permanente, esto sería mayor en el caso de migrantes.

Tabla 3: Indicadores de condiciones laborales en población migrante y no migrante ocupada mayor de 15 años

	No migrantes	Migrantes
Honorario	6%	6%
Firma contrato	86%	88% **
Contrato permanente	87%	91% ***
Subempleo horario	10%	7% ***
Tiene segundo empleo	5%	4%
Subcontratado	3%	5% **
Promedio semanal horas trabajo	42,44	44,46 ***

Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017). Nota: Contrato permanente se considera solo para el universo de quienes cuentan con contrato firmado. Asteriscos señalan diferencia estadísticamente significativa entre población migrante y no migrante. *** p<0,01, **p<0,05, *p<0,1.

Sin embargo, al analizar la heterogeneidad de los datos por zonas geográficas de interés, vemos situaciones particulares (**Tabla 4**)⁴. La mayor precariedad asociada a subcontrato y horas trabajadas se da primordialmente en la Región Metropolitana y la Zona Centro, apareciendo en otras regiones puntos críticos específicos, como en el Norte Grande⁵, donde los migrantes presentan mayores dificultades reflejadas en las características de sus contratos de trabajo. En la región de Arica y Parinacota sólo un 62% de las personas migrantes ocupadas presenta un contrato firmado y un 72% de quienes cuentan con contrato firmado, presentan uno de tipo permanente, mientras que los nativos presentan un 88% y un 84% respectivamente. Una situación similar ocurre en las regiones de Tarapacá y Antofagasta y en el Norte Chico. Por otra parte, vemos que en las zonas Centro y Sur los migrantes presentan mayores tasas de empleos a honorario (en esta última casi de un 10%), los cuales también están asociados a mayor inestabilidad laboral y menores garantías respecto a los derechos del trabajador (Arredondo, 2015).

⁴ La Tabla 4 presenta las zonas geográficas del país. Las regiones del Norte Grande y la Región Metropolitana se analizan a nivel de regiones, dado su relevancia particular al contar con mayor proporción de población migrante.

⁵ Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta.

Tabla 4: Indicadores de condiciones laborales en población migrante y no migrante ocupada mayor de 15 años, según zona de residencia habitual

		Honorario	Firma contrato	Contrato permanente	Sub-contrato	Horas semanales promedio
Arica y P.	Migrantes	3%	62%	72%	2%	42,07
	No Migrantes	6%	88%	84%	3%	42,86
Tarapacá	Migrantes	3%	74%	89%	4%	45,13
	No Migrantes	5%	92%	90%	3%	45,78
Antofagasta	Migrantes	11%	85%	96%	5%	44,25
	No Migrantes	5%	92%	92%	3%	45,71
Metropolitana	Migrantes	5%	90%	94%	5%	44,59
	No Migrantes	7%	88%	92%	3%	41,92
Norte Chico	Migrantes	2%	79%	86%	3%	43,88
	No Migrantes	4%	85%	86%	2%	44,02
Zona Central	Migrantes	6%	83%	74%	6%	43,9
	No Migrantes	5%	83%	81%	3%	42,44
Zona Sur	Migrantes	9%	85%	78%	2%	42,81
	No Migrantes	5%	84%	84%	2%	42,02
Zona Austral	Migrantes	4%	87%	89%	3%	45,87
	No Migrantes	6%	90%	87%	1%	43,68

Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017). Nota: Contrato permanente se considera solo para el universo de quienes cuentan con contrato firmado.

Por otra parte, es muy importante poder hacer un análisis de las condiciones laborales de los migrantes observando las diferencias que presentan dependiendo de su país de origen. En primer lugar, tal como muestra la **Tabla 5**, los trabajadores venezolanos tendrían como punto crítico la cantidad de horas trabajadas (47,4), las cuales sobrepasan las 45 horas legales en trabajadores dependientes. Lo anterior, sin necesariamente tener un segundo empleo (solo el 3% lo tendría). De igual manera, son quienes poseen, al igual que los colombianos, en mayor

porcentaje un contrato firmado (91% en el caso de los venezolanos y un 89% en el de los colombianos) y específicamente un contrato permanente (93% y 97% respectivamente). Los bolivianos por su parte, presentarían en baja proporción firma de contrato, siendo un elemento crítico. Ahora bien, quienes se verían en situación más crítica son los haitianos, con niveles de inestabilidad reflejada en que un 78% de los ocupados con contrato firmado cuenta con contrato permanente, estando casi el 10% subcontratado.

Tabla 5: Indicadores de condiciones laborales en población migrante ocupada mayor de 15 años, según país de nacimiento

	Firma contrato	Contrato permanente	Subempleo horario	Tiene segundo empleo	Subcontrato	Horas semanales promedio
Venezuela	91%	93%	3%	3%	4%	47,41
Perú	84%	90%	11%	5%	7%	42,42
Colombia	89%	97%	8%	4%	4%	43,84
Haití	87%	78%	6%	1%	9%	44,23
Bolivia	77%	92%	8%	3%	4%	45,28

Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017). Nota: Contrato permanente se considera solo para el universo de quienes cuentan con contrato firmado.

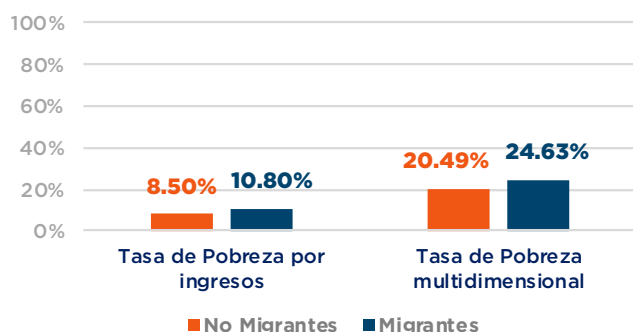
Datos de la Dirección del Trabajo⁶ nos permiten agregar que de 58.426 denuncias interpuestas ante dicha institución en 2018, 7.427 (13%) provinieron de trabajadores migrantes⁷. De éstas, casi un 30% corresponden a personas de nacionalidad haitiana (2.151), seguidas por venezolanas (1.713), peruanas (1.208) y colombianas (1.203). Ello nos vuelve a indicar aspectos críticos de la población haitiana en sus condiciones laborales, al ser quienes más denuncias han interpuesto, sin ser la primera mayoría de migrantes en Chile.⁸ Hasta el año 2016, la mayor cantidad provenía correspondía a trabajadores peruanos, lo que sí se relacionaba con su mayoría numérica respecto a la población migrante del país hasta ese entonces.

Si el análisis se desagrega por región, la mayoría de las denuncias interpuestas por personas migrantes (62%) se registró en la Región Metropolitana, seguida por Antofagasta (10%) y Valparaíso (6%).

1.3. Pobreza de ingresos y multidimensional

Tanto en pobreza por ingresos como en pobreza multidimensional, los migrantes presentan cifras más altas. Como se puede observar en el **Gráfico 4**, uno de cada diez migrantes está en situación de pobreza por ingresos, mientras que uno de cada cuatro lo está al analizar la pobreza multidimensional, según datos de Casen 2017.

Gráfico 4: Tasa de pobreza por ingresos y multidimensional (5) comparando población migrante y no migrante

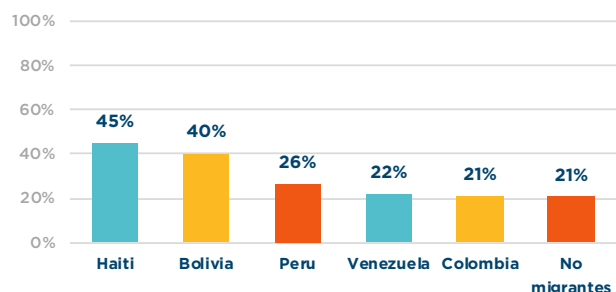


Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017).

Más aún, si se analizan en detalle algunas dimensiones de pobreza multidimensional, se observa que un 24,4% de las personas migrantes pertenece a un hogar carente en adscripción a sistema de salud, versus un 5,3% de personas nacidas en Chile. Asimismo, un 33,7% de migrantes pertenece a un hogar carente en habitabilidad (versus un 20,8% de personas nacidas en Chile) y un 27,1% vive en hacinamiento (versus un 9,1% de personas nacidas en Chile).

Por otro lado, según país de nacimiento (**Gráfico 5**), la población haitiana presenta el caso más grave, estando un 45% de su población total en situación de pobreza multidimensional. Le sigue Bolivia con un 40%, Perú con un 26% y Venezuela con un 22%, Colombia con un 21% y Venezuela con un 22%.

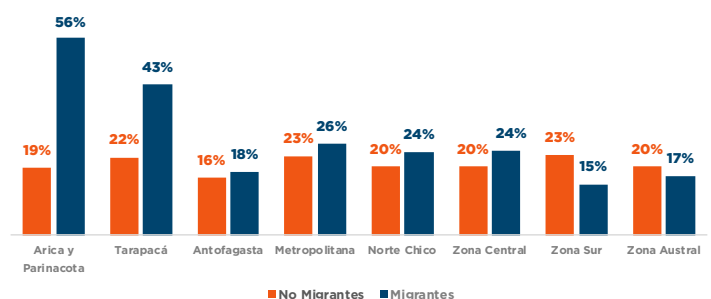
Gráfico 5: Tasa de pobreza por ingresos y multidimensional (5) según país de nacimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017).

Finalmente, al hacer el análisis tomando en cuenta la heterogeneidad geográfica, observamos en el **Gráfico 6** que las regiones con una situación más crítica en este punto serían las dos del extremo norte: Arica y Parinacota con más de la mitad de la población migrante en situación de pobreza multidimensional y luego Tarapacá con un 43%.

Gráfico 6: Tasa de pobreza multidimensional (5) según región de residencia, comparando migrantes y no migrantes



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017).

⁶ Solicitados desde SJM por ley de transparencia

⁷ Solo entre 2017 y 2018 las denuncias que provienen desde trabajadores extranjeros aumentó un 117%, y desde 2012, esta variación es de un 922%.

⁸ Siendo la primera mayoría la población de origen venezolano, según la estimación del INE y DEM a fines de 2018

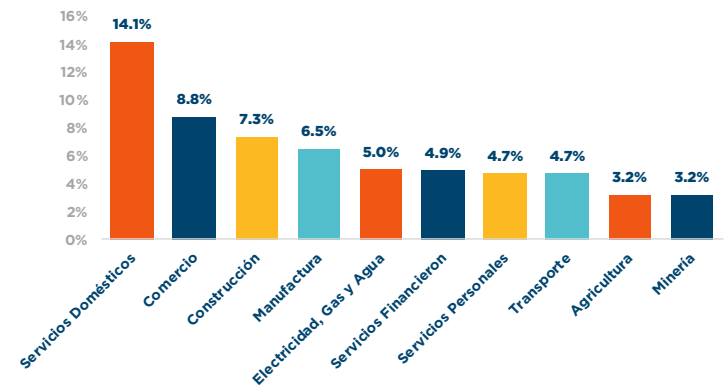
Siguiendo esta breve descripción de características relevantes de la participación laboral migrante, podemos señalar que trabajan y cotizan más que los nativos, situación que contribuye a un aumento del PIB per cápita del país (Comisión Nacional de Productividad, 2018, p24) y que los convierte en agentes económicos activos de la economía. De igual forma se observa que la participación laboral migrante no sería homogénea y variaría según país de nacimiento, sexo, tiempo de permanencia en Chile y nivel educacional. Tampoco serían homogéneos los indicadores de condiciones laborales, los cuales son diferentes según región y país de nacimiento, dejando a la vista condiciones de precarización en las que se trabaja y vive en regiones del extremo norte, como también en la población haitiana y boliviana.

2. EFECTO MIGRANTE EN EL TRABAJO

Diversos estudios recientes (Bravo, 2019; Bravo y Urzúa, 2018; Comisión Nacional de Productividad, 2018) y menos recientes (Contreras et al., 2013), muestran que no parece haber una asociación obvia entre la evolución del número de migrantes y potenciales caídas de empleo y/o salarios en Chile. Según datos del Censo 2017, el 6,3% de los ocupados a nivel nacional serían migrantes (Aldunate et al., 2018), y la evidencia internacional indica que, en promedio, se podrían encontrar efectos en el empleo cuando existe al menos un 10% de participación laboral extranjera (Gavosto et al., 1999, citado en Bravo y Urzúa, 2018).

Ahora bien, si vemos por categoría ocupacional (**Gráfico 7**), solo en servicios domésticos se supera el 10%; sin embargo, sería un grupo que se encuentra en pleno empleo, con una tasa de cesantía de apenas 3% en 2017. Además, con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE ajustada por inflación, el aumento real del ingreso laboral ha sido de un 38% en servicio doméstico puertas afuera y un 30% en servicio doméstico puertas adentro entre 2010 y 2016 (más que el 17,3% del promedio nacional).

Gráfico 7: Proporción de inmigrantes según categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Entonces, siguiendo a Bravo y Urzúa (2018), sería una categoría ocupacional con alta presencia de migrantes, bajo desempleo y aumento del ingreso laboral, lo que refleja tendencias similares a países desarrollados, donde personas extranjeras realizan trabajos que los nativos comienzan a demandar en menor medida (Maldonado, Martínez y Martínez, 2018; Acosta, 2013).

Guiándonos con el análisis de Lafortune y Tessada (Comisión Nacional de Productividad, 2018),⁹ aunque la población migrante se ha más que triplicado entre 2010 y 2017, no parece haber evidencia de una desaceleración del crecimiento de los sueldos promedio de los no migrantes, ni en hombres, ni mujeres. Es más, han crecido en menor velocidad los ingresos de aquellos que tienen mayor nivel educacional (universitario y postgrado), lo que no se condice con la percepción de que los migrantes afectan el mercado laboral de quienes tienen menor calificación.

Es clave entender que la relación entre migración y mercado laboral es mucho más compleja y se deben tener en cuenta, por ejemplo, las habilidades y capacitaciones que traen consigo las personas migrantes, la complementariedad en cuanto a las tareas que realizan extranjeros y nativos, la respuesta de diferentes agentes de la economía local (trabajadores y empleadores), como también las externalidades positivas: posibilidad de mayor innovación dado más años de educación y nuevas ideas que trae la diversidad cultural (Peri, 2016). Concepciones que parecen obvias (más personas llegan a Chile y por ende habrá mayor desempleo y baja en los salarios), se basan en una falacia de “empleos fijos”, donde se asume que existe un número estático de empleos

9 Análisis realizados con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos y Casen de los años 2009, 2011, 2013, 2015, y 2017.

y que la llegada de personas migrantes implica que, al obtener un empleo, un nativo lo estaría perdiendo (Walker, 2007), desconociéndose la capacidad de generar nuevos trabajos con la migración.

En conclusión, no existiría evidencia empírica que nos señale que a nivel nacional haya relación negativa en salarios o empleo con la llegada de migrantes a Chile. De todos modos, aunque existan efectos (lo cual se podría analizar en regiones con más de un 10% de población migrante), no son idóneas las políticas de “cerrar puertas”, considerando que éstas en lugar de “frenar” un fenómeno social como es la migración internacional, cambian la composición de una migración regular a una irregular, lo que lleva a informalidad y trabajos fuera del amparo de la ley (Bravo y Urzúa, 2018, p.11). En Estados Unidos, Canadá y Europa, la presencia de migración ha aumentado significativamente en la últimas cuatro décadas, aun cuando las políticas migratorias no se han vuelto más abiertas en dichos países. Ello se ha dado más por persistentes fuerzas demográficas y económicas que por políticas de apertura (Peri, 2016, p. 4).

3. OPORTUNIDADES PARA LA ECONOMÍA LOCAL

Si bien no creemos correcto como autores que una persona deba legitimar su presencia en un espacio en la medida de lo que “aporta” económicamente, es interesante conocer cómo la llegada de población extranjera puede darle un shock revitalizador a la economía nacional. Para ello se analizan dos factores: los sectores productivos donde se localizan, como también la edad con la que cuentan mayoritariamente las personas migrantes.

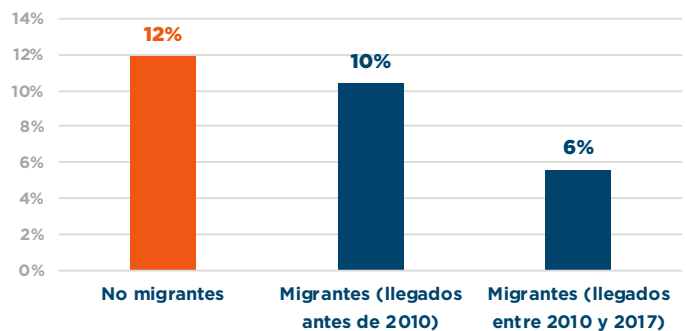
3.1 Distribución de trabajadores migrantes en el mercado laboral

Los trabajadores migrantes tendrían menor proporción de participación que los trabajadores nacidos en Chile en sectores de mayor productividad. Eso nos señala que la productividad laboral promedio, medida en pesos, es mayor en nativos que en migrantes, ello pues los segundos se estarían concentrando en actividades de baja productividad laboral como hotelería, construcción y comercio. Esta asignación de empleo en dichos sectores puede deberse a las opciones disponibles que efectivamente encuentran los migrantes

(Comisión Nacional de Productividad, 2018, p.33-34), lo que se relaciona también con el desacople entre experiencia profesional y puestos que efectivamente encuentran.

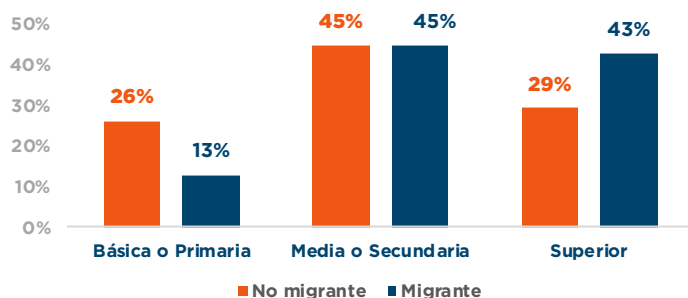
De igual modo, la ubicación en el mercado laboral no sería igual en todos los trabajadores migrantes y depende, entre otros elementos, del tiempo de permanencia en Chile y el país de origen. En ese sentido, se puede conocer que quienes llevan más tiempo en Chile y quienes proceden de Venezuela, presentan una distribución similar a la de los nativos (Comisión Nacional de Productividad, 2018), lo cual mostraría mayor integración en esos casos al asimilarse de mayor forma a la población local. Según datos del Censo 2017, analizados por Lafotune y Tessada (Comisión Nacional de Productividad, 2018), un 11,9% de los nativos se desempeñan en actividades profesionales y de enseñanza, lo cual sería de un 5,6% en migrantes llegados después de 2010. Esa diferencia se reduciría para quienes llegaron antes de 2010, siendo de un 10,4% (**Ver Gráfico 8**). Ahora, si vemos por nacionalidad de procedencia, quienes vienen de Venezuela tendrían una distribución similar (**Ver Gráfico 10**) a la de los chilenos en este sector (11,3%), mientras que en el resto de los países predominantes en Chile esto va entre 0,8% (Haití) y 4,3% (Colombia). Lo que llama la atención, es que no tendría mayor relación con el nivel educativo (Comisión Nacional de Productividad, 2018).

Gráfico 8: Empleo en sector de actividades profesionales y de enseñanza en personas migrantes, según año de llegada, comparado con población no migrante



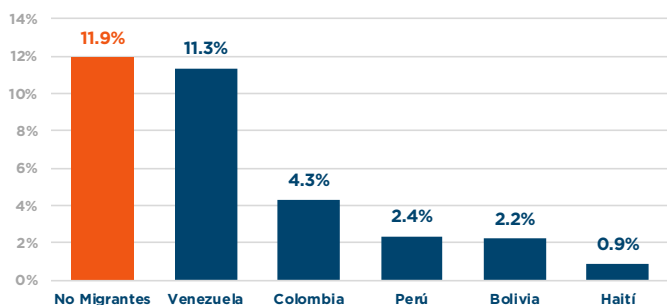
Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Lafortune y Tessada (2018) con datos del Censo 2017.

Gráfico 9: Porcentaje de población mayor de 25 años según nivel educacional más alto alcanzado y origen de nacimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

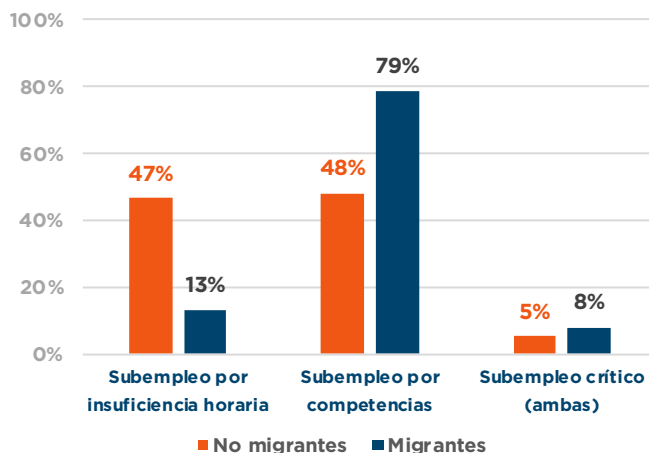
Gráfico 10: Empleo en sector de actividades profesionales y de enseñanza según país de Nacimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Lafortune y Tessada (2018) con datos del Censo 2017.

Debemos tener en cuenta que, según datos del Censo 2017, respecto de mayores de 25 años (**Gráfico 9**), las personas migrantes poseen, en promedio, más años de educación (12,6) que los nacidos en Chile (11,1) y una mayor proporción ha alcanzado educación superior (43% en comparación al 29% de los nativos). Pero los años de educación no asegurarían a trabajadores migrantes puestos de trabajo acordes a su capacitación, ni una distribución similar a la de los chilenos. Ello se puede observar con los datos de subempleo, el cual es menor en chilenos (17,9%), que en migrantes (27,4%). Pero lo más clarificador sería que la mayoría del subempleo de los migrantes sería por competencias¹⁰ (**Ver Gráfico 11**).

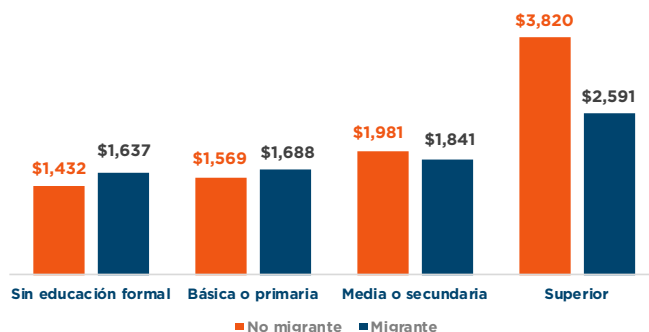
Gráfico 11: Tipo de sub-empleo en personas migrantes y no migrantes, trimestre marzo-mayo 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Bravo (2019) con datos del INE.

Otro indicador es la relación entre nivel educacional y remuneraciones¹¹. Al comparar las diferencias de remuneraciones del trabajo según nivel educativo, podemos ver (**Gráfico 12**) que el 60% de los migrantes con educación superior completa tendría un ingreso por hora de \$2.301, cifra que sería 50% mayor en los nacidos en Chile con el mismo nivel educacional. Ello mostraría que el título profesional o técnico de un migrante “vale menos” en el mercado que los títulos de quienes nacieron en Chile (Expósito, Lobos y Roessler, 2019).

Gráfico 12: Mediana del ingreso de ocupación principal por hora según nivel educacional alcanzado



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de Encuesta Casen (2017)

¹⁰ El subempleo ocurre cuando una persona trabaja por debajo de su plena capacidad. El subempleo horario consiste en que una persona, aun trabajando, desea y estaría dispuesta a trabajar más horas de manera inmediata. Por su parte, el subempleo es por competencias cuando se desempeña en un empleo que requiere calificaciones inferiores a las que la persona posee (Bravo, 2019).

¹¹ Al analizar las diferencias salariales, es importante hacerlo a través de la mediana de los ingresos -la mitad de las personas perciben este ingreso o menos- y no a través del promedio, ya que el segundo suele estar sobreestimado por incluir salarios que no son representativos, por ser muy altos. También nos ayuda el analizar el ingreso de la ocupación principal por hora y no el mensual, dado que las personas migrantes trabajan más horas a la semana que aquellas nacidas en Chile.

Existen barreras para que los migrantes con alta calificación opten a trabajos acordes a su nivel de competencias y preparación, lo que puede explicarse por las grandes dificultades que presenta el proceso de convalidación de estudios. Ello motiva a los migrantes a buscar trabajo en ocupaciones donde requieren menos certificaciones formales (Silva, Palacios y Tessada, 2014, citado en Comisión Nacional de Productividad, 2018, p.37) y terminan siendo esas las opciones de empleo que efectivamente encuentran, para subsistir y muchas veces (por la dependencia del contrato) para estar en situación migratoria regular. Ejercen entonces ocupaciones que no se condicen con su nivel de preparación y experiencia. Lo anterior se asocia, entre otros elementos, a falta de redes sociales que les conduzcan a mayores oportunidades (Rojas Pedemonte y Bueno, 2014, p.69).

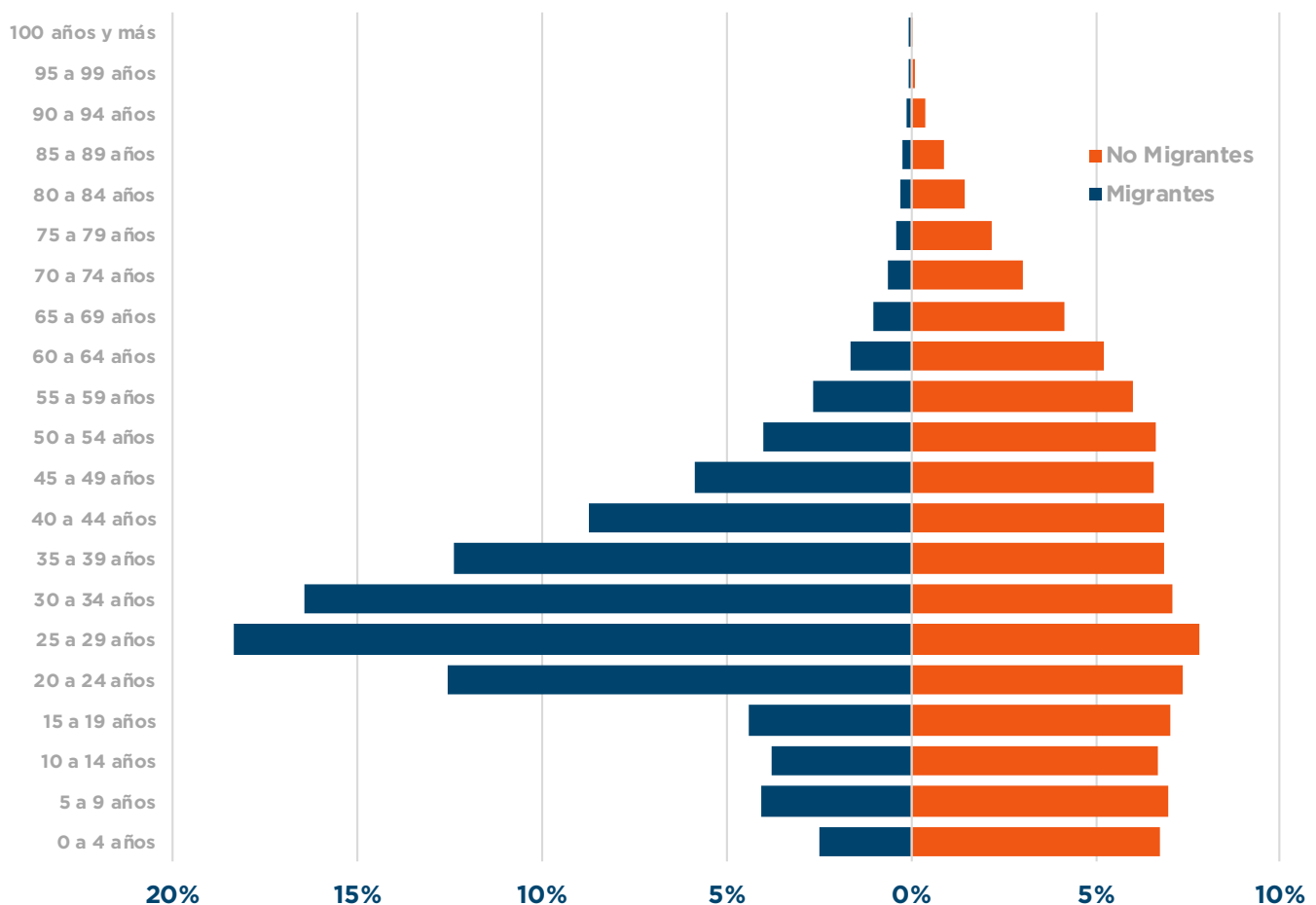
3.2. Tramos etarios de la población migrante

En Chile se está dando un claro proceso de envejecimiento poblacional, lo que pone grandes presiones en términos económicos, dado que habrá cada vez menos activos sosteniendo pasivos. La literatura ha mostrado que un modo de atenuar esas consecuencias sería la migración internacional, pues tiende a paliar la disminución de la fuerza laboral, al ser población mayormente en edad de trabajo (Bravo y Urzúa, 2018).

El **Gráfico 13** expone, por medio de una pirámide poblacional, la composición más joven de la población migrante, en comparación con quienes nacieron en Chile. Para diciembre de 2018, un 87% de los extranjeros tendría entre 15 a 64 años, alcanzando sólo un 67% en el caso de la población chilena. Bravo y Urzúa (2018) exponen, según un análisis de la Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre marzo-mayo 2018, que la tasa de inactividad en población en edad laboral¹² sería de un 20% en migrantes y un 40,5% en no migrantes. Por su parte, cabe recalcar que la población de 65 años o más es de un 3% en la población migrante, cifra que llega a un 12% en la población nacional. Se estima esto irá aumentando paulatinamente en Chile (Villalobos, 2019).

A partir de la breve descripción sobre las oportunidades que los actuales migrantes traen a la economía del país, vemos que si bien participan laboralmente en sectores con menos índices de productividad (probablemente por las opciones disponibles que encuentran al llegar a Chile), es importante considerar que tienen una mayor proporción de población en edad laboral, una menor tasa de inactividad en ese tramo etario y más años de educación. Valdría agregar el aporte positivo que tienen en las arcas fiscales, sobretodo en término de impuestos personales (Maire, 2019), lo cual será relevante profundizar en futuros trabajos de estudio.

Gráfico 13: Distribución por tramos etarios en población migrante y no migrante



Fuente: Elaboración propia, a partir de Estimación de Personas Extranjeras Residentes en Chile para diciembre 2018, impulsado por el Departamento de Extranjería y Migración y el INE, en colaboración con Policía de Investigaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores y Servicio de Registro Civil e Identificación. Para los datos de población nacional se considera la estimación y proyección general de población residente en Chile el 2018 del INE con base 2017. Con todos esos datos para población no migrante se resta: *Población total estimada - Población migrante estimada*.

¹² Población inactiva en edad laboral: población en edad de trabajar que no tiene trabajo remunerado ni está en búsqueda de uno.

IV. PRIMERAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se observa primeramente una mayor participación laboral en población migrante que en no migrante lo que, sin embargo, no sería igual en toda la población extranjera residente y varía por país de procedencia, sexo, tiempo de permanencia y nivel educacional. También se deben considerar las condiciones en las que se da dicha participación laboral, encontrándose en algunos casos situaciones similares o mejores en la población migrante que en la nacional (a nivel de tenencia de contrato o que este sea permanente)¹³ y otras de desventaja, como la cantidad de horas de trabajo a la semana, mayores tasas de subcontrato y, en ciertos territorios del país, otros puntos críticos que se hace necesario atender.

Por otra parte, no existe evidencia de que el fenómeno migratorio actual tenga un efecto negativo en el empleo ni en los salarios de las personas que nacieron en Chile. Más bien hay evidencia de las oportunidades que traen para reactivar la economía por su mayor nivel educativo, alta participación laboral y de cotizantes, y por su composición etaria mayormente en edad de trabajar, lo que es importante en un país donde se comienza a dar un proceso de envejecimiento poblacional.

Para finalizar, el costo de adaptación para encontrar empleo en la población migrante es alto en los primeros años, pero más aún para encontrar uno acorde a sus capacidades y preparación profesional. Esto último se explica en razón de una desventaja estructural asociada al proceso de migrar, que afecta la capacidad de generar empleo e ingresos sobre todo inicialmente (Fuentes y Vergara, 2019) y les hace vulnerables a diferentes tipos de abuso y carga laboral. Ello se debería a una pérdida de capital social (redes de apoyo y contacto) que depende de muchas variables que pueden ser relevantes de trabajar en futuros estudios: formalidad del estatus migratorio, área de estudios y experiencia laboral anterior, en conjunto con los demás elementos vistos en este diagnóstico. Algo interesante en un futuro informe será indagar con datos actualizados (a partir de datos Casen 2020) cómo varían según tiempo de estadía en Chile los diferentes elementos asociados a la inclusión socio-laboral. Según datos de 2017, esto ocurriría en materia salarial (Fuentes y Vergara, 2019).

¹³ Excepto en algunas regiones de residencia y naciones de origen.

V. PROPUESTAS ANTE EL DIAGNÓSTICO

Para finalizar, se propondrán recomendaciones formuladas a partir de los resultados del diagnóstico anterior, que buscan aportar en la forma como se aborda la **participación laboral** y sus condiciones; cómo tratar el tema migratorio a **nivel político** para evitar estigmatización; y estrategias para bajar el **costo de adaptación** de la población migrante y el desacople entre **capacidades y preparación profesional**. Las propuestas apuntan específicamente a la generación de políticas públicas y a actores políticos, profundizando el documento “7 Propuestas para la Inclusión Sociolaboral de Trabajadores Migrantes” presentadas por SJM y otras instituciones al Ministro del Trabajo en 2019, a la luz del diagnóstico que realiza el presente documento.

1. PROPUESTAS RELACIONADAS A LAS DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE

1.1. Prevención del abuso laboral y fortalecimiento de fiscalización a empleadores sin criminalizar a trabajadores migrantes

Teniendo en cuenta los datos sobre precarización laboral en trabajadores migrantes expuestos en este diagnóstico, resulta fundamental fortalecer **campañas y acciones** ejecutadas por organismos públicos, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, orientadas a **prevenir el abuso laboral**, dirigidas a empleadores y organizaciones que contratan personas migrantes y que sean contextuales a cada territorio (considerando que en cada región se observan diferentes puntos críticos).

En esa línea, a nivel nacional se observó una cantidad significativamente mayor de **horas trabajadas** a la semana en personas migrantes, a pesar de no existir diferencias significativas en la tenencia de segundo empleo. En este sentido, es necesario poner un foco en las causas de esto, despejando la opción de que exista algún tipo de abuso laboral por tema horario. Lo mismo ocurre con la mayor tasa de **subcontrato** en población migrante, que en el caso de las personas de Haití llega a casi un 10%.

Las campañas deben ser contextuales a cada región, pues si seguimos los datos analizados desde Casen 2017, la mayor cantidad de horas trabajadas y mayor proporción de subcontrato en trabajadores migrantes, se daría principalmente en la Región Metropolitana y Zona Centro en general, mientras que en la Zona Norte emergería una problemática particular (primordialmente en las dos regiones del extremo norte) relacionada con una menor proporción de trabajadores con **contrato firmado** y con **contrato permanente**. Por su parte, en la Zona Sur casi un 10% de los trabajadores migrantes trabajan con **contrato a honorarios**.

Por esta razón se propone que las campañas y acciones contra prevención de abuso, consideren los puntos críticos de precariedad laboral más presentes en cada región. En las “7 Propuestas para la Inclusión Sociolaboral de Trabajadores Migrantes” presentadas por SJM y otras instituciones, se señala la búsqueda de nuevos canales de capacitación a trabajadores migrantes sobre derechos y deberes laborales, lo cual podría cubrir con mayor amplitud los diferentes tipos de precarización que pueden padecer los trabajadores migrantes en los distintos territorios. Para ello es clave que exista articulación de gremios, sindicatos, sociedad civil y Estado. Relevar mensajes a la no discriminación

ni abuso de derechos de las personas migrantes en materia laboral es algo que puede contribuir de manera importante a abordar elementos transversales que se observan en este informe.

Por último, es muy importante fortalecer la **fiscalización** ante eventuales abusos laborales abordando, por ejemplo, incumplimientos de horarios de trabajo estipulados o vulneraciones que provengan de la subcontratación. Para esto es relevante tener en cuenta cómo se podría añadir una forma específica de abordar la situación de las personas migrantes, contextualizada a cada región, en la modernización actual de la Dirección del Trabajo y así prevenir diferentes tipos de abusos.

1.2. Prevenir informalidad y precariedad laboral mediante visados adecuados al contexto laboral y migratorio actual

Considerando el mundo actual en plena era de interconectividad global, una política de puertas cerradas, junto con ser inviable termina produciendo mayor irregularidad y con ello vulnerabilidad en el ingreso y permanencia de personas al país de destino (o tránsito). En esa línea la actual legislación, que data de 1975 en un contexto económico, social y político muy distante del que vive actualmente el país y el mundo, dificulta una migración ordenada, segura y regular, al no contar con mecanismos expeditos y flexibles para acceder a trabajo y residencia. En algunas ocasiones, se dificulta mayormente el acceso a ciertos orígenes nacionales. Con la irregularidad se provoca informalidad laboral y con ella precariedad y abuso en las condiciones laborales.

A partir de las propuestas planteadas en los documentos del SJM “7 Propuestas para la Inclusión Sociolaboral de Trabajadores Migrantes” y “Proyecto de Ley de Migración y Extranjería: 5 Propuestas Fundamentales”, se propone que el proyecto de **Ley de Migración y Extranjería permita que trabajadores migrantes ingresen al país con un permiso de permanencia transitoria para la búsqueda de oportunidades de empleo**. Este permiso contempla la posibilidad de acceder a una residencia temporal una vez que se acredite contar con un contrato de trabajo; tiene un plazo de vigencia de 90 días prorrogables por 90 días más; contempla un permiso de trabajo provisorio y acotado en el tiempo para quienes tengan su solicitud de visa en trámite; se le aplican las prohibiciones de ingreso al país generales (imperativas y facultativas); y la autoridad podrá exigir acreditar contar con dinero suficiente para subsistir esos 90 días.

Esta propuesta permite transparentar la situación de las personas que vienen a buscar empleo, diferenciándolos de quienes entran como turistas (no pudiendo estos últimos cambiar a una visa de residente); hacer un mejor seguimiento por parte de las autoridades respecto de la dinámica de contratación de inmigrantes; facilita la contratación a los empleadores, evitando períodos de informalidad que los expongan a sanciones; permite mayor protección laboral y seguridad social para trabajadores migrantes; y ofrece una alternativa formal de ingreso y permanencia regular a quienes no logran alcanzar los requisitos que se establezcan para acceder a visados consulares.

Por otra parte, es importante que el **proyecto de ley incorpore en su texto permisos de residencia para nacionales de países Mercosur** en forma explícita, en consideración a los siguientes elementos: (a) actualmente, en el oficio que implementa el acuerdo, sólo se contempla a nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay, excluyéndose a los de Perú, Ecuador y Colombia que también forman parte de Mercosur; (b) el oficio otorga residencia temporal sólo por un año prorrogable (siendo que el acuerdo ratificado por Chile establece que son dos años); y (c) al no tener rango de ley puede llevar a incerteza jurídica.

1.3. Política transversal para la reducción de la brecha de género en la inserción laboral

Siguiendo el diagnóstico sobre brecha de género en la participación laboral evidenciado en este informe¹⁴, como también en el informe realizado por AMUCH en julio de 2019, es necesario establecer

¹⁴ Si bien participan del mercado laboral más las mujeres migrantes que las nativas, igual existe una brecha entre hombres y mujeres.

que cualquier política pública que se genere debe considerar un enfoque de género y trabajarse desde la interseccionalidad. Es importante relevar las diferencias entre migración masculina y femenina, como también la actual diversidad en el grupo “mujeres” (AMUCH, 2019). Para futuros informes sería relevante también develar las diferencias en los tipos de trabajo entre hombres y mujeres, acorde a pautas culturales que pueden ocurrir a nivel general y dentro de un mismo espacio laboral (OIT, 2017).

Esto puede darse, por ejemplo, por medio de certificaciones a empresas inclusivas que presenten equidad de género interna, en cuanto a participación e ingresos; que empleen y remuneren a las personas migrantes acorde a sus competencias y calificaciones; y que generen empleo de calidad y sin subempleo por competencias. Dada la dificultad de fiscalizar estos elementos, es mejor incentivar que no se siga dando.

Un índice de inclusión y buenas prácticas para empresas, donde según la presencia (o no) de mecanismos conducentes a la equidad de género y de trato a personas migrantes y no migrantes, se podría medir si la empresa apuntaría a ser más o menos inclusiva. Desde SJM se ha elaborado un índice que apunta a la inclusión de personas migrantes, desde un puntaje entre 0 a 1, donde 0 es un espacio de “máxima exclusión” y 1 de “máxima inclusión”. De esta manera, y por medio de la generación de un puntaje de corte (por ejemplo sobre 0,6), la empresa puede certificarse como una “empresa intercultural”, lo cual debiese traer aparejado incentivos para que, además de recibir trabajadores migrantes, exista equidad en el trato y se respete la experiencia y formación anterior.

2. PROPUESTAS EN RELACIÓN A MITOS SOBRE MIGRACIÓN Y MERCADO LABORAL

Promover discursos políticos basados en evidencia y que no promuevan estigmatización por medio de estudios y monitoreo

Como se analizó, muchos discursos que pudieran parecer lógicos, como la percepción clásica de que la llegada de más personas implica más competencia, más desempleo y menos salarios no están avalados por evidencia empírica (Comisión Nacional de Productividad, 2008). En relación a diversos mitos que circulan en la población, algunos de ellos auspiciados y reafirmados por discursos de autoridades y ciertas políticas públicas, resulta imperante generar mayor evidencia y datos actualizados sobre migración, los cuales puedan ser reportados por medio de estudios que apoyen en exponer la veracidad o no de las opiniones que circulan en el sentido común.

La Comisión Nacional de Productividad el año 2018 sugiere mejorar las fuentes de datos disponibles para conocer de mejor modo las características socio-laborales de las personas que migran a Chile, como también para generar políticas más atingentes, basadas en evidencia, que apunten a una inclusión efectiva y convivencia sana entre sociedad de recepción y comunidades migrantes, en lugar de acrecentar prejuicios. En dicha línea hacerle llegar esta información a las autoridades y tomadores de decisión es necesario. Algunos ejemplos de estudios que han aportado a este tema son el mismo informe de la Comisión Nacional de Productividad (2018); el informe realizado por CLAPES UC en “Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento” (Bravo y Urzúa, 2018); y los libros “Inmigración en Chile: una mirada multidimensional” elaborado desde el Centro de Estudios Públicos (2019) y “Migración en Chile. Evidencias y mitos de una nueva realidad” elaborado por SJM y Centro de Ética y Reflexión Fernando Vives SJM, en colaboración con otras organizaciones.

Si consideramos el impacto social que tienen discursos de autoridades que contienen preconcepciones xenófobas y racistas, al traer grandes consecuencias en temas de convivencia social y en ocasiones expresiones de violencia, se propone también la generación de instancias y estudios que monitoreen dichos discursos políticos, permitiendo denunciarlos y dejar a la luz pública las relaciones de poder,

inferiorización y discriminación que ellos traen. Ejemplos de ello es lo que realiza Fact Checking UC, proyecto de verificación y chequeo del discurso público emitido por políticos relevantes. Se lleva a cabo desde la Universidad Católica desde 2013 y ha sido publicado en alianza con medios como El Mercurio, Ciudadano Inteligente y T13.cl. Desde SJM, el Centro de Estudios Fernando Vives SJ y Fundación Interpreta se está diseñando actualmente un Barómetro de la migración, que busca también conocer la veracidad de las afirmaciones que se hacen circular por redes sociales. Para estos proyectos de verificación es necesario contar con información actualizada y fiable.

3. PROPUESTAS PARA FACILITAR LA ADAPTACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACCESO A OPORTUNIDADES LABORALES.

Según lo visto en el diagnóstico, las personas migrantes tienen un costo de adaptación alto para encontrar empleo y ello se dificulta aún más para encontrar un empleo en línea a su formación profesional. Las razones ya fueron detalladas en las páginas anteriores, pero es importante mencionar que la variable nacionalidad y tiempo en Chile influyen en este fenómeno. A continuación, se presentan algunas propuestas concretas que permitirían reducir este costo de adaptación al sistema laboral de Chile.

3.1. Facilitar y promover la participación en programas de capacitación a personas migrantes

Modificar los requisitos de los programas de capacitación implica que todos los programas de SENCE acepten el registro y la participación de personas migrantes que tengan **visa en trámite**, ya que al estar en trámite se infiere que es alguien que desea habitar nuestro país. Actualmente sólo Becas Laborales acepta a personas sin RUT, pero otras modalidades como PreContrato aún exigen el RUT. Esto generaría la oportunidad para que las personas se capaciten mientras buscan trabajo y así estén preparadas para encontrar ofertas laborales o ejercer de manera independiente algún oficio. Sin duda lo anterior reduciría el tiempo de adaptación al mercado laboral chileno, lo cual previene informalidad laboral y abusos. Es necesario facilitar la participación en programas de capacitación técnica o profesional, teniendo en cuenta la particularidad de la enseñanza del español a las personas no hispanohablantes, lo que puede dificultar más la adaptación al mercado laboral local (Fuentes y Vergara, 2019).

Junto con ello, es relevante atender las características específicas de las personas migrantes que llevan a dificultades en los primeros años en cuanto a la inserción laboral, siendo necesario generar mecanismos de intermediación laboral especializados en dicho segmento.

3.2. Facilitar contratación de personas migrantes, ampliando el límite de trabajadores extranjeros por empresa a 50%

Se propone aumentar el actual límite de 15% de extranjeros para empresas sobre 25 trabajadores a 50%, para contratar a trabajadores extranjeros sin obstaculizar la contratación formal, facilitando la inserción socio-laboral de las personas migrantes y permitiendo un buen desarrollo de las industrias donde se requiere mayor mano de obra que se pueda cubrir con población extranjera. Si bien un horizonte posible sería eliminar la cuota máxima de personas extranjeras en una misma empresa, ello podría conducir a lo mismo que está pasando con escuelas donde hoy se concentran estudiantes migrantes, siendo consideradas como “escuelas de migrantes” (Córdoba y Miranda, 2018; Expósito, Lobos y Roessler, 2019; Eyzaguirre, Aguirre y Blanco, 2019)¹⁵.

¹⁵ Esto puede conllevar a posibles nuevas formas de exclusión o “guetificación” (como tipos de empresas o rubros exclusivos de migrantes), y mermando la conformación de “espacios de encuentro” realmente inclusivos. Una vía alternativa es permitir que sólo empresas que se certifiquen como inclusivas puedan superar el límite del 50%, donde las condiciones laborales estén bajo un enfoque de derechos, respetando y valorando el trabajo y experiencia de todas y todos sus trabajadores.

De todas formas, cualquier aumento debe ir de la mano con lo señalado en la propuesta 1.1. en cuanto a fortalecer la fiscalización ante eventuales abusos laborales, para descartar la opción de que el aumento de contratación de personas migrantes represente incremento de trabajo precario y abusos. Además, es necesario reducir miedos, estigmas y desinformación en el sector privado para fomentar una contratación segura y espacios laborales dignos e interculturales. El ingreso de personas migrantes a empresas que valoran las potencialidades de sus futuros trabajadores hará que el costo de adaptación se reduzca y que sea más probable el ingreso a puestos de trabajo acordes a sus habilidades y profesiones.

3.3. Actualizar, modernizar y contextualizar el sistema de validación de estudios

Según estudios internacionales (Mattoo, Neagu y Özden, 2005; Galarneau y Morissette, 2008), las dificultades en el reconocimiento de títulos superiores provoca que migrantes y nacionales que han estudiado en el extranjero, con alto nivel educativo, ejerzan trabajos de menor calificación. Dicha evidencia enfatiza que una adecuada validación de estudios conduce a que el mercado de trabajo asigne a dichos niveles educativos el mismo valor que a quienes han estudiado en el país de recepción. En ese sentido, el sistema actual en Chile adolece de criterios claros, universales, transparentes y equitativos para el reconocimiento de títulos. Por ello se hace necesario modernizarlo y así evitar la pérdida de capital humano, apuntando a que las personas migrantes y no migrantes que han obtenido títulos en el extranjero puedan ejercer laboralmente desde sus trayectorias profesionales.

Existen diversas vías que pueden aportar a superar esta situación institucional de reconocimiento de títulos (que hoy en día está solamente en manos de la Universidad de Chile). A continuación se desarrollan algunas variables: a) ampliarla a todas las universidades estatales; b) ampliarla a universidades estatales y privadas con un mínimo de años de acreditación; y c) encomendarlo a un organismo público dependiente del Ministerio de Educación (Mineduc), que trabaje en conjunto con universidades. Cabe recalcar que dichos caminos se aplicarían en el caso de que no exista convenio de convalidación entre el país donde se estudió y Chile.

La primera alternativa, que se encuentra actualmente en el Artículo 139 del Proyecto de Ley de Migración, implica ampliar la atribución de revalidar y convalidar títulos obtenidos en el extranjero a todas las universidades estatales. Lo positivo de esta opción es que releva la responsabilidad del Estado en cuanto a garantizar la transparencia y calidad del proceso, siendo su deber evaluar el nivel de conocimientos adquiridos por personas que estudiaron en el extranjero, asegurando un nivel de aprendizajes y capacitaciones suficientes en los estudios que se validen. También es relevante que sea una institución pluralista y que no deje lugar a duda su falta de sesgo, para que cualquier postulante se sienta cómodo en el proceso, independiente de su origen nacional, religioso o político, entre otros. Finalmente, permite descentralizar geográficamente el proceso al existir universidades estatales en todo el territorio. No obstante, puede ser perjudicial excluir del proceso a universidades que son destacadas en ámbitos académicos, de investigación y calidad de egresados, a nivel nacional e internacional, como la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Universidad de Concepción.

Otra alternativa es ampliarlo a todo tipo de universidades, siempre y cuando cuenten con un mínimo de años de acreditación (cerca de los 5 años), lo que presenta como beneficios descentralizar tanto geográfica como institucionalmente el proceso, aumentando la cobertura y número de instituciones que entran al sistema. De ese modo, además se diversifica la gama de especialidades que pueden ser revalidadas, al existir mayor oferta. Así, se elimina el monopolio y se genera una mayor competencia lo que, en teoría, traería mayor eficiencia en el proceso. Elementos a evaluar de esta opción dicen relación con una eventual pérdida de control por parte del Estado respecto del aseguramiento de criterios mínimos en el proceso de reconocimiento de títulos, pudiendo existir incentivos negativos de lucro por parte de instituciones privadas. Esto último especialmente si no se establece la obligación de acogerse a aranceles fijados previamente por Mineduc.

c) Finalmente, está la opción de la creación de un organismo público dedicado a la convalidación de títulos de estudio que trabaje en conjunto con facultades pertenecientes a las mejores universidades y entidades académicas, como podrían ser las pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y que tengan un mínimo de años de acreditación. Esta vía presenta como ventaja la estandarización de procesos bajo el control directo del Mineduc sin incentivo de lucro. Ahora bien, para esta alternativa debe considerarse necesario el trabajo conjunto con universidades, producto de que sería un gasto público importante tener profesionales de las diferentes áreas en dicho organismo que se dediquen a comparar las mallas curriculares de cada carrera en particular en Chile con su correlativa en el país de estudio. Posibles desventajas respecto a esta salida dicen relación con la posible lentitud que esto podría conllevar (sobre todo si no se cuenta con los recursos necesarios) y que no existe capacidad instalada en el sentido de que sería un organismo nuevo en Chile, respecto del cual habría que diseñar funciones, habilitar infraestructura, entre otros elementos (lo cual también sería un gasto público inicial muy grande).

Cualquiera sea la vía que se determine, es necesario generar mayor cooperación entre el país de destino, en este caso Chile, con los países de origen mayoritarios de los actuales migrantes, en términos de intercambio de información sobre necesidades reales del mercado de trabajo del país receptor, los regímenes de visas vigentes, sus requisitos y pasos a seguir (Mattoo, Neagu y Özden, 2005), de la mano con tratados de colaboración que faciliten el tránsito y flujos regulares entre los países. Es una manera de dar frente y no desaprovechar las oportunidades que trae el fenómeno migratorio actual, en tanto fenómeno global que difícilmente limitarán políticas de índole nacionalista.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, E. (2013) Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones. *Polis* (35), 1-25. <http://journals.openedition.org/polis/9247>

Aldunate, R., Contreras, G., de la Huerta, C., & Tapia, M. (2018). *Caracterización de la Migración Reciente en Chile*. Santiago de Chile.

AMUCH (2019) Mujeres Migrantes en Chile: Desafíos y Reflexiones. Documento de Trabajo de la Dirección de Estudios de AMUCH. Recuperado de <https://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2019/08/Estudio-Characterizacion-de-la-Mujer-Migrante-1.pdf>

Arredondo, F. (2015) Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado. *Sociedad y Trabajo*.

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la Organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 7-37.

Bravo, J., & Urzúa, S. (2018). *Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento* (No. 48). Santiago de Chile. Retrieved from <http://www.clapesuc.cl/assets/uploads/2018/07/09-07-18-doc-trab-48-inmigrantes-jul-2018-vf.pdf>

Bravo, J. (2019) Mitos y realidades sobre el empleo en Chile. En N. Rojas Pedemonte y J.T. Vicuña. (Eds.) *Migración en Chile: Evidencias y Mitos de una nueva realidad* (pp. 49-72). Santiago, Chile: LOM Ediciones.

Comisión Nacional de Productividad (2018) "Migración, Productividad y Economía". En Informe Anual 2018 Comisión Nacional de Productividad (pp. 14-41). Recuperado de: <http://www.comisiondeproductividad.cl/>

Contreras, D., Ruiz-Tagle, J. y Sepúlveda, P. (2013). Migración y Mercado Laboral en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143732>

Casen (2017) Pobreza Multidimensional con Entorno y Redes: Anexo Programación de Indicadores y Medición. *Seroe Documentos Metodológicos Casen* (33), Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Programacion_de_Medicion_de_Pobreza_Multidimensional.pdf

Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565-1586. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2010.489381>

Dirección del Trabajo (2018) Informe Trimestral Trabajadores Extranjeros, Enero-Junio 2018.

Expósito, F., Lobos, C. y Roessler, P. (2019) Educación, formación y trabajo: barreras para la inclusión en migrantes. En N. Rojas Pedemonte y J.T. Vicuña. (Eds.) *Migración en Chile: Evidencias y Mitos de una nueva realidad* (pp. 107-142). Santiago, Chile: LOM Ediciones.

Fuentes, A. y Vergara, R. (2019) Los inmigrantes en el mercado laboral. En I. Aninat y R. Vergara (Eds.) *Inmigración en Chile: una mirada multidimensional* (pp. 65- 100). Santiago, Chile: Fondo de Cultura Económica.

Galarneau, D., y Morissette, R. (2008). Immigrants' education and required job skills. *Perspectives*, Volumen 9, N° 12, pp. 5-18.

INE (2018) Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017. Documento de trabajo del Departamento de Demografía y Censos. Recuperado de <http://www.censo2017.cl/descargas/inmigracion/181123-documento-migracion.pdf>

Ikeda, K., & Richey, S. (2009). The Impact of Diversity in Informal Social Networks on Tolerance in Japan. *British Journal of Political Science*, 39(3), 655. <http://doi.org/10.1017/S0007123408000574>

OIT (2017) Mujeres migrantes en Chile: Oportunidades y riesgos de cruzar fronteras para trabajar. Nota número 4, recuperada de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_560975.pdf

Maire, B. (2019). Contribución fiscal de la migración en Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Maldonado, C. Martínez, J. y Martínez, R. (2018) Protección social y migración: una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. Documentos de Proyectos CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44021/1/S1800613_es.pdf

Mattoo, A., Neagu, L., y Özden, Ç.(2005). *Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market*. Working Paper 3581. Washington, DC: World Bank Policy Research.

Mundaca, P., Fernández, N., & Vicuña, J. T. (2018). *Migración en Chile. Un análisis desde el Censo 2017*. Documento de Trabajo, SJM. Recuperado de <http://www.sjmchile.org/wp-content/uploads/2018/11/migracion-en-chile-un-analisis-desde-el-censo-2017-sjm.pdf>

Peri, G. (2016) "Immigrants, Productivity, and Labor Markets." *Journal of Economic Perspectives*, 30 (4): 3-30. DOI: 10.1257/jep.30.4.3

Rojas, T. y Vicuña, J.T. (2015) Realidad laboral de migrantes en Arica y Parinacota. En J.T. Vicuña y T. Rojas. (Eds.), *Migración en Arica y Parinacota*(pp. 136-145).Santiago, Chile: Ediciones Alberto Hurtado

Rojas Pedemonte, N. y Bueno, S (2014) Redes de inclusión: estudio estadístico de las condiciones sociolaborales de migrantes en Arica. En N. Rojas Pedemonte y J.T. Vicuña (Eds.). *Estudio y propuestas para la inclusión sociolaboral de migrantes en Arica* (pp. 56-100). Santiago, Chile: Ediciones Mensaje.

Servicio Jesuita a Migrantes (2019) 7 Propuestas para la Inclusión Sociolaboral de Trabajadores Migrantes. Documento de Trabajo del Servicio Jesuita a Migrantes. Recuperado de https://docs.wixstatic.com/ugd/439982_ee2d015f9c7a4f589053d805ad964dcb.pdf

Servicio Jesuita a Migrantes (2019) Proyecto de Ley de Migración y Extranjería: 5 Propuestas Fundamentales. Recuperado de https://docs.wixstatic.com/ugd/439982_7a1b6781a75a40f4a1dae1838652ee8d.pdf

Tijoux, M. E. (2013). Niños(as) marcados por la inmigración peruana: estigma, sufrimientos, resistencias. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 61, 83-104. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352013000100004

Villalobos, P. (2019). Panorama de la dependencia en Chile: avances y desafíos. *Revista médica de Chile*, 147(1), 83-90. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872019000100083>

Walker, T. (2007). Why Economists Dislike a Lump of Labor. *Review of Social Economy*, 65(3), 279-291. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/29770416>