

7 PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

El aumento de la migración en el país y las cifras de distintas instituciones han ido mostrando evidencia de los múltiples aportes que se han generado en el mercado laboral desde distintos ámbitos: nivel de formación, ocupación laboral, edad y fuerza laboral, pago de impuestos y cotizaciones, aumento de la productividad, entre otros. Sin embargo, hay aspectos muy importantes que pueden afectar la inclusión de los trabajadores migrantes, el respeto de sus derechos fundamentales y su posibilidad de aportar al desarrollo del país. A partir de eso, diversas instituciones del sector privado y la sociedad civil presentan 7 propuestas para avanzar en estas materias:

1. Fortalecer la obtención de datos e impulsar más estudios sobre migración laboral
2. Potenciar campañas informativas para la prevención del abuso laboral y fortalecer fiscalización a empleadores sin criminalizar a trabajadores migrantes
3. Promover la capacitación y formación permanente de trabajadores migrantes
4. Prevenir la informalidad y precariedad laboral mediante visados adecuados al contexto laboral y migratorio nacional
5. Facilitar la contratación de personas migrantes, ampliando el límite de trabajadores extranjeros por empresa a 50%
6. Promover prácticas de inclusión e interculturalidad en empresas y organizaciones
7. Modernización del sistema de convalidación de estudios

Instituciones que adhieren a esta propuesta:



Contexto de la migración laboral en Chile

Los datos registrados por el Censo 2017 y la encuesta Casen 2017 no sólo han confirmado que la migración en nuestro país responde fuertemente a motivos laborales, sino que también ha entregado elementos que muestran el positivo impacto que la población extranjera está ejerciendo en nuestra economía y mercado laboral. El Informe Anual 2018 de la Comisión Nacional de Productividad señala que la migración está contribuyendo positivamente al crecimiento del país, “dada su alta participación laboral, su presencia en sectores asociados a la creación de nuevo conocimiento e innovación, su concentración geográfica en zonas más productivas en el país, y su nivel de capital humano.”¹ Cabe considerar algunos datos relevantes sobre estos puntos:

- a. Porcentaje de ocupación laboral: mientras en la población chilena alcanza un 54,3%, en la migrante se observa un 71,3% (Censo 2017).
- b. Fuerza laboral: según la última estimación de población migrante en el país², un 90,7% de la población extranjera se sitúa entre los 15 y los 64 años, mientras que según datos del Censo 2017, un 67,9% de la población chilena se encuentra en ese rango.
- c. Formación: la población migrante presenta un porcentaje promedio mayor que la nacional respecto de personas con enseñanza media completa y educación superior completa (Casen 2017).
- d. Cotizaciones laborales y previsionales: proporcionalmente, son más los extranjeros que los chilenos que aportan con sus cotizaciones al fisco, llegando a un 82% en migrantes y 63% en nacionales (Casen 2017).
- e. Impuesto a la renta: durante el año 2017, la población extranjera aportó al fisco, por concepto de impuesto a la renta, más de 356 mil millones de pesos³.
- f. Impacto en los salarios: la Encuesta Nacional de Empleo de marzo-mayo 2018, muestra que los extranjeros representan un 5,8% de los ocupados a nivel nacional, lo que está por debajo del porcentaje de participación que podría implicar efectos negativos según la evidencia internacional⁴. El Informe Anual de la Comisión de Productividad 2018 señala que la evidencia del impacto de la migración en los salarios es casi nula y que los datos disponibles no sugieren nada que permita suponer que han habido efectos negativos⁵.

Si bien existen múltiples factores que evidencian los aportes de la migración a nuestra economía y al mercado laboral, también se identifican elementos en que es necesario que las políticas públicas avancen, con miras a alcanzar mejores condiciones de inserción de los extranjeros al mercado laboral, reconociendo su experiencia y conocimientos previos; prevenir y sancionar abusos por parte de empleadores; y obtener mejores datos y estudios sobre el impacto de la migración. En razón de eso es que se presentan 7 puntos clave necesarios para que la población migrante pueda incorporarse al mercado laboral chileno, protegiendo sus derechos y aprovechando su potencial para la economía nacional.

¹ Comisión Nacional de Productividad. *Informe Anual 2018*, p. 15.

² Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Departamento de Extranjería y Migración (DEM).

³ Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Informe a la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, 2019.

⁴ Bravo M., Juan y Urzúa, Sergio. *Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento*. Clapes UC, 2018. p. 8.

⁵ Comisión Nacional de Productividad, p. 17.

Propuestas para la inclusión sociolaboral de trabajadores migrantes

1. Fortalecer la obtención de datos e impulsar más estudios sobre migración laboral

Actualmente la evidencia existente respecto del impacto de la migración en el mercado laboral es casi nula. La Encuesta Nacional de Empleo está en proceso de actualización puesto que actualmente subestima a la población extranjera en el mercado laboral chileno, mientras que los datos del Censo, encuesta Casen y datos administrativos son insuficientes para realizar análisis completos. El Informe de la Comisión Nacional de Productividad 2018 sugiere mejorar las fuentes de datos disponibles para realizar mejores análisis así como coordinar los datos ya existentes⁶.

Por otra parte, se han valorado esfuerzos para incorporar la temática migrante en ciertos estudios (por ejemplo en próxima ENCLA de la Dirección del Trabajo o en Observatorio Laboral de SENCE), si bien aún faltan estudios específicos respecto a la temática migración y trabajo para focalizar las intervenciones, aumentar la inclusión sociolaboral y desmitificar prejuicios.

2. Potenciar campañas informativas para la prevención del abuso laboral y fortalecer fiscalización a empleadores sin criminalizar a trabajadores migrantes

A partir de la experiencia de atención directa a usuarios por parte del Servicio Jesuita a Migrantes y otras organizaciones de la sociedad civil, miramos con preocupación las condiciones laborales de los trabajadores migrantes. Esto se respalda en los datos entregados por la Dirección del Trabajo que revelan que entre enero y junio de 2018 se presentaron 3.471 denuncias por parte de migrantes a la Dirección del Trabajo, equivalentes a un 11,5% de los reclamos totales en el país⁷. Dentro de esos casos, se puede identificar una mayor proporción de reclamos por parte de determinadas nacionalidades, lo que requiere especial atención. Hoy, las situaciones de irregularidad migratoria son un factor que aumenta la informalidad laboral, lo que puede desembocar en abusos, vulneración de derechos y precariedad para los trabajadores/as migrantes.

En este contexto, resulta fundamental fortalecer y multiplicar las campañas y acciones orientadas a prevenir el abuso laboral, dirigidas a empleadores y organizaciones que contratan a personas migrantes. Destacamos como buenas iniciativas que la Subsecretaría de Previsión Social y la Subsecretaría del Trabajo tengan en sus fondos concursables, como FEP y ProEmpleo, como grupos objetivos a trabajadores migrantes, o que la inscripción a la Bolsa Nacional de Empleo pueda ser con pasaporte para aquellas personas que aún no obtienen su RUT, entre otras. Junto con ello, se requiere buscar nuevos canales de capacitación a trabajadores migrantes sobre derechos y deberes laborales, para lo cual es clave la articulación de gremios, sindicatos, sociedad civil y Estado. Por otra parte, es muy importante que la fiscalización se enfoque en el eventual incumplimiento por parte de los empleadores sin criminalizar a los trabajadores migrantes, dando la oportunidad a estos últimos de auto denunciarse cuando se encuentren en situación irregular, sin que esto implique sanciones cuando no se trate de una reiteración de la falta por parte de la persona extranjera.

3. Promover la capacitación y formación permanente de trabajadores migrantes

Se han logrado avances relevantes respecto a inclusión de personas migrantes en ciertos programas, como la certificación de competencias de ChileValora y el programa de becas laborales de SENCE, que no exigen RUT. Sin embargo, aún hay programas a los que no puede acceder la población migrante por no contar con el Registro Social de Hogares (por no tener RUT) o porque otros programas no están diseñados para el acceso de personas migrantes (por ejemplo la modalidad PreContrato). Según datos de Sence, sólo un 2,8% de los beneficiarios de programas de capacitación en oficios del año 2017 fueron personas extranjeras; un 4% en programas de certificación de competencias laborales; y un 2,1% en programa +Capaz Regular⁸.

Con el propósito de aumentar el acceso de personas migrantes a procesos de capacitación para fortalecer y potenciar su capital humano, proponemos tres cosas. Lo primero sería ampliar esta posibilidad a quienes estén en proceso de regularización para obtener una visa temporaria, así como a personas que cuenten con un permiso de trabajo. Lo segundo sería la realización de campañas para incentivar la participación de personas migrantes en estas instancias, en las cuales

⁶ Comisión Nacional de Productividad, p. 41.

⁷ Dirección del Trabajo, *Informe Trimestral Trabajadores Extranjeros Enero-Junio 2018*.

⁸ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), *Reporte de caracterización de usuarios de los programas Sence, 2018*.

pueden quedar de lado por falta de información. Finalmente, es necesario que exista especial interés en generar acciones de habilitación lingüística para los colectivos no hispanohablantes, en función de su inclusión sociolaboral y la prevención de abusos y precariedad laboral.

4. Prevenir la informalidad y precariedad laboral mediante visados adecuados al contexto laboral y migratorio nacional

La actual legislación migratoria dificulta la migración ordenada, segura y regular al no contar con mecanismos expeditos y flexibles para acceder a permisos de trabajo y residencias. Esto perpetúa situaciones de irregularidad que provocan informalidad laboral, que muchas veces lleva a precariedad y abusos en las condiciones laborales. Por otra parte, las barreras para acceder a permisos de residencia han provocado la compra de contratos falsos para obtener visas de trabajo.

En razón de lo anterior es fundamental que el proyecto de Ley de Migración y Extranjería contemple la posibilidad de que trabajadores ingresen al país a buscar oportunidades de empleo con un permiso transitorio, pudiendo acceder a una residencia temporal una vez que formalicen el vínculo laboral. Lo anterior debe considerar mecanismos que permitan mantener flujos migratorios ordenados y controlados. Adicionalmente, es muy importante que el proyecto de ley incorpore en su texto permisos de residencia para nacionales de países Mercosur (actualmente sólo están en un acuerdo de visas los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay) pues ello propicia condiciones favorables para el ingreso regular y el acceso formal al mercado laboral de las personas que migren a nuestro país.

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

En el contexto del trabajo que el Servicio Jesuita a Migrantes realiza con empresas y trabajadores migrantes, hemos observado que hay ciertos sectores productivos y rubros que están cerca o ya sobrepasaron el límite legal de contratación de trabajadores migrantes que actualmente es del 15% en empresas sobre 25 trabajadores. Este límite porcentual obstaculiza la contratación, lo que puede provocar la vulneración de derechos de trabajadores migrantes a raíz de contrataciones informales, además de una pérdida de capital humano y productividad en sectores donde son un aporte muy relevante.

Se propone aumentar a un 50% el límite legal de contratación en empresas sobre 25 trabajadores, permitiendo un mayor porcentaje de trabajadores extranjeros y al mismo tiempo evitando contratación exclusiva de migrantes, lo que podría propiciar situaciones abusivas. Esta medida debe ir acompañada por la realización de jornadas informativas para fomentar contrataciones informadas, puesto que se ha observado un alto grado de desconocimiento y prejuicios por parte de empleadores y trabajadores respecto de la contratación de personas migrantes.⁹

6. Promover prácticas de inclusión e interculturalidad en empresas y organizaciones

Creemos necesario que desde el Ministerio del Trabajo existan incentivos para generar buenas prácticas en torno a la información, desmitificación, capacitación, certificación, contratación e inclusión de las personas migrantes al mundo laboral. En este sentido proponemos que las acciones deben ser colaborativas con los gremios y sectores productivos idóneos, además de convocar a otros actores que participan en la intermediación y formación laboral como son las OMIL, OTEC y organizaciones de sociedad civil. Como ejemplo creemos propicio que debiese existir el apoyo y patrocinio del Ministerio en las actividades que implican la inclusión laboral de personas migrantes como ferias laborales, seminarios, talleres y otras iniciativas. En particular el SJM está impulsando un índice relacional de interculturalidad en empresas y sería positivo contar con el auspicio del Estado para promoverlo.

⁹ La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) manifestó que si bien considera un avance importante que el límite aumente a un 50%, no debiese existir ningún límite a la contratación de personas migrantes pues ello es una medida discriminatoria. La Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR) sostuvo por su parte estar de acuerdo con aumentar significativamente el límite legal, si bien no consideró oportuno adscribir a algún porcentaje en particular.

7. Modernización del sistema de convalidación de estudios

Es necesario relevar el problema que existe en torno al sistema de reconocimiento, revalidación y convalidación de títulos obtenidos en el extranjero. Actualmente la Universidad de Chile¹⁰ es el único organismo facultado para realizar estos trámites lo que se ha traducido en procesos lentos, caros y poco transparentes¹¹. Estas características, sumadas a lo demorosa que puede ser la regularización migratoria, hacen que muchas personas no puedan obtener sus títulos reconocidos y utilizarlos para ingresar a un mercado laboral más idóneo a su trayectoria y/o formación. En esa línea para el trimestre marzo-mayo (2018), en los trabajadores con educación superior completa, “el 27,7% de los chilenos se encontraba trabajando en los grupos ocupacionales de mediana o baja calificación (niveles 4 a 9), mientras que entre los inmigrantes dicha cifra era de 47%”¹². Por su parte, la tasa de subempleo para el mismo trimestre es menor en chilenos que migrantes (18,3% y 20,9% respectivamente), y dentro de los subempleados migrantes el 68% presenta un subempleo por competencias (lo cual es solo un 46% en los subempleados nacidos en Chile)¹³. Se ha visto en diversos estudios que los años de educación no aseguran a las personas migrantes puestos, ni sueldos asociados a su preparación y experiencia¹⁴. Con datos de Casen (2017) podemos ver que el sueldo promedio de una persona migrante con educación superior completa es de \$738.608, mientras que el de los chilenos \$877.206, mostrando que el título estaría valiendo menos en personas migrantes que en chilenos.

En términos concretos creemos que es valioso fomentar el ejercicio profesional para evitar la pérdida de capital humano. Existen barreras para que los migrantes con alta calificación opten a trabajos acordes a su nivel de competencias, preparación, etc. Lo difícil y en ocasiones casi imposible del proceso de convalidación de títulos, motiva a los migrantes a buscar trabajo en ocupaciones donde requieren menos certificaciones formales¹⁵.

Respecto a este último punto, es relevante el reconocimiento de las trayectorias académicas, laborales y profesionales de las personas y que estos procesos sean claros y dignos, no sólo para respetar a las personas sino para promover el derecho a la educación y el acceso a un trabajo digno.

Es un avance que en el Proyecto de Ley de Migración aparezca abordada esta materia. En específico, el reconocimiento automático para ciertas carreras/universidades y la ampliación de la atribución de revalidar y convalidar a otras universidades del Estado. Sin embargo, pareciera más apropiado ampliar el sistema a universidades acreditadas por 5 o más años, lo que aumenta la cobertura y número de instituciones que podrían entrar al sistema, abarcando 10 regiones a través de 20 universidades, eliminando el monopolio y generando mayor competencia.

Esta propuesta apunta a fomentar la productividad, empleabilidad e inclusión laboral de las personas migrantes y no migrantes que retornan a Chile, es necesario velar por procesos transparentes y dignos que reconozcan las trayectorias académicas de las personas.

¹⁰ Estatuto de la Universidad de Chile. Artículo 3°. A la Universidad de Chile le corresponde la atribución privativa y excluyente de reconocer, revalidar y convalidar títulos profesionales obtenidos en el extranjero, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados internacionales. También le compete pronunciarse sobre convenios o tratados internacionales relativos a la educación superior que el Gobierno de Chile tenga interés en suscribir con otros gobiernos o entidades internacionales y extranjeras.

¹¹ Según los datos proporcionados por la fundación El Paciente Inglés, en 10 años (2007 a 2016) la U. de Chile revalidó 69 títulos extranjeros, y tras presión mediática en 2017, 44 títulos fueron revalidados.

¹² Bravo y Urzúa, 2018, p. 14.

¹³ Bravo y Urzúa, 2018, p. 15.

¹⁴ Bravo y Urzúa, 2018; Lafortune y Tessada, 2018; Silva, Palacios y Tessada, 2014.

¹⁵ Silva, Palacios y Tessada, 2014, citado en Lafortune y Tessada, 2018, p. 37.