

EL TRABAJO COMO MOTOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

**POLÍTICAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS
MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL DE CHILE**



INVESTIGADORES:

Fátima Lusangi Vargas & Juan Pablo González Quezada

COMENTARON EL INFORME:

Antonio Morales Manzo (Magíster en derecho, Universidad de Chile. LLM y Schuette Global Fellow in Health and Human Rights, Northwestern University), Ignacio Eissmann Araya (Doctor en Trabajo Social y Políticas de Bienestar del país Universidad Alberto Hurtado & Boston College) y Gabriela Hilliger Carrasco (Magíster en derecho de la Universidad de California Berkeley), Paula Tejeda Acosta (Candidata a Magíster en Políticas Públicas de la Universidad Alberto Hurtado) y la Red de Empresas Interculturales

DISEÑO:

Martín Bassaletti

CONFORMAN LA RED DE EMPRESAS INTERCULTURALES:

AHA Inclusión
Arcos Dorados
BUPA
Caja de Compensación Los Andes
CMPC
Deloitte
Empresas SB
Falabella Retail
Motorola Solutions
Ripley
Scotiabank
SMU
Teck
WOM

PARA REFERENCIAR EN APA

Lusangi Vargas, F. & González Quezada, J.P. (2022) El trabajo como motor de la inclusión social: Políticas para la inclusión de personas migrantes en el mercado laboral de Chile. Santiago, Chile. Recuperado desde www.migracionenchile.cl/publicaciones-2022/

1.- INTRODUCCIÓN

Lograr un proceso de inclusión de las personas migrantes dentro de la sociedad chilena ha sido uno de los grandes desafíos de la política pública migratoria; ciertamente, los aumentos progresivos de los movimientos migratorios regulares a partir del 2014 (INE y SERMIG, 2022), en conjunto con el crecimiento de la migración irregular de países del continente producto de flujos de movilidad humana en contextos de alta vulnerabilidad social, han configurado un contexto de alta complejidad el cual ha generado conflictos y tensiones en la sociedad de recepción.

En este escenario, el trabajo toma preponderancia no sólo como medio de sustento, sino también como una institución social, destacándose como uno de los primeros objetivos por lograr al llegar al país. El trabajo, es un espacio donde las personas comienzan a generar redes y relaciones sociales en el país de llegada, que pueden ser significativas para sus trayectorias de vida e inserción en la comunidad de recepción (Stefoni y Bonhomme, 2014; SJM, 2021).

Es por esto que este *policy brief* aborda la pregunta: ¿Qué herramientas se pueden implementar para fomentar la inclusión laboral de personas migrantes?. Para responder esta interrogante, el presente policy realiza un análisis de las experiencias y propuestas de las empresas que conforman la Red de Empresas Interculturales (en adelante REI), en torno a la inclusión laboral de personas migrantes. La REI fue creada durante el 2018 con el propósito de promover espacios laborales interculturales e inclusivos en Chile mediante el trabajo colaborativo con el sector privado, en la REI se agrupan empresas que cuentan con colaboradores migrantes y disponen de un acervo de experiencias en generar ambientes interculturales y en la implementación de la nueva ley de migraciones.

2.- CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO MIGRANTE

Los flujos migratorios hacia Chile han mostrado un continuo crecimiento. Si tomamos en cuenta la última estimación realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (INE y SERMIG, 2022), hay un total de 1.482.390 personas extranjeras viviendo en Chile. Para el periodo 2020 al 2021, se registró un crecimiento relativo de 1,5%, lo que se traduce en aumento de la población de 22.343 personas a través de vías regulares, con una marcada presencia de países de la región sur y centro América, siendo los colectivos más preponderantes aquellos compuestos por personas provenientes de Venezuela (30%), Perú (16,6%) y Haití (12,6%) y con una prevalencia de la población en edad económicamente activa.

Así también, se ha registrado un continuo crecimiento de los ingresos por vías irregulares, aumentado de 16.848 casos registrados en el año 2020 a 56.586 el año 2021 (SJM, 2022). Analizando en detalle la composición de los flujos de ingreso por paso no habilitado, las cuatro nacionalidades más prevalentes en los registros son Venezuela, Bolivia, Colombia y Haití, las cuales agrupan un 93% de los IPNH registrados entre 2019 y junio 2022. Esto nos indica una primera matriz de análisis: todos los países mencionados han estado marcados por complejas fracturas sociopolíticas. Al éxodo venezolano, debemos también considerar los efectos de las protestas que se extendieron desde febrero hasta noviembre del 2019 en Haití,¹ la crisis política de Bolivia en noviembre del 2019² y la prevalencia de la violencia política en Colombia.³ Estas situaciones configuran situaciones de vulneraciones graves a los derechos de las personas dando lugar a éxodos y flujos migratorios de alta complejidad.

En este contexto de crecimiento progresivo de la migración y presencia de flujos de alta vulnerabilidad, **el proyecto migratorio de las personas que arriban a Chile se configura en torno a la capacidad de integrarse de manera efectiva en el país.** Tal como se pudo encontrar en la Encuesta Voces Migrantes 2021 (SJM, 2022), las dos principales razones para asentarse son las posibilidades de empleo (66%) y el tener redes asentadas en el país (63%). Sin embargo, tal como ha indicado Acuña (2021) y el Servicio Jesuita a Migrantes (2021a; 2021b), existen importantes brechas entre la población extranjera y chilena en cuanto a condiciones de acceso al mercado laboral, seguridad social y apoyo de las instituciones, lo que precariza la vida de las personas y familias migrantes.

¹ Resolución N° 2/2021 "Protección de las personas haitianas en movilidad humana: solidaridad interamericana; adoptada por la CIDH el 24 de octubre de 2021.

² Informe del Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes de la Organización de los Estados Americanos para Bolivia.

³ Trigésimo primer informe del secretario general al Consejo Permanente sobre la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia de la Organización de los Estados Americanos (MAPP/OEA).

2.1.- Dinámicas de empleabilidad migrante

Los datos más actualizados según el Boletín de Empleo de Población Extranjera realizados por el INE (2022c) a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), para el último trimestre registrado julio, agosto y septiembre de 2022, indican que la tasa de ocupación extranjera es de 72,2%, mientras que la de desocupación es de 7,8%. Es necesario considerar que **a pesar de que se había registrado una disminución sostenida en la tasa de desocupación general, en el periodo posterior a la fase restrictiva más fuerte de la pandemia, en el último trimestre hubo un aumento de la tasa de desocupación con respecto al trimestre anterior**, donde los hombres aumentaron en 0,8 puntos porcentuales (pp.) la tasa de desocupación, pasando de 5,08 a 6,6, y, en mujeres, la tasa de desocupación aumentó en 1,5 pp., pasando de 7,8 a 9,3 respecto al último trimestre, siendo las mujeres visiblemente más afectadas por este aumento de la desocupación.

Respecto a la situación de formalidad e informalidad del empleo, según el Boletín de Empleo de Población Extranjera realizados por el INE (2022c) a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del trimestre julio, agosto y septiembre 2022, la tasa de ocupación informal para este trimestre se situó en 29,7%, con un incremento de 0,7 pp. en un año. Así, en el trimestre enero-marzo 2022 (INE, 2022a), mientras el 27% de la población chilena ocupada se desempeña (INE, 2022d) en el sector informal, este porcentaje correspondía al 26% en los/as migrantes, sin diferencias estadísticamente significativas ($p=0,540$). Posteriormente, el trimestre abril, mayo y junio (INE, 2022b), el empleo informal entre mujeres y hombres extranjeros, consignó una tasa del 31,2% y 27,0%, con variaciones de 5,6 pp. y 7,0 pp., respectivamente. Sin embargo, esto contrasta con el aumento que se da en julio, agosto y septiembre (INE, 2022c), donde la tasa de empleo informal consignó 28,1% y 31,0%, presentando variaciones de -3,8 pp. y 4,3 pp., respectivamente (INE, 2022), lo que nos indica **un mercado informal en proceso de ajuste, con variaciones importantes en cada trimestre**.

En este proceso de inserción, se debe tomar en cuenta que se registró un importante fenómeno de subempleo por competencias (Bravo, 2016). Esta situación se refiere a **una utilización inadecuada o insuficiente de las competencias profesionales de personas migrantes, las que limitan el uso pleno de las capacidades adquiridas por el trabajador o trabajadora, y con ello su bienestar**. Un 44% de las personas migrantes con educación superior alcanzada están en situación de subempleo por competencias, lo cual es solo un 21% en las y los chilenos de mismo nivel educativo (SJM,2020). Algunas de las causas que se han estudiado respecto a esta diferencia de cifras son, por un lado, que las personas migrantes tienen una alta escolaridad promedio, pero que esta no puede ser capitalizada debido a la dificultad del sistema de validación de estudios en Chile, que impide que las personas puedan ingresar a trabajos para los que están calificados por falta de la validación de sus estudios. Por otro lado, hay varias visas que requieren de un contrato. (Rivas, 2020; SJM, 2021b; Thomazy, 2020).

TABLA 1: Presencia de subempleo por competencias de acuerdo a variables sociodemográficas.

		Con subempleo por competencias	Sin subempleo por competencias
Sexo	Hombres	38,9%	61,1%
	Mujeres	49,3%	50,7%
Estadía	5 años o menos	52,3%	47,7%
	5 años o más	28,2%	71,8%
Flujo agrupado⁴	Países andinos vecinos	48,2%	51,8%
	Países andinos norte	35,8%	64,2%
	Venezuela	51,0%	49,0%
	Otros Sudamérica	18,1%	81,9%
	Centroamérica	32,4%	67,6%
	Europa y Norteamérica	16,9%	83,1%

Fuente: Elaboración de área de estudios SJM a partir de datos CASEN 2020.

Como se puede observar, hay un **mayor impacto del subempleo por competencias en mujeres que en hombres, lo que acentúa una preocupante tendencia a una inserción laboral precarizada femenina**. Así también, el tiempo de estadía juega un rol fundamental en mitigar esta situación, lo que nos indica la dificultad que tienen los flujos migratorios más recientes en insertarse laboralmente en Chile.

Examinando por flujos migratorios agrupados, podemos observar que los más afectados por el subempleo son la comunidad venezolana y los países andinos vecinos, flujos migratorios de crecimiento reciente y, como ya discutimos, marcados por importantes factores de riesgo y precariedad.

⁴ La agrupación de diversos países responde a la importancia de mantener un mínimo de casos para que las conclusiones derivadas de la muestra sean representativas. Así los flujos fueron agrupados en torno a cercanía geográfica y peso porcentual dentro de los flujos migratorios.

3.- METODOLOGÍA

Para abordar los desafíos de la inclusión laboral de personas migrantes se recurrió a empresas que forman parte de la Red de Empresas Interculturales, iniciativa promovida por el Servicio Jesuita a Migrantes que reúne a diversas empresas que cuentan con colaboradoras y colaboradores extranjeros y buscan implementar estrategias y programas para poder garantizar un ambiente laboral intercultural.

El proceso orientado a levantar la información necesaria para realizar esta investigación constó de dos etapas. La primera fue de carácter cualitativo, mediante entrevistas semi estructuradas a las empresas de la REI. La segunda, a modo de complemento de la primera, fue cuantitativa, donde también a empresas de la REI se les solicitó completar un formulario diagnóstico (autoaplicado). Ambas etapas fueron pensadas en conocer las experiencias y problemáticas del proceso de inclusión laboral de personas migrantes desde el punto de vista de empleadores que tienen predisposición intercultural.

Las entrevistas y diagnóstico se realizaron directamente con la persona encargada de levantar propuestas que ayuden a la integración intercultural dentro de cada una de las empresas, distribuyéndose de la siguiente manera:

TABLA 2: Descripción de las personas y empresas entrevistadas.

CARGO	EMPRESA	INDUSTRIA
Director DEI	AHA Inclusión	Consultoría y Servicios a Empresas
Coordinador de D&I	Arcos Dorados	Alimentos, bebidas y comestibles
Jefa Atracción de Talento, Diversidad & inclusión		
Subgerente de RSE	Bupa Chile	Servicios hospitalarios, Centros Médicos y Clínicas
Jefa de Diversidad e Inclusión	CMPC	Forestal
Jefa de Sostenibilidad	Empresas SB	Retail, Tiendas Departamentales
Jefa de Sostenibilidad	Falabella Retail	Retail, Tiendas Departamentales
Jefe de desarrollo organizacional	Motorola	Telecomunicaciones
Gestora de Diversidad e Inclusión	Ripley	Retail, Tiendas Departamentales
Manager de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial	Scotiabank	Banca y Servicios Financieros
Subgerencia de Diversidad, Inclusión y Bienestar	SMU	Retail, Tiendas Departamentales



La entrevista aplicada estuvo centrada en abordar 6 núcleos temáticos que permitieran describir en profundidad los programas interculturales y generar propuestas específicas que abordan problemáticas comunes:

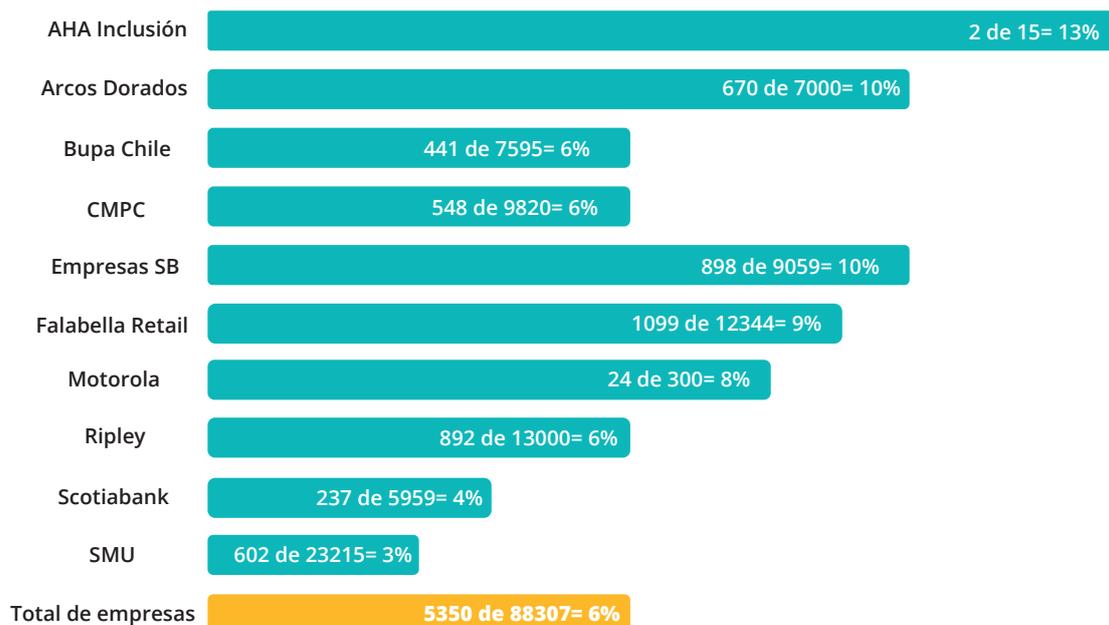
- Proceso de contratación de trabajadoras y trabajadores extranjeros.
- Programas relacionados con género, diversidades, disidencias.
- Enfoque intercultural de la empresa.
- Relaciones laborales entre e intra-estamentos.
- Experiencias de discriminación concreta.
- Desafíos y propuestas.

Los resultados de estas entrevistas fueron complementados con un cuestionario diagnóstico que abordó diversas variables que permitieran caracterizar a cada una de las empresas participantes en cuanto a la cantidad de trabajadores y trabajadoras extranjeras, niveles de estudio, presencia de órganos de representación laboral, presencia de protocolos, entre otras.

3.1.- Descripción de la muestra

Se realizaron entrevistas con 9 empresas de diversos tamaños, y el diagnóstico fue contestado por 10 empresas que juntas agrupan a 83.307 colaboradores totales, de los cuales 5.350 son extranjeros, equivalente al 6% (porcentajes aproximados al número entero más cercano) del total. Según el gráfico de la Figura 1, Se puede observar que la única empresa que supera un 10% de trabajadores y trabajadoras migrantes es AHA Inclusión, consultora de 15 trabajadores/as, por lo que se encuentra exenta del tope de contratación de trabajadores/as extranjeros. Es destacable que tanto Empresas SB como Arcos dorados alcanzan el 10% de colaboradores extranjeros respecto al total de contratación y que empresas con gran cantidad de colaboradores (más de 10.000) como Falabella Retail, Ripley y SMU tengan un número de contrataciones sobre las 1000, 800 y 600 personas migrantes respectivamente.

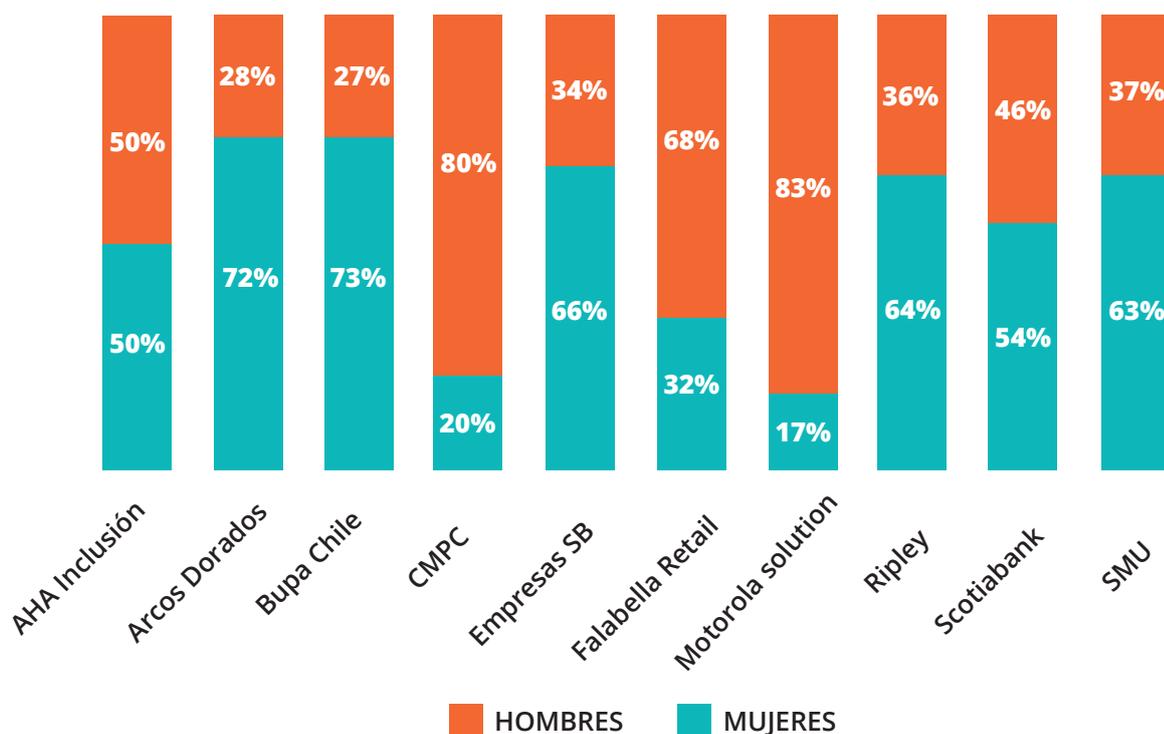
Fig 1: Presencia de colaboradores migrantes en la empresa.



Fuente: Elaboración área de estudios SJM con datos de Encuesta Diagnóstico REI 2022.

Abordando la contratación por género, podemos observar que dentro de la muestra hay más mujeres extranjeras empleadas que hombres extranjeros, con excepción de Falabella Retail, Motorola Solutions y CMPC, que es una empresa donde se realizan mayormente trabajos culturalmente masculinizados.

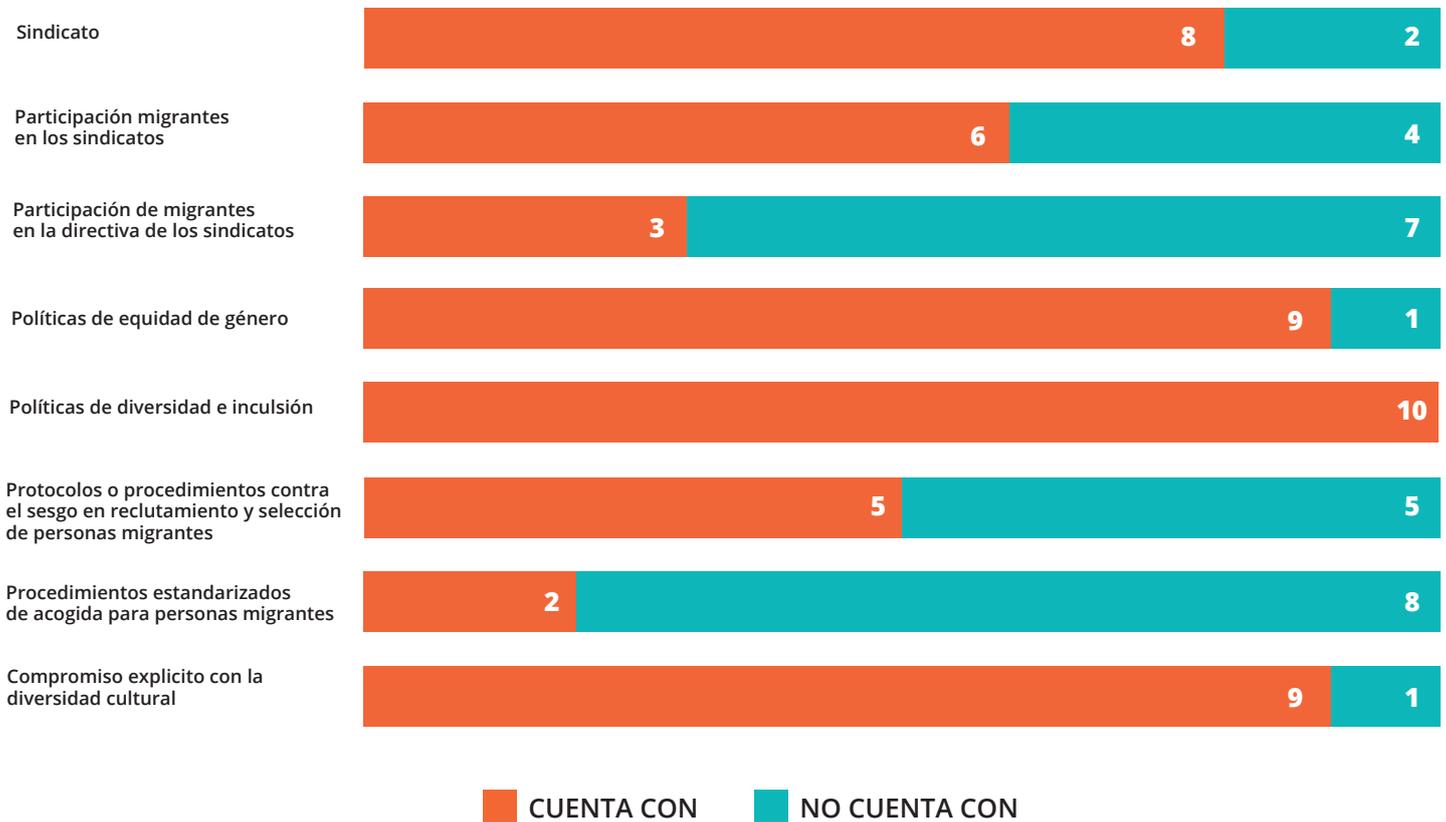
Fig 2: Distribución de colaboradores y colaboradoras extranjeras/os por género



Fuente: Elaboración área de estudios SJM con datos de Encuesta Diagnóstico REI 2022.

Abordando mecanismos de inclusión y participación de la muestra, podemos observar que todas presentan una política de diversidad e inclusión, seguida por políticas de equidad de género y un compromiso explícito con la diversidad cultural. Una dinámica interesante es que, si bien la existencia de un sindicato es relativamente extendida, la participación de migrantes en esta es reducida, con aún menos liderazgos registrados.

Fig 3: Presencia de mecanismos de participación e inclusión en la muestra



Fuente: Elaboración área de estudios SJM con datos de Encuesta Diagnóstico REI 2022.

4.- PROPUESTAS

Para poder abordar estas problemáticas es que se ha desarrollado un conjunto de propuestas que permitan brindar herramientas de gestión migratoria desagregadas en tres niveles de incidencia:

- El primero se centra en ampliar y fortalecer mecanismos ya existentes para la autoridad administrativa, significando reformulaciones o precisiones a nivel de normativa de jerarquía infralegal.
- El segundo nivel se refiere a las capacidades a nivel administrativo del SERMIG, utilizando las atribuciones que ya se le confieren en el ordenamiento jurídico chileno.
- El tercer nivel se centra en fomentar buenas prácticas encontradas a través del trabajo en conjunto con las empresas y sus colaboradores y colaboradoras.

4.1 Propuestas para el nivel administrativo

A) Reformular el sistema de visado laboral para dar cuenta de la complejidad del mercado laboral

Uno de los primeros resultados que arrojaron las entrevistas fue la **dificultad que tienen tanto empleadores/as como trabajadores y trabajadoras de navegar el sistema de visados laborales en Chile, particularmente a raíz del requisito, establecido en el art. 4° del decreto N° 177, de que todas las solicitudes de permiso temporal deben realizarse en el extranjero**. De acuerdo con los entrevistados, la gestión de estos permisos genera una incertidumbre en la atracción de selección de capital humano, demoras a raíz de problemas en el proceso de gestión y en algunos casos, ha impedido contrataciones de personal.

"Nosotros como empresa si hay muchos requisitos, que son muy complejos y que tiene que ir el área legal a firmar a no sé dónde, de verdad, las empresas no lo van a hacer porque nosotros de hecho tomamos la definición de decir, si es extranjero no hay problema, ten tu Rut y nosotros te contratamos y cuadas y todo y pasa por el proceso, sino, no vamos ni siquiera considerarte en el proceso, porque no cumples con un requisito basal, entonces en general por eso yo creo que no hemos mirado más allá porque el requisito está en parte desde un punto hacia delante."

Entrevista 3



En el anverso de la moneda, **desde las empresas manifestaron que hay problemáticas para la inserción laboral de personas migrantes en situación de irregularidad, ya que el sistema de multas establecido vía ley como mecanismos de desincentivo no considera que los ingresos generados a través del trabajo son el medio de sustento de la persona migrante** y, por lo tanto, la posibilidad de perder este trabajo y aumentar la precariedad de su situación migratoria funcionan, en términos prácticos, como un disuasorio a la denuncia. Así también, empleadores/as que consideren la posibilidad de otorgar oportunidades laborales para la integración de personas migrantes en situación irregular se ven desincentivados/as por el proceso de multa. Si bien esta situación ha sido abordada, de forma incipiente a través del art. 117° de la Ley 21.325 que establece una exención de sanción cuando es el trabajador quien denuncia primero, esto presupone y refuerza una relación de hostilidad entre empleador o empleadora y trabajador o trabajadora y no ofrece una alternativa de mutua cooperación en la resolución este tipo de problemáticas.

Los problemas encontrados por **las empresas dan cuenta de una diferencia entre los objetivos en el diseño del sistema de visados nacionales diseñado en el Decreto 177 con las realidades de la contratación en Chile**. Sin embargo, la Ley 21.325 determina una serie de oportunidades para abordar esta situación desde la subsecretaría de interior; de acuerdo con el art. 69 de la ley N° 21.325, se permite otorgar la residencia temporal a “aquellos cuya estadía sea concordante con los objetivos de la Política Nacional de Migración y Extranjería, y en otros casos, debidamente calificados por la subsecretaría del interior mediante resolución, previo informe del Servicio”. Esta atribución es reforzada en el art. 155 N° 8 del mismo cuerpo legal que permite a la subsecretaría disponer, en concordancia con los objetivos de la Política Nacional de Migración, el establecimiento de la condición migratoria irregular, fijando los requisitos correspondientes, los cuales deberán ser determinados con el objeto de facilitar y promover la regularidad migratoria, pudiendo considerar el tiempo de permanencia en condición migratoria irregular que tuviere el interesado.

Es por esto que proponemos la **ampliación del sistema de visados laborales en tres nuevos permisos, los cuales pueden ser instalados a través de la Política Nacional de Migraciones y una reforma vía decreto al art. 4° del decreto 177.**

a.- Permiso de inserción laboral que pueda ser solicitado al interior del territorio nacional a petición del interesado que considere la existencia de un contrato potencial como argumento para la concesión del visado temporal.

b.- Permiso de reincorporación laboral que pueda ser solicitado al interior del territorio nacional a petición del interesado que permita otorgar un visado a aquellas personas que, encontrándose en situación de irregularidad laboral, inicien y/o hayan obtenido un fallo favorable sobre un procedimiento de vulneración laboral en relación al art. 14° de la ley 21.325 y la legislación en materia laboral del país.

c.- Permiso de emprendimiento que puede ser solicitado al interior del territorio nacional o como cambio de categoría migratoria que permita a la persona, mediante la comprobación de ingresos vía boleta de honorarios o a través de la posesión de una personalidad jurídica regulada en la Ley 20.659 que pueda demostrar ingresos, tener un permiso de residencia que no esté atado a un contrato, sino que a sus contribuciones obtenidas a través de impuestos a un trabajo propio.

B) Adaptación de las excepciones para colaboradores migrantes

Dentro de las entrevistas, la normativa relacionada con la cuota del 15% mostró un análisis de particular relevancia; ya que había un impacto diferenciado a través del tamaño de la empresa, con aquellas que contaban con una mayor cantidad de trabajadores tenían mayores facilidades para cumplir con esta normativa, en contraste con las PYMEs.

"Es una medida que va en contra de los esfuerzos de las empresas, ya que a diferencia de otras leyes esta tiene un tope, no un mínimo"

Entrevista 1

"Creo que no aporta, toda medida que sea un disuasor para poder incorporar personas de todo eje, no es positiva, creo que de toda manera debiera revisarse, porque entonces al final, estás en el tema de que tiene que sacar su nacionalidad, entonces si lleva más de cinco años los sacas de ahí, pero es un camino que también no es tan viable se podría sacar, eso"

Entrevista 3

Sin embargo, muchas de las críticas se centran en que presupone una comprensión de hostilidad entre trabajadores y trabajadoras nacionales y extranjeros, funcionando contrariamente a como se han desarrollado otras normativas de inclusión nacional. Además de haber sido diseñada en un panorama migratorio diferente, como abordamos en el diagnóstico. Por lo que proponemos reformar esta a través de tres pasos.

Proponemos una actualización para la normativa que regula la cuota del 15% de trabajadores migrantes:

a.- Ampliar la excepción dispuesta en el inciso segundo del art. 19° del Código del Trabajo, ligando esta con la definición de Pequeña Y Mediana Empresa contenida en el artículo 2° de la ley 20.416.

b.- Extender y clarificar el uso de la excepción del art. 20 N° 2 (del DFL 1) a través de una definición en la Política Nacional de Migraciones que permita una estandarización de criterios a través de las empresas que estén buscando trabajadores, permitiendo su aplicación.

c.- Agregar a la excepción dispuesta en el art. 20 N° 4 (del DFL 1) a trabajadores que tengan dos años consecutivos de trabajo dentro de la misma empresa o que sean trabajadores de la misma empresa, pero venidos de una sucursal en el extranjero.

C) Actualización del proceso de validación de estudios y atracción de talento

Una importante complejidad dentro del proceso de atracción de capital humano calificado mencionado por las empresas entrevistadas fue el proceso de validación y reconocimiento de títulos otorgados en el extranjero. Si bien se reconoce el avance que supone lo dispuesto en el título XI de la ley 21.325, muchos citaron problemas de gestión, demoras y procesos engorrosos que dificultan el acceso a un proceso de contratación expedito y acorde con las necesidades de la empresa.

"Yo sé que es bien engorroso, y por lo que he escuchado de atracción y talentos para contratación de personas extranjeras, hay todo un tema también con los consulados que es como bien engorroso, el proceso no es nada fácil y uno requiere a la persona "ayer" y el proceso dura por lo menos un mes entonces son como que los tiempos no calzan"

Entrevista 2

Esta problemática afecta de manera diferenciada a las nacionalidades; países que, por situaciones estructurales, tienen problemas para la emisión y distribución de documentos generan mayores dificultades a la hora de entregar la documentación requerida a las personas para poder regularizar sus estudios.

En este sentido, la Política Nacional de Migraciones abre una posibilidad interesante para generar espacios de flexibilización del proceso de validación de títulos en dos ejes:

a.- Generar convenios con universidades de los principales países emisores para generar mecanismos ágiles de reconocimiento de los estudios superiores y técnicos, siguiendo la experiencia del apostillado de La Haya.

b.- Generar un visado de atracción de capital humano de alta demanda, el cual puede ser definido a través de la Política Nacional de Migraciones, y permita generar procedimientos acelerados para el reconocimiento de títulos, pudiendo ser estos gestionados no solo por el interesado, sino que también por el empleador.

D) Fortalecer el sistema nacional de gestión del Servicio Nacional de Migraciones

Una de las principales necesidades detectadas se conecta con la gestión de los permisos laborales, las cuales se presentan como un obstáculo para la integración de personas migrantes en la esfera laboral.

“vivimos una auditoría interna, no solo la de contraloría y en esa auditoría, detectamos que hay ciertos procesos de acreditación de las visas, de respaldo de las visa que probablemente no estaban muy en regla (...) porque el proceso de migración del país está muy complejo, cambió la ley, no todos la entienden y los trámites en el servicio de extranjería, y eso nos lo explicaron ellos cuando nos vinieron a entregar el sello (sermig) porque conversaron con 4 o 3 colaboradores (migrantes) que llevábamos, donde su primera manifestación fue lo engorroso que era sacar las visas acá en Chile, lo largo del proceso, la vulnerabilidad en términos de no saber eeh, de no tener tangible la información, no?, y efectivamente el servicio reconoció que ellos son un equipo muy pequeño”

Entrevista 1



Estas necesidades tienen dos eslabones complementarios. Tal como se puede apreciar en la cita, el primero se relaciona con agilizar la capacidad de gestión de los visados en la medida que estos van siendo ingresados, ajustando los periodos de gestión a lo estipulado en la normativa, para ello es necesario fortalecer la capacidad de gestión del Servicio Nacional de Migraciones.

Una segunda parte del fortalecimiento se relaciona con mejorar los canales de comunicación que permitan a las empresas tener información expedita de las interpretaciones y directivas que dicta, el Servicio Nacional de Migraciones, así como sobre la normativa y su aplicación a casos que pueden alcanzar altísimos grados de especificidad.

4.2 Propuestas de articulación entre el Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Migraciones y las Empresas

A) Fortalecer los mecanismos de asociatividad y reconocimiento entre empresas que tengan políticas de inclusión con diversos focos

Un importante hallazgo dentro de las entrevistas realizadas fue la importancia de generar mecanismos de incentivo a través del fortalecimiento de los mecanismos de participación y asociatividad de empresas que han asumido su rol en fomentar la interculturalidad.

Interesantemente, estas empresas muestran tres tipos de mecanismo que se fortalecen mutuamente; el primero es la generación de instancias de cooperación con sus colaboradores a través de la formación de comités y asociaciones en donde participan colaboradores y colaboradoras migrantes, práctica que permitió agilizar y visibilizar problemáticas específicas de temas migratorios.

“Yo creo que quizá, apoyo en información como un canal, que de todas maneras existe, es este canal del compromiso migrante, del servicio nacional de migraciones, que ellos te ofrecen como el contacto directo con la empresa para que uno le pueda derivar todas las preguntas que lleguen, pero creo que eso, como información, comunicación, creo que de hecho muchas empresas no se meten en este tema por falta de información y porque es como ¿cómo lo abordamos? ¿Qué hago si es que me llegan 200 preguntas?, yo creo que por ahí iría”

Entrevista 2

Estos canales específicos se instalaron como un factor de fortalecimiento para las empresas al permitir la construcción de políticas internas que den cuenta de las necesidades de integración de estos trabajadores, además son reconocidas como un elemento importante dentro de la obtención del sello de “Compromiso Migrante”.

El segundo mecanismo son la participación en instancias de cooperación entre las empresas, entre las cuales se cuenta la Red de Empresas Interculturales, las cuales permitieron a las empresas compartir conocimientos, buenas prácticas y mecanismos de integración exitosos entre sí, ampliando el horizonte posible y permitiéndoles implementar innovaciones en materia de inclusión.



Un tercer mecanismo se construyó a partir del diálogo entre las políticas de integración enfocados en diversos grupos, lo que generaba un efecto de fortalecimiento y retroalimentación, en donde los beneficios que se diseñan para un grupo permitían una mejor integración de otros grupos, siendo un caso ejemplar es la intersección entre las políticas de fortalecimiento del empleo femenino y los programas de integración intercultural que permite generar políticas que robustecen la inclusión de las mujeres migrantes al considerar la interseccionalidad inherente en las problemáticas que este grupo enfrenta.

Estas características encontradas luego del examen de las políticas de integración nos indican que hay una importante potencialidad en fomentar estos tres mecanismos de forma simultánea, por lo que se propone, en el marco de la función encomendada al SERMIG por el art. 157° N° 3 de la ley 21.325:

a.- Generar una mayor asociatividad entre las empresas que hayan obtenido el sello compromiso migrante a través de actividades en las que puedan participar en conjunto con el SERMIG y el Ministerio del Trabajo para generar traspasos de información y retroalimentación sobre interpretaciones y cambios en materia de empleabilidad migrante y revisar y fortalecer buenas prácticas efectivas realizadas por empresas.

b.- En alianza con la Dirección del Trabajo, crear un sello que permita reconocer a las empresas cuando presentan políticas de inclusión en diferentes ámbitos, fomentando así también el diálogo interno entre cada uno de estos mecanismos y avanzando hacia una perspectiva interseccional en la integración de personas extranjeras en Chile.

B) Creación de norma para la inclusión laboral de personas refugiadas

Chile, en conjunto con otros estados del cono sur, se ha posicionado en este último tiempo como un país receptor de flujos migratorios de alta vulnerabilidad, provenientes de Haití, Venezuela, Colombia, etc. Es por esto que se hace necesario generar propuestas para poder distribuir y canalizar procesos de protección internacional de tal manera que los mecanismos de recepción de personas desplazadas permitan una integración que también fortalezca las economías de los países receptores.

En este sentido, varios países receptores de población refugiada han generado programas para insertar e integrarlos dentro de sus economías nacionales, de tal manera que se genera un círculo virtuoso; es favorable para las personas refugiadas incluirse en el mundo laboral, en tanto les permiten adquirir autonomía financiera y, también psicoemocionalmente ya que aporta al proceso de resiliencia de las personas. Por otro lado, es favorable que estas personas sean miembros activos de la economía del país de acogida ya que de esta manera contribuyen a la economía local en un rol activo (OIT, 2022., SEEP, 2017).



Ahora bien, en este marco Chile cuenta con una normativa de corte garantista que, según el Artículo 13 de la Ley 20.430, reconoce el derecho a trabajar de las personas refugiadas y sus familias en igualdad de condiciones con cualquier persona extranjera. Sin embargo, el ejercicio de este derecho se ve seriamente limitado debido a que las condiciones de salida de un país de las personas refugiadas son complejas y dificultan de sobremanera la obtención de los documentos necesarios para su integración.

Siguiendo el ejemplo de las políticas de inclusión laboral para personas refugiadas en Canadá, un punto importante en que difieren es que estas reconocen el valor y la importancia del trabajo con el sector privado, como se puede evidenciar en el Proyecto Piloto de Vías de Movilidad Económica (EMPP por sus siglas en inglés),

a.- Integrar a las empresas que quieran participar en un programa de colaboración desarrollado con SERMIG y el Ministerio del Trabajo que les permita integrar directrices contenidas en las “Normas de Empleo” elaboradas en el documento “Normas mínimas para la recuperación económica” (SEEP, 2017) promovidas por ACNUR. Así las empresas puedan certificarse como espacios laborales inclusivos para personas refugiadas, asegurando que las personas refugiadas que trabajan en empresas certificadas tengan un empleo digno que resguarde la integridad psicosocial e inclusión laboral de trabajadores refugiados (OIT, s/f; SEEP, 2017), potenciando su capacidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 25 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y el Artículo 13 de la Ley chilena 20.430, en todas sus especificaciones.

b.- Generar un programa liderado por el Ministerio del Trabajo con apoyo del SERMIG de atracción de talento que permita identificar y agrupar capital humano fuera del país, que se encuentre en situación de vulnerabilidad y cumplan con las condiciones que la normativa establece para el reconocimiento de la condición de refugiado.

4.3 Propuestas para empresas

A) Fomentar la garantía de días hábiles extra para realizar trámites

Una buena práctica detectada en empresas de la Red de Empresas Interculturales es la concesión de días extra para la realización de trámites migratorios a sus colaboradores y colaboradoras.

Esto permite al trabajador migrante tener una mayor flexibilidad a la hora de reunir la documentación necesaria, al mismo tiempo, incentivando a las personas a realizar sus trámites migratorios, que a su vez permitirá al SERMIG tener una mayor flexibilidad horaria para citar a las personas y así acelerar procedimientos.

Para ello se propone la generación de certificación de la asistencia de una persona extranjera a realizar trámites migratorios en oficinas que pueda ser presentado ante el empleador, garantizando el uso de esta medida de forma responsable.

B) Crear espacios de participación y organización entre colaboradores migrantes

Como pudimos observar en la sección de descripción de la muestra (fig 3), si bien los colaboradores migrantes son parte de sindicatos de las empresas, el nivel de participación que tienen dentro de las directivas de estos mismos es baja, por tanto se ve afectada su representación desde estos espacios.

Dentro de las buenas prácticas que detectamos de la Red de Empresas Interculturales, para suplir esta situación, es la creación de mecanismos, o espacios de diálogo regulares donde colaboradores migrantes pueden comunicarse y organizarse internamente, facilitando el contacto centralizado y fluido con el empleador o empleadora, tanto para presentar iniciativas como también problemáticas que pudieran estar sucediendo.

“La red de diversidad es un "canal de escucha directa" con colaboradores migrantes y otros grupos de diversidad e inclusión. Son redes de diversidad interna donde cada grupo tiene un embajador y se puede contactar directamente con él ante alguna situación, incluso mediante Whatsapp, mediante esta red se hacen propuestas, que luego se presentan en un comité de diversidad por medio del embajador del grupo. Ingresan a los grupos todos quienes se sientan identificados con ellos. Esto permite co-construcción y retroalimentación para ser una empresa más inclusiva, luego esa retroalimentación entregada por el embajador de cada grupo se evalúa y se ejecuta por parte del equipo administrativo de la empresa.”

Entrevista 1

Proponemos a las empresas replicar estas iniciativas que no solo permite la generación de vínculos entre colaboradores y colaboradoras con la empresa, sino que también auscultar de forma más eficiente y eficaz los resultados de las iniciativas interculturales que se despliegan en las empresas.

C) Incentivar actividades participativas interculturales dentro de las empresas

Las empresas de la Red de Empresas Interculturales tienen en común realizar actividades para fomentar la diversidad, inclusión e interculturalidad dentro de sus espacios laborales, en esta línea realizan distintas actividades, como charlas de sensibilización, charlas informativas, actividades diversas de recreación entre los distintos estamentos de la empresa, como días o semanas de la diversidad e inclusión, donde la interculturalidad y el reconocimiento de la población migrante que trabaja en la empresa son parte importante de estas diversas actividades.

Estas instancias permiten entablar relaciones humanas que mejoran la convivencia en el espacio laboral, además de servir como mecanismo para visibilizar los compromisos de las empresas con la inclusión en diversas áreas.

“Algo que a mi me ha llamado la atención acá es que de verdad que la interculturalidad está mucho más aceptada que en otras empresas que yo he visto, y creo que es fundamental esto, de que se trabaja mucho de manera en conjunta con Perú y que los líderes de Chile-Perú, hacemos encuentros donde ponemos este fondo virtual y desde Chile cada uno desde su país puede verse en la misma pantalla, hacemos mucho este tipo de presentaciones y yo creo que simbólicamente, ver a un líder de Chile y Perú, hablando a la par, creo que eso igual ha sido un referente en cuanto a que yo no voy a venir a discriminar a alguien que viene de fuera porque puede ser colega mío y trabajar en la misma empresa, entonces eso ya te genera, un... hay como un espíritu, por así decirlo, que aunque venga de otro país lo voy a respetar igual, porque trabajas en mi misma empresa y como que ya partir desde ahí, yo pensaría que cualquier migrante podría venir a trabajar y ser bueno, creo que ese paragua y ese simbolismo puede ayudar mucho”

Entrevista 3

Basándonos en la buena experiencia de la REI, proponemos que más empresas repliquen estas instancias de participación colectiva, las incluyan en sus planificaciones, y aborden la interculturalidad dentro de sus políticas de empresa.

5.- CONCLUSIONES

Este documento busca relevar los conocimientos y prácticas nacidas de un firme compromiso con la inclusión de las personas migrantes a través del desarrollo laboral, ya que como vimos anteriormente, es fundamental para la inserción de las personas migrantes en la sociedad receptora, tanto económica como socialmente. En este sentido, es necesario velar por que esta inclusión no sea solo encontrar un trabajo, sino que las personas migrantes logren encontrar espacios laborales que les permitan desarrollarse profesional y humanamente, donde se sientan incluidas y acogidas, donde se respete su dignidad y derechos. Es esta la visión y misión con la que las empresas de la Red de Empresas Interculturales y el Servicio Jesuita a Migrantes se han comprometido desde 2018.

Actualmente y en el marco del proceso de creación de la política nacional de migraciones, nos encontramos en un periodo de oportunidad, y en las empresas que se han comprometido con la Red de Empresas Interculturales existe ánimo y conocimiento para construir en conjunto soluciones en distintas áreas de inclusión de personas migrantes, siendo parte de ellas la inclusión laboral, por tanto es un periodo idóneo para aportar y nutrir las discusiones.

En esta línea, y desde una visión intercultural e inclusiva, las empresas de la Red de Empresas Interculturales y el Servicio Jesuita a Migrantes hemos planteado esta colaboración con la intención no solo de aportar al debate público, sino también plantear eventuales soluciones que pudieran favorecer principalmente a las personas migrantes en búsqueda y necesidad de trabajo, así como también mejorar las condiciones de posibilidad que las empresas tienen para poder concretar esta inclusión laboral, que va más allá de las buenas voluntades que distintas empresas tienen, se hace necesario resolver las limitaciones que aquí se presentaron.

6.- REFERENCIAS

ACNUR. (s/f). Medios de Vida e Inclusión Económica para Personas Refugiadas. Nota Conceptual: Estrategia Global 2019-2023. Recuperado de: https://www.acnur.org/publicaciones/pub_live/li/5c00562d4/me-dios-de-vida-e-inclusion-economica-para-personas-refugiadas-nota-conceptual.html En Octubre de 2022

Acuña, J. (2021). Subsidios en Pandemia. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (Informe n°3): <https://ocec.udp.cl/proyecto/552/>

Aguilar, M. y Zuñiga, T. (2022). Informe Casen y Migración IV: Brechas de género dentro del mercado laboral para la población migrante en Chile durante el primer año de pandemia (Informe n° 4).

[https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2022/07/ Informe-CASEN-IV-GENERO_-compressed.pdf](https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2022/07/Informe-CASEN-IV-GENERO_-compressed.pdf)

Bravo, J. (2016). Subempleo en Chile: Hacia un indicador de subutilización de la fuerza laboral (24). Clapes UC.

https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_3278_26aff7386c.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022a). Boletín Estadístico: Empleo Población Extranjera. Edición n°6. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/poblacion-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-enero-2022---febrero-2022---marzo-2022.pdf?sfvrsn=7e6036d8_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022b). Boletín Estadístico: Empleo Población Extranjera. Edición n°9. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/poblacion-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-abril-2022---mayo-2022---junio-2022.pdf?sfvrsn=718c503b_7

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022c). Boletín Estadístico: Empleo Población Extranjera. Edición n°12. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/poblacion-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-julio-2022---agosto-2022---septiembre-2022.pdf?sfvrsn=8459f7ff_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022d). Boletín Estadístico: Empleo trimestral. Edición n°282.

https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/pa%C3%ADs/boletin-empleo-nacional-trimestre-movil-enero-2022---febrero-2022---marzo-2022.pdf?sfvrsn=eaa59abf_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2021). Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020. https://www.ine.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2020-s%C3%ADntesis.pdf?sfvrsn=5bdc44de_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE y Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (2022). Informe de resultados de la estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2021. Desagregación nacional, regional y principales comunas. https://www.ine.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2021-resultados.pdf?sfvrsn=d4fd5706_6#:~:text=Para%20el%20a%C3%B1o%202021%20se,periodo%20de%2014%2C1%25

Migración en Chile. (s/f). Población Migrante en Chile. Recuperado de <https://www.migracionenchile.cl/poblacion/> el 06 de septiembre de 2022.

OIT. (26 de agosto de 2022). Gobierno de Canadá y OIT extienden su alianza para fortalecer las capacidades institucionales en la gobernanza de la migración laboral en América Latina.

https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_853794/lang--es/index.htm

OIT. (s/f). Trabajo decente. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> En Octubre de 2022

Rivas, S. (2020). Migración profesional venezolana en Chile : expectativas laborales, trayectoria, percepción de ajuste, y proyecciones laborales futuras. [Tesis de Magíster Psicología Laboral-Organizacional, Pontificia Universidad Católica de Chile]

<https://repositorio.uc.cl/handle/11534/50035>



SEEP (2017). Normas mínimas para la recuperación económica, tercera edición. https://www.acnur.org/publications/pub_live/5bdc76744/normas-minimas-para-la-recuperacion-economica.html

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2021a) Casen y Migración: Una caracterización de la pobreza, el trabajo y la seguridad social en la población migrante (Informe n°1). https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2021/10/Informe-CASEN_compressed-3.pdf

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2021b). Migración en Chile. Anuario 2020. Medidas migratorias, vulnerabilidad y oportunidades en un año de pandemia (Informe n°2). https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2021/04/Anuario-2020-MEC-280421-version-final_compressed.pdf

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM. (2022). Encuesta voces migrantes 2021. https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2022/01/Informe-Total-de-resultados-Voces-migrantes_compressed.pdf

Stefoni, C., y Bonhomme, M. (2014). Una vida en Chile y seguir siendo extranjeros. Si Somos Americanos, 14(2), 81-101. <https://www.scielo.cl/pdf/ssa/v14n2/art04.pdf>

Thomazy, G. (2020). Tendencias actuales y nuevos desafíos de los migrantes en Chile. Acta Hispanica, II, 409–421. <https://doi.org/10.14232/actahisp.2020.0.409-421>



Servicio
Jesuita a
Migrantes

RED DE **Empresas**
Interculturales

