

INCLUSIÓN LABORAL SEGÚN GÉNERO DE LOS MIGRANTES EN CHILE



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

OCTUBRE 2022

Autores

Equipo Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca:

Medardo Aguirre González, Director.

Javiera Gárate Gatica, Asistente de investigación.

Nicole Núñez Henríquez, Asistente de investigación.

Contacto: cenem@utalca.cl

Con la colaboración en la difusión de la encuesta de:

Fundación Madre Josefa

Instituto Católico Chileno de Migración

Citar APA:

Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca (2022). Inclusión laboral según género de los migrantes en Chile.

Índice de contenidos

Autores.....	2
I. Resumen.....	5
II. Introducción.....	6
1.1 Contexto general.....	6
1.2 Sobre el empleo migrante femenino y masculino.....	7
1.3 El concepto de inclusión laboral en mujeres migrantes.....	10
III. Objetivo del estudio y modelo utilizado.....	13
IV. Metodología.....	14
V. Resultados.....	15
5.1 Descripción de la muestra.....	15
5.2 Resultados descriptivos.....	18
5.2.1 Categoría ocupacional.....	18
5.2.2 Pago de sueldos de trabajadores dependientes.....	18
5.2.3 Igualdad de sueldos en relación con sus compañeros de trabajo.....	19
5.2.4 Tareas que no corresponden al trabajo pactado.....	19
5.2.5 Problemas para formalizar la relación laboral.....	20
5.2.6 Dificultades en el proceso de inclusión laboral.....	20
5.2.7 Actores de exclusión laboral.....	21
5.2.8 Barreras para la regularidad migratoria.....	21
VI. Conclusiones y comentarios.....	23
VII. Columna de opinión por Marcia Vallejo.....	26
VIII. Referencias.....	29

Índice de gráficos

Gráfico 1: Tasa de desocupación latinoamericanos y del caribe según sexo	7
Gráfico 2: Ingresos del trabajo de los inmigrantes latinoamericanos y del caribe según sexo	8
Gráfico 3: Rama económica de la empresa donde trabajan inmigrantes según sexo	9
Gráfico 4: Género	15
Gráfico 5: Edad por tramos	15
Gráfico 6: Nivel de estudios	15
Gráfico 7: Nivel de ingreso familiar	15
Gráfico 8: Tiempo en Chile	16
Gráfico 9: Nacionalidad	16
Gráfico 10: Actividad principal en Chile	17
Gráfico 11: Categoría ocupacional	18
Gráfico 12: Dificultades en el pago de sueldos en la fecha y montos acordados	18
Gráfico 13: Dificultades en la igualdad de sueldos en relación con sus compañeros de trabajo ..	19
Gráfico 14: Realización de labores que no corresponden al trabajo pactado	19
Gráfico 15: Problemas con el empleador para formalizar la relación laboral	20
Gráfico 16: Dificultades en el proceso de inclusión laboral	20
Gráfico 17: Actores que han dificultado el proceso de inclusión laboral	21
Gráfico 18: Barreras para mantener una situación migratoria regular en Chile	22

I. Resumen

Este informe tiene la finalidad de analizar comparativamente las dificultades y barreras en la inclusión laboral según el género de los inmigrantes latinoamericanos y del caribe en Chile. Para esto, se realizó una encuesta a personas extranjeras mayores de 18 años residentes en la región Metropolitana de Chile. La muestra fue recopilada a través de encuestas presenciales, telefónicas y autoadministradas de forma online, alcanzando un total de 471 observaciones.

Los resultados de este estudio revelan que los encuestados de ambos géneros declaran mayoritariamente percibir situaciones de inclusión laboral similares. Sin embargo, en detalle, existen diferencias según el género de los inmigrantes encuestados en temas de remuneración, relación laboral y actores de exclusión. Donde las encuestadas de género femenino señalan en un porcentaje superior que no siempre han recibido su pago en la fecha y monto acordado (19,5% versus 13,3% de los encuestados de género masculino); las encuestadas de género femenino se enfrentan en mayor proporción a la desigualdad en el pago que los encuestados de género masculino, (38,4% versus 26,5% de los participantes de género masculino); los encuestados de género masculino declaran que los han obligado a realizar actividades no especificadas en su acuerdo contractual en mayor proporción que las encuestadas de género femenino (36,3% versus 32,4%); más cantidad de encuestadas de género femenino dicen haber presentado problemas con la formalización de la relación laboral que los encuestados del género masculino (23,2% versus 19,5%); las encuestadas apuntan en mayor cantidad al jefe directo o empleador (46,2%) como actor de exclusión laboral, mientras que los encuestados de género masculino señalan a los clientes o público del trabajo (40,6%). Por último, los encuestados de ambos géneros de este estudio señalan en similar proporción que la larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización es la principal barrera para mantener una situación migratoria regular en Chile (54,2% de los encuestados de género masculino y 54,4% del género femenino).

II. Introducción

1.1 Contexto general

Según la Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020 realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), la población extranjera residente en Chile ascendía a 1.462.103 personas, lo cual representa un aumento relativo de 0,8% respecto del año 2019, donde la estimación fue de 1.450.333 personas extranjeras (INE y DEM, 2021); de este total, una leve mayoría son hombres, con 744.815 (50,9%), mientras que 717.288 son mujeres (49,1%). También, se observa que la población extranjera es principalmente joven y se concentra en el grupo etario entre 30 a 34 años (17,8%) y en el grupo de 25 a 29 años (16,8%); y los cinco principales colectivos que la conforman provienen de Venezuela (30,7%), Perú (16,3%), Haití (12,5%), Colombia (11,4%) y Bolivia (8,5%) (INE y DEM, 2021).

Complementando lo anterior, el informe presentado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revela que la población inmigrante en Chile presenta un promedio de años de escolaridad de la población mayor de 5 años superior a la población nativa residente: de 12,6 años versus 11,0; esta brecha educacional también se presenta al considerar el sexo y alcanza 0,5 años entre los hombres y 1,6 años de escolaridad entre las mujeres (FAO, OIM, OIT, 2020). Asimismo, por nacionalidad hay importantes diferencias ya que más de 60,0% de los inmigrantes estadounidenses, españoles y venezolanos cuentan con educación universitaria, mientras que menos del 10% de los extranjeros de Bolivia, Perú y Haití alcanzan este nivel educativo (Banco Central, 2018).

El fenómeno migratorio en Chile se vio tremendamente afectado por la pandemia por COVID-19, pues produjo un descenso en la cantidad de personas extranjeras que ingresaban regularmente debido a las restricciones fronterizas. Esto generó la llegada de miles de migrantes a través de pasos no habilitados por la zona norte del país, donde se contabilizaron cerca de 23.673 personas durante el primer semestre de 2021 según las cifras entregadas por la Policía de Investigaciones al Servicio Jesuita a Migrantes (Servicio Jesuita a Migrantes, 2021a). Al finalizar 2021, la cifra de personas extranjeras denunciadas por ingreso por paso no habilitado ascendió a 56.586, donde 42,4% corresponde a personas del género femenino y 57,6% a personas de género masculino. (Policía de Investigaciones de Chile, 2022). Al mismo tiempo, la actualización de las visas consulares y las expulsiones amparadas bajo la nueva Ley de Migraciones N°21.325 sirvieron como un desincentivo para la migración intrarregional que tenía como destino final a Chile.

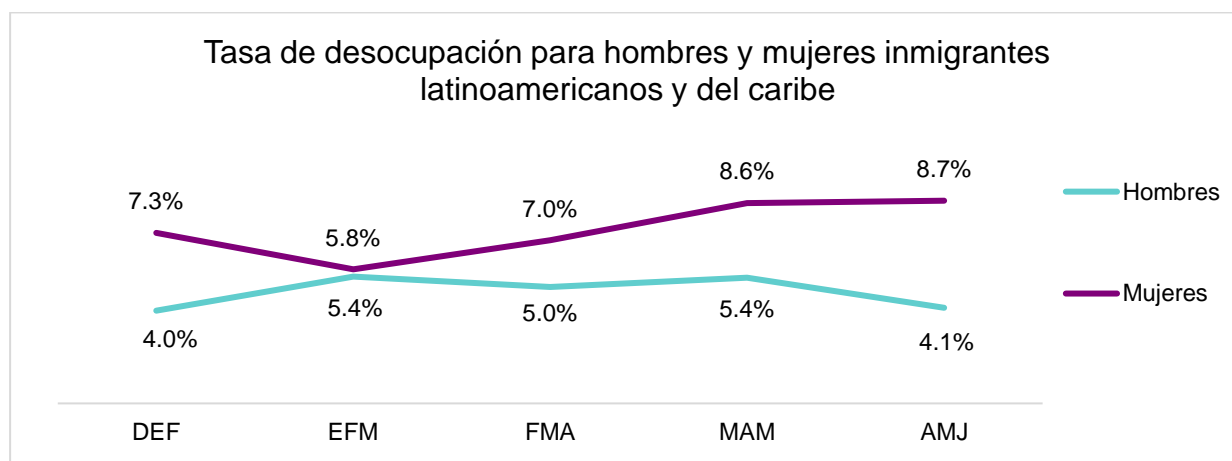
Para los migrantes que se encontraban en Chile, el contexto sanitario significó un aumento de su vulnerabilidad, ya que 10,9% de la comunidad extranjera residente en Chile estaba en situación de pobreza en 2017, incrementando a 17,0% en 2020; mientras que la pobreza para la población chilena creció de 8,4% a 10,4% en el mismo período (Servicio Jesuita a Migrantes, 2021b). De acuerdo con la encuesta CASEN 2020 en pandemia (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021), el 18,2% las mujeres extranjeras de origen latinoamericano y del caribe se encuentran en alguna situación de pobreza por ingresos, mientras que para los hombres del mismo origen esta cifra desciende a 16,8%.

1.2 Sobre el empleo migrante femenino y masculino

El trabajo es una necesidad básica para las personas, pues significa la puerta de entrada para alcanzar objetivos inmediatos como la generación de ingresos, y otros permanentes, como una mayor inserción social y bienestar para sus familias (Dirección del Trabajo, 2019). Según los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2022a) para el período comprendido entre abril y junio de 2022, la fuerza de trabajo en Chile asciende a 9.587.345 personas. De ese total, 10,6% son extranjeros de origen latinoamericano y caribeño, es decir, cerca de 1.015.901 personas; donde el 45,2% de la fuerza laboral son mujeres y 54,8% corresponde a hombres (INE, 2022a).

En el primer semestre de 2022, las mujeres extranjeras de origen latinoamericano y del caribe han presentado una mayor tasa de desocupación que los hombres del mismo origen; hasta el quinto período del presente año, la tasa de desocupación promedio de las mujeres y hombres latinoamericanos y del caribe correspondió a 7.5% y 4.8% respectivamente, esta diferencia entre tasas solo disminuyó entre los meses enero y marzo (INE, 2022b). Por tanto, se evidencia una brecha entre la ocupación de la fuerza trabajo femenina y la masculina, la cual en los últimos períodos ha ido en aumento (Ver gráfico 1).

Gráfico 1: Tasa de desocupación latinoamericanos y del caribe según sexo

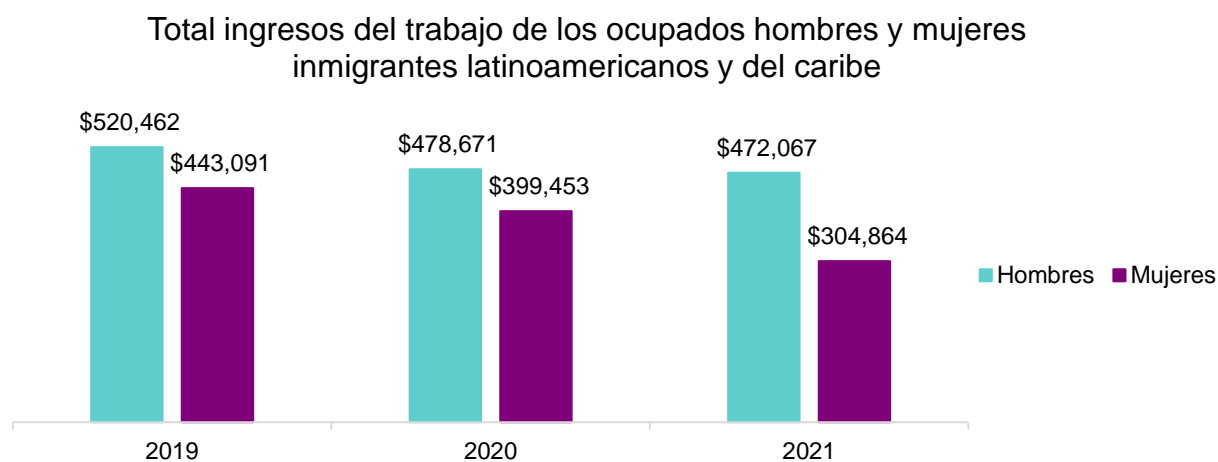


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo período DEF - AMJ 2022 (INE, 2022b).

Por otro lado, entre abril y junio de 2022, la tasa de ocupación informal de los extranjeros de origen latinoamericano y del caribe alcanzó 28,4%, mientras que en la población chilena fue de 27,0% (INE, 2022a). En el caso de las mujeres, el 28,2% de las mujeres chilenas ocupadas y 28,4% de las mujeres extranjeras de origen latinoamericano y del caribe ocupadas se emplea en un trabajo informal; mientras que el 26,1% de los hombres chilenos ocupados y 28,4% de los hombres extranjeros de origen latinoamericano y del caribe ocupados se emplea en un trabajo informal (INE, 2022a). Es destacable que las mujeres de la fuerza laboral en Chile tienen mayor tasa de ocupación informal que los hombres (28,2% y 26,3% respectivamente) (INE, 2022a). Por lo que, en general, más mujeres estarían ingresando a trabajos precarios y con menor seguridad social (Servicio Jesuita a Migrantes, 2021).

Respecto a la brecha de género en las remuneraciones de los inmigrantes latinoamericanos y del caribe, se evidencia que en 2021 el total de ingresos del trabajo promedio dista de ser igual para hombre y mujeres; las mujeres inmigrantes percibían \$304.864 mientras que los hombres \$472.067 (INE, 2022c). Esta diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres de origen latinoamericano y del caribe se profundizó en los últimos años, donde la brecha alcanzaba el 14,9% en 2019, 16,5% en 2020, hasta llegar a 35,4% en 2021.

Gráfico 2: Ingresos del trabajo de los inmigrantes latinoamericanos y del caribe según sexo



Nota: Se aplicó el Factor de expansión ESI con nueva calibración.

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos períodos 2019, 2020 y 2021 (INE, 2022c).

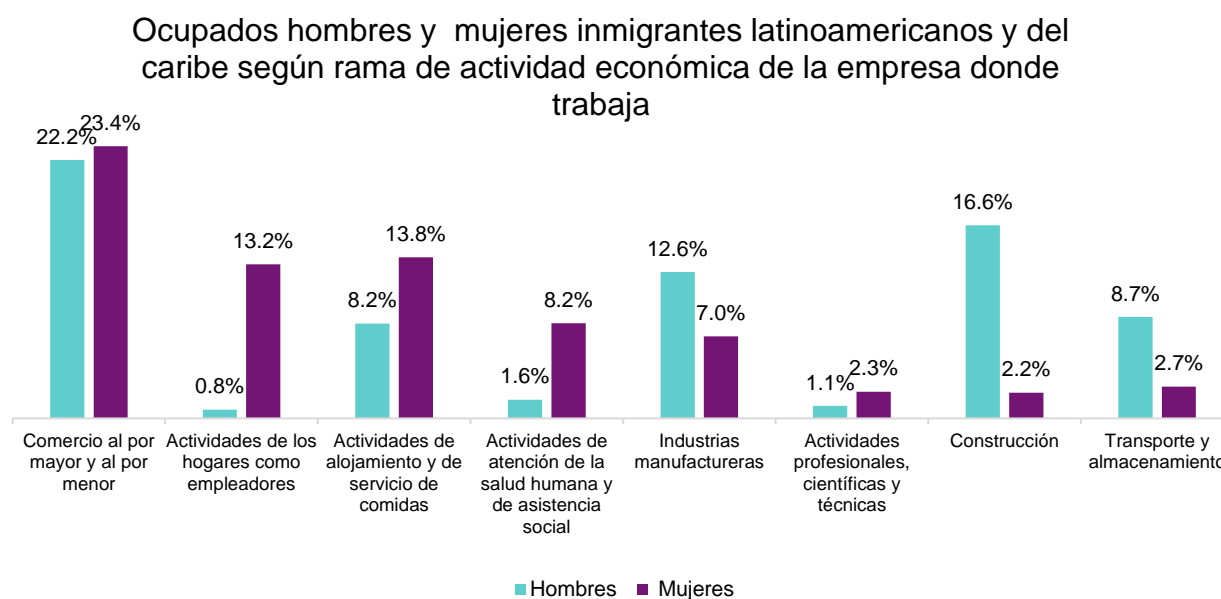
Si bien, la feminización de la migración trae consigo la posibilidad de abrir nuevos espacios dentro de la familia y la sociedad, flexibilizar la división sexual del trabajo y transformar los roles de género, también trae consigo el riesgo de que las mujeres sean sometidas a condiciones donde se refuerza su subordinación menoscabando su dignidad y atentando contra sus derechos (AMUCH, 2019), siendo lo anterior el reflejo de la precarización laboral de ciertos sectores económicos donde se suelen desempeñar las mujeres. Brecha de género que también existe entre quienes cotizan en el

sistema de previsión social, tanto para chilenos como migrantes, donde existe mayor cantidad de hombres cotizantes que mujeres (Servicio Jesuita a Migrantes, 2021).

En lo concerniente al mercado laboral o los empleos a los que acceden las mujeres migrantes, se encuentra el sector de servicios, en particular, el trabajo doméstico remunerado, que incluye las tareas de cuidado de niños y de personas dependientes (AMUCH, 2019). El trabajo doméstico ha sido tradicionalmente en América Latina una importante fuente de ocupación para las mujeres, principalmente para aquellas provenientes de hogares pobres, indígenas y afrodescendientes; y en la actualidad las mujeres migrantes están ocupando este espacio laboral (Valenzuela, Scuro, & Vaca Trigo, 2020).

En el caso de Chile, se observa que la proporción en las mujeres inmigrantes latinoamericanas y caribeñas es mayor en las siguientes ramas o actividades económicas respecto a los hombres del mismo origen (ver gráfico 2): Comercio al por mayor y al por menor (23,4%), actividades de los hogares como empleadores (13,2%), actividades de alojamiento y servicio de comidas (13,8%), actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (8,2%), y en las actividades profesionales, científicas y técnicas (2,3%) (INE, 2022a).

Gráfico 3: Rama económica de la empresa donde trabajan inmigrantes según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo período AMJ 2022 (INE, 2022a).

Mientras tanto, desde el punto de vista normativo, todos los trabajadores son titulares de los mismos derechos, sin discriminación por origen o nacionalidad. El trabajo para un extranjero en Chile está regulado por dos marcos normativos: por un lado, se encuentran las normas de Extranjería y Migración encargadas de la entrada, permanencia y salida de personas; por otro, el

Código del Trabajo que regula las relaciones de trabajo y la fiscalización de la normativa laboral (Dirección del Trabajo, 2019). En el caso de las empresas que hayan fijado su domicilio en Chile existen las mismas obligaciones laborales con todos sus trabajadores, independiente de su nacionalidad. Sin embargo, existen restricciones en el límite a la contratación de extranjeros, la que no puede superar el 15% de la dotación total de las empresas con 25 o más trabajadores (Dirección del Trabajo, 2019).

Según los resultados del Informe anual de trabajadores extranjeros 2021 (Dirección del Trabajo, 2022a), del porcentaje de denuncias interpuestas directamente por trabajadores/as ante la Dirección del Trabajo por vulneración a la normativa laboral, 11,8% corresponden a extranjeros/as. La distribución de las denuncias efectivas de los extranjeros/as por sexo señala que 48,0% son hombres y 52,0% mujeres en 2021 (Dirección del Trabajo, 2022a). Según nacionalidad, las denuncias fueron presentadas principalmente por personas venezolanas (37,4%), haitianas (18,8%) y peruanas (12,4%). Asimismo, las materias sancionadas a las empresas en fiscalización derivadas de las denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros fueron por temas de jornada de trabajo (22,3%), D.F.L N°2¹ y por materias de higiene y seguridad (16,2%) (Dirección del Trabajo, 2022). Por otro lado, tres ramas de actividades económicas concentran el 58,0% de las materias sancionadas a empresas: el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas (26,6%), actividades de alojamiento y de servicios de comidas (18,8%), e industrias manufactureras (12,6%) (Dirección del Trabajo, 2022a).

1.3 El concepto de inclusión laboral en mujeres migrantes

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 generado por la sociedad receptora. Al mismo tiempo, la dimensión laboral puede ser considerada parte de la inclusión social pues, de acuerdo con Rangel (2020) 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. La primera acerca las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja (Millán, Arredondo, & Vázquez, 2018), y en consecuencia, les permite incorporarse al mercado laboral evitando la privación económica. En ese caso, la inclusión laboral productiva es alcanzada cuando al menos un miembro del hogar tiene un trabajo formal,

¹ Nota: Se refiere al “Ejercicio de las Funciones y de las Atribuciones de los Inspectores”, donde se señala en su artículo 25 que “El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones”.

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).

En el caso de las mujeres migrantes la inclusión laboral se ve determinada por otros factores adicionales. Del Rey, Rivera-Navarro y Paniagua de la Iglesia (2019) analizaron la trayectoria laboral de las mujeres migrantes en el servicio doméstico en España a través de entrevistas en profundidad considerando tres factores determinantes: el capital humano, social y económico. Los principales resultados del estudio revelan que su capital humano, social y económico, o circunstancias familiares, definidos como “capital migrante”, juegan un papel clave en su inserción y movilidad laboral. Señalan que la situación irregular en la que ingresan muchas mujeres dificulta aún más el reconocimiento de su capital humano y las hace tomar trabajos más precarizados. Los autores también agregan la importancia de contar con una red social a la cual acceder por información y/o apoyo, lo cual es vital en el caso de las mujeres migrantes que tienen hijos. Adicionalmente, revelan que su inserción laboral se ve limitada por el ciclo de vida familiar, pues en la medida que los ingresos de su pareja logran cubrir las necesidades del hogar las mujeres reducen su participación en el mercado laboral para dedicar tiempo a otras actividades o a las labores de cuidado (del Rey, Rivera-Navarro, & Paniagua de la Iglesia, 2019).

Esto último se relaciona con lo que plantean Busk y Jauhiainen (2022) sobre que las mujeres ingresan al mercado laboral más tarde que los hombres y acumulan menos tiempo en el empleo por año; lo mismo ocurre en el caso de las mujeres casadas, quienes acumulan mucho menos tiempo en el empleo que los hombres casados. Este estudio también destaca que tener uno o dos hijos menores de edad se asocia con carreras más largas entre los hombres. Por el contrario, para las mujeres tener hijos menores de edad es claramente un factor importante que disminuye la acumulación de tiempo empleado (Busk & Jauhiainen, 2022). Por otro lado, existe una mayor percepción de que el proceso de obtener un trabajo es más difícil en el caso de mujeres migrantes en comparación con hombres migrantes (Domínguez Villalobos, Vázquez Maggio, & Brown Grossman, 2021).

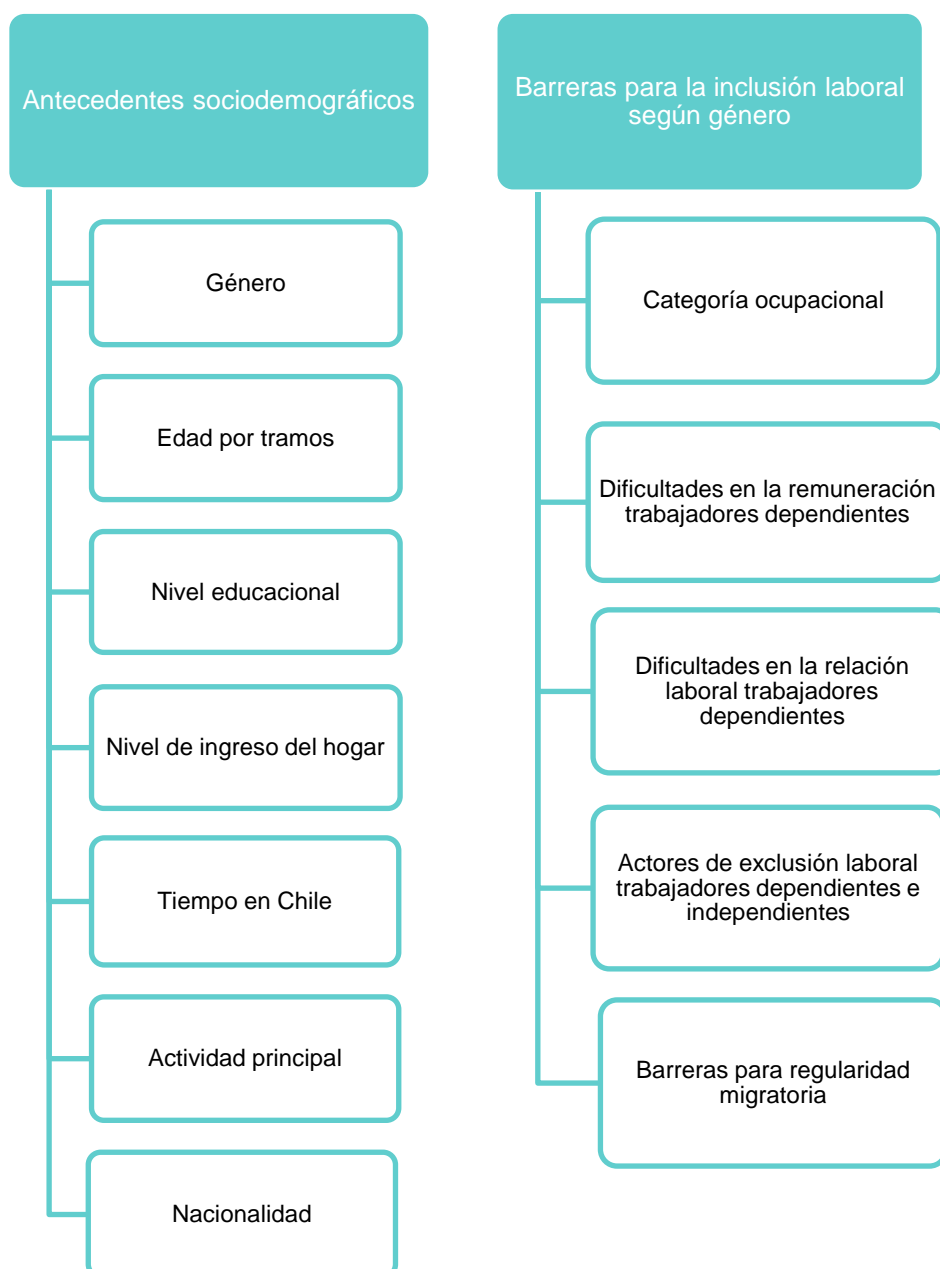
La situación migratoria irregular en el caso de las mujeres permite la entrada a sectores laborales más precarios, lo cual dificulta aún más el reconocimiento de su capital humano (del Rey, Rivera-Navarro, & Paniagua de la Iglesia, 2019). Por ejemplo, el trabajo doméstico remunerado no es necesariamente la primera opción laboral para las trabajadoras migrantes, muchas de las cuales cuentan con credenciales educativas mayores que las de quienes desempeñan esta ocupación en el país de destino. Sin embargo, es una ocupación con pocas barreras de entrada y muchas veces la única disponible para ellas (Valenzuela, Scuro, & Vaca Trigo, 2020). Sconfianza (2017) 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. También 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 (Sconfienza, 2017). Aquellas mujeres con escaso capital humano, en situación irregular, con redes sociales débiles y con grandes necesidades familiares, están expuestas a procesos de explotación laboral que incluso pueden derivar en casos de abuso y maltrato (del Rey, Rivera-Navarro, & Paniagua de la Iglesia, 2019).

III. Objetivo del estudio y modelo utilizado

El principal objetivo de este estudio es analizar comparativamente las dificultades y barreras en la inclusión laboral según género que enfrentan los inmigrantes latinoamericanos y del caribe en Chile, a través del análisis de los antecedentes sociodemográficos y las barreras para la inclusión utilizando tablas de contingencias según género.

Figura 1: Modelo de análisis



IV. Metodología

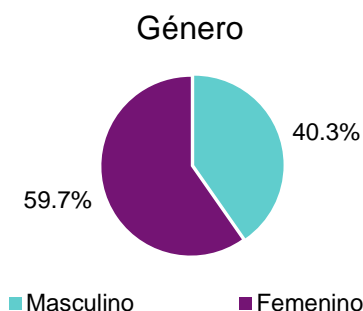


V. Resultados

5.1 Descripción de la muestra

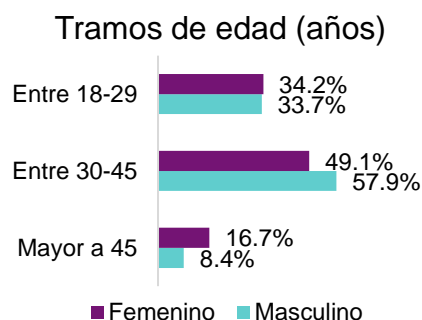
La distribución de la muestra según género indica que el 40,3% es masculino y 59,7% femenino. En relación con la edad, 34,2% de los encuestados de género femenino y 33,7% de género masculino tiene entre 18 y 29 años; 49,1% del género femenino y 57,9% del género masculino entre 30 y 45 años; y 16,7% del género femenino y 8,4% del género masculino tiene más de 45 años.

Gráfico 4: Género



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

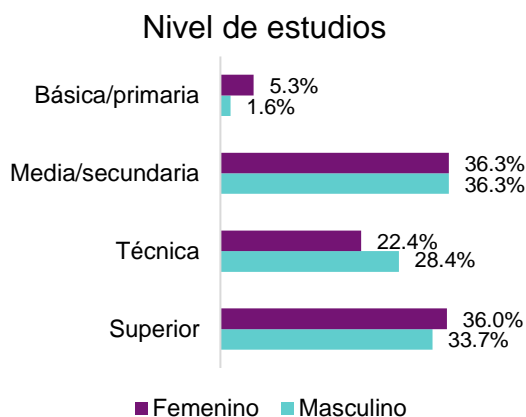
Gráfico 5: Edad por tramos



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

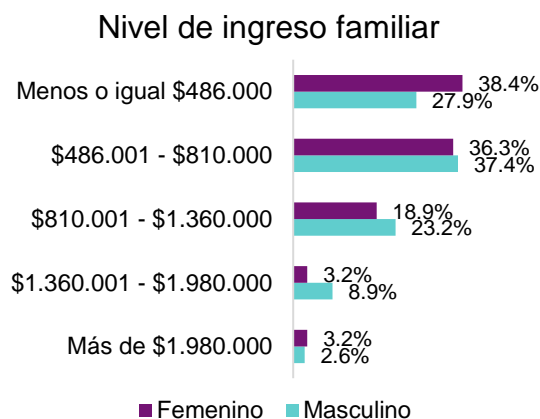
Según el nivel de estudios, 5,3% de los encuestados de género femenino y 1,6% de género masculino tienen nivel básico o primaria; 36,3% del género femenino y masculino enseñanza media o secundaria; 22,4% del género femenino y 28,4% del género masculino enseñanza técnica; y 36,0% del género femenino y 33,7% del género masculino cuenta con nivel superior. De acuerdo con el nivel de ingreso familiar, 38,4% de los participantes de género femenino y 27,9% de los participantes de género masculino tienen un ingreso familiar inferior o igual a \$486.000; 36,3% femeninos y 37,4% masculinos entre los \$486.001 y \$810.000; 18,9% femeninos y 23,2% masculinos entre los \$810.001 y \$1.360.000; 3,2% femeninos y 8,9% masculinos entre los \$1.360.001 y \$1.980.000; y 3,2% de los participantes femeninos y 2,6% de los participantes masculinos señaló tener un ingreso familiar sobre los \$1.980.000.

Gráfico 6: Nivel de estudios



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

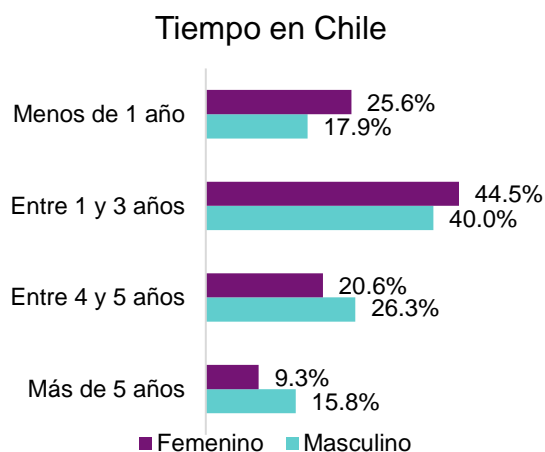
Gráfico 7: Nivel de ingreso familiar



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

Sobre el tiempo en Chile, 25,6% del género femenino y 17,9% del género masculino dice llevar menos de 1 año en el país; 44,5% del género femenino y 40,0% del género masculino entre 1 y 3 años; 20,6% del género femenino y 26,3% del género masculino entre 4 y 5 años; y 9,3% del género femenino y 15,8% del género masculino lleva más de 5 años en el país.

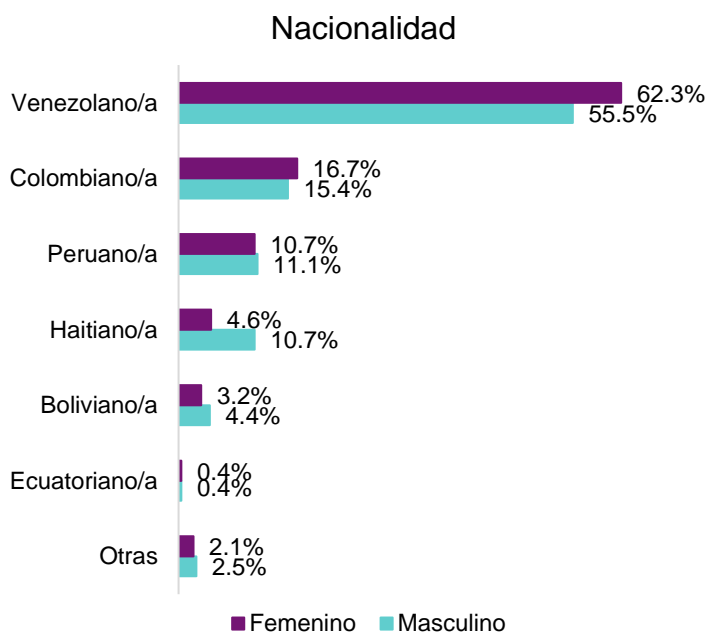
Gráfico 8: Tiempo en Chile



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

Acerca de la nacionalidad de las encuestadas y los encuestados, 62,3% son venezolanas y 55,5% venezolanos; 16,7% colombianas y 15,4% colombianos; 10,7% peruanas y 11,1% peruanos; 4,6% son haitianas y 10,7% haitianos; 3,2% bolivianas y 4,4% bolivianos; 0,4% ecuatorianas y 0,4% ecuatorianos; y 2,1% del género femenino y 2,5% del género masculino es de otra nacionalidad latinoamericana y del caribe.

Gráfico 9: Nacionalidad



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

Referente a la actividad principal en Chile, 71,2% del género femenino y 87,5% del género masculino trabaja, mientras que 11,0% del género femenino y 3,7% del género masculino está cesante y buscando trabajo. Asimismo, 8,2% del género femenino y 0,5% del género masculino realiza trabajo no remunerado (ama de casa, labores domésticas y/o cuidado de personas), 2,1% del género femenino y 6,3% del género masculino trabaja y estudia, 5,3% del género femenino y 0,5% del género masculino está buscando trabajo por primera vez en Chile, 0,7% del género femenino y 0,5% del género masculino está cesante y no está buscando trabajo, 1,1% del género femenino y 0,5% del género masculino está jubilado o pensionado y no busca trabajo y 0,4% del género femenino y 0,5% del género masculino estudia.

Gráfico 10: Actividad principal en Chile



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

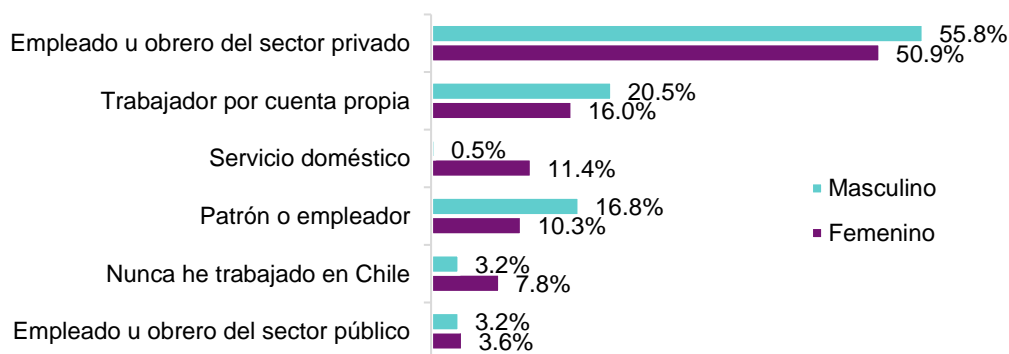
5.2 Resultados descriptivos

5.2.1 Categoría ocupacional

Respecto a la categoría ocupacional donde se han desempeñado las encuestadas y encuestados en Chile, el 55,8% del género masculino y 50,9% del género femenino señala haber trabajado como empleado u obrero del sector privado; 20,5% del género masculino y 16,0% del género femenino como trabajador por cuenta propia; 0,5% del género masculino y 11,4% del género femenino en el servicio doméstico; 16,8% del género masculino y 10,3% del género femenino como patrón o empleador; 3,2% del género masculino y 7,8% del género femenino nunca ha trabajado en Chile; Por último, 3,2% del género masculino y 3,6% del género femenino dice haberse desempeñado como empleado y obrero del sector público.

Gráfico 11: Categoría ocupacional

En su último o actual trabajo principal en Chile, ¿Usted ha trabajado como?



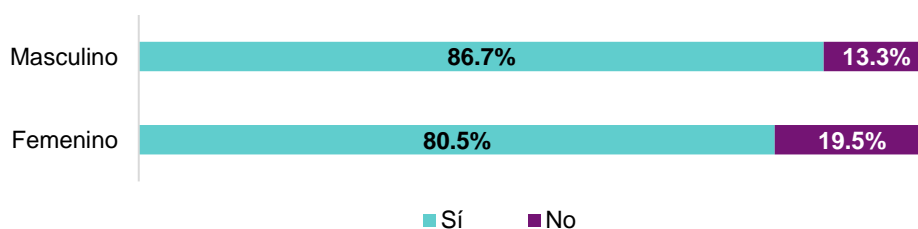
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.2 Pago de sueldos de trabajadores dependientes

Sobre las dificultades que han enfrentado en su proceso de inclusión laboral, el 86,7% del género masculino y 80,5% del género femenino dice que siempre ha recibido el pago de su sueldo. Por otro lado, el 13,3% del género masculino y 19,5% del género femenino señala que no ha recibido siempre el pago de su sueldo en la fecha y monto acordado.

Gráfico 12: Dificultades en el pago de sueldos en la fecha y montos acordados

¿Ha recibido siempre el pago de su sueldo en la fecha y monto acordado?

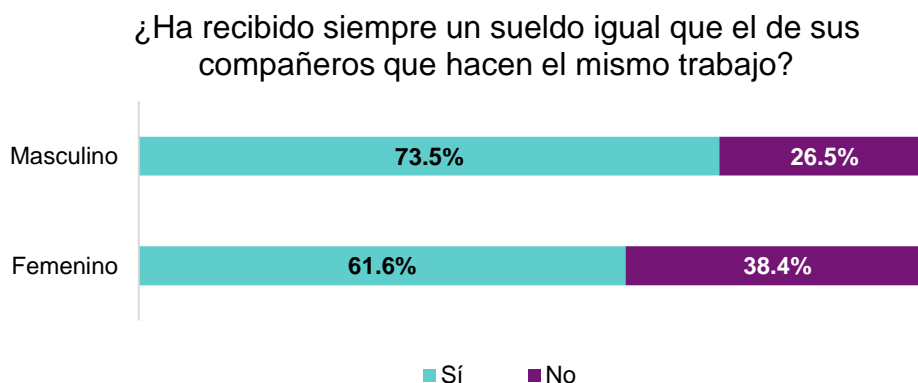


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.3 Igualdad de sueldos en relación con sus compañeros de trabajo

El 73,5% del género masculino y 61,6% del género femenino señala que siempre ha recibido un sueldo igual que el de sus compañeros que hacen el mismo trabajo; por el contrario, el 26,5% del género masculino y 38,4% del género femenino dicen que no siempre han recibido un sueldo igual que el de sus compañeros.

Gráfico 13: Dificultades en la igualdad de sueldos en relación con sus compañeros de trabajo

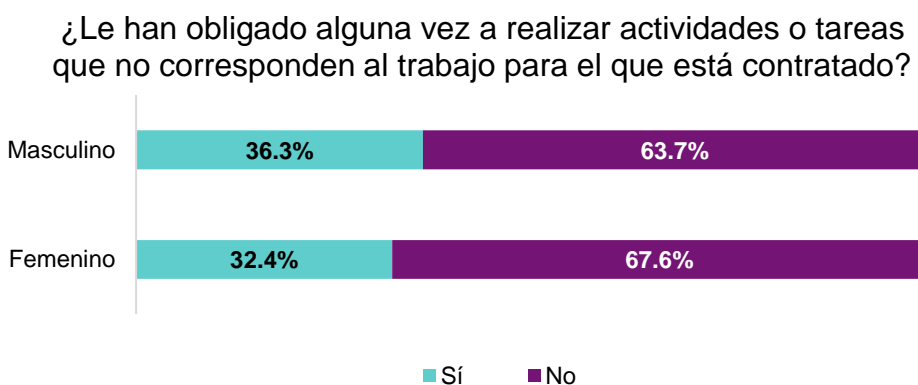


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.4 Tareas que no corresponden al trabajo pactado

El 36,3% del género masculino y 32,4% del género femenino comenta que sí le han obligado a realizar actividades o tareas que no corresponden al trabajo para el que está contratado; mientras tanto, el 63,7% del género masculino y 67,6% del género femenino señalan que no les han obligado a realizar actividades o tareas que no corresponden al trabajo para el que está contratado.

Gráfico 14: Realización de labores que no corresponden al trabajo pactado



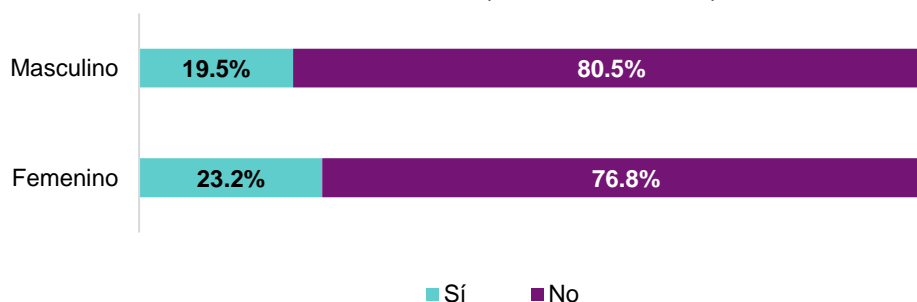
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.5 Problemas para formalizar la relación laboral

El 19,5% del género masculino y 23,2% del género femenino dice que ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación laboral con un contrato escrito; mientras que el 80,5% del género masculino y 76,8% del femenino no ha tenido problemas en generar un contrato escrito con su empleador.

Gráfico 15: Problemas con el empleador para formalizar la relación laboral

¿Ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación laboral (contrato escrito)?



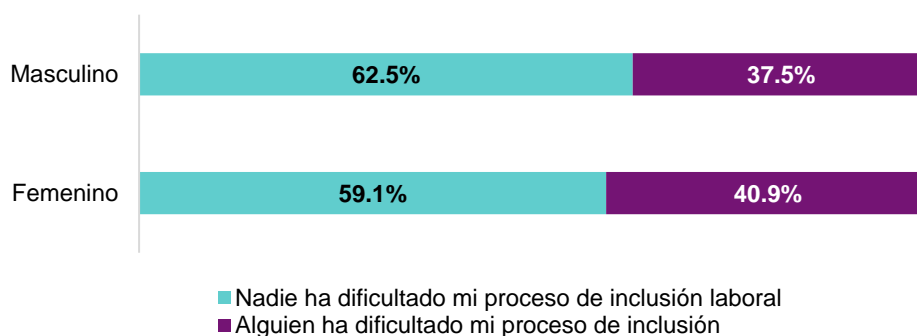
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.6 Dificultades en el proceso de inclusión laboral

El 62,5% de los encuestados de género masculino y 59,1% de las de género femenino señala que nadie ha dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo principal.

Gráfico 16: Dificultades en el proceso de inclusión laboral

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



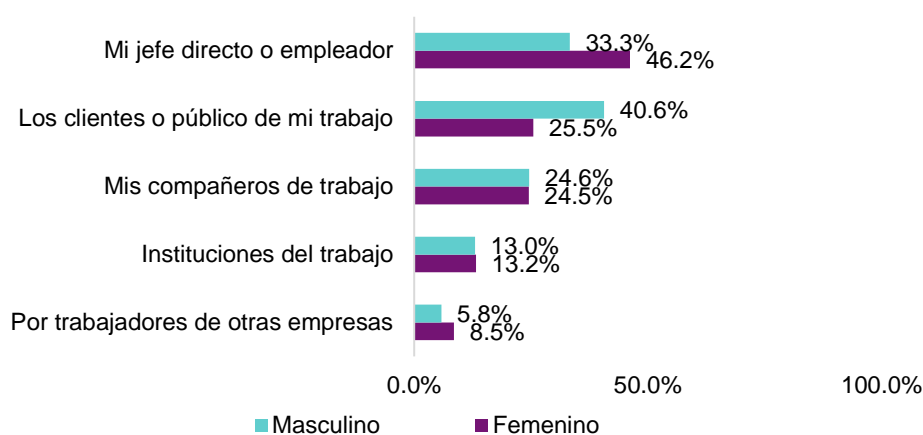
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

5.2.7 Actores de exclusión laboral

Sobre quién o quiénes han dificultado el proceso de inclusión laboral, el 33,3% del género masculino y 46,2% del género femenino apunta a su jefe directo o empleador; 40,6% del género masculino y 25,5% del género femenino a los clientes o público de su trabajo; 24,6% del género masculino y 24,5% del género femenino a los compañeros de trabajo; y 13,0% del género masculino y 13,2% del género femenino a las instituciones del trabajo (Dirección del Trabajo, Mutuales de Seguridad, COMPIN, etc.); Por último, el 5,8% de los encuestados de género masculino y 8,5% del género femenino señala a los trabajadores de otras empresas.

Gráfico 17: Actores que han dificultado el proceso de inclusión laboral

¿Quién o quiénes han dificultado su proceso de inclusión laboral?



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

5.2.8 Barreras para la regularidad migratoria

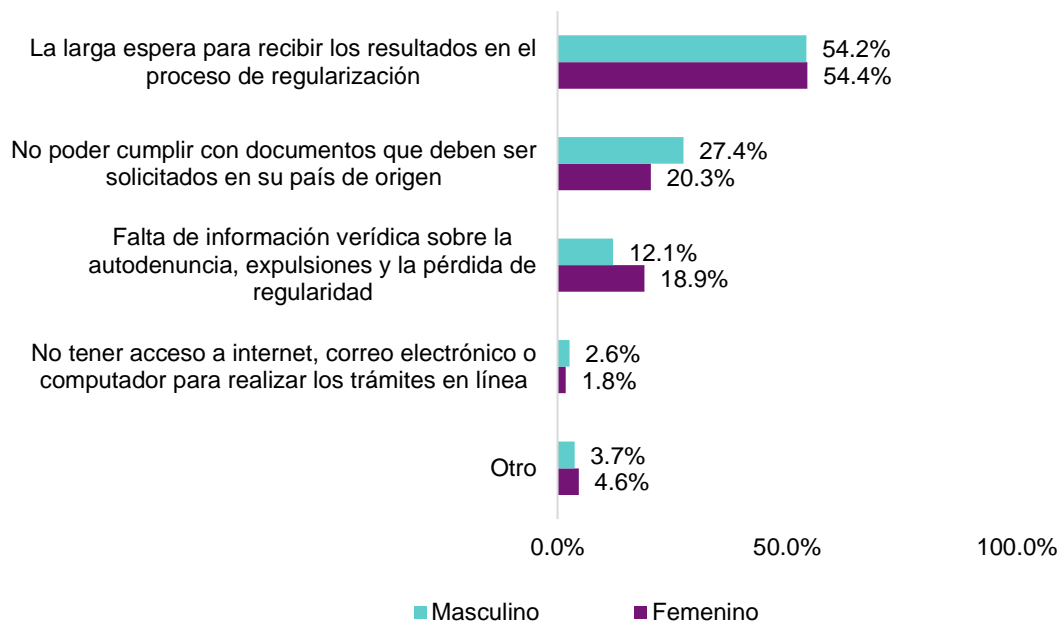
La principal barrera para mantener una situación migratoria regular identificada por los encuestados tanto de género masculino (54,2%) como femenino (54,4%) fue la “larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización”. En menor cantidad, señalan “no poder cumplir con los documentos que deben ser solicitados en su país de origen” (27,4% para el género masculino y 20,3% para el género femenino); la “falta de información verídica sobre el proceso de autodenuncia, las expulsiones y la pérdida de regularidad” (12,1% para el género masculino y 18,9% para el género femenino). Igualmente, declararon “no tener acceso a internet, correo electrónico o computador para realizar los trámites en línea” (2,6% del género masculino y 1,8% del género femenino).

En la categoría “otros” los encuestados de género masculino (3,7%) señalan como barrera a su situación irregular debido al ingreso por paso no habilitado y lo engorroso y lento del proceso para la regularización, entre otras. Por otro lado, las encuestadas de género femenino en la categoría “otros” (4,6%) destacaron el vencimiento de la cédula de identidad, la situación irregular por el

ingreso por paso no habilitado, los problemas con sus empleadores y el alto costo de los trámites, entre otras barreras.

Gráfico 18: 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).

VI. Conclusiones y comentarios

Este estudio buscó analizar comparativamente según género las dificultades y barreras en la inclusión laboral que enfrentan los inmigrantes latinoamericanos y del caribe en Chile a través de una metodología cuantitativa. Los principales hallazgos revelan que existen diferencias importantes de visibilizar respecto a la inclusión laboral entre ambos géneros. Sobre la categoría laboral, ambos géneros han trabajado principalmente como empleados del sector privado. Sin embargo, hay diferencias importantes en la categoría de servicio doméstico (0,5% de género masculino vs 11,4% de género femenino); de trabajador por cuenta propia (20,5% de género masculino vs 16,0% de género femenino); y de patrón o empleador (16,8% de género masculino vs 10,3% de género femenino).

Si bien ambos géneros señalan que alguien ha dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo principal en proporciones similares (37,5% de género masculino y 40,9% de género femenino), existen diferencias en las personas u organizaciones que dificultan la inclusión laboral o actores de exclusión. Considerándose la exclusión laboral como la negación sistemática e institucional de recursos simbólicos y materiales, y rechazo al reconocimiento de grupos particulares, situación que impide o limita su participación en la sociedad (Kabeer, 2000, como citado en Ramírez et al., 2020). Donde en el caso de las encuestadas, estas apuntan en mayor cantidad al jefe directo o empleador (46,2%) como su actor de exclusión laboral, mientras que los encuestados de género masculino señalan a los clientes o público del trabajo (40,6%).

En cuanto a las dificultades para su inclusión laboral, los resultados revelan que existen diferencias según género referidas tanto a remuneraciones como a las tareas acordadas. Aunque en su mayoría ambos géneros han recibido siempre el pago de su sueldo en la fecha y monto acordado, las encuestadas de género femenino señalan en un porcentaje superior que no siempre han recibido su pago (19,5% versus 13,3% de los encuestados de género masculino). En cuanto a la igualdad de remuneración, las encuestadas de género femenino se enfrentan en mayor proporción a la desigualdad en el pago que los encuestados de género masculino, donde 38,4% de las encuestadas no ha recibido igual sueldo que sus compañeros que hacen el mismo trabajo, en comparación con el 26,5% de los participantes de género masculino que se enfrentan a esta desigualdad. Estas diferencias de género en la inclusión laboral se evidencian en la brecha del total de ingresos del trabajo promedio existente entre las mujeres y hombres latinoamericanos y del caribe, donde en 2021 las mujeres ganaron 35,4% menos con los hombres (INE, 2022c).

Más de la mitad de los encuestados de ambos géneros declara que no lo han obligado a realizar actividades o tareas que no corresponden al trabajo para el que está contratado. Sin embargo, los encuestados de género masculino se enfrentan al escenario contrario, donde los han obligado a realizar actividades, en mayor proporción que las encuestadas de género femenino (36,3% versus 32,4%). Si bien en los contratos de trabajo, regidos por el Código del Trabajo de Chile, se debe

determinar la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad donde se presten (Dirección del Trabajo, 2022b), esta especificación puede no ser suficiente para reconocer cada actividad y tarea necesarias para desempeñar cierta labor o cargo, por lo que el trabajador o trabajadora no se encuentra en pleno conocimiento hasta que su jefatura le solicite realizarla. Además, según la Dirección del Trabajo (2022b), “durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores”, lo cual puede derivar en que el trabajador o trabajadora se sienta obligado a realizar ciertas labores de las que no tenía pleno conocimiento al consentir su contrato. El hecho que los encuestados de género masculino reconozcan en mayor proporción esta situación que las encuestadas de género femenino, puede ser un reflejo de su experiencia en el mercado laboral, las ramas económicas en las que están insertos y el conocimiento de sus derechos laborales, pues es conocido que en 2021 los hombres extranjeros están involucrados en 65,3% más materias reclamadas ante la Dirección del Trabajo que las mujeres del mismo origen (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2022).

Respecto a la formalización de las relaciones laborales, en su mayoría los encuestados que han trabajado dependientemente de ambos géneros no han tenido problemas con su empleador para suscribir un contrato escrito. No obstante, las encuestadas de género femenino han presentado problemas con la formalización en mayor proporción que los encuestados del género masculino (23,2% versus 19,5%), lo cual podría estar vinculado con la relación laboral que ellas establecen en el sector económico de hogares como empleadores, que incluye al servicio doméstico, en donde el 13,7% de las mujeres migrantes de origen latinoamericano y del caribe y el 1,0% de los hombres del mismo origen se desempeña; en el cual los contratos escritos son menos usuales, tal que solo el 47,2% de los hombres y 62,0% de las mujeres de origen latinoamericano y del caribe tiene contrato escrito (INE, 2022a).

La situación migratoria de una persona extranjera en la sociedad de acogida es muy importante al momento de entrar al mercado laboral, en el acceso a beneficios sociales, en su inclusión y calidad de vida. A causa de su efecto multidimensional en los migrantes, es apremiante detectar las barreras para mantener una situación migratoria regular en el tiempo, y no solo las dificultades para su obtención en primera instancia. Según los encuestados de ambos géneros de este estudio, la principal barrera para mantener la situación migratoria regular en Chile es la larga espera para recibir los resultados en el proceso de regularización (54,2% de los encuestados de género masculino y 54,4% del género femenino). En referencia a este tema, la sección de regularización de la página web MigrApp del Servicio Jesuita a Migrantes (2022) detalla que el tiempo mínimo de espera para recibir la notificación de visa en trámite es de 45 días hábiles, siempre que la solicitud sea enviada por carta, mientras que si es entregada personalmente a la gobernación provincial no se conoce un plazo mínimo y es discrecional a cada institución. Adicionalmente a que este plazo

mínimo de 45 días hábiles pueda percibirse como largo por la población migrante, la realidad difiere enormemente en cada etapa, así como en el proceso completo. Un encuestado de género masculino comenta: *“Tanto analizando y uno trabajando con carnet vencido sin poder mejorar la situación laboral”*. En este escenario, el grado de eficiencia de la institución a cargo de la migración en Chile se constituye como el principal obstáculo que deben enfrentar los migrantes en Chile para regularizar su estado y acceder al mercado laboral formal y a las prestaciones sociales. Esto los condiciona a estar o caer en una situación de irregularidad y vulnerabilidad que se transfiere a los demás integrantes de sus hogares al no lograr ser incluidos en el ámbito social ni laboral plenamente.

Estos hallazgos dan cuenta de la importancia de avanzar hacia la inclusión laboral de las mujeres y hombres migrantes reconociendo las barreras a las que se ven enfrentadas diferenciadamente, ya que estas dificultades condicionan su acceso a mejores empleos, y, por ende, a mayor seguridad social, mejores salarios y condiciones laborales. Ciertamente el reconocimiento del capital humano migrante es urgente, considerando que la convalidación de sus estudios les permitiría acceder a sus actividades profesionales en Chile y salir de los sectores económicos más precarizados. Además, es necesario considerar el factor del tiempo de llegada al país, ya que las políticas de apoyo deben ajustarse a la realidad migratoria y a las necesidades del momento.

En el caso de las personas de género femenino de origen extranjero, estas necesitan oportunidades para adquirir educación, habilidades lingüísticas y experiencia laboral de manera flexible con respecto a las responsabilidades familiares a las cuales se ven enfrentadas (Busk & Jauhiainen, 2022); ya que la desigual distribución del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar hacia la igualdad (Valenzuela, Scuro, & Vaca Trigo, 2020). Las políticas públicas deben garantizar a las mujeres migrantes contar con un contrato de trabajo, pues la escrituración de un contrato de trabajo significa un piso mínimo para el trabajo decente, el ejercicio de sus derechos laborales, el acceso a beneficios públicos, la protección de los trabajadores y de su entorno familiar inmediato (Dirección del Trabajo, 2019).

Finalmente, es relevante asegurar el acceso a financiamiento y la capacitación de mujeres migrantes que busquen la autonomía financiera a través del emprendimiento o del trabajo por cuenta propia, ya que esto les permite alcanzar un grado de independencia que las extraiga de situaciones de vulneración extrema (AMUCH, 2019); y para escapar de los sectores precarios como el trabajo doméstico y de cuidado, que son ocupaciones donde las mujeres generalmente están sujetas a fuertes relaciones de poder de sus empleadores, típicamente de otras mujeres (Villares-Varela, 2018).

En la esfera del fenómeno migratorio en Chile es necesario establecer que cualquier política pública que se genere debe considerar un enfoque de género y trabajarse desde la interseccionalidad (Roessler, 2021; AMUCH, 2019).

VII. Columna de opinión por Marcia Vallejo

Algunas reflexiones sobre migración ante el estudio “*Dificultades en la inclusión laboral según género de los migrantes en Chile.*”

“A penas nos pusimos en dos pies

Comenzamos a migrar por la sabana

Siguiendo la manada de bisontes

Más allá del horizonte a nuevas tierras lejanas...”

Jorge Drexler.

Cuando me senté a escribir esta columna, pensé ¿Cómo puedo aportar para dar a conocer la importancia de investigar y recopilar información sobre migración? ¿Por qué sigue siendo importante las estadísticas, los estudios y encuestas sobre este fenómeno tan nuestro y esencial de la humanidad?, pensando y pensando vino a mi mente “movimiento” del cantautor uruguayo Jorge Drexler, la frase “*estamos vivos*” porque nos movemos refleja la naturaleza migrante de la humanidad, como dice “*a penas nos pusimos en dos pies comenzamos a migrar*”, lo más inherente e instintivo del ser humano es migrar; por ello es un derecho humano. Nos movemos por infinitas razones, algunas romantizadas por relatos de aventura y conquista, pero en la mayoría de los caso migrar es un acto de sobrevivencia ante la inestabilidad económica, crisis política o eventos tan violentos como un golpe de Estado, como paso en Chile hace casi 50 años atrás, momento en que cientos de chilenos y chilenas debieron salir del país porque sus vidas estaban en peligro encontrando asilo y resguardo, también, en países de la región como Venezuela, Argentina, Perú y Bolivia, quienes les permitió encontrar seguridad, oportunidad y sobre todo, esperanza.

¿Por qué cuento brevemente ese pedacito de nuestra historia migrante? Porque cuando Chile recupera la democracia, se vuelve un país económica y políticamente estable en la región, mientras sus países hermanos y aquellos que acogieron a sus compatriotas comenzaron a experimentar crisis sociales, económicas y políticas, transformando a nuestro país en un destino esperanzador para aquellas personas que buscaban estabilidad y, por sobre todo, una oportunidad para ayudar a sus familiares, tanto los que se quedan como aquellos que los y las acompañaron, es decir, la esperanza de una vida mejor. Lamentablemente al llegar se encuentran con una muralla enorme de burocracias y xenofobia fomentada por los estigmas asociados a la migración. Olvidamos que los y las chilenas también migran.

La migración sigue siendo un problema de Estado que no se ha sabido abordar, en plena pandemia recuerdo como un grupo de nacionales quemó las pertenencias de migrante que vivían en toma en Iquique luego de protestar contra la migración ilegal, con horror vimos cómo, sin distinción, echaban a la hoguera pertenencia de lactantes, niños, niñas y adolescente que se encontraban con sus

padres, generando más tensión entre chilenos y extranjeros, una situación que vulneró los derechos más básicos de la población migrante, la dignidad, derecho al resguardo Estado Chileno. En este punto, es importante hacer una aclaración las personas que migra no son ilegales, una persona no puede ser ilegal, sus acciones contrarias a la norma sí; por ello, aquellas que no cumplen con los requisitos exigidos para el otorgamiento de visas se encuentran en situación irregular en el país, teniendo la oportunidad y derecho de regular su situación al cumplir con las exigencias del país.

Me he dado vueltas en varias situaciones, porque hablar de migración no es lineal, no es fácil y está lleno de matices, que al sociabilizarlos y discutirlos nos permite comprender mejor el llamado “fenómeno de la migración” y reflexionar sobre nuestras propias acciones y estigmas como nacionales, así como plantear y visibilizar estos temas ayuda a esa reflexión, analizarlo desde la investigación permite el reflejo de la realidad que derribará mitos productos de subjetividades y percepciones particulares, como dicen: *las cifras no mienten*.

Los y las migrantes en Chile buscan la oportunidad de trabajar y ser un aporte a sus familias que se quedaron en su país de origen, algunos desean traerlos, otros simplemente enviar dinero, por eso, actualmente la migración por sexo presenta una igualdad, las mujeres extranjeras representan un 49,1% en el país, mientras que los hombres 50,9%, es decir, las mujeres también migran. Se ha pensado que las mujeres que migran lo hacen porque acompañan al hombre, quien finalmente es él que busca trabajo y provee a la familia, pero al comparar la fuerza laboral extranjera nos encontramos que es muy poca la diferencia entre aquellas que trabajan (44,9%) y aquellos que no trabajan (55,1%), cifra que destruye la creencia de que las mujeres migran por añadidura.

A pesar de presentar cifras tan equitativas, las mujeres migrantes en el ámbito laboral, como también en otros espacios, siguen sufriendo los sesgos de género, ocupando plazas de trabajo asociadas al cuidado y atención de público, mientras que los hombres siguen trabajando en sectores de manufactura e industrial; además de la diferencia de ingreso que, a pesar de no ser tan grandes, afectan en el desarrollo económico de las mujeres. Otro aspecto importante en el ámbito laboral. Hacer este trabajo de análisis es interesante, porque podemos visualizar que, aunque mujeres y hombre migrantes viven una historia y dificultades comunes, el sexo de una persona agrega otras dificultades que impiden un igual desarrollo tanto en el ámbito laboral, como social y educacional. Por esto, los estudios que nos permitan recoger esta información son fundamentales para aportar a buscar una solución a las distintas problemáticas que presenta migrar, nos permite avanzar como país en el desarrollo económico y social, mejorando las políticas públicas y proceso que se relaciona a este fenómeno siendo fundamental que estudios como el que presenta el equipo del Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, “Inclusión laboral según género de los migrantes en Chile”, son sin duda un gran aporte en reflejar realidades ocultas por los estigmas generados por el desconocimiento y desinformación.

Y, como dice la canción, recordar siempre que “*somos una especie en viaje*”



Autora: Marcia Vallejo Tabilo

Abogada, diplomada de postítulo Interdisciplinario en Derechos internacional en los Derechos Humanos; Universidad de Chile.

Jefa del Departamento de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Universidad Católica del Maule

VIII. Referencias

- AMUCH. (2019). *Mujeres migrantes en Chile*. Santiago: Dirección de Estudios Asociación de Municipalidades de Chile .
- Banco Central. (2018). *Caracterización de la inmigración en Chile*. Santiago: Informe de Política Monetaria.
- Busk, H., & Jauhiainen, S. (2022). The Careers of Immigrants in Finland: Empirical Evidence for Genders and Year of Immigration. *Journal of International Migration and Integration*, 1-22.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2022). *Dificultades para la inclusión laboral. Un análisis de la realidad migrante en Chile*. Universidad de Talca, Santiago.
- Chacón, C., & Ramírez, M. N. (2020). 4. Las percepciones sobre los migrantes venezolanos y su inclusión laboral en Bucaramanga. En *Desarrollo Humano y Educación Integral: Apuestas formativas de la Universidad Santo Tomás* (págs. 109-127).
- del Rey, A., Rivera-Navarro, J., & Paniagua de la Iglesia, T. (2019). "Migrant Capital" and Domestic Work: Labour Trajectories of Immigrant Women in Spain. *International Migration*, 57(3), 155-170.
- Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. (2022). *Informe de Materias reclamadas ante la Dirección del Trabajo que involucren trabajadores extranjeros* .
- Dirección del Trabajo. (2019). *ENCLA. Informe de Resultados Novena Encuesta Laboral*. Santiago.
- Dirección del Trabajo. (28 de septiembre de 2022b). *DT*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100172.html>
- Dirección del Trabajo. (2022a). *Informe anual trabajadores extranjeros 2021*. Santiago: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.
- Domínguez Villalobos, L., Vázquez Maggio, M. L., & Brown Grossman, F. (2021). Objective and Subjective Variables Behind the Working Conditions of Tertiary-Educated Mexican Migrants in the USA. *Journal of International Migration and Integration*, 1-28.
- FAO, OIM, OIT. (2020). *Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile*. Santiago.
- INE. (2022a). *Encuesta Nacional de Empleo período AMJ*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago.
- INE. (2022b). *Encuesta Nacional de Empleo período DEF a AMJ*. Santiago.
- INE. (2022c). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*. Santiago.

- INE y DEM. (2021). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020*. Santiago.
- Millán, P., Arredondo, F., & Vázquez, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*(6), 174-189.
- 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), 9-24.
- Policía de Investigaciones de Chile. (2022). *Solicitud de información AD010T0016693: Cantidad de extranjeros denunciados por pasos no habilitados Ley 21.3125 según nacionalidad, género, rango etario y región*.
- 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*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago: Serie Políticas Sociales 232.
- Roessler, P. (2021). Desafíos y propuestas para la inclusión sociolaboral de personas migrantes en Chile. En C. OBIMID, *Inserción laboral de la migtación venezolana en Latinoamérica* (Vol. VIII, págs. 251-281).
- Sconfienza, M. E. (2017). Pobreza y acceso al empleo en Argentina ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? *Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*(158), 99-123.
- Servicio Jesuita a Migrantes. (04 de julio de 2021a). *SJM Chile*. Obtenido de SJM Chile: <https://sjmchile.org/2021/09/06/ingreso-por-paso-no-habilitado-en-2021-llega-a-su-maximo-historico/>
- Servicio Jesuita a Migrantes. (2021b). *Casen y Migración: Una caracterización de la pobreza, el trabajo y la seguridad social en la población migrante (Informe N°1)*. Santiago, Chile. Obtenido de <https://www.migracionenchile.cl/publicaciones/>
- Servicio Jesuita a Migrantes. (28 de septiembre de 2022). Obtenido de MigrApp de SJM: <https://migrapp.sjmchile.org/regularizacion/#:~:text=Es%20importante%20considerar%20que%20en,encuentra%20o%20no%20en%20tr%C3%A1mite.>
- Valenzuela, M. E., Scuro, M. L., & Vaca Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina, serie Asuntos de Género*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Velásquez, M., Yañez, L., & Molina, F. (2020). *Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile*. Santiago: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), ONU Migración (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Villares-Varela, M. (2018). Negotiating class, femininity and career.: *International Migration*, 56(4), 109-124.