

Miradas País vol. 1

Calidad del empleo asalariado en
población migrante de la
Región Metropolitana

Área Propuestas País
Región Metropolitana

Miradas País vol. 1

Calidad del empleo asalariado en
población migrante de la
Región Metropolitana

Área Propuestas País
Región Metropolitana

SERIE MIRADAS PAÍS, VOLUMEN N°1

CALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO EN LA POBLACION MIGRANTE DE LA REGIÓN

Autores:

©Fundación Superación de la Pobreza, 2017.

ISSN 0719-904X versión impresa

ISSN 0719-9058 versión en línea

DIRECTORA REGIONAL Y COORDINADORA DEL PROYECTO

Antonia Garcés

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Antonia Garcés

Karla Kubota

Camila Sepúlveda

Ingrid Padópulos

Mauricio Rosenblüth

EDITOR GENERAL

Ernesto González

EDITORA

Jennifer Abate

DISEÑO

Carlos Valenzuela

ÍNDICE

■	PRESENTACIÓN	4
■	INTRODUCCIÓN	6
■	MÉTODO	10
■	RESULTADOS	15
■	DISCUSIÓN	33
■	BIBLIOGRAFÍA	35

PRESENTACIÓN

Tengo la enorme satisfacción de compartir con ustedes el primer volumen elaborado por la dirección regional Metropolitana de nuestra nueva serie de publicaciones denominada Miradas País. Cada ejemplar de esta colección contiene un resumen de los resultados de investigaciones realizadas por las direcciones regionales de la Fundación, basadas principalmente en fuentes secundarias y bases de datos oficiales.

En esta oportunidad, desde el equipo regional hemos privilegiado el estudio de una de las aristas más relevantes y problemáticas del fenómeno de la inmigración: la calidad del trabajo. Como sabemos, en las últimas décadas Chile se ha convertido en un país receptor de población principalmente de origen latinoamericano. Una gran mayoría de los extranjeros que han llegado en épocas recientes a nuestro país lo han hecho buscando mejores perspectivas laborales y de vida. Las crisis económicas, la guerra o los desastres naturales que han afectado a varios países de la región nos han convertido en un destino interesante para miles de hermanos latinoamericanos.

Sin embargo, esta corriente migratoria se produjo con un contexto de escasa o nula preparación por parte nuestra. Habíamos perdido la costumbre de recibir y acoger a gentes de otros países y latitudes. Muchas de nuestras leyes e instituciones presentaban (y aún presentan) enfoques y prácticas que están completamente obsoletas en materia de inmigración. Nuestros servicios sociales y funcionarios de primera línea han exhibido una muy variable preparación para promover una interacción adecuada con las personas inmigrantes, que proteja en todo momento su dignidad y garantice sus derechos fundamentales.

Existe una difundida percepción de que el ámbito laboral es uno de los que exhibe mayor déficit en estas materias, toda vez que hace proliferar el trabajo informal, precario, peligroso y mal

remunerado entre personas de otras nacionalidades. Para contribuir al desarrollo de un diagnóstico más acabado sobre este tema, hemos impulsado un estudio sobre la calidad del empleo asalariado entre la población extranjera que reside y trabaja en la región Metropolitana. Para ello se han utilizado los datos de la encuesta Casen 2015 y se ha construido un índice que intenta medir la calidad del empleo inspirado en el concepto de trabajo decente de la OIT. Sin embargo, debemos advertir a nuestros lectores que se trata sólo de una aproximación al tema, ya que la proporción de migrantes en la muestra de la encuesta Casen es acotada. Asimismo, esta investigación sólo analizó el empleo asalariado, mas no el por cuenta propia. Esto se debió a que no existen suficientes preguntas en la encuesta Casen que permitan reconstruir con precisión la calidad del empleo independiente.

Pero la preocupación por las personas migrantes no es nueva en el quehacer de esta dirección regional. Desde hace varios años, a través del programa Servicio País venimos trabajando en escuelas públicas de las comunas de Estación Central, Lo Prado, Independencia y Quilicura, a las que asiste una alta proporción de estudiantes extranjeros. Además, en 2015 realizamos un estudio cualitativo que recogió y visibilizó una serie de experiencias prácticas desarrolladas por iniciativa de las propias municipalidades, directivos, docentes y estudiantes, y que han buscado favorecer la integración de niños y niñas que provienen de otros países. El libro que contiene los resultados de dicha investigación lleva por título **Educación e interculturalidad en escuelas públicas. Orientaciones desde la práctica**¹ y contó con el apoyo financiero del Fondo Chile de Todos y Todas del Ministerio de Desarrollo Social. Además, el año pasado publicamos junto a al Programa Interdisciplinario de Estudios Migratorios (Priem) de la Universidad Alberto Hurtado, el texto **Guía pedagógica para una educación intercultural, anti-racista y con perspectiva de género**², el cual se pudo financiar gracias al Fondo Canadiense para Iniciativas Locales 2016 - 2017 de la Embajada de Canadá en Chile.

Esperamos que esta nueva entrega sea de gran interés para ciudadanos, instituciones públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil y personas inmigrantes residentes en nuestra región y el país. Es urgente que comprendamos mejor el fenómeno de la inmigración y cómo nuestras prácticas y arreglos institucionales y culturales pueden estar perjudicando y/o lesionando la dignidad y el desarrollo humano de personas vecindadas en Chile, al punto de exponerlas a situaciones de pobreza y exclusión social, ambas inaceptables, independientemente de donde se haya nacido.

Antonia Garcés
Directora región Metropolitana
Fundación Superación de la Pobreza

¹ Se encuentra disponible en el sitio web: www.superacionpobreza.cl

² También se puede descargar en el sitio web de la Fundación.

INTRODUCCIÓN

La complejidad de los flujos migratorios contemporáneos, dados en un contexto de globalización e internacionalización de la economía, se ha caracterizado no solamente por una intensificación en relación al volumen de personas desplazadas, sino que también por la creciente diversificación de países implicados y de las razones que condicionan la decisión de emigrar (Canales, 2006; Polloni y Matus, 2011; Acosta, 2011). Asimismo, han sido bastante estudiadas las tensiones que surgen en los países receptores de dichos flujos, las cuales derivan en fenómenos de estigmatización y discriminación que afectan gravemente la inclusión social de estos grupos. Frente a lo anterior, si bien la existencia de flujos migratorios no es nueva, sólo en los últimos años ha comenzado a surgir con fuerza la necesidad de trascender los enfoques exclusivamente centrados en la gestión de las migraciones como un tema de seguridad de los países receptores, a uno que busca “incluir los derechos e intereses de los migrantes en el centro del debate de la migración y el desarrollo” (Canales, 2013, p. 86).

Es justamente esta orientación la que se busca a través del planteamiento de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que entró en vigor el 1 de enero de 2016. En dicha agenda se definen 17 objetivos o metas que en conjunto buscan “poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás”.

En dichos objetivos, específicamente en aquellos referidos a la reducción de la desigualdad y la promoción del trabajo decente, se plantea explícitamente el tema de la migración en al menos cinco de sus metas:

- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias, y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.
- Para 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los canales de envío de remesas con un costo superior al 5%.

En el caso chileno esto es especialmente importante. En muy pocos años nuestro país ha experimentado un fuerte incremento de la población migrante³, la cual, según los datos más recientes, alcanza a 465.319 personas, cantidad que representa el 2,7% de la población nacional (Casen, 2015). De ellos, la migración de origen peruano es la que tiene una mayor presencia, con aproximadamente un 30% del total, seguida por la colombiana, la argentina y la boliviana (13,6%, 11,9% y 10,1% respectivamente). Si bien el grueso de la población migrante se encuentra en la región Metropolitana, los datos indican que también se ha ido concentrando en la zona norte del país; generalmente estas personas provienen de los países vecinos. La razón de este patrón de distribución, si bien es diversa, tiene que ver principalmente con la disponibilidad de fuentes de trabajo⁴ en la región Metropolitana, que dada la centralidad política y económica del Estado chileno, ofrece las mejores oportunidades (Stefoni & Stang, 2015). Esta situación vuelve necesario abordar no solamente las tensiones que surgen entre las poblaciones nativas y migrantes, sino que también, y en consonancia con los criterios expuestos en la agenda 2030, la situación laboral de estas últimas, las cuales están muy expuestas a vivir situaciones de vulneración de derechos en materia laboral.

Dicha condición ha sido reconocida en el marco de Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares⁵, donde en el artículo 25 se especifica que los trabajadores migratorios deben gozar de un trato no menos favorable que el que reciben los nacionales en materia de remuneraciones, horas de trabajo, descansos, etc. A la vez, en el mismo artículo se señala que los estados “adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo”.

³ Según datos de la Encuesta Casen 2015, un 47,4% de la población migrante llegó a Chile desde el año 2010 en adelante, mientras que un 5,8% lo hizo antes de 1989.

⁴ El 59,8% [de los migrantes] señala que su migración se debe a la búsqueda de mejores oportunidades económicas. Las dificultades económicas y la falta de trabajo representan casi un 72% entre las motivaciones para la migración. Asimismo, cerca del 47,2% de los encuestados señalan haber llegado después del año 2002. Estos indicadores reflejan la presencia de una migración de carácter económico (Polloni & Matus, 2011, p. 25).

⁵ Adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Fue ratificada por el Estado de Chile el 12 de abril del 2005 (<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=238928>)

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité Desc) ha planteado que el trabajo debe ser entendido en un marco de respeto por “los derechos fundamentales de la persona humana, así como de los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración” (Pacto Int. Desc, 2005, en INDH, 2015). En esta misma línea se plantea el concepto de trabajo decente, en tanto práctica que debe permitir no solamente el bienestar económico de las personas, sino que también el psicosocial; lo anterior, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Chile tiene importantes desafíos por delante en esta materia no sólo respecto de la población migrante. Datos del Instituto de Derechos Humanos revelan, por ejemplo, que un 74,1% de la población se manifiesta de acuerdo con la frase “si se defienden los derechos laborales se puede perder el trabajo”, y el 48,5% es de la opinión de que en los lugares de trabajo existe discriminación (INDH, 2015). Por su parte, estudios de Fundación Sol revelan que en los últimos seis años el aumento de empleos en ciertos grupos ocupacionales puede implicar mayor precariedad y desprotección. Durante el trimestre correspondiente a diciembre 2015-febrero 2016 se observa que casi un 40% de quienes están insertos en la fuerza de trabajo se encuentran sin protección del código laboral, es decir, no poseen un contrato de trabajo (Fundación Sol, 2016).

En relación a las situaciones de pobreza detectadas por la última encuesta Casen respecto de la población migrante, los datos muestran una menor incidencia en pobreza por ingresos en relación a la nacional (9,7% en población migrante versus 11,7% en total nacional). Cabe destacar que los datos de pobreza revelan además que esta situación varía dependiendo del lugar en el que residen los migrantes. En efecto, para la zona norte del país se visualiza que la pobreza por ingresos de los migrantes supera con creces la registrada para la población nacional (15,9% de los migrantes versus 6,1% de los nacionales), mientras que en la zona metropolitana estos valores son muy similares (7,2% migrantes versus 7,1% nacionales). En el resto del país los datos muestran que el porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos entre los migrantes es menor (14,9% migrantes versus 16% nacionales).

La situación es un tanto distinta al momento de considerar el indicador de pobreza multidimensional, tras cuya aplicación se registra, a nivel nacional, mayor pobreza en migrantes (23% en migrantes versus 20,8% en nacionales). Al igual que en la pobreza por ingresos, también se registran variaciones en relación al lugar de residencia de los migrantes. Tanto en la zona norte como en la región Metropolitana el indicador es mayor en migrantes, situación que se revierte cuando se considera el resto del país.

Respecto de lo anterior cabe destacar que las dimensiones en las que se registran mayores carencias en personas migrantes están relacionadas con adscripción al sistema de salud, seguridad social, habitabilidad, trato igualitario y apoyo, y participación social. Al respecto, es importante notar que por lo menos las tres primeras dimensiones tienen directa relación con las condiciones de inserción laboral de los migrantes.

En este contexto, la dirección regional Metropolitana de la Fundación Superación de la Pobreza, dando continuidad a su programa de estudios regionales con foco en el tema de los migrantes, a través del presente documento busca indagar sobre la calidad del empleo en este segmento de la población.

MÉTODO

Para analizar la calidad del empleo en trabajadores extranjeros se construyó un índice inspirado en investigaciones previas realizadas por la OIT, el Ministerio del Trabajo y la propia Fundación Superación de la Pobreza.

El algoritmo utilizado en esta oportunidad lleva por nombre Índice de Calidad del Empleo Asalariado (Icea). El Icea busca evaluar la calidad del empleo sobre la base de una suma ponderada de siete dimensiones, cuyo valor final se ubica en un rango de valores que oscila entre 0 y 100, siendo este último el que indica la mayor calidad del empleo. Las ponderaciones de cada dimensión fueron establecidas por el equipo de investigación, tomando como referencia el marco conceptual propuesto por la Organización Internacional de Trabajo (1999) y el ejercicio previamente realizado en Chile por el Ministerio del Trabajo (2002). Además, por medio de una encuesta se realizó un sondeo abreviado con trabajadores extranjeros latinoamericanos, para rescatar algunos de los atributos que consideran más significativos a la hora de evaluar la calidad de un empleo. Con toda esta información se procedió a ajustar el peso específico de cada una de las siete dimensiones incluidas en el índice.

La fuente de datos utilizada para el cálculo del Icea fue obtenida de la Encuesta Casen 2015. A partir del año 2006 esta encuesta permite cuantificar y caracterizar a la población inmigrante internacional residente en Chile, la cual es definida como el conjunto de aquellas “personas de hogares residentes en viviendas particulares ocupadas cuya madre residía en otro país al momento de nacer” (Casen, 2015). En este sentido, la definición utilizada incluye a personas cuya nacionalidad puede ser chilena o extranjera. En cambio, no considera a hijos/as de inmigrantes en caso de que hayan nacido en Chile.

Cabe destacar que la encuesta Casen no permite indagar en la calidad del empleo de migrantes irregulares, pues existe la posibilidad de que quienes se encontraban en dicha situación no respondieran la encuesta. Ello genera una subrepresentación de la población.

Las siete dimensiones consideradas en el Icea fueron: (i) ingreso, (ii) formalidad del empleo, (iii) estabilidad laboral, (iv) horas trabajadas, (v) previsión social de la vejez, (vi) previsión social de la salud, y (vii) capacitación. Sus respectivas definiciones y ponderaciones se muestran a continuación:

1.- Dimensión ingreso (40%)

La calidad del empleo está fuertemente vinculada con el nivel de ingresos que se puede alcanzar, por cuanto este permite el acceso a bienes y servicios que contribuyen al bienestar de las personas. Asimismo, el ingreso es una de las principales razones por las que una persona decide migrar, quien generalmente proviene de países donde los niveles salariales son menores.

Cabe destacar además que el envío de remesas, muchas veces la principal fuente de sustento de los familiares y/o personas vinculadas al migrante en los países de origen, está condicionado también por el nivel de ingresos obtenido.

La operacionalización de esta dimensión se obtiene de la comparación del ingreso reportado en la encuesta con el salario mínimo líquido (SML), para la cual se establecieron tres categorías de puntaje:

- 100: ingreso mayor a tres salarios mínimos líquidos, SML
- 50: ingreso entre 1,5 y tres SML
- 0: ingreso menor a 1,5 SML

2.- Dimensión formalidad del empleo (20%)

El grado de formalidad del empleo es la segunda dimensión con mayor peso en el cálculo del índice y tiene que ver con la existencia de un contrato de trabajo. En el caso de los migrantes, la posibilidad de acceso a dicho contrato está supeditada a un tipo específico de permiso de residencia: la visa sujeta a contrato. Esta se otorga por un plazo máximo de dos años y puede ser prorrogada por periodos iguales. Asimismo, su vigencia se encuentra sujeta al criterio del empleador y si se produce el término de la relación laboral la persona tiene un plazo de 30 días para firmar un contrato nuevo. El año 2015 se incorporó la visa temporaria por motivos laborales, la

que ya no hace exigible una cláusula de viaje; no se está obligado a informar el fin de la relación laboral y el titular puede ser contratado en condiciones similares a un chileno.

Esta variable se construye considerando la existencia de un contrato en el trabajo principal, diferenciándose además si en este se emiten boletas de honorarios. De acuerdo a esto se establecieron tres categorías de puntaje:

- 100: con contrato
- 50: con contrato a honorarios
- 0: sin contrato

3.- Dimensión estabilidad laboral (8%)

La estabilidad en el empleo permite obtener ingresos periódicos que facilitan el ahorro y el desarrollo de proyectos de vida personales y familiares, como también capitalizar para la pensión de vejez. En el caso de la población migrante, la estabilidad laboral es valorada positivamente, pues se asocia además a la obtención de permisos de residencia en nuestro país⁶.

Por otra parte, se considera que la estabilidad aumenta la confianza y cooperación de los trabajadores/as con la empresa y su tolerancia al cambio tecnológico, la readaptación laboral y las estrategias de aumento de la productividad. Una fuerza laboral constantemente sometida a incertidumbre e inestabilidad es una fuerza laboral ajena a la dinámica y objetivos de las empresas, y por tanto menos competitiva. Por otra parte, la inestabilidad hace ineficientes las inversiones en capital humano, dado que el trabajador tiene menos incentivos para profesionalizarse en sectores de alta temporalidad.

Para operacionalizar esta dimensión se consideró el tiempo aproximado, en años, durante el que la persona se ha mantenido en el mismo empleo, tras lo que se generaron tres categorías de puntaje:

- 100: más de tres años
- 50: uno a tres años
- 0: menos de un año

4.- Dimensión horas trabajadas (7%)

Las horas trabajadas inciden directamente en la calidad del empleo, por cuanto la sobrecarga horaria puede impactar negativamente en la salud física y psíquica de las personas. Asimismo,

⁶ El Departamento de Extranjería y Migración calcula un aumento de los permisos de residencia definitiva entre el año 2005 y 2014 de un 135% (de 8.872 a 20.856); en visas sujetas a contrato de un 168% (de 17.388 a 46.772); y en visas temporarias de un 183% (de 11.730 a 33.256).

mo reduce el tiempo disponible para actividades que permiten el descanso, la interacción con otros, la vida en familia, etc.

En general, debido a que la población migrante llega a nuestro país principalmente con el objetivo de encontrar un empleo y maximizar la obtención de ingresos, existe una alta probabilidad de que trabaje más horas.

Para operacionalizar esta dimensión se consideró la máxima jornada diaria permitida, que corresponde a 10 horas, incluyendo horas extraordinarias. Si consideramos que una semana laboral puede involucrar cinco o seis días de trabajo, entonces el número máximo de horas mensuales, sin violación de la normativa vigente, es de 240 horas. De acuerdo con esto se establecieron las siguientes categorías de puntaje:

- 100: menos de 180 horas mensuales
- 50: entre 181 y 239 horas mensuales
- 0: más de 240 horas mensuales

5.- Dimensión previsión social (AFP) (8%)

El sistema de previsión social se construye sobre ahorros que realiza el trabajador para su periodo no laboral, lo que lo vuelve relevante para la seguridad y el bienestar en el siguiente ciclo de la vida de los trabajadores.

En el caso de la población migrante, si bien esta dimensión podría no ser valorada en forma tan significativa, incide en la calidad del empleo si se considera que existen convenios con ciertos países que permiten guardar y transferir un porcentaje de los ahorros generados durante su estadía en Chile. De esta forma, la existencia de un empleo donde exista un pago regular de cotizaciones previsionales permite contar con un resguardo económico en el caso de que la estadía de la persona migrante no sea indefnida.

Para esta variable se consideró la existencia de cotización previsional y así se establecieron dos categorías de puntaje:

- 100: cotiza
- 0: no cotiza

6.- Dimensión previsión social de salud (10%)

El derecho a la salud está considerado dentro de los derechos económicos, sociales y culturales (Desc) fijados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Su importancia radica en que contar con un sistema de salud permite un mayor resguardo frente a distintas crisis de salud para cubrir los costos que implica una emergencia de dicha naturaleza.

La dimensión se compone así por aquellos que no imponen por salud, quienes lo hacen en el tramo de Fonasa A y por último los que se adscriben en los tramos B, C, D o en Isapre.

Se establecieron tres categorías de puntaje para esta dimensión:

- 100: previsión Isapre, Fonasa B, C y D
- 50: previsión Fonasa A
- 0: sin previsión

7.- Dimensión capacitación (7%)

Las capacitaciones fueron consideradas debido a que la actualización de conocimiento aporta en el desarrollo y/o perfeccionamiento de capacidades en el trabajador(a). En este sentido, pese a ser incipiente, permite dar cuenta del entorno laboral al que se encuentra sujeto el trabajador(a), factor que en base a las encuestas realizadas posee alta valoración.

Para esta dimensión se establecieron dos categorías de puntaje de acuerdo a lo reportado en la encuesta Casen (frente a la pregunta “¿recibió capacitación en los últimos ocho meses?”):

- 100: con capacitación
- 0: sin capacitación

RESULTADOS

La presentación y análisis de los resultados se estructura en dos secciones. En la primera de ellas se realiza una caracterización de la población migrante a nivel nacional, tomando en cuenta aspectos tales como edad, sexo, escolaridad, ocupación, etc. En la segunda parte se muestran los resultados de la aplicación del Icea en población migrante de la región Metropolitana⁷. En el capítulo siguiente, finalmente, se proponen ejes de reflexión que pretenden ser un aporte a la discusión de políticas públicas relativas a los derechos laborales de la población migrante en nuestro país.

1.- Caracterización de la población migrante en Chile

Los flujos migratorios que han llegado a nuestro país son heterogéneos y dinámicos. En primer lugar, al comparar datos de la Casen para los años 2013 y 2015 destaca que si bien la migración sigue siendo principalmente latinoamericana, ha aumentado la población de personas provenientes de países no fronterizos. En efecto, la población considerada como <resto de América Latina y Caribe más México> creció de un 10,1% en 2013 a un 16,7% en 2015, lo que se explicaría por el incremento de la población haitiana y dominicana.

Por otra parte destacan las diferencias regionales respecto de su distribución. La región Metropolitana, aun cuando concentra el mayor porcentaje de migrantes a nivel país (69,1%), en términos relativos no es la más alta. Considerando la población migrante respecto de la población total para cada una de las regiones, es en el norte donde se visualizan los valores más altos; por ejemplo en Tarapacá, donde la población migrante asciende a un 9,4% del total regional.

La distribución de población migrante por sexo ha variado en los últimos años. En contraste con los resultados del 2013, donde se evidenciaba un fenómeno de feminización de la población

⁷ Es relevante explicitar que los datos entregados en esta parte corresponden a promedios.

migrante, los datos del 2015 muestran que la proporción entre ambos sexos ha tendido a equilibrarse; así, mientras los hombres alcanzan el 48,1%, las mujeres llegan a 51,9%.

Ahora bien, esta situación es variable al considerar la procedencia: a nivel latinoamericano continúa existiendo una tendencia a mayor cantidad de mujeres por sobre la de hombres, mientras que las personas provenientes del continente asiático muestran un comportamiento contrario, donde se visualiza que un 60,3% de la población corresponde a hombres y 39,7% a mujeres. Por otra parte, también existen variaciones en relación al lugar de residencia; mientras que la región Metropolitana presenta un porcentaje similar entre hombres y mujeres (50,9% de mujeres versus 49,1% de hombres), en la macrozona norte -que comprende a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama- existe una mayor presencia de mujeres (56,7% de mujeres versus 43,3% de hombres).

Cuando se analiza la composición por edad de la población migrante en Chile pueden evidenciarse los rasgos típicos de una migración laboral, dada su concentración en un rango etario económicamente activo, es decir, entre los 15 y 59 años. Uno de los factores que podría explicar la menor presencia de niños en la población migrante tiene que ver con las estrategias desplegadas por las personas migrantes para el desplazamiento, el cual es realizado principalmente por un miembro de la familia —el padre o la madre- mientras que los hijos se quedan en el país de origen. La persona que se desplaza, en este caso, cumple el rol de proveedor a través del envío de remesas que permiten la subsistencia del núcleo familiar en el país de origen (Stefoni y Stang, 2015).

Las diferencias en términos de años de escolaridad son significativas entre chilenos y migrantes. Mientras los primeros tienen en promedio 11 años, los migrantes alcanzan 12,6. Igualmente se evidencian diferencias entre hombres y mujeres por tipo de nacionalidad. Mientras las mujeres nacidas en Chile tienen 10,9 años de estudio, las migrantes alcanzan 12,3, y para el caso de los hombres, los nacidos en Chile tienen 11,2 versus 13 años de escolaridad.

Para comprender mejor la relación entre migrantes y mundo del trabajo es importante considerar que la tasa de ocupación laboral diferenciada por lugar de nacimiento es mayor para la población migrante que para la chilena (72,4% versus 53,4% de los chilenos). Esta diferencia se visualiza también al considerar el sexo y edad, lo que coincide con la idea de una migración eminentemente laboral. En su mayoría se encuentran asalariados (81,4% por sobre 18,6% que no es asalariado) y en un alto porcentaje poseen contrato de trabajo o acuerdo de trabajo indefinido, lo que, de hecho, los deja en una mejor posición que la población chilena (77,7% de los migrantes contra el 71,5% de los chilenos).

Respecto de las actividades productivas realizadas, la población migrante se emplea principalmente en actividades asociadas al comercio (20,7%), hotelería y restaurantes (12,6%), servicio doméstico (12,3%) y construcción (11,4%). La principal categoría ocupacional corresponde a empleado u obrero del sector privado (69,6%), seguida por la de trabajador por cuenta propia (14,8%) y servicio doméstico puertas afuera (6,5%). En los primeros dos casos los migrantes están por sobre los chilenos, fenómeno que evidencia que la población migrante trabaja principalmente para empleadores privados del sector terciario.

Por último, y en consonancia con los datos de pobreza por ingresos mostrados anteriormente, las cifras muestran que la población migrante recibe mayores salarios que la chilena, alcanzando en promedio \$584.920 mensuales en comparación con los \$456.630 mensuales que perciben los chilenos.

2.- Índice de Calidad del Empleo Asalariado aplicado a población migrante en la región Metropolitana

Los resultados del índice serán presentados de dos formas; en una primera parte se muestran los resultados generales, tanto a nivel nacional como regional. A continuación se presentan los datos obtenidos por cada una de las dimensiones consideradas en el índice.

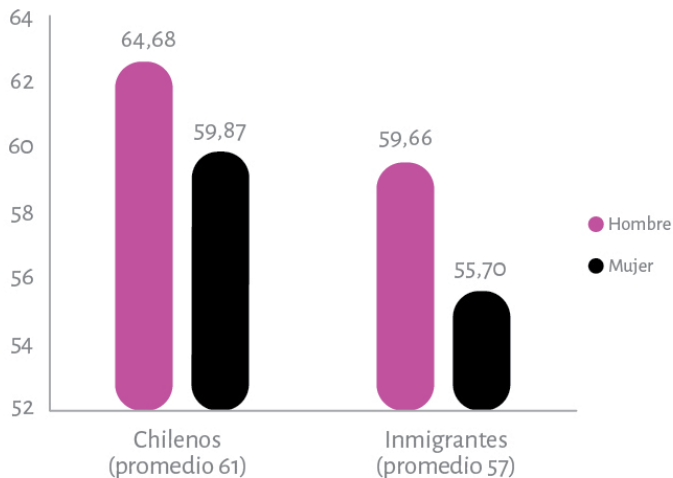
2.1.- Resultados globales

Los resultados globales del índice muestran una diferencia de cuatro puntos en promedio entre chilenos e inmigrantes. Mientras para los chilenos este valor es de 61 puntos, para los inmigrantes de las últimas décadas este valor corresponde a 57 puntos⁸. Son relevantes a su vez las disparidades que se visualizan entre hombres y mujeres, las cuales se acentúan al considerar la población migrante, entre la que se registra una brecha de 3,96 puntos en el índice. Esta situación podría estar explicada no solamente por las brechas salariales que existen entre ambos sexos en Chile, sino que también por el tipo de trabajo al cual hombres y migrantes pueden acceder. En este sentido se puede plantear una hipótesis que apunte a que el trabajo doméstico, actividad de menor productividad y probablemente más expuesta a una condición de informalidad, es realizada principalmente por mujeres.

Al analizar los datos tomando en cuenta la región Metropolitana, la brecha entre migrantes y nacionales se profundiza aún más, alcanzando 5,1 puntos. No obstante, en ambos casos se trata de una calidad regular del empleo.

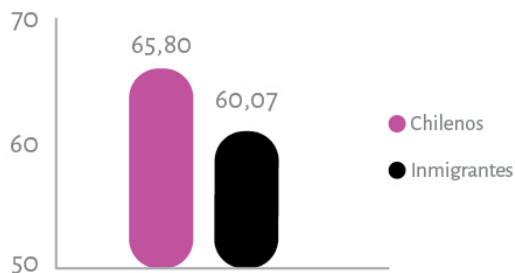
⁸ Estos valores no están puestos de forma explícita en el Gráfico 1, pero es el valor que se obtiene al determinar el promedio Icea para chilenos e inmigrantes en su totalidad, sin realizar una división por sexo.

Gráfico 1: Icea nacional según sexo en nacidos en Chile e inmigrantes (ingreso a Chile desde 1990)



Fuente: elaboración propia

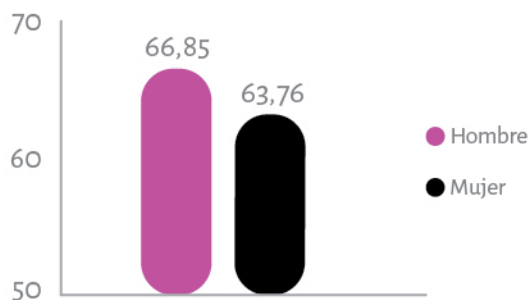
Gráfico 2: Icea nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana (ingreso a Chile desde 1990)



Fuente: elaboración propia

Al analizar el Icea según sexo en la región Metropolitana, considerando chilenos y migrantes en forma conjunta, se mantiene la brecha entre hombres y mujeres, la cual en este caso asciende a tres puntos porcentuales aproximadamente, aun cuando en ambos casos se observa una calidad regular del empleo.

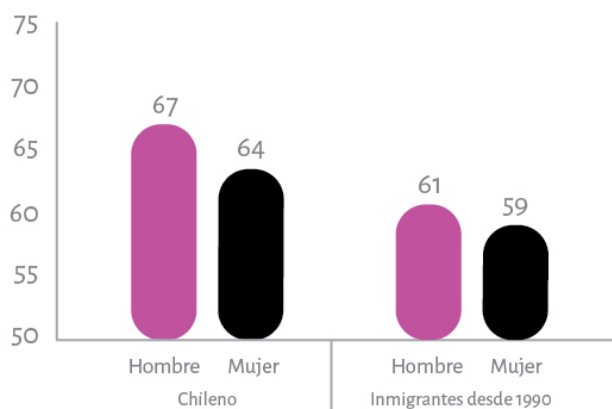
Gráfico 3: Icea según sexo, región Metropolitana (chilenos e inmigrantes)



Fuente: elaboración propia

Al considerar las brechas existentes entre hombres y mujeres de acuerdo a la condición de migrante o nacional, se observa que la diferencia más extrema se da entre la categoría hombre asalariado chileno y mujer asalariada inmigrante, la cual es de ocho puntos. En contraste con los datos a nivel nacional, en la región Metropolitana la diferencia en la calidad laboral de hombres y mujeres inmigrantes es en promedio bastante baja, lo que invita a profundizar en qué ocurre dentro de la población inmigrante de cada país. Es importante recalcar que sin importar el sexo, la calidad laboral de los chilenos sería en cualquier caso mayor a la del trabajador migrante de la región Metropolitana.

Gráfico 4: Icea nacidos en Chile e inmigrantes, según sexo, región Metropolitana

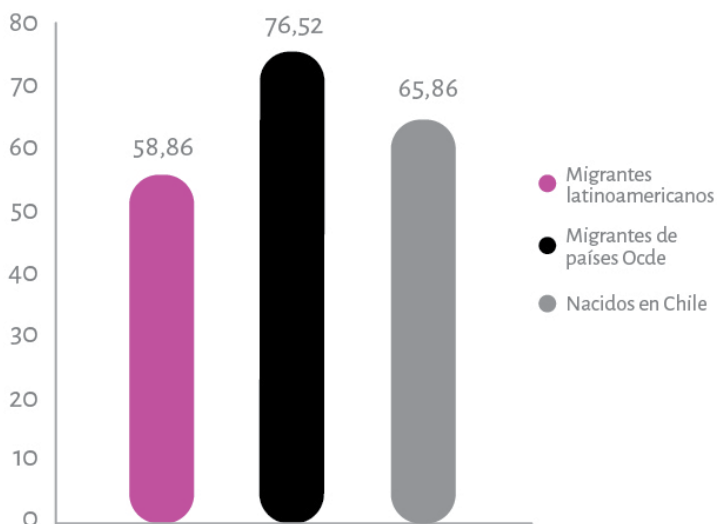


Fuente: elaboración propia

Al separar al conjunto de los inmigrantes de la región Metropolitana de acuerdo a su procedencia se pueden observar dos grandes subconjuntos: aquellos que han migrado desde países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) tales como Alemania, Francia y Estados Unidos⁹, y los migrantes procedentes de Latinoamérica, tanto de América Central como del Sur. En el caso de los migrantes procedentes de países Ocde se observa un promedio Icea de 76 puntos, superando por 11 puntos el promedio de puntaje de los asalariados chilenos de la región Metropolitana, lo cual contrasta enormemente con la situación de los migrantes latinoamericanos, con un puntaje promedio de 58 puntos, que califica dentro del grupo de calidad regular o media. Este gráfico permite visualizar un primer factor que genera diferencias en la calidad laboral, como es el continente de procedencia, relacionado directamente con la posibilidad que tiene un inmigrante de sufrir algún tipo de discriminación social o laboral en el territorio chileno.

Por otra parte es relevante indicar la situación de la población asalariada chilena, la cual presenta un promedio que se ubica justo en medio de ambos grupos de migrantes.

Gráfico 5: Icea nacidos en Chile, migrantes Ocde y migrantes latinoamericanos, región Metropolitana



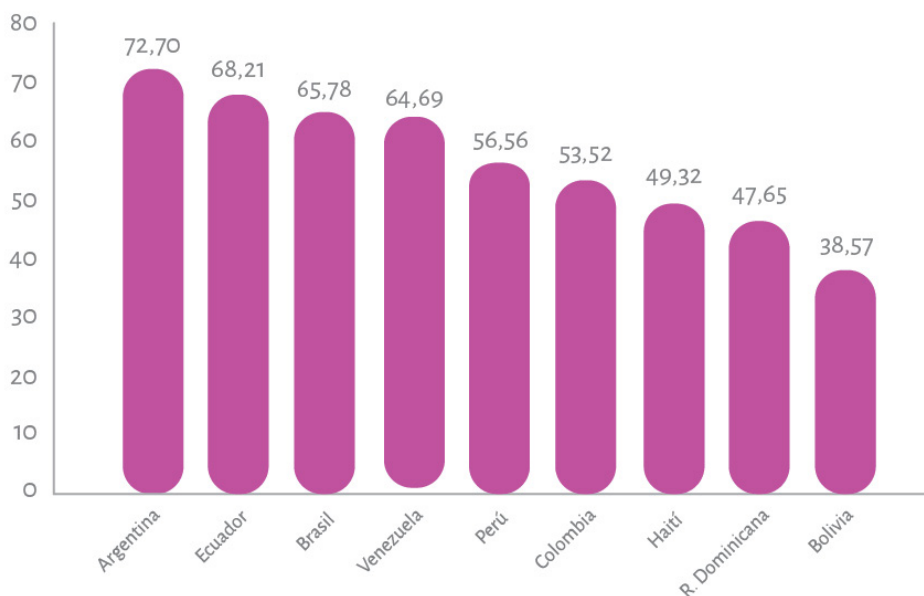
Fuente: elaboración propia

En el gráfico siguiente se observa el puntaje promedio del Icea para los migrantes latinoamericanos, desglosados de acuerdo a su país de origen. De esta forma puede observarse que los

⁹ En específico, los países que componen la Ocde son Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, Polonia, Reino Unido, Suecia, Suiza, Turquía, Corea del Sur, Canadá, Estados Unidos, México, Australia y Nueva Zelanda. Si bien Chile también forma parte, para efectos del ejercicio fue incluido de forma autónoma en los gráficos.

inmigrantes argentinos son quienes tienen mayor calidad laboral dentro de los migrantes latinoamericanos, seguidos de cerca por los inmigrantes de Ecuador (72 y 68 puntos, respectivamente). Los inmigrantes que proceden de Brasil y Venezuela poseen una calidad del empleo cercana a la población asalariada chilena de la región Metropolitana, cuyo promedio Icea es de 65, lo que permite evaluar que tienen una calidad de empleo regular, pero que se encuentran en mejores condiciones que otros inmigrantes, como los de Perú o Colombia. Por debajo de los 50 puntos se encuentran los migrantes haitianos y de República Dominicana, con 49 y 47 puntos respectivamente, alejándose bastante de la calidad laboral de los chilenos. Finalmente, el caso más crítico que se aprecia entre los asalariados de la región Metropolitana es el de los inmigrantes bolivianos, quienes promedian 38 puntos, lo que da cuenta de una situación de precariedad laboral.

Gráfico 6: Ranking Icea de migrantes latinoamericanos en la región Metropolitana (ingreso a Chile desde 1990)



Fuente: elaboración propia

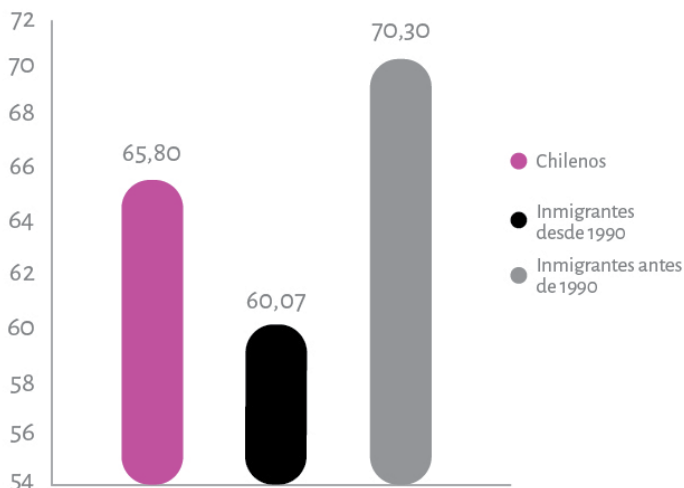
Resulta interesante indagar también en la situación laboral en función de las fechas de ingreso al país. En general se perciben dos grandes oleadas de ingreso, siendo la primera de ellas anterior a 1990, con migrantes que llegan en el contexto del poblamiento de zonas aisladas, o bien alejándose de las guerras mundiales. Cabe destacar que durante los años posteriores

al golpe militar en Chile la tasa de inmigración sufrió grandes bajas, comenzando a remontar sólo con posterioridad al retorno a la democracia, momento en el cual se da la segunda oleada. La llegada de estos migrantes se produce dada la ocurrencia de diversos eventos, ya sean políticos, económicos o incluso naturales, en sus países de origen, ejemplificados en el gobierno de Alberto Fujimori en Perú durante los años '90, corralito en Argentina a principios de los 2000 o el terremoto de Haití el año 2010. Estos eventos impulsan a las personas afectadas a buscar mejores horizontes de posibilidades.

De acuerdo a esta clasificación, aquellos migrantes que llegaron a Chile durante el primer periodo evidencian una mayor calidad laboral, con un promedio Icea de 70 puntos, mientras que los inmigrantes más recientes, es decir desde el '90 hasta el 2015, promedian 10 puntos menos, con una calidad laboral regular.

En este sentido, hablar de la población inmigrante como un grupo homogéneo es bastante complejo. Si bien hay un grupo de inmigrantes con mejores condiciones laborales que la población nativa (como es el caso de los migrantes procedentes de países Ocde y aquellos que llegan al país antes de los '90), esto no quiere decir que todos los migrantes estén en mejor posición que la población asalariada chilena. Esto es especialmente cierto cuando se habla de parte importante de la población latinoamericana que ha llegado a partir de los años '90.

Gráfico 7: Icea de nacidos en Chile e inmigrantes según periodo de llegada al país, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

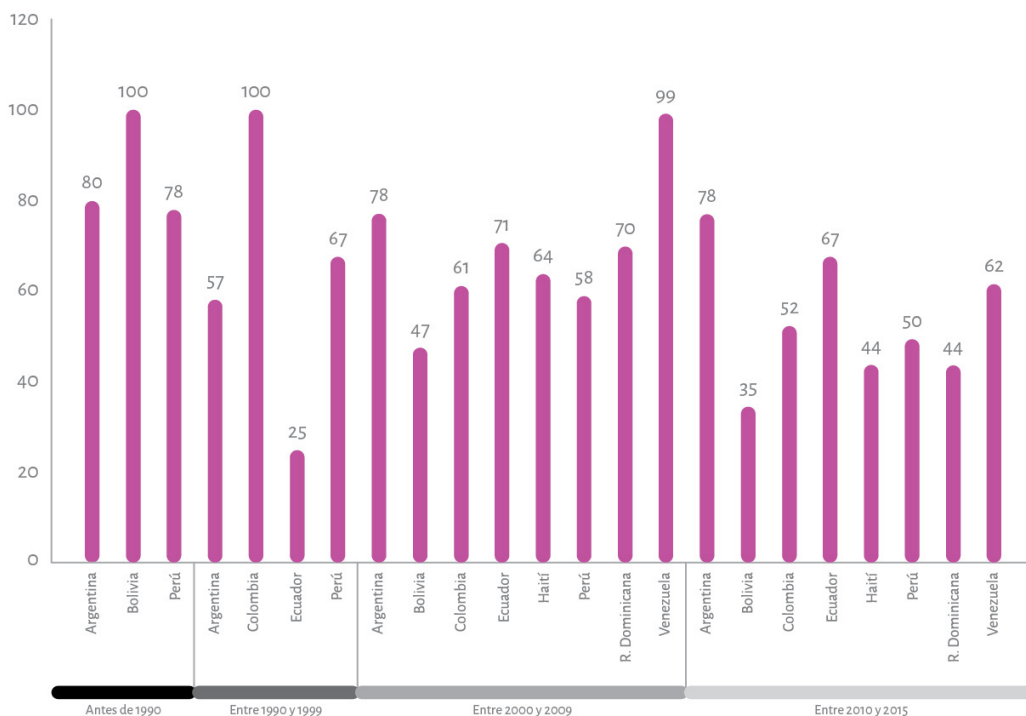
En el siguiente gráfico se muestra un análisis de las oleadas migratorias incorporando ahora el país de procedencia y considerando para esto a las poblaciones migrantes latinoamericanas más numerosas que habitan en la región Metropolitana.

Las dos poblaciones migrantes que están presentes en todas las oleadas son la argentina y la peruana. En el caso de la población migrante argentina vemos que su calidad laboral tiende a ser buena en casi todos los periodos de ingreso, excepto para aquellos que llegaron entre 1990 y 1999, cuando el promedio Icea bajó a 57 puntos. En la población peruana, por el contrario, se observa una baja sostenida en la calidad laboral, pasando de 78 puntos que promedian los inmigrantes de antes de los '90 a los 50 puntos que promedian quienes han llegado entre los años 2010 y 2015.

Respecto a la población boliviana, si bien muestra una excelente calidad laboral para quienes llegaron al país con anterioridad a 1990, esta tiende a disminuir, mostrando promedios de 47 y 35 puntos en las oleadas de 2000 a 2009 y 2010 a 2015, respectivamente. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, Bolivia tiene el peor promedio Icea de las poblaciones de migrantes latinoamericanos analizados en este estudio, por lo cual puede inducirse que la población boliviana encuestada que llegó con anterioridad a 1990 es una porción bastante pequeña y poco representativa de la realidad de estos migrantes.

Los migrantes que llegan desde Haití y República Dominicana enfrentan un escenario bastante similar. La calidad laboral desciende drásticamente si se desagregan de acuerdo a sus años de llegada. Los haitianos que llegan entre los años 2000 y 2009 poseen un promedio Icea de 64 puntos, bastante similar al promedio de los asalariados chilenos, mientras que quienes llegan entre los años 2010 y 2015 promedian 44 puntos. Los inmigrantes dominicanos de la primera oleada (2000-'09) promedian 70 puntos, sin embargo, los que han llegado en los últimos cinco años presentan el mismo puntaje que los haitianos (44 puntos). Esto confirma que junto a la población migrante boliviana son quienes se encuentran en condiciones más precarias en su actividad laboral.

Gráfico 8: Icea de inmigrantes por país, según periodo de ingreso, región Metropolitana

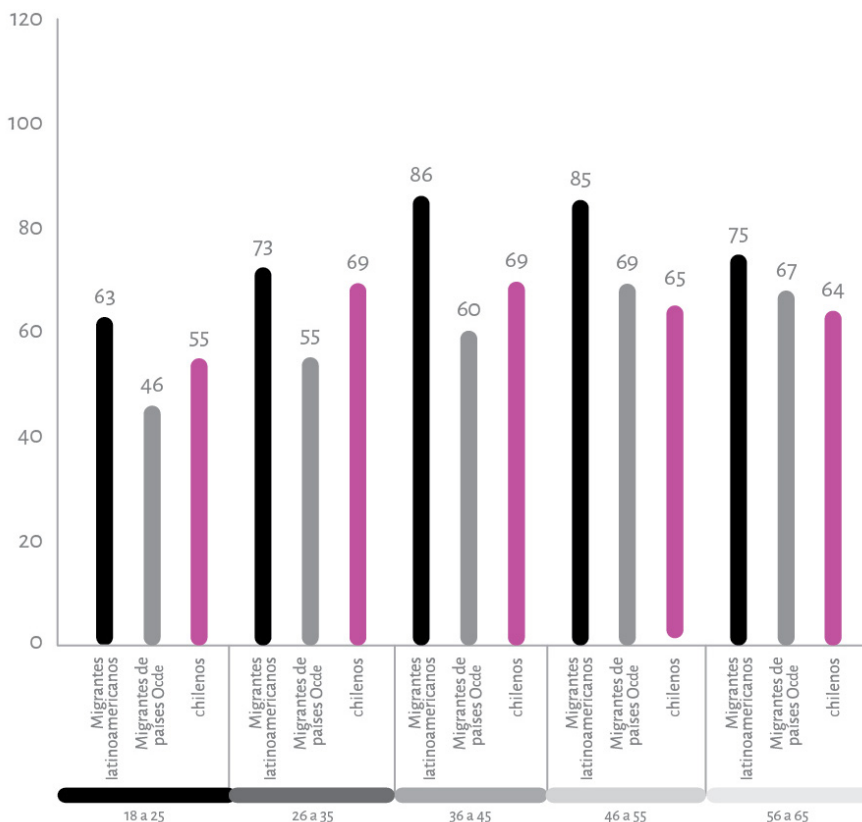


Fuente: elaboración propia

Al dividir por rango etario a la población asalariada de la región Metropolitana se puede observar que tanto para chilenos como migrantes son los jóvenes de 18 a 25 años quienes presentan la peor calidad del empleo en relación a los otros rangos etarios. Este hallazgo se condice con la tendencia mundial que muestra que los trabajadores jóvenes se enfrentan a precarias condiciones de trabajo al insertarse a la fuerza laboral. Por otro lado, en todos los tramos etarios analizados los migrantes que proceden de los países pertenecientes a la Oede poseen una mejor calidad del empleo que los chilenos y los migrantes latinoamericanos.

Tanto para los migrantes de los países Oede como para los chilenos, el rango etario donde se aprecia una mejor calidad del empleo es entre los 36 y los 45 años (promedios Icea de 86 y 69 puntos, respectivamente), mientras que los migrantes latinoamericanos alcanzan una mayor calidad laboral en los dos últimos rangos etarios (69 puntos Icea en el tramo de 46 a 55 años y 67 puntos en el tramo de 56 a 65 años).

Gráfico 9: Icea según rangos de edad y procedencia, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla se distribuye a la población migrante de acuerdo a quintiles construidos sobre la base del Índice de Calidad del Empleo Asalariado, siendo el primer quintil aquel que presenta una menor calidad de empleo.

Tabla 1: Quintiles de calidad del empleo en el Icea

Quintil	Valoración
1	Mínima Calidad del Empleo
2	Baja Calidad del Empleo
3	Calidad Intermedia del Empleo
4	Alta Calidad del Empleo
5	Máxima Calidad del Empleo

Fuente: elaboración propia

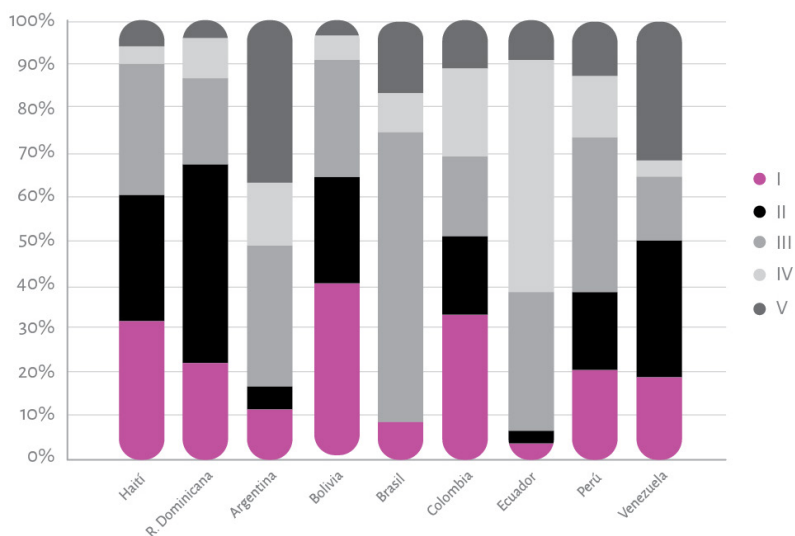
De acuerdo a esta clasificación, al observar el gráfico se pueden identificar grupos de países con situaciones similares:

En el primer grupo se encuentran aquellos que proceden de Argentina, Brasil y Ecuador, los cuales se ubican preferentemente en los quintiles III, IV y V del Icea. En una situación similar se encuentran aquellos que provienen de Venezuela, donde aproximadamente un 30% de los inmigrantes se encuentra en el quintil superior del índice, aun cuando un 50% se encuentra en los quintiles I y II, los cuales representan la peor calidad laboral.

En el segundo grupo se ubican los casos de Perú y Colombia, quienes representan un porcentaje significativo de la población migrante en la región Metropolitana. En ambos casos se observa una distribución más amplia dentro de los quintiles del Icea. La diferencia está en que una porción importante de la población migrante colombiana, un 30% aproximadamente, se encuentra en la peor calidad laboral, mientras que en la población migrante peruana existiría aproximadamente un 35% clasificado en el tercer quintil del índice, con una calidad regular del empleo.

Los casos de Haití, República Dominicana y Bolivia representan a los grupos con mayor presencia de baja calidad laboral. En los tres casos se observa que alrededor del 60% se ubica en los dos quintiles más bajos del índice, mientras que en el quinto quintil se encuentra apenas una cifra cercana al 5%.

Gráfico 10: Porcentaje de población migrante por quintil del Icea, región Metropolitana



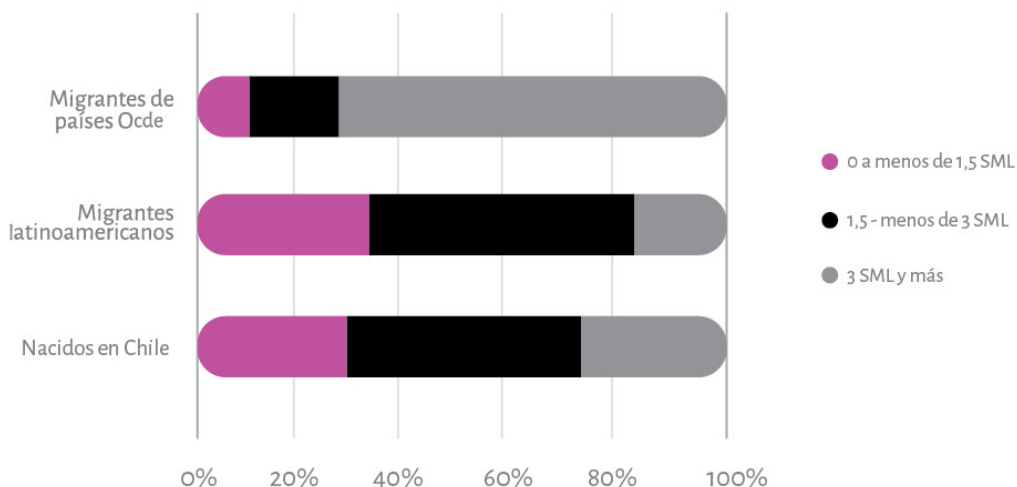
Fuente: elaboración propia

2.2.- Análisis por componentes del Icea

A continuación se presentan los gráficos correspondientes a cada componente del Índice de Calidad del Empleo Asalariado. Los resultados se desagregaron considerando los migrantes procedentes de países Ocde, los migrantes latinoamericanos y los chilenos.

Respecto de la dimensión de ingresos se puede apreciar que, proporcionalmente, los migrantes de países Ocde se ubican en su mayoría en el tramo superior, correspondiente a una equivalencia de tres veces el sueldo mínimo o más, mientras que sólo alrededor de un 25% de estos migrantes se ubica en los tramos 1 y 2 (entre cero y tres sueldos mínimos líquidos). El panorama es muy distinto para los chilenos y los migrantes latinoamericanos, cuyas distribuciones se asemejan bastante, aunque sin embargo existe una mayor proporción de chilenos que perciben más de tres sueldos mínimos líquidos (SML), respecto de los migrantes.

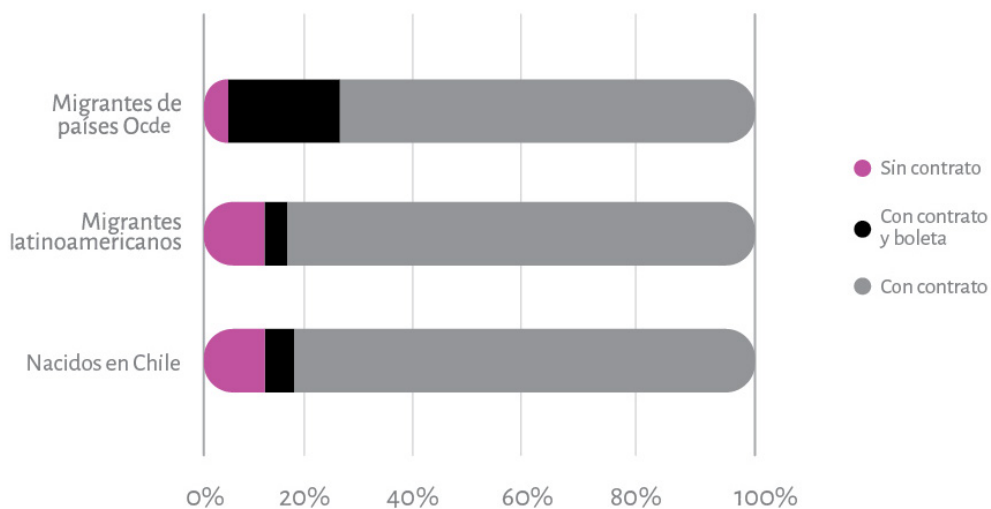
Gráfico 11: Ingreso por hora en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Al considerar la formalidad del empleo se aprecia que tanto para los chilenos como para los migrantes latinoamericanos, la población que tiene contrato laboral es alta, bordeando en ambos casos el 80%. En el caso de los migrantes procedentes de países Ocde, el porcentaje sin contrato de trabajo es menor a los otros dos grupos, aun cuando hay un porcentaje no menor cuya situación es “con contrato a honorarios”. Independientemente de las diferencias detectadas, los datos muestran un grado de formalidad laboral bastante alto para los tres grupos observados. Sin embargo, este resultado debe matizarse, ya que las personas que se encuentran en situación irregular en el país están sub representadas en la encuesta.

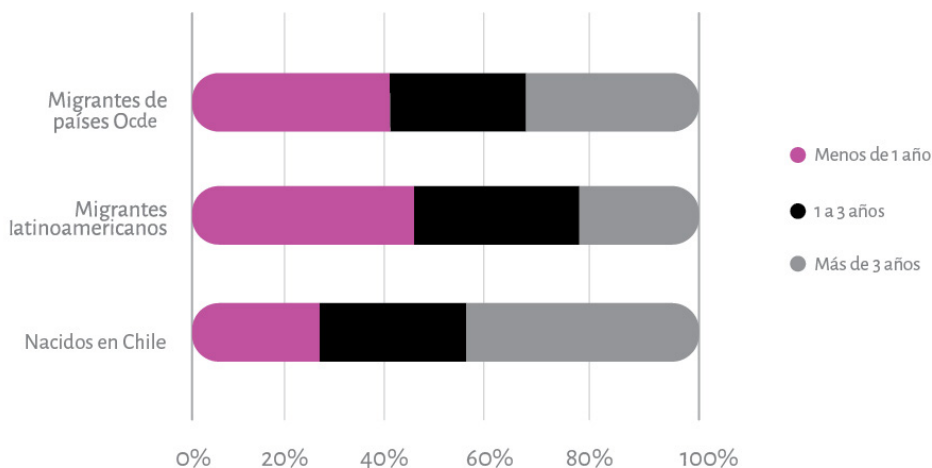
Gráfico 12: Contrato en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Respecto a la permanencia en el trabajo se observa que es entre los migrantes latinoamericanos donde hay menor estabilidad laboral, ya que alrededor del 42% de la población permanece menos de un año en su trabajo. En este ítem se revela que la población chilena además es la que más tiende a la estabilidad, con más del 40% de su población que permanece en su trabajo durante más de tres años.

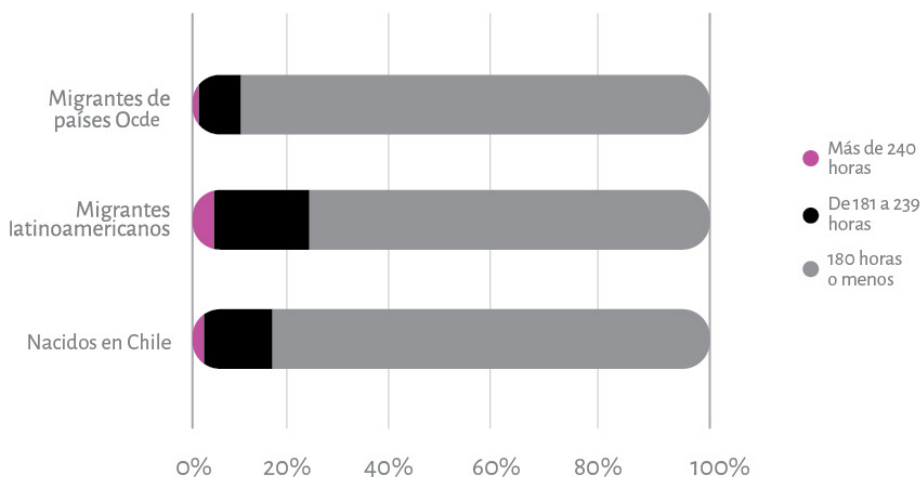
Gráfico 13: Estabilidad laboral en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Al considerar la dimensión de horas trabajadas se observa que para los tres grupos analizados existe un porcentaje bastante alto que trabaja 180 horas o menos al mes, situación que evidencia una calidad adecuada del empleo respecto de esta dimensión. Sin embargo, cabe hacer notar que casi un 20% de inmigrantes latinoamericanos se ubica en el tramo de 181 a 239 horas, levemente mayor a la proporción de chilenos y migrantes Ocde en este tramo.

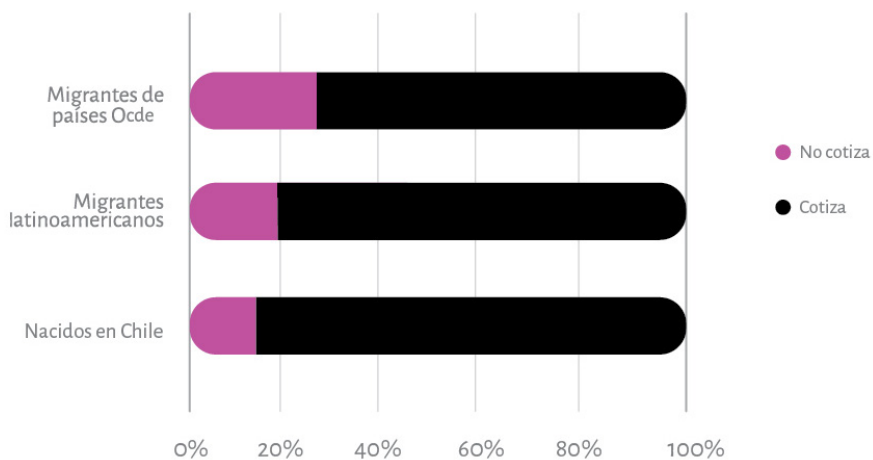
Gráfico 14: Máximo de horas trabajadas al mes en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Una situación similar se observa al analizar la tasa de cotización, donde se muestran altos valores para todos los grupos observados, siendo los chilenos quienes más cotizan en previsión social.

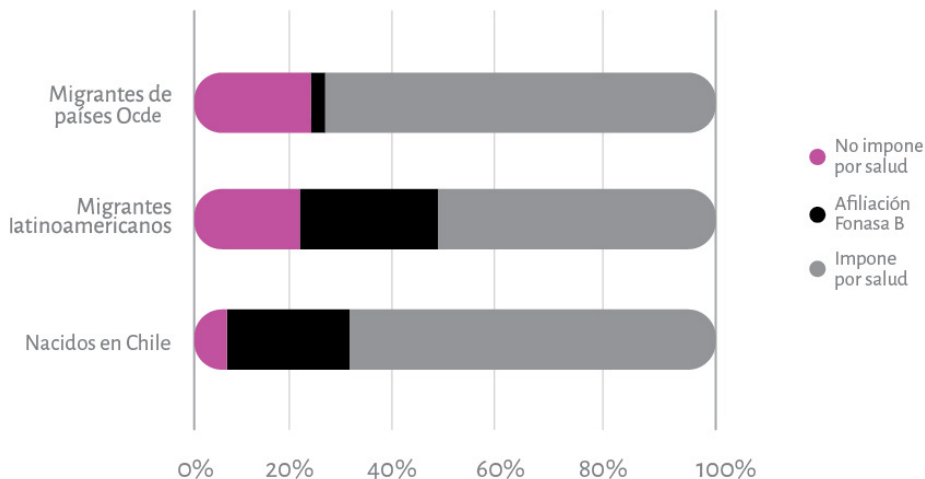
Gráfico 15: Previsión social en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Lo anterior cambia cuando se trata de la previsión de salud, donde se observa que entre los migrantes latinoamericanos y los migrantes Ocde hay un 20% de personas que no impone por este concepto, siendo bastante mayor al porcentaje de chilenos en la misma situación. En el otro extremo se tiene que más del 60% de los chilenos y los migrantes Ocde imponen por salud.

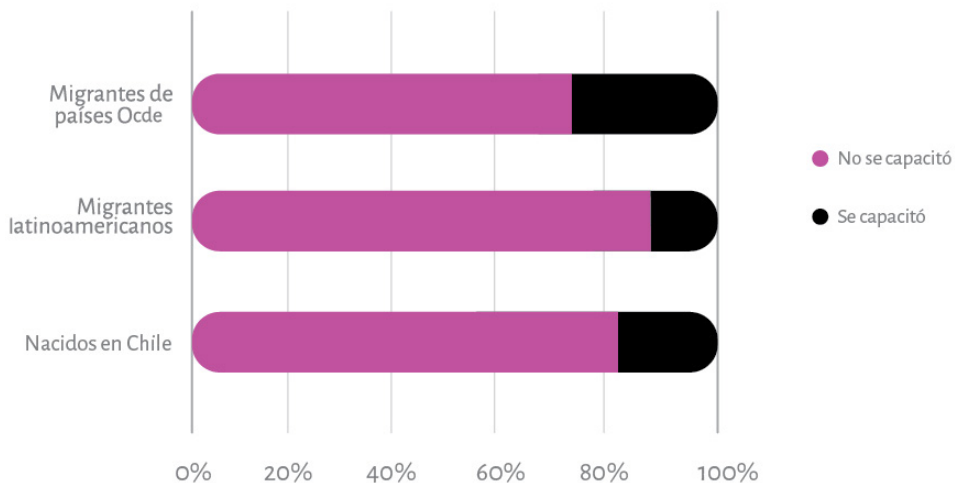
Gráfico 16: Previsión de salud en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

Por último, es posible apreciar que, en general, en los tres grupos la mayoría de las personas no se ha capacitado durante los últimos ocho meses. Sin embargo, el porcentaje de migrantes Ocde que se ha capacitado es mucho mayor que en el caso de chilenos y migrantes latinoamericanos.

Gráfico 17: Capacitación en nacidos en Chile e inmigrantes, región Metropolitana



Fuente: elaboración propia

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la aplicación del índice revelan, en primer lugar, que el lugar de procedencia de la población migrante es un factor que explica las diferencias observadas entre migrantes y chilenos. Los datos empíricos, en este sentido, ponen de manifiesto que las personas provenientes de los países Ocde son quienes poseen una mayor calidad de empleo, es decir, perciben más ingresos derivados de empleos con alta formalidad y trabajan una menor cantidad de horas. Asimismo, tienen mayor cantidad de capacitaciones en contraste con los migrantes latinoamericanos e incluso con los nacidos en Chile. Lo anterior es coherente si se considera que las personas provenientes de países desarrollados, además de tener menor probabilidad de sufrir discriminación, en general provienen de sistemas educativos y sociales de mejor calidad, adaptándose de mejor forma a los perfiles requeridos para empleos que reportan mayores ingresos. En este sentido, los datos nos pueden llevar a argumentar que un empleo de mejor calidad depende de los sistemas de apoyo con los que puede contar una persona en el curso de su vida.

En segundo lugar se vuelven a constatar las brechas de género respecto de la calidad del empleo, registrándose en este caso diferencias tanto entre los grupos analizados como al interior de estos, situación que refleja una condición más bien estructural en el país, que se expresa también en las personas migrantes¹⁰.

Se hace evidente la baja calidad del empleo en población haitiana, dominicana y boliviana, situación que podría explicarse por los prejuicios que derivan de las características de cada uno de estos grupos. Si bien no es posible profundizar en esta variable en el marco de los resultados

¹⁰ Según estudios del Ine, los hombres ganan más que las mujeres en cualquier tipo de empleo (32,3% menos que los hombres en ingreso medio mensual). De la misma manera, la acumulación de capital humano para las mujeres, es decir, un promedio mayor de años de escolaridad, tampoco elimina las diferencias salariales (Ine, 2015). Ambos factores reflejan la necesidad de seguir avanzando en esta materia y observar que estas no se repliquen en la población que llega a nuestro país.

arrojados por el índice, una baja calidad del empleo puede constituirse en una expresión de fenómenos de discriminación y/o xenofobia que en forma alarmante están creciendo en nuestro país.

Ahora bien, lo anterior se origina por la concurrencia de factores de distinta índole, donde también se hace necesario considerar que las precarias condiciones en las que se encuentra una parte de la población nacional conforman un malestar que se vuelca también hacia aquellos que, aparentemente, vienen a “competir” por los beneficios. Estudios de corte cualitativos realizados por la Fundación para la Superación de la Pobreza (2010) revelan que parte de la población chilena siente que los migrantes reciben mejor trato que los chilenos. Si bien en dichas percepciones se advierten prejuicios respecto del migrante propiamente tal, también puede argumentarse que derivan del hecho de que muchas de las carencias que se advierten en la población migrante son también las que representan mayores problemas para las y los chilenos (la salud, la educación y los derechos laborales).

Lo anterior invita a reflexionar sobre la orientación que deben tener las políticas públicas respecto de su rol integrador, donde se hace necesario avanzar hacia esquemas que garanticen el acceso a la salud, a la educación y al trabajo, propiciando, sobre todo a nivel local, la generación de espacios que promuevan la convivencia entre las personas, colegios, barrios, etc.

Así, resulta relevante interpretar el fenómeno de la migración desde el enfoque de derechos, según el cual toda persona, sin importar su nacionalidad, condición socioeconómica y/o color de piel tiene derecho a migrar. Esto es tremendamente relevante para despojar de nuestras concepciones acerca de las personas migrantes el cálculo beneficio/sacrificio que encierra el hacer una evaluación del aporte o no de las personas migrantes. Cuando este cálculo se vincula con los estigmas sociales (o la valoración social) puede hacer parecer a una comunidad migrante como más importante o valorable que otra.

Por último, cabe destacar que si bien el Icea otorga en las ponderaciones un peso mayor a la componente de ingresos, este buscó poner en valor otro tipo de dimensiones que permitiesen una comprensión más integral de la calidad del empleo. No obstante lo anterior, cabe destacar que una dimensión importante que queda invisibilizada en el cálculo tiene relación con el entorno laboral, la cual sin duda debe constituirse en una variable a considerar a la hora de evaluar la calidad del empleo. Es aquí donde encontramos situaciones tales como las de abuso o maltrato laboral, que de alguna forma pueden estar marcando la relación laboral que se establece entre el trabajador/a migrante y empleador/a.

BIBLIOGRAFÍA

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 18: El derecho al trabajo, 2005, párr. 7. En: Derechos económicos, sociales y culturales. INDH, 2015.

Departamento de Extranjería y Migración e Instituto Nacional de Derechos Humanos (sin año). “Derecho al trabajo de las personas migrantes”. En: <http://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/887/Cartilla%20Trabajo%20Migrante.pdf?sequence=1>

Fundación Sol (2016). Salario Mínimo y Casen 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile. Documentos de trabajo del Área de Salarios y Desigualdad.

Instituto Nacional de Derechos Humanos (2015). Informe anual situación de los derechos humanos en Chile 2015.

Instituto Nacional de Estadísticas (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. En: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf

León, C. (2012). “Los hitos críticos de la trayectoria laboral ascendente de peruanas y peruanos en Chile”. Revista de Estudios Transfronterizos, Vol. XII, N° 1, pp. 127-154.

Mac-Clure, O. (2008) “Calidad de los empleos según grupos ocupacionales”. Documento N° 5. Departamento de Estudios. División Social. Ministerio de Planificación Social, Santiago de Chile.

Mora, C. (2009). “Estratificación social y migración intrarregional: algunas caracterizaciones de la experiencia migratoria en Latinoamérica”. Revista *Universum*, N° 24, Vol. 1, Universidad de Talca.

Mora & Madero (2011). “Capital social e inclusión laboral: una aproximación a las trayectorias de ascendencia laboral de migrantes peruanos en Chile”. Revista *Polis*, Universidad Bolivariana, Vol. 10.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2002). “Calidad del empleo en las regiones. Aplicación de la metodología OIT”; Observatorio Laboral N° 6, julio, Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo y Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2013). “Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural. Notas sobre trabajo rural”.

Sección Estudios del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2016). *Migración en Chile, 2005-2014*.

Stefoni, C. y Stang, F. (2015). “Orientaciones técnicas para intervenciones sociales en contextos con alta presencia de población inmigrante”. Documento de trabajo. Fundación para la Superación de la Pobreza. Inédito.

Stefoni, C. (2002). “Mujeres inmigrantes peruanas en Chile”. *Papeles de población*, Vol. 8, Núm. 33, julio-septiembre 2002. Universidad Autónoma del Estado de México, México.

Somavía, J. “Trabajo Decente” (1999). Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Thayer, E. (2014). “Condiciones y desafíos para la construcción de una política de reconocimiento y la inclusión de los migrantes en Chile”. En: Rojas, N. y Vicuña, J. (editores) *Migración y trabajo. Estudio y propuestas para la inclusión sociolaboral de migrantes en Arica*. Ciudadano Global y OIM, Santiago.

Vergara, M. (2005). *El trabajo de los extranjeros en Chile y en la I región. Aporte al debate laboral N° 17*, Dirección del Trabajo.

SOMOS una institución privada, sin fines de lucro y con intereses públicos, cuyos orígenes se remontan a 1994.

CREEMOS que superar la pobreza que experimentan millones de chilenos y chilenas en nuestro país ha sido y es hoy un desafío de equidad, integración y justicia social.

CONTRIBUIMOS a la superación de la pobreza promoviendo mayores grados de equidad e integración social en el país, que aseguren el desarrollo humano sustentable de las personas que hoy viven en situación de pobreza.

DESARROLLAMOS nuestro quehacer en dos líneas de trabajo: por una parte, desarrollamos intervenciones sociales a través de nuestro programa SERVICIO PAÍS, que pone a prueba modelos innovadores y replicables para resolver problemáticas específicas de pobreza y, por otra, elaboramos propuestas para el perfeccionamiento de las políticas públicas orientadas a la superación de este problema, tanto a nivel nacional como local. Así desde nuestros orígenes hemos buscado complementar, desde la sociedad civil, la labor de las políticas sociales impulsadas por el Estado de Chile.

Desde nuestros inicios trabajamos en alianza con el Estado de Chile y municipios de las 15 regiones del país. Contamos con financiamiento de entidades privadas y fondos públicos provenientes de los ministerios de Desarrollo Social, Vivienda y Urbanismo y del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.



Con el apoyo de

