



CENTRO NACIONAL
DE ESTUDIOS
MIGRATORIOS

DIFICULTADES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Análisis de la población
migrante en Chile

ELABORADO POR:
Centro Nacional de
Estudios Migratorios de la
Universidad de Talca

JUNIO 2022

Índice de contenidos

Resumen.....	4
I. Introducción.....	5
Conceptos del estudio	5
Contexto sociolaboral	8
Antecedentes	10
II. Objetivo del estudio y modelo de análisis.....	12
III. Metodología	13
IV. Resultados.....	14
5.1 Descripción de la muestra.....	14
5.2 Resultados descriptivos.....	16
5.2.1 Categoría ocupacional.....	16
5.2.2 Dificultades para la inclusión laboral.....	16
5.2.3 Actores de exclusión laboral	17
5.2.5 Principal barrera para mantener una situación migratoria regular.....	17
5.3 Resultados bivariados	19
5.3.1 Dificultades en la inclusión laboral según principales nacionalidades.....	19
5.3.2 Dificultades en la inclusión laboral según categoría ocupacional	19
5.3.3 Actores de exclusión laboral según categoría ocupacional	20
5.3.4 Dificultades en la inclusión laboral según nivel educacional	21
V. Comentarios.....	22
VI. Referencias.....	25

Índice de figuras y gráficos

Figura 1: Resumen conceptual.....	7
Figura 2: Modelo de análisis.....	12
Gráfico 2: Género.....	13
Gráfico 3: Edad por tramos.....	14
Gráfico 4: Nivel de estudios.....	13
Gráfico 5: Nivel de ingreso familiar.....	14
Gráfico 6: Tiempo en Chile.....	14
Gráfico 7: Nacionalidad.....	15
Gráfico 8: Actividad principal en Chile.....	15
Gráfico 9: Categoría ocupacional.....	16
Gráfico 10: Dificultades para la inclusión laboral.....	16
Gráfico 11: Dificultades en el proceso de inclusión laboral.....	17
Gráfico 12: Actores que han dificultado el proceso de inclusión laboral.....	17
Gráfico 13: Barreras para mantener una situación migratoria regular en Chile.....	18
Gráfico 14: Dificultades en la inclusión laboral según nacionalidad.....	19
Gráfico 15: Dificultades en la inclusión laboral según categoría ocupacional.....	19
Gráfico 16: Actores de exclusión laboral según categoría ocupacional.....	20
Gráfico 17: Dificultades en la inclusión laboral según nivel educacional.....	21

Resumen

Ante la crisis migratoria y humanitaria en Chile de los últimos dos años, que fue amplificada por la crisis sanitaria mundial por COVID-19, es necesario conocer el estado de la inclusión laboral de la población extranjera, quienes requieren de los beneficios del empleo decente para salir de su situación de vulnerabilidad. El presente estudio tiene el fin de analizar las dificultades y barreras en la inclusión laboral que enfrentan los inmigrantes latinoamericanos y del caribe en la región Metropolitana de Santiago de Chile. La población objetivo de la encuesta son personas extranjeras de origen latinoamericano y del caribe mayores de 18 años residentes en la región Metropolitana de Santiago de Chile. El plan de muestro es no probabilístico por conveniencia, alcanzando un tamaño muestral de 479 observaciones.

Los principales resultados revelan que el 22,1% de los encuestados que han trabajado en Chile remuneradamente ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación laboral a través de contrato escrito. El 33,7% declara que no siempre ha recibido un sueldo igual que el de sus compañeros que hacen el mismo trabajo. Además, el 39,8% de los encuestados respondió que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión en el trabajo y el 41,9% de los encuestados apunta a su jefe directo o empleador como uno de los actores de exclusión laboral. Por último, el 54,5% del total de encuestados declara que la principal barrera para mantener una situación migratoria regular en Chile es la larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización.

I. Introducción

La migración es un fenómeno que implica tanto el desplazamiento de personas como también cambios demográficos, políticos, culturales y económicos (Chacón & Ramírez, 2020). Según Chacón y Ramírez (2020), esta población extranjera en la sociedad receptora contribuye al rejuvenecimiento de la fuerza laboral y favorece el intercambio cultural.

Para enfrentar los cambios y aportes del fenómeno migratorio es necesario incluir en la sociedad a esta nueva población, que alcanza 1.462.104 extranjeros residentes en Chile según la última estimación al 31 de diciembre de 2020 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE] y Departamento de Extranjería y Migración, 2021).

En consecuencia al fenómeno migratorio durante la crisis humanitaria y sanitaria que sobrevive la población extranjera en Chile en los últimos dos años, es necesario conocer el estado de la inclusión social de quienes requieren de los beneficios del empleo decente para salir de su situación de vulnerabilidad, considerando que una de las principales razones para migrar es un mejor porvenir económico en la sociedad de acogida.

Conceptos del estudio

De acuerdo con Pardo Montaña (2020), la inclusión social se ha considerado como un concepto multidimensional que afecta distintos aspectos de la población y que en el contexto migratorio puede ser generada por la sociedad receptora. En esta línea, Sandoval como citado en Pardo Montaña (2020) dice que la inclusión puede entenderse como:

el proceso mediante el cual las sociedades, principalmente encarnadas en el Estado social, incorporan de forma efectiva y sustantiva a diversas personas y grupos en los mecanismos articulados o interdependientes de redistribución y reconocimiento, para protegerlos de las desventajas que producen los ámbitos económico, político y social a ciertos grupos, con la finalidad última de que estas personas puedan lograr y llevar la vida que consideran vale la pena vivir.

La inclusión, también, es conocida como el goce de derechos, participación en la vida social, acceso a educación, salud y cuidado, servicios básicos de infraestructura, y disponibilidad de recursos materiales como ingresos y vivienda (CEPAL, 2017, como citado en Carrasco & Suárez, 2019).

Tal como se mencionó anteriormente, la inclusión abarca múltiples dimensiones, hasta la dimensión económica. La inclusión y la exclusión económica corresponden a las facilidades o dificultades para incorporarse al mercado laboral y/o tener ingresos suficientes (Pardo Montaña, 2020). La pobreza en el trabajo es definida como *“la situación por la que pasa una familia que vive en condiciones que están por debajo de la línea de pobreza, a pesar de que algún miembro cuente con un trabajo de tiempo completo”* (Poverty and Social Exclusion, 2016, como citado en

Millán et al., 2018). Bajo esta definición, la pobreza en el trabajo se acerca a la privación económica causada por la exclusión económica.

Al mismo tiempo, la dimensión laboral puede ser considerada parte de la inclusión social pues, de acuerdo con Rangel (2017), el trabajo es de suma importancia para alcanzar la igualdad, autonomía, dignidad y ciudadanía de las personas. La inclusión laboral está relacionada con la inclusión económica, pues ambas tienen como centro el trabajo y lo que se obtiene a través de él. Donde la inclusión laboral es la que acerca las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja (Millán et al., 2018) y en consecuencia les permite incorporarse al mercado del trabajo evitando la privación económica.

Considerando una perspectiva transformacional, la inclusión laboral debe ser activa, puesto que debe permitir a todas las personas, sobre todo aquellas en situación vulnerable, participar plenamente en la sociedad y trabajar (Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017 como citado Millán et al., 2018). Así, la inclusión activa laboral ataca diversos problemas sociales, como la pobreza, la exclusión social, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y la pobreza en el trabajo (Millán et al., 2018).

De acuerdo con Millán et al. (2018), la inclusión activa laboral debe (1) *“brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponde”*; también (2) crear mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja y (3) *“proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral”*.

Además, Chacón y Ramírez (2020) plantean que la inclusión laboral debe caracterizarse por la generación de ingresos, capacitar técnicamente y apoyar al trabajo independiente, con el objetivo de expandir el empleo y proveer los servicios sociales básicos que garanticen el bienestar del trabajador.

Cuando se aborda la inclusión de la población migrante, es preciso considerar a los extranjeros en situación irregular, que han ingresado por pasos no habilitados, clandestinamente o quienes pierden la regularidad debido al vencimiento de sus respectivas visas. Ante el aumento de este grupo, Nicolao citado en Pardo Montaña (2020) menciona que su condición migratoria irregular puede obstaculizar su inserción laboral y puede generar violaciones a los derechos humanos, discriminación y xenofobia. En especial al desempeñarse en el mercado informal del trabajo.

La carencia de inclusión laboral enraizada en el trabajo informal y la desocupación vulnera a la población extranjera. Sconfianza (2017) expone que el trabajo informal, que conlleva relaciones laborales frágiles, y el desempleo implican una vulneración a la identidad del trabajador pues este

se siente desvalorizado y desarrolla un sentimiento de inutilidad y miedo al futuro, puesto que los derechos laborales y sociales están relacionados directamente con el trabajo. También plantea que las ocupaciones informales pueden considerarse como actividades de refugio, ya que corresponden a estrategias de subsistencia para los grupos marginales al ser ocupaciones precarias y fuera de la normativa laboral (Sconfienza, 2017).

Figura 1: Resumen conceptual



Fuente: Elaboración propia en base a Chacón y Ramírez (2020); Millán et al. (2018); Pardo (2020); Sconfienza (2017).

De acuerdo con Chacón y Ramírez (2020), la inclusión laboral productiva es alcanzada cuando al menos un miembro del hogar tiene un trabajo formal, remunerado, en condiciones dignas y tiene acceso a la seguridad social. Estas condiciones, les permite a todos los miembros del hogar *“iniciar el camino para salir de la pobreza”*(Chacón & Ramírez, 2020).

Mientras que la exclusión laboral, considerando el ámbito laboral como parte de la inclusión social, es la negación sistemática e institucional de recursos simbólicos y materiales y rechazo al reconocimiento de grupos particulares, lo cual impide o limita su participación en la sociedad (Kabeer, 2000, como citado en Ramírez et al., 2020). Como lo propone Sconfienza (2017), la precariedad laboral, y falta de inclusión laboral, aumenta las probabilidades de profundizar y reforzar la situación de exclusión de ciertos grupos de personas.

A raíz de lo anterior, la inclusión laboral de la población migrante debe dirigirse a extranjeros en situación migratoria regular e irregular, como un esfuerzo activo y distintivo a cada uno de estos grupos.

Contexto sociolaboral

Hasta el 31 de diciembre de 2020, se estimaban 1.462.103 extranjeros residentes en Chile, lo cual corresponde a 0,8% más que en la estimación de fines de 2019 (INE y Departamento de Extranjería y Migración, 2021). Al comparar la cantidad de población extranjera en los últimos años, es notable la disminución de su crecimiento en 2020, el cual pudo ser causado por la pandemia del COVID-19 y sus varias restricciones, entre ellas el cierre de fronteras; además, la desincentivación a inmigrar al país en consecuencia de la naturaleza de las actuales visas consulares, la disminución de solicitudes de refugio aceptadas y las expulsiones amparadas bajo la nueva Ley de Migraciones N°21.325.

Ante este nuevo plano del fenómeno migratorio, es importante recordar la llegada de miles de migrantes por pasos no habilitados en la zona norte de Chile, donde se contabilizaron 23.673 personas durante el primer semestre de 2021 según cifras entregadas por PDI al Servicio Jesuita a Migrantes(2021).

Mas no se conoce la cifra exacta del total de personas extranjeras en situación irregular, que dada su situación migratoria solo podrían acceder al mercado informal del trabajo, caracterizado por bajos salarios, duración inestable y condiciones precarias. Lo cual no les permite prever su porvenir económico y se les excluye de los beneficios de protección social del empleo (Piore, 1978 y 1983, como citado en Sconfienza, 2017); o servicios sociales básicos como salud, educación y pensiones, perpetuando la pobreza en esta población generalmente recién llegada.

Según la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2022) para el período dos comprendido entre enero y marzo de 2022, la fuerza laboral en Chile asciende a 9.541.602, donde el 10,7% son extranjeros de origen latinoamericano y del caribe (1.024.876 personas). La tasa de desocupación migrante es menor que la chilena, alcanzando 8,1% para chilenos y 5,6% para los extranjeros latinoamericanos y del caribe (INE, 2022).

Respecto a las ramas de actividades económicas en las que trabajan, los ocupados inmigrantes laboran principalmente en comercio al por mayor y al por menor (22,6%), industrias manufactureras (9,9%), construcción (9,8%) y actividades de alojamiento y de servicio de comidas (9,6%) (INE, 2022).

En la fuerza laboral inmigrante ocupada (INE, 2022), el 26,7% trabaja informalmente, ya sean trabajadores dependientes sin acceso al sistema de seguridad social por su vínculo laboral o independientes que pertenecen al sector informal de unidades económicas sin registro en el

Servicio de Impuestos Internos ni contabilidad completa (INE, 2022). Mientras que el 73,3% de los ocupados inmigrantes se desempeñan formalmente (INE, 2022). Por lo que se genera una brecha entre los ingresos del trabajo de ambos grupos, donde el total de ingresos del trabajo promedio percibido por los inmigrantes latinoamericanos y del caribe ocupados formales es \$498.684 y \$304.088 para los ocupados informales. Estos últimos ganan 39,0% menos que los formales (INE, 2021).

El nivel de vulnerabilidad de los migrantes, causado por las condiciones anteriormente mencionadas, es un factor importante que provoca urgencia en mejorar la situación desigual en la inclusión laboral, ya que 17,6% de los extranjeros de origen latinoamericano y del caribe se encontraba en situación de pobreza (extrema y no extrema) por ingresos durante la medición de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2020 en Pandemia (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Si bien esta encuesta fue realizada en el primer año de pandemia, cuando las condiciones laborales empeoraron para los trabajadores informales por las cuarentenas, sin tener acceso a la Ley de Protección del Empleo ni retiros de fondos en AFP, hasta la fecha, Chile ha acogido una gran cantidad de extranjeros que ingresaron por paso no habilitado quienes se encuentran en situación irregular, por lo que es posible deducir que las cifra de personas migrante en situación de pobreza por ingresos permanecería alarmante.

Respecto a la vulneración de la normativa laboral, en 2021 se contabilizaron 122.293 materias reclamadas ante la Dirección del Trabajo, las cuales involucraban a trabajadores extranjeros (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2022). Principalmente, los materias reclamadas se refieren a finiquito (12,5%), feriado legal o proporcional (11,5%), otras materias (11,3%), cotizaciones AFP (11,3%) y remuneración fija (7,8%)(Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2022). En cuanto a la nacionalidad de los involucrados en los reclamos, según proporción del total de materias reclamadas en 2021, en primer lugar se encuentran los trabajadores de origen venezolano (37,9% con 46.396 materias), segundo están los trabajadores haitianos (23,6% con 28.835 materias) y en tercer lugar los trabajadores peruanos (12,8% con 15.650 materias) (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2022).

A nivel general de trabajadores chilenos y extranjeros, la “Encuesta Laboral” o ENCLA (Dirección del Trabajo, 2019) divulgó que el 32,5% de los trabajadores en grandes empresas conocieron situaciones o presenciaron acoso laboral, sexual, hostigamiento y menoscabo o ridiculización pública entre los trabajadores contratados. Asimismo, el informe basado en la “Encuesta nacional de condiciones de empleo, trabajo y salud” (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2012) señala que el 40,8% de los encuestados en grandes empresas ha tenido miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo; el 11,0% considera que “casi siempre” y “siempre” lo tratan de forma discriminatoria o injusta en el trabajo; el 6,1% dice que “siempre” lo obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral en las grandes empresas y

5,3% expone que “siempre” lo obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la ENCLA (Dirección del Trabajo, 2019), el 54,7% de las empresas que ha contratado personas de origen extranjero ha tomado medidas para favorecer la inclusión laboral de este grupo. Sin embargo, en los resultados de la encuesta no se detallan los objetivos de esas medidas.

Antecedentes

El panorama inclusivo en 2017 mostraba barreras para los inmigrantes, donde el 27,8% de los encuestados en el estudio “Derechos e Inclusión Social de Inmigrantes Latinoamericanos y del Caribe en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2020) consideraba que existían barreras físicas, culturales o sociales que dificultaban su inclusión social y 38,1% declaró haber sido rechazado o discriminado en Chile. Entonces se detectaron que los problemas más frecuentes que afrontaba este grupo era la discriminación (47,5%), bajos salarios (44,7%), empleo irregular (40,7%) y el hacinamiento (38,7%).

En 2018, el 55,5% de los encuestados en el estudio “Inmigrantes y discriminación en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2018) percibía que en el trabajo algunas veces ser extranjero era una limitación, 48,9% decía que ser extranjero tenía una influencia negativa en su carrera laboral, 48,6% era tratado en el trabajo en consecuencia a estereotipos sobre los extranjeros y 36,0% declaraba sentirse excluido en el trabajo por ser extranjero. Asimismo, los extranjeros encuestados identificaban los prejuicios relacionados al comportamiento discriminatorio de la sociedad de acogida en base a la percepción de la inmigración como una amenaza económica y laboral (53,2%) y la inmigración asociada a comportamientos y actividades delictuales e ilícitas (30,9%).

Mientras el mundo enfrentaba el primer año (2020) de pandemia por COVID-19, el 62,0% de los migrantes encuestados en el estudio “Situación laboral y acceso a los beneficios sociales del Estado de los migrantes en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2021) declaró haber tenido problemas para acceder a las ayudas estatales para la crisis del COVID-19, por no cumplir con los requisitos (37,3%), no tener cédula de identidad (20,1%) y no estar en el Registro Social de Hogares (15,7%). Parcialmente, estos problemas emergentes pudieron ser causados por la paralización de los procesos gubernamentales, en cuanto a las fases de las solicitudes de visado y registro civil, entre otros procesos ligados al estatus migratorio; la situación irregular y la falta de información para cumplir con los requisitos, prolongando su inestabilidad económica y situación de vulnerabilidad durante esta pandemia. Por otro lado, el 24,5% de los encuestados declara haber tenido que dejar su trabajo por un tiempo para cuidar personas ancianas y/o niños, niñas o

adolescentes que se encontraban enfermas, en situación de discapacidad o que necesitaban ser supervisadas, siendo obligados por la crisis sanitaria a salir de fuerza laboral.

En cuanto a los obstáculos para la inserción laboral de la principal población extranjera en Chile, el 50,1% de los encuestados en el estudio “Caracterización sociolaboral de la población refugiada y migrante venezolana en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios y Agencia de la ONU para los Refugiados [ACNUR], 2021) señala el vencimiento de las visas y/o el carnet de identidad, el 49,0% de los encuestados expresa que la situación migratoria irregular debido al ingreso por paso no habilitado como impedimento para la inserción laboral de los venezolanos en Chile y 25,6% apunta a los bajos salarios.

En el caso de la población haitiana, los principales problemas al buscar trabajo según el estudio “Haitianos en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2018) eran el idioma, (60,1%), los bajos salarios (40,4%) y la documentación (35,8%).

Desde la perspectiva de los chilenos, según el estudio “Percepción de los chilenos sobre la inmigración” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2019) el 86,6% de los encuestados chilenos opina que los inmigrantes no tienen empleos calificados y bien remunerados y 89,2% señala que los inmigrantes desempeñan trabajos que los chilenos no quieren hacer.

Complementariamente, el estudio “Percepción chilena sobre la inclusión laboral de los inmigrantes” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2021) observó que el 12,6% de los encuestados de nacionalidad chilena considera que su jefe directo o empleador ha tratado peor a sus compañeros/as de trabajo extranjeros que a los trabajadores chilenos; el 22,8% de los encuestados declara que sus compañeros de trabajo chilenos tratan peor a los trabajadores de origen extranjero que a sus compatriotas; el 15,8% de los encuestados considera que su empleador ha cumplido con la normativa laboral de peor forma con los trabajadores de origen extranjero que con los chilenos; por último, los resultados del estudio muestran que los trabajadores de origen extranjero se defienden menos ante situaciones injustas, riesgosas o inadecuadas en el lugar del trabajo en comparación con los trabajadores chilenos (25,6%).

II. Objetivo del estudio y modelo de análisis

En base a lo anterior, y con el objetivo general de analizar las dificultades y barreras en la inclusión laboral que enfrentan los inmigrantes latinoamericanos y del caribe en la región Metropolitana de Santiago de Chile se utiliza el siguiente modelo de análisis (Figura 2) para reconocer las dificultades para la inclusión laboral en relación a la remuneración y relación laboral de los trabajadores dependientes, identificar los actores de exclusión laboral para trabajadores dependientes e independientes y determinar las barreras para mantener una situación migratoria regular en Chile.

Figura 2: Modelo de análisis



Fuente: Elaboración propia por Centro Nacional de Estudio Migratorios UTalca (2022).

III. Metodología

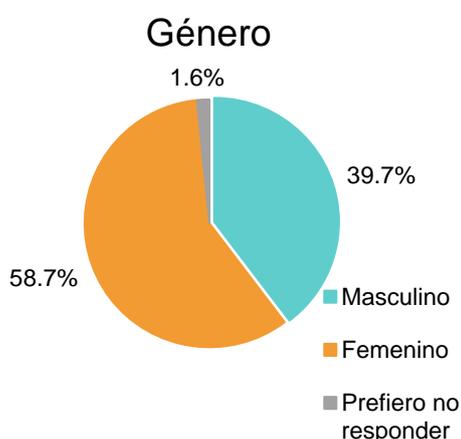
Se realizó una investigación cuantitativa de corte transversal y alcance descriptivo. Los datos se recolectaron por medio de encuestas presenciales, telefónicas y autoadministradas vía online. El plan de muestro es no probabilístico por conveniencia. La población objetivo fueron personas inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño mayores de 18 años pertenecientes a la región Metropolitana de Santiago de Chile. La muestra se recolectó entre los meses de diciembre de 2021 hasta abril de 2022, alcanzando un tamaño muestral de 479 observaciones.

IV. Resultados

5.1 Descripción de la muestra

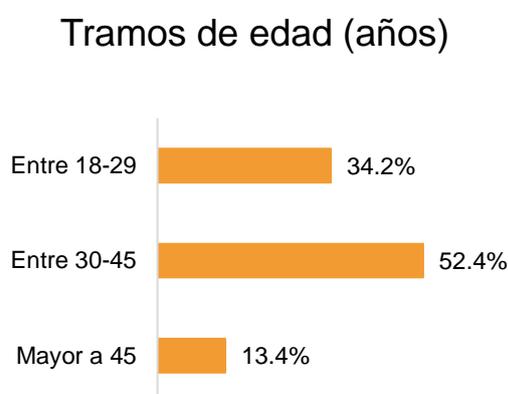
La distribución de la muestra según género indica que el 39,7% es masculino y 58,7% femenino (1,6% prefiere no responder). En relación con la edad, 34,2% tiene entre 18 y 29 años, 52,4% entre 30 y 45 y 13,4% es mayor de 45 años. Según el nivel de estudios, 3,8% tiene nivel de básica/primaria, 37,1% enseñanza media/secundaria, 24,4% enseñanza técnica y 34,7% cuenta con nivel superior. De acuerdo con el nivel de ingreso familiar, 35,1% tiene un ingreso familiar igual o inferior a los \$486.000, 36,3% entre los \$486.001 y \$810.000, 20,3% entre los \$810.001 y \$1.360.000, 5,4% entre los \$1.360.001 y \$1.980.000 y 2,9% señaló recibir un ingreso sobre \$1.980.000. La muestra total fue de 479 observaciones.

Gráfico 1: Género



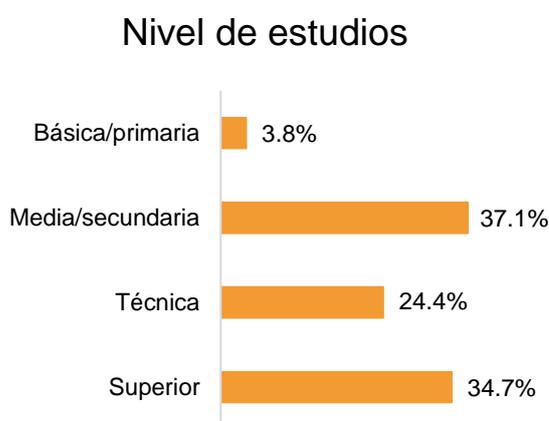
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 2: Edad por tramos



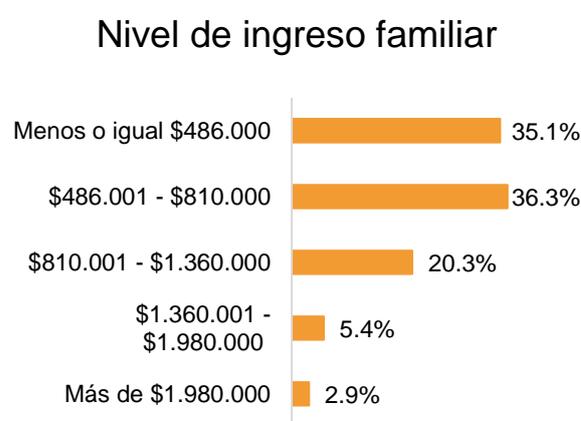
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 3: Nivel de estudios



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 4: Nivel de ingreso familiar



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

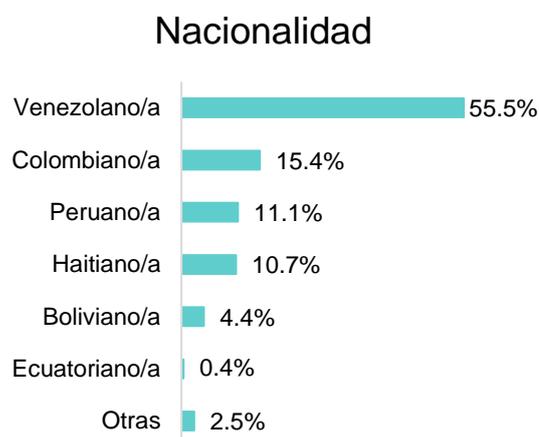
Sobre el tiempo en Chile, 23,0% dice llevar menos de 1 año en el país, 42,6% entre 1 y 3 años, 22,5% entre 4 y 5 años, y 11,9% lleva más de 5 años en el país. Con respecto a la nacionalidad de los encuestados, 55,5% es venezolano/a, 15,4% colombiano/a, 11,1% peruano/a, 10,7% haitiano/a, 4,4% boliviano/a, 0,4% ecuatoriano/a, y 2,5% es de otra nacionalidad.

Gráfico 5: Tiempo en Chile



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

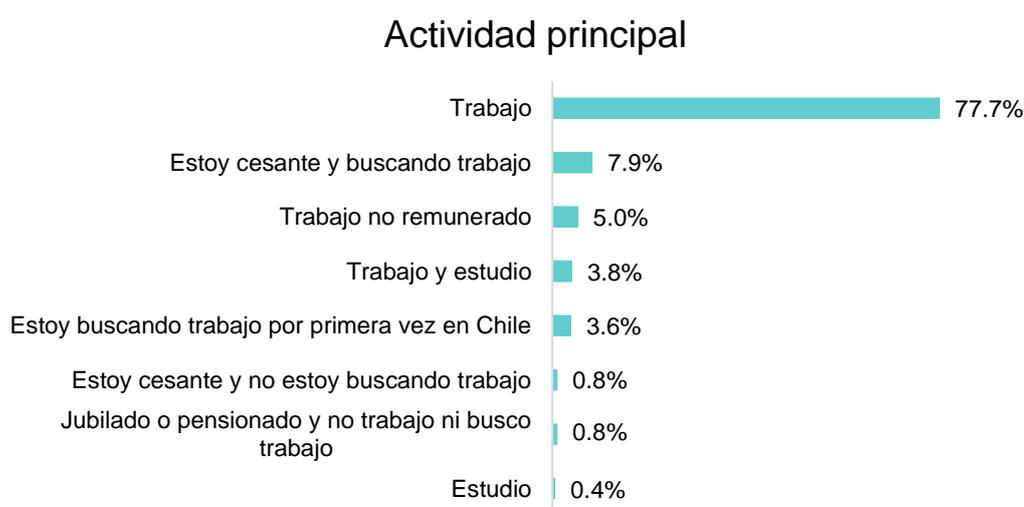
Gráfico 6: Nacionalidad



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Respecto a la actividad principal en Chile, 77,7% trabaja mientras que 7,9% está cesante y buscando trabajo. Asimismo, 5,0% realiza trabajo no remunerado (ama de casa, labores domésticas y/o cuidado de personas), 3,8% trabaja y estudia, 3,6% está buscando trabajo por primera vez en Chile, 0,8% está cesante y no está buscando trabajo, 0,8% está jubilado o pensionado y no busca trabajo y 0,4% estudia.

Gráfico 7: Actividad principal en Chile



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2 Resultados descriptivos

5.2.1 Categoría ocupacional

En relación con la categoría ocupacional donde se han desempeñado los inmigrantes en Chile, 52,8% señala haber trabajado como empleado u obrero del sector privado, 17,7% como trabajador por cuenta propia, 12,9% como patrón y empleador, 6,9% en el servicio doméstico, 6,1% nunca ha trabajado en Chile y 3,6% dice haberse desempeñado como empleado u obrero del sector público.

Gráfico 8: Categoría ocupacional

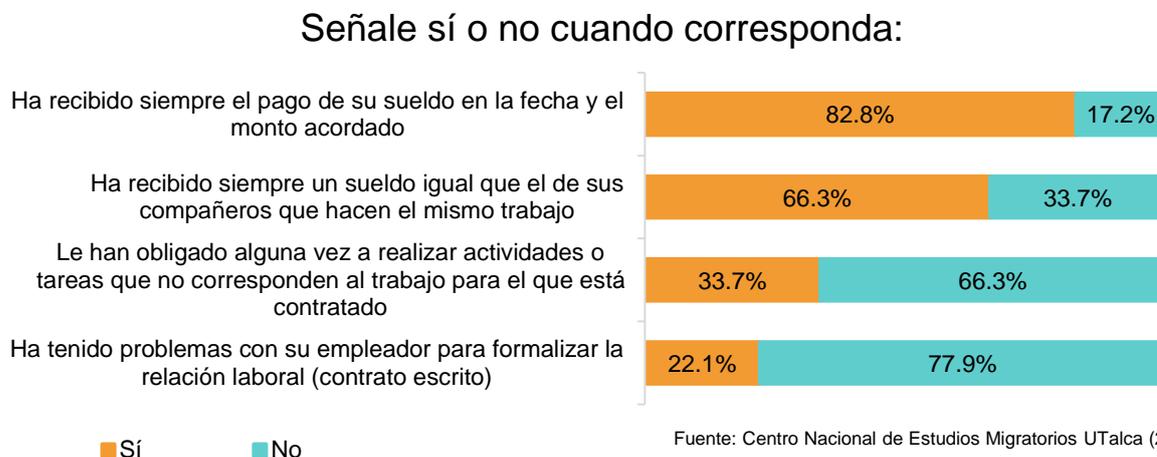


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.2 Dificultades para la inclusión laboral

Sobre las dificultades que han enfrentado los trabajadores dependientes, 82,8% señala que ha recibido siempre el pago de su sueldo en la fecha y monto acordado; 66,3% ha recibido siempre un sueldo igual que el de sus compañeros que hacen el mismo trabajo; 33,7% dice que sí lo han obligado a realizar alguna vez actividades o tareas que no corresponden al trabajo para el que está contratado; 22,1% comenta que ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación laboral, es decir, suscribir el contrato escrito.

Gráfico 9: Dificultades para la inclusión laboral



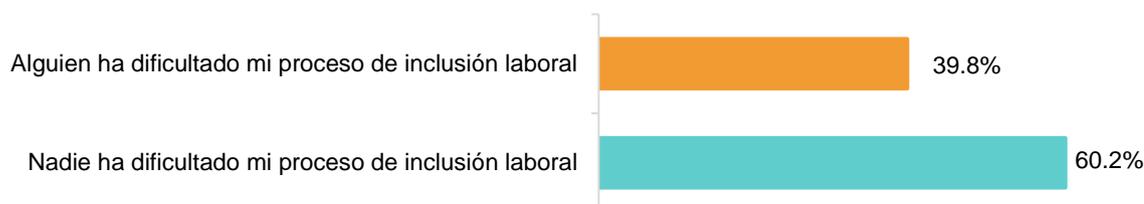
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.3 Actores de exclusión laboral

El 39,8% de los encuestados señala que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo principal.

Gráfico 10: Dificultades en el proceso de inclusión laboral

¿Alguien ha dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo principal?

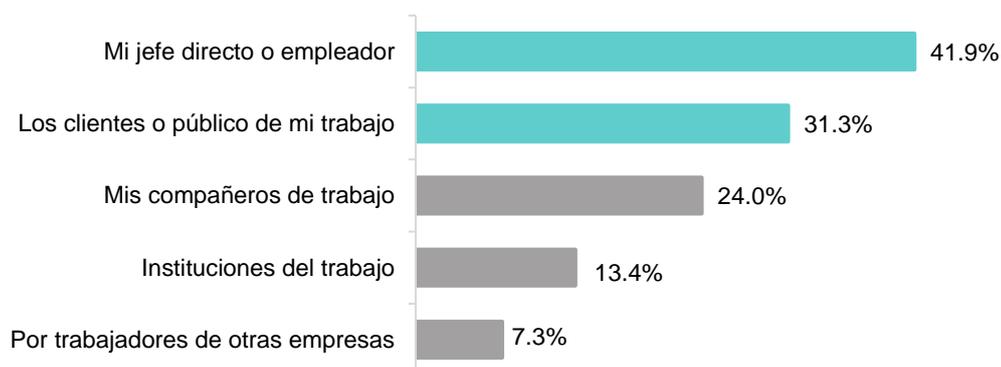


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Sobre quién o quiénes han dificultado el proceso de inclusión laboral, 41,9% apunta a su jefe directo o empleador, 31,3% a los clientes o público de su trabajo, 24,0% a los compañeros de trabajo, 13,4% a las instituciones del trabajo (Dirección del Trabajo, Mutuales de Seguridad, COMPIN, etc.) y 7,3% por trabajadores de otras empresas.

Gráfico 11: Actores que han dificultado el proceso de inclusión laboral

¿Quién o quiénes han dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo principal?



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Nota: Pregunta de respuesta múltiple por lo que la suma de los porcentajes es mayor a cien.

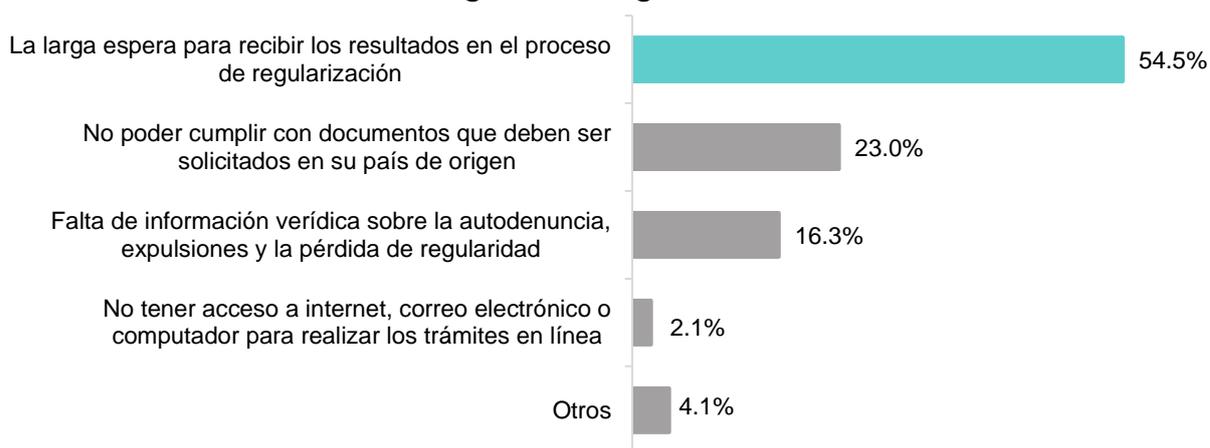
5.2.5 Principal barrera para mantener una situación migratoria regular

La principal barrera que identificaron los encuestados fue la larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización (54,5%); no poder cumplir con los documentos que deben ser solicitados en su país de origen (23,0%); y la falta de información verídica sobre el

proceso de autodenuncia, las expulsiones y la pérdida de regularidad (16,3%). En menor medida señalaron no tener acceso a internet, correo electrónico para realizar los trámites en línea (2,1%). En la categoría otros (4,1%) los encuestados identifican barreras como el ingreso por paso no habilitado, el cambio en la ley migratoria, falta de dinero para realizar trámites, entre otros.

Gráfico 12: Barreras para mantener una situación migratoria regular en Chile

¿Cuál es la principal barrera para mantener una situación migratoria regular en Chile?



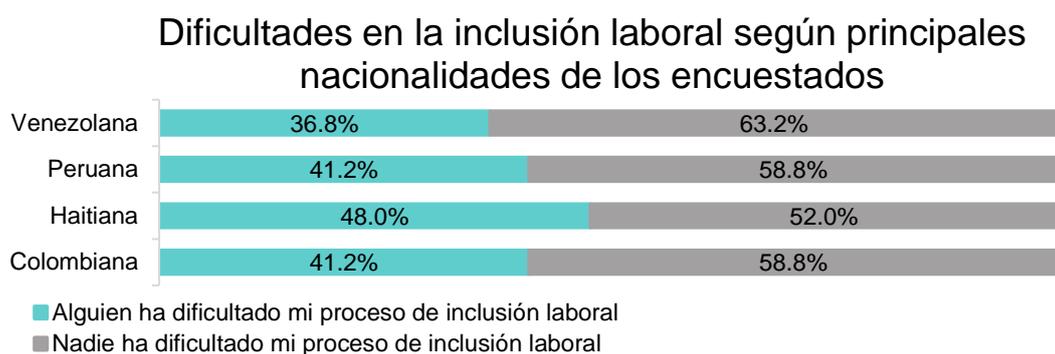
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.3 Resultados bivariados

5.3.1 Dificultades en la inclusión laboral según principales nacionalidades

En cuanto a las dificultades en la inclusión laboral según las principales nacionalidades, se puede observar que los encuestados de nacionalidad haitiana son los que más expresan que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión (48,0%), seguido por los encuestados peruanos (41,2%) y colombianos (41,2%). Por otro lado, los venezolanos son los que menos señalan que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión (36,8%).

Gráfico 13: Dificultades en la inclusión laboral según nacionalidad

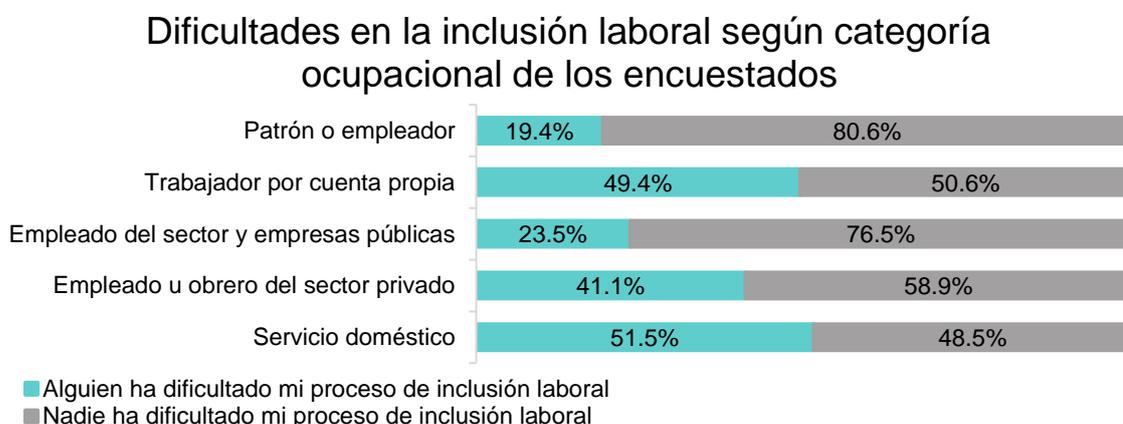


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.3.2 Dificultades en la inclusión laboral según categoría ocupacional

Respecto a las dificultades en la inclusión laboral según la categoría ocupacional de los encuestados, se observa que los encuestados que más señalan que “alguien” ha dificultado su inclusión laboral son quienes trabajan en servicio doméstico (51,5%), los trabajadores por cuenta propia ya sea independiente o emprendedor (49,4%) y los empleados del sector privado (41,1%). En menor medida, se encuentran quienes trabajan en el sector público (23,5%) y los encuestados patrones o empleadores (19,4%).

Gráfico 14: Dificultades en la inclusión laboral según categoría ocupacional



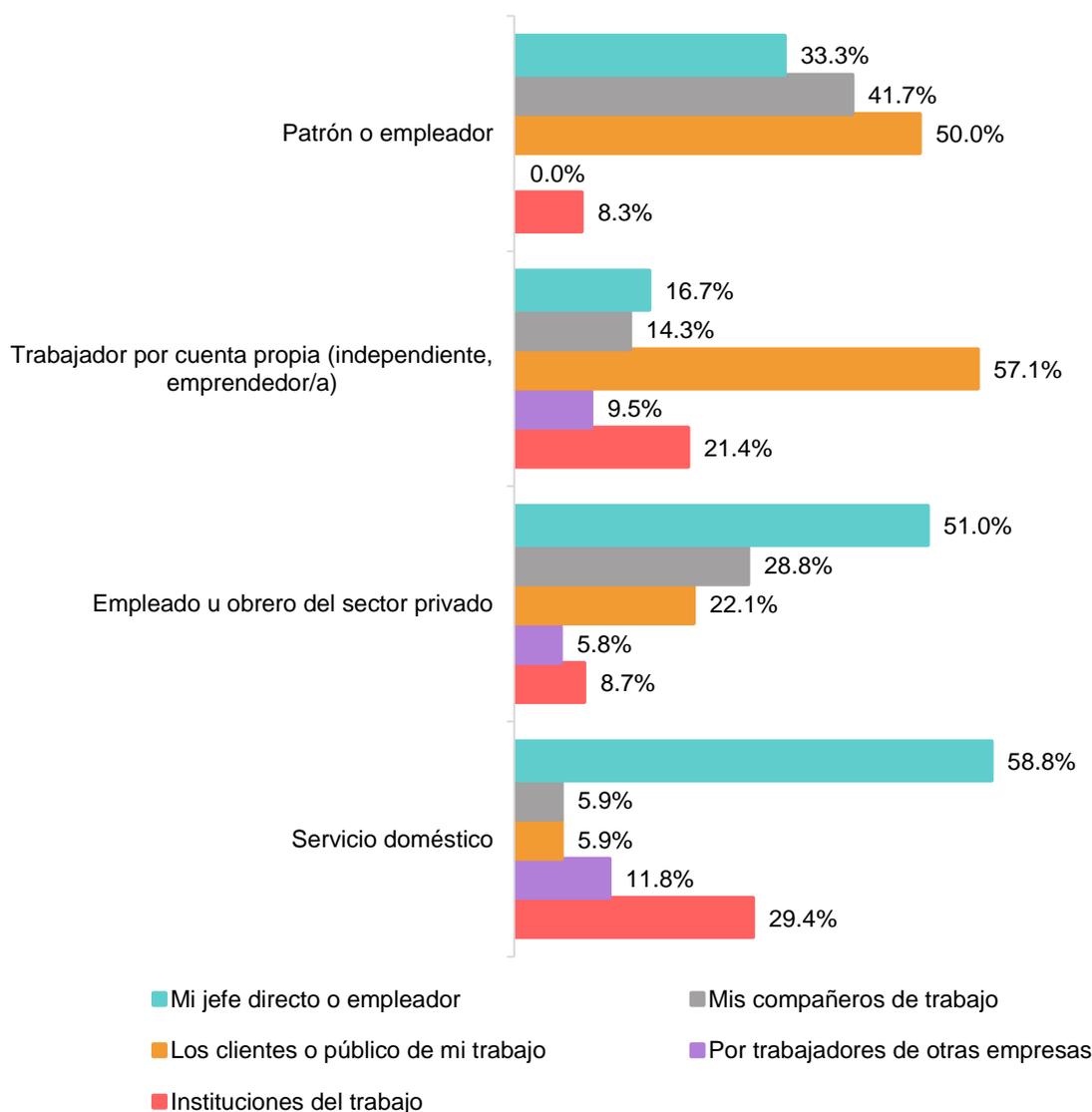
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.3.3 Actores de exclusión laboral según categoría ocupacional

Sobre los actores de exclusión que se logran identificar según la categoría ocupacional, los trabajadores en el servicio doméstico exponen al jefe directo o empleador (58,8%) y las instituciones del trabajo (29,4%). En el sector privado los actores de exclusión corresponden al jefe directo o empleador (51,0%) y los compañeros de trabajo (28,8%). En la categoría de trabajador por cuenta propia, el principal actor de exclusión son los clientes o el público del trabajo (57,1%) y en menor medida las instituciones del trabajo (21,4%). Finalmente, en la categoría de patrón o empleador los actores de exclusión son los clientes o público (50,0%) y los compañeros de trabajo (41,7%).

Gráfico 15: Actores de exclusión laboral según categoría ocupacional

Actores de exclusión laboral según categoría ocupacional de los encuestados

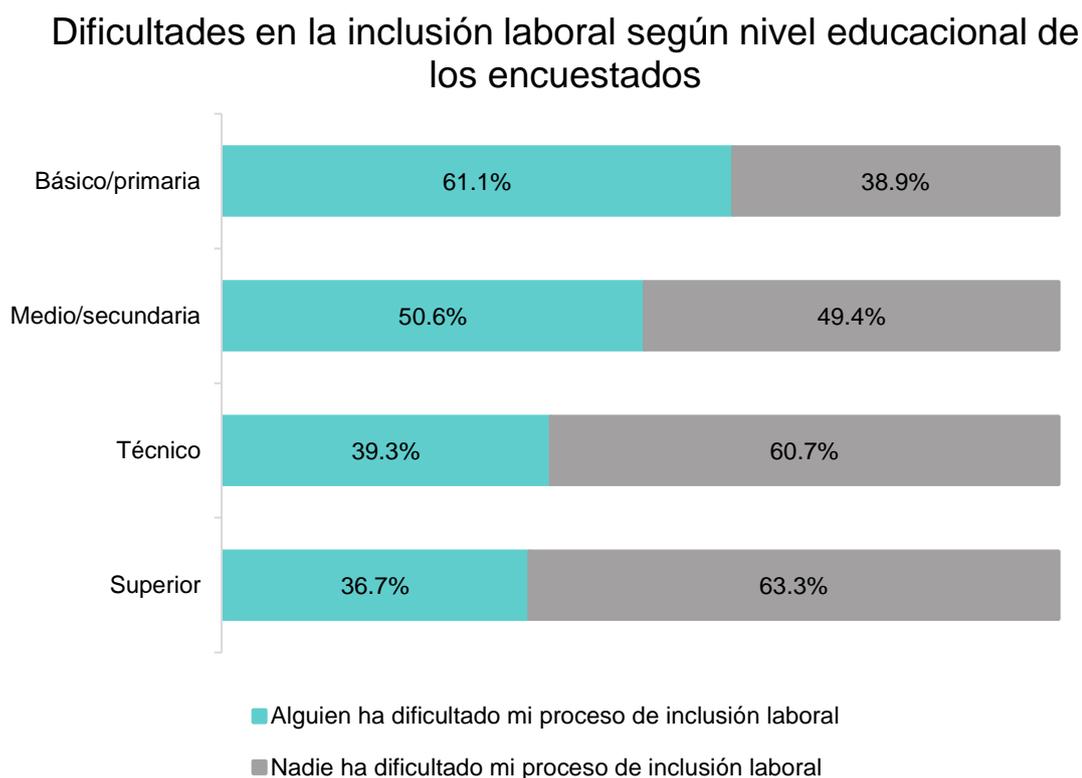


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTAIca (2022).

5.3.4 Dificultades en la inclusión laboral según nivel educacional

En las dificultades en la inclusión según nivel educacional, los encuestados que se encuentran en el nivel básico o primario son los que más señalan que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión laboral (61,1%). Esta cifra va disminuyendo a medida que el nivel de educación de los encuestados es mayor (50,6% en media o secundaria, 39,3% en nivel técnico y 36,7% en nivel superior).

Gráfico 16: Dificultades en la inclusión laboral según nivel educacional



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

V. Comentarios

El presente estudio se refiere a la inclusión laboral simplificada, es decir, en la encuesta aplicada se utilizaron preguntas considerando las barreras más comunes en el trabajo, las cuales generan una situación precaria en el ámbito laboral de los migrantes e impiden alcanzar un empleo formal, ingresos sobre la línea de la pobreza, condiciones dignas, etc.

Los resultados más importantes muestran que el 52,8% de los encuestados ha trabajado como empleado u obrero del sector privado, 17,7% como trabajador por cuenta propia, 12,9% como patrón y empleador y 6,9% en el servicio doméstico.

En materia de formalidad laboral, el 22,1% de los encuestados trabajadores dependientes expone que ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación laboral a través de contrato escrito. En cuanto a la remuneración por el trabajo realizado, el 17,2% de los encuestados no siempre ha recibido el pago de su sueldo en la fecha y el monto acordado.

Respecto a las condiciones del trabajo, el 33,7% dice que sí lo han obligado a realizar alguna vez actividades o tareas que no corresponden al trabajo para el que está contratado. Además, el 33,7% declara que no siempre ha recibido un sueldo igual que el de sus compañeros que hacen el mismo trabajo.

Adicionalmente, se preguntó a quienes han trabajado remuneradamente alguna vez en Chile si “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión laboral en el contexto de su último o actual trabajo principal, a lo cual el 39,8% de los encuestados respondió que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión en el trabajo. Comparativamente, los encuestados de nacionalidad haitiana declararon en mayor proporción que “alguien” ha dificultado su proceso de inclusión laboral (48,0%). Se observa que los encuestados que más han detectado que “alguien” ha dificultado este proceso son quienes trabajan en servicio doméstico (51,5%) y el trabajador por cuenta propia ya sea independiente o emprendedor (49,4%). También, aquellos participantes que tienen un nivel de estudios básico o primario expresan más que “alguien” ha dificultado su inclusión en el trabajo (61,1%).

Para fines de este análisis, este “alguien” es denominado como actor de exclusión, sean personas naturales o jurídicas que dificultan el proceso de inclusión laboral de un trabajador en situación vulnerable. De acuerdo con lo anterior, el 41,9% de los encuestados apunta a su jefe directo o empleador como uno de los actores de exclusión laboral y 31,3% señala a los clientes o público con el que debe interactuar por su trabajo. En cuanto a los encuestados que se han desempeñado en el servicio doméstico, estos señalan como actores de su exclusión laboral al jefe directo o empleador (58,8%) y las instituciones del trabajo (29,4%). Mientras que quienes trabajan en el sector privado expone a su jefe directo o empleador (51,0%) y los compañeros de trabajo (28,8%). Respecto a los trabajadores por cuenta propia, estos encuestados dicen como

actores de su exclusión laboral a los clientes o el público del trabajo (57,1%) y las instituciones del trabajo (21,4%).

Por último, en materia de barreras para mantener una situación migratoria regular en Chile, lo cual permite a la población extranjera acceder a los servicios sociales básicos, ser contratado formalmente, mejorar su calidad de vida y bienestar, el 54,5% del total de encuestados declara que la principal barrera es la larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización. Esta larga espera e ineficiencia administrativa generaría el vencimiento de la cédula de identidad, finalización anticipada de contratos de trabajo, vencimiento de visa, multas a empleadores, inseguridad y otros efectos emocionales que vive la población extranjera ante el temor de estar en situación migratoria irregular en Chile. Uno de los encuestados de género masculino, dice *“la larga espera por las visas sobre todo la definitiva que dura tanto analizando y uno trabajando con carnet vencido sin poder mejorar la situación laboral”*. También un encuestado de género femenino señala que *“la larga espera con los trámites yo llevo dos años esperando la segunda cédula”*.

Por otro lado, desde la responsabilidad de los empleadores, un encuestado de género femenino cuenta que *“mi ex empleador me quedó debiendo 2 años de cotizaciones, no me hizo el finiquito y eso perjudicó mi proceso para solicitar la (visa) definitiva, por lo que tuve que ingresar un nuevo proceso. Y a pesar de haber hecho demanda laboral y haberla ganado aun así casi un año después sigo sin haber recibido lo adeudado más las cotizaciones pendientes”*. A su vez, otro encuestado de género femenino identifica como barrera: *“desconocimiento de los procesos por parte de los empleadores”*, refiriéndose a los procesos de regularización migratoria.

Además, ese estado de vulnerabilidad se traslada al hogar que depende de la situación laboral y migratoria de quien trae el ingreso principal, como explica un encuestado de género femenino *“cuando hay RUT vencido los hijos los desvinculan por FONASA por cambio de letra y luego lo dejan fuera de FONASA”*.

Como plantea Nicolao (como citado en Pardo Montaña, 2020), el aumento de la población extranjera en situación migratoria irregular obstaculiza la inserción laboral, además de ocasionar violaciones a los derechos humanos, diferentes formas de discriminación y xenofobia.

Según Guzi et al. (2021), las brechas en el mercado del trabajo entre migrantes y nativos pueden surgir no solo por las diferencias en el capital humano u otras características socioeconómicas y demográficas, sino también por los impactos diferenciados de las instituciones y políticas sobre inmigrantes y nativos similares. Como ocurre en Chile, a causa de la cuota de trabajadores extranjeros donde *“el artículo 19 del Código del Trabajo establece que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador deba ser de nacionalidad chilena, exceptuándose de este límite el empleador que no ocupe más de 25 trabajadores”*(Weidenslaufer, 2018). La

ENCLA muestra que el 44,7% de los empleadores concuerda que no debiese ponerse límites a la contratación de personal extranjeros, mientras que 27,1% considera adecuado el 15% actual, 23,5% cree que debiese permitirse un porcentaje superior al 15% pero inferior a 50%, y 4,7% de los empleadores prefiere que el límite sea inferior a 15% (Dirección del Trabajo, 2019).

Existe evidencia que las actitudes discriminadoras hacia los migrantes generan barreras para su integración al mercado laboral (Kahanec and Zimmermann 2009; Becker 2010; Rooth 2014 como citados en Guzi et al., 2021). En coincidencia con lo mencionado, autores manifiestan que el éxito de la empleabilidad de la población extranjera depende de la configuración de los estereotipos sobre el origen nacional y étnico, que originan dinámicas en las que la raza, sexo y clase socioeconómica son claves en la inclusión y valoración social (Acker, 2006; Ong et al., 1996; Dodson, 2021 como citados en Cienfuegos-Illanes & Ruf-Toledo, 2022).

Tal como se planteó en este estudio, la inclusión laboral tiene como fin último permitir a los grupos vulnerables salir de la pobreza a través del trabajo. Sin embargo, este objetivo no es fácil de alcanzar, es necesario realizar acciones y tomar medidas que aseguren ingresos por sobre la línea de la pobreza, condiciones del trabajo dignas e igualitarias, acceso a los servicios sociales y ocupaciones formales. Todas estas características del empleo se pueden alcanzar solo si la población migrante cuenta con las garantías de una situación migratoria regular, y generando transformaciones en la percepción de la sociedad de acogida a nivel intersectorial. Así, los esfuerzos tanto del Estado y empresas como también de los ciudadanos originarán las condiciones en el trabajo que permitan la inclusión laboral de los migrantes en Chile.

VI. Referencias

- Carrasco, I., & Suárez, J. (2019). Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina. *Notas de Población*, 108.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios y Agencia de la ONU para los Refugiados [ACNUR]. (2021). *Caracterización Sociolaboral de la Población Refugiada y Migrante Venezolana en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2018). *Haitianos en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2018). *Inmigración y Discriminación en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2019). *Percepción de los chilenos sobre la inmigración*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2020). *Derechos e Inclusión Social de Inmigrantes Latinoamericanos y del Caribe en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2021). *Percepción chilena sobre la inclusión laboral de los inmigrantes*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2021). *Situación Laboral y Acceso a Beneficios Sociales de los Inmigrantes en Chile*.
- Chacón, C., & Ramírez, M. (2020). Las percepciones sobre los migrantes venezolanos y su inclusión laboral en Bucaramanga. In *Desarrollo humano y educación integral: apuestas formativas de la Universidad Santo Tomás* (pp. 109–128). <https://www.researchgate.net/publication/353946740>
- Cienfuegos-Illanes, J., & Ruf-Toledo, I. (2022). Profesionales de nacionalidad venezolana en Chile: barreras, estrategias y trayectorias de su migración. *Estudios Públicos*, 165(165), 77–104. <https://doi.org/10.38178/07183089/1314210429>
- CIPER. (6 de Agosto de 2021). *CIPER*. Obtenido de <https://www.ciperchile.cl/2020/07/20/los-que-sobran-en-la-pandemia-la-poblacion-migrante-mas-vulnerable-y-desprotegida/>
- Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. (2012). *Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada*.
- Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. (2022). *Materias reclamadas ante la Dirección del Trabajo en reclamos que involucran a trabajadores extranjeros Desde 01 enero 2019 al 31 enero 2022*.
- Dirección del Trabajo. (2019). *Encuesta Laboral 2019*.
- Guzi, M., Kahanec, M., & Mytna Kurekova, L. (2021). What Explains Immigrant-Native Gaps in

- European Labor Markets: The Role of Institutions. *Migration Studies*, 9(4), 1823–1856. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2564980>
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2022). *Glosario Encuesta Nacional de Empleo*.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo período EFM 2022*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Departamento de Extranjería y Migración. (2021). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020*.
- Millán, P., Arredondo, F., & Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Metodos Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174–189. <http://orcid.org/0000-0003-4909-0329><http://orcid.org/0000-0001-9197-7826>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). *CASEN en Pandemia*.
- Pardo Montaña, A. M. (2020). Escenarios de inclusión y exclusión urbana. El caso de la migración venezolana en Cali, Colombia. *Revista Transporte y Territorio*, 22(22). <https://doi.org/10.34096/rtt.i22.8406>
- Ramírez, L., Nazar, D., & Zapata, E. (2020). Procesos de exclusión a través de la inclusión subordinada: inmigrantes guatemaltecos en la frontera sur de México. *Frontera Norte*, 32(3), 1–28.
- Rangel, M. (2020). Protección social y migración Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. *CEPAL- Serie Políticas Sociales*, 232.
- Sconfianza, M. E. (2017). Pobreza Y Acceso Al Empleo En Argentina ¿Cómo Se Relacionan Demanda E Inclusión Laboral? *Revista de Ciencias Sociales*, 158, 99–123. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/pobreza-y-acceso-al-empleo-en-argentina-cómo-se/docview/2085691136/se-2?accountid=29068>
- Servicio Jesuita a Migrantes. (2021). *SJMCHILE*. Obtenido de <https://sjmchile.org/2021/09/06/ingreso-por-paso-no-habilitado-en-2021-llega-a-su-maximo-historico/>
- Weidenslaufer, C. (2018). *Restricciones a la contratación de trabajadores extranjeros*.