



FUNDACION
SUPERACION
DE LA POBREZA

SERVICIO PAÍS

MIGRACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA, REGIÓN METROPOLITANA

Resumen Ejecutivo



Migración laboral en la provincia de Melipilla, región Metropolitana
Fundación Superación de la Pobreza (FSP) , 2019.
Derechos reservados.

Este estudio está basado en el informe final de los investigadores Sergio Faiguenbaum y Martine Dirven, denominado “Empleo agrícola y rural de la población inmigrante en la Provincia de Melipilla, Región Metropolitana”.

Directora Regional:

Antonia Garcés Sotomayor

Coordinadora del proyecto:

Francisca Castro Tohá

Equipo de investigación:

Antonia Gárces Sotomayor
Sergio Faiguenbaum Chame
Martine Dirven Eisenberg
Paula Alvarado Urbina
Francisca Castro Tohá

Edición:

María José Rubio
Jennifer Abate Cruces

Diseño:

María José Fuentes Pino

• 04

MIGRACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA, REGIÓN METROPOLITANA. RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO REGIONAL

• 07

SÍNTESIS DE RESULTADOS

• 09

1. La provincia de Melipilla y sus cambios socio-demográficos: de la homogeneidad poblacional a la diversidad migratoria

• 12

2. La población migrante se ocupa en el trabajo agrícola, pero no es lo único: perfil sociolaboral de la población migrante en la provincia de Melipilla

• 18

3. El trabajo de temporada como puerta de entrada de la población migrante en la provincia

• 20

4. Dinámicas y relaciones entre empresa principal, contratista y temporero/a

• 25

5. Condiciones y abusos laborales hacia la población migrante en el trabajo agrícola de temporada

• 32

6. Trato y discriminación

• 34

REFLEXIONES Y SUGERENCIAS A LA POLÍTICA PÚBLICA





Migración laboral en la provincia de Melipilla, Región Metropolitana

RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO REGIONAL

El fenómeno inmigratorio internacional es una realidad significativa a nivel global. Desde tiempos remotos, la migración se ha dado en contextos de inestabilidad política, conflictos armados, cambio climático y pobreza, entre otros. Esto ha generado que comunidades y familias se desplacen con el fin de mejorar sus condiciones de vida previas.

Frente a este escenario mundial se han establecido una serie de instrumentos de derecho internacional que relevan la importancia de establecer acuerdos entre países sobre el fenómeno migratorio y, en específico, lo que refiere a empleo. El principal es la **Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 y al que Chile adscribió en 2005, que consagra, entre otros, el resguardo de los derechos laborales de los migrantes, en igualdad de condiciones que los nacionales, en materias como

remuneraciones, condiciones laborales, horarios y derecho a sindicalización, entre otras.

El **Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular**, firmado el año pasado por distintos países, se propone promover condiciones justas y éticas de contratación, asegurando el trabajo decente, así como también promulgar e implementar leyes nacionales que sancionen las violaciones de los derechos humanos y laborales. Releva, por otra parte, la necesidad de construir “asociaciones que promuevan condiciones para el trabajo decente, prevenir el abuso y la explotación, y garantizar que las funciones y responsabilidades dentro de los procesos de contratación y empleo estén claramente delimitadas, mejorando así la transparencia de la cadena de suministro” (Objetivo 6).

Recientemente, el Objetivo 8 de la **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible** (adoptada por Chile y por los 193 países miembros de la Organización de Naciones Unidas)

promueve “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Más específicamente, y teniendo a la vista el foco de interés de este trabajo, el numeral 8.8 establece la necesidad de proteger “los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

En esta edición, el estudio regional “ Migración laboral en la provincia de Melipilla, región Metropolitana”, que vinculó a la Fundación Superación de la Pobreza con el trabajo de los investigadores del Grupo de Investigación Agraria (GIA), Sergio Faiguenbaum y Martine Dirvan, y que fue financiado por la Fundación Avina, pone en discusión la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en ciudades intermedias, pueblos y zonas rurales de la región Metropolitana, desde la mirada de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de los distintos acuerdos internacionales que promueven condiciones laborales justas y sin discriminación.

En sus metas, la Agenda 2030 desafía a los distintos tomadores de decisiones a realizar un trabajo integrado, interrelacionado e indivisible, de alcance mundial (Rimisp, 2017). Para ello se requieren acciones multisectoriales y articuladas entre distintos actores, las que deberían apuntar a robustecer la estructura de oportunidades presentes en los territorios y naciones para hacer frente a las distintas dimensiones de la superación de la pobreza, en este caso, de la población migrante y su condición laboral.

Método

Para comprender y ahondar en la complejidad de la inserción laboral de la población migrante en la región Metropolitana, se analizó información estadística proveniente del Censo de Población 2017 y, en forma complementaria, de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, y la de Caracterización Socioeconómica (Casen) 2017. De estas dos últimas se extrajeron datos de nivel nacional y regional. Además, se realizaron diversas entrevistas en profundidad y observación en terreno.

En el estudio se realizaron entrevistas individuales y grupales, en las que participaron 84 personas, distribuidas en 38 funcionarios públicos de nivel central, de la gobernación provincial y de los municipios, contratistas, empresarios, representantes gremiales y organizaciones de inmigrantes de la provincia de Melipilla; y 23 inmigrantes que trabajan y/o viven en la provincia de Melipilla. Para complementar el relato se efectuaron tres entrevistas grupales a 21 inmigrantes provenientes de Haití y Bolivia, principalmente¹.

Además, se desarrollaron tres mesas de trabajo sobre la inserción laboral migrante en las distintas comunas de la provincia de Melipilla², con la participación de empresarios locales, contratistas, funcionarios municipales (del área laboral y salud), inmigrantes, organizaciones de inmigrantes, profesoras que han creado escuelas de español en sus comunas y comunidad en general. El objetivo de éstas fue identificar los recursos con que ya cuenta la provincia y levantar propuestas desde los propios actores involucrados, aportando así a la consecución de la Agenda 2030 en la región Metropolitana a partir de un

enfoque multisectorial y de articulación de actores (Repetto en Rimisp, 2017).

La decisión de elegir como objeto de estudio a la región Metropolitana obedece a que ésta concentra la mayor cantidad de población inmigrante y es un lugar de llegada para personas de distintas nacionalidades. Específicamente, la muestra seleccionada para el estudio proviene de la provincia de Melipilla, debido a que según el índice de ruralidad³ existe una alta concentración en tres de sus comunas (San Pedro de Melipilla, María Pinto y Alhué), al igual que una significativa cantidad de extranjeros en relación con su población total (ver Figura 1). A esto se suma la accesibilidad a los sujetos, dado que el programa de intervención social de la Fundación Superación de la Pobreza, Servicio País, se encuentra presente en tres de las cinco comunas, lo que facilita el acercamiento a las poblaciones migrantes y a las estructuras institucionales involucradas.

Con esta segunda investigación sobre empleo y migración, la Fundación Superación de la Pobreza se suma a este debate, en el que debería primar un enfoque

de derechos al momento de garantizar y regular la condición de cientos de migrantes que habitan y trabajan en el territorio nacional.



1. Respecto de las entrevistas a la comunidad migrante es importante destacar que existieron dificultades para realizarlas, lo que se debe principalmente a sus horarios extendidos de trabajo y a la necesidad de establecer las confianzas necesarias para poder contar sus trayectorias de vida en Chile.

2. En total asistieron 33 personas distribuidas de la siguiente manera: (i) 10 personas en la Mesa 1 - San Pedro de Melipilla y Alhué; (ii) 13 personas en la Mesa 2 - María Pinto y Curacaví; y (iii) 20 personas en la Mesa 3 - Melipilla

3. El índice de ruralidad elaborado por la Seremi de Desarrollo Social se calcula agregando las siguientes variables normalizadas: porcentaje del empleo comunal que se ocupa en actividades económicas primarias, densidad poblacional y porcentaje de población que habita en zonas rurales según el Censo 2017.



Síntesis de resultados

En Chile, el Censo del año 2017 contabilizó 746.465 personas nacidas en el extranjero con residencia habitual en el país⁴. Al 31 de diciembre de 2018, según las cifras estimadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM, 2019), las personas extranjeras residentes en Chile habrían llegado a 1.251.225. Es decir, en los 20 meses que siguieron al Censo, la población inmigrante aumentó en 67,6%, un crecimiento muy significativo comparado con cifras internacionales⁵.

Respecto a la distribución geográfica de esta población, el rasgo característico es su alta concentración en la región Metropolitana, la que con sus siete millones de habitantes acoge a 486 mil inmigrantes, lo que equivale a casi dos tercios (65,2%) del total de inmigrantes que residen en el país al 2017. Le siguen a bastante distancia Antofagasta (8,4%), Tarapacá (5,9%) y Valparaíso (5,4%). Sin embargo, al observar la proporción que esa población representa en el total regional (abril 2017), el panorama es muy distinto, y en él des-

4. En total, se censaron 784.685 “nacidos fuera de Chile” sobre un total censado de 17.574.003 personas, de las cuales 16.471.743 nacieron en una comuna de Chile y 317.575 califican como “ignorado”, o sea, no respondieron la pregunta. Sin embargo, entre los censados se diferencia entre aquellos que residen habitualmente en Chile y quienes estaban de modo transitorio en el país. Para la mayoría de los análisis, el INE recomienda usar las cifras de aquellas personas que residen habitualmente en Chile. Por “residencia habitual” se entiende el lugar en el que una persona vive cotidianamente, es decir, donde se ha establecido por razones de trabajo, negocio, vida familiar u otra, por un periodo de al menos seis meses en el último año o en donde tiene intención de permanecer por al menos seis meses (INE, 2008a, p. 5). Sin embargo, para el empleo se decidió incluir a los ocupados que residen habitualmente en otro país.

5. Aldunate y otros, 2018, p. 3. Según estos autores, que utilizan datos de la ONU desde 1960, “muy pocos países miembros de la OCDE han experimentado un aumento en la cantidad de inmigrantes de forma tan explosiva como en Chile”.

tacon Tarapacá, con 14%, y Antofagasta, con 11%, como las regiones que encabezan ese ranking, seguidas bastante más abajo por la región Metropolitana, con un 7%. La media nacional es de 4,2%.

En relación con la distribución por zonas geográficas, el 4,8% de los inmigrantes se ha radicado en zonas rurales, bastante menos que el 12% de la población total del país; sin embargo, en el caso particular de la provincia de Melipilla, en que la población rural alcanza el 38,4%, la proporción de inmigrantes que vive en esa zona se eleva a 10,6% (Censo, 2017).

Una de las principales motivaciones de la inmigración a nivel global, y que es también la que moviliza al numeroso contingente de inmigrantes que ha llegado al país, es de índole económica y laboral. La encuesta Casen 2017 da cuenta de que la participación en la fuerza de trabajo de los inmigrantes es sustancialmente superior a la de los nativos (81% versus 59%), principalmente debido a su composición etaria, con una mayor fracción de adultos jóvenes y, dentro de la población adulta, una mayor participación laboral. Así, mientras los inmigrantes pasaron de 4,2 a 5,9% de la población entre abril y diciembre de 2017, su participación en la fuerza de trabajo aumentó de 6,3 a 8,8%.

Chile, de hecho, es uno de los países de la OCDE en el cual la diferencia de participación laboral entre nativos e inmigrantes es muy grande. Con un aumento de la fuerza de trabajo de inmigrantes de 161% versus 14% para los nativos, entre 2012 y 2017, los primeros explicarían cerca de un tercio del aumento en la fuerza de trabajo en el periodo. Su contribución al PIB per cápita es positiva por esta vía (CNP, 2018, pp. 18, 19 y 23-24), aunque, como veremos más adelante, algunos sectores,

como el agrícola en la zona central, muestran crecientes problemas de absorción de esta mano de obra, incluso en temporada alta.

A esto se agrega que el índice de la calidad de empleo de la población inmigrante en la región Metropolitana varía considerablemente según su lugar de procedencia, pues las personas provenientes de los países de la OCDE son quienes poseen una mayor calidad de empleo, es decir, acceden a empleos con alta formalidad y con menor carga horaria, y por tanto perciben más ingresos cuando se los compara con los migrantes latinoamericanos e incluso con los nacidos en Chile (FSP, 2017: 34).

Más allá de la magnitud del fenómeno, que por su dinámica requiere frecuentes actualizaciones, impresiona su progresión en el último decenio: entre 2009 y 2015 se dobló el número de la población inmigrante (pasó de 235 mil a 467 mil) y entre ese último año y 2018 prácticamente se triplicó, alcanzando 1,2 millones de personas, lo que se explica fundamentalmente por el alto flujo de ingresos durante el último periodo considerado.

1. La provincia de Melipilla y sus cambios socio-demográficos: de la homogeneidad poblacional a la diversidad migratoria

La provincia de Melipilla se ubica en la zona poniente de la región Metropolitana y está integrada por cinco municipios: Alhué, Curacaví, María Pinto, Melipilla y San Pedro de Melipilla. De acuerdo al Censo 2017, en la provincia de Melipilla la población inmigrante (4.850) representa sólo el 2,6% de la población total residente, que alcanza casi 186.000 personas, muy por debajo del 6,8% de la región Metropolitana.

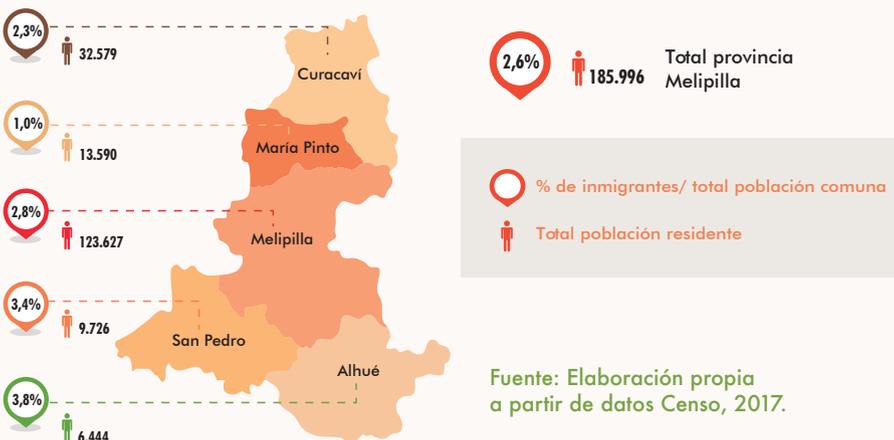
Así, la llegada de personas nacidas en el extranjero para residir en la provincia y en cada una de sus comunas es un fenómeno relativamente reciente, toda vez que más

del 60% de los nacidos en el extranjero llegaron a Chile en el periodo 2015-2017.

Por otra parte, la situación al interior de la provincia es heterogénea. Las comunas de menor población y más rurales, como Alhué (3,8%) y San Pedro de Melipilla (3,4%), son las que tienen mayor proporción de población nacida fuera de Chile y bastante por sobre la media provincial. Les siguen la capital provincial, Melipilla (2,8%), Curacaví (2,3%) y, por último, María Pinto, con el 1%. Como se puede apreciar, la comuna de Melipilla es la que ha absorbido la mayor parte de la inmigración internacional (Figura 1).

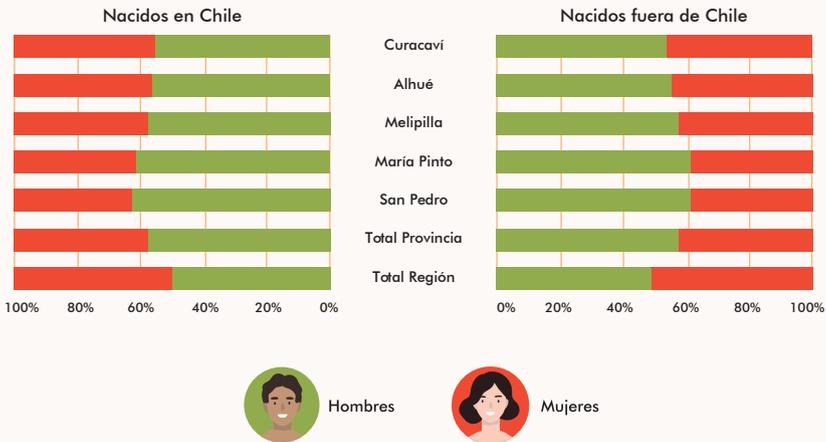
Figura 1

Población total y población nacida fuera de Chile (% de la población total) en las comunas de la provincia de Melipilla.



A nivel provincial predominan los inmigrantes hombres, que alcanzan el 57%. A nivel comunal también es posible observar una migración masculinizada, en la que destacan los casos de Curacaví (55%) y San Pedro de Melipilla (62%). Ello contrasta con los porcentajes de la región, en que las proporciones son prácticamente igualitarias para ambos sexos (la proporción de mujeres es levemente mayor que la de hombres, pero sólo alcanza el 50,6%). También es llamativa la mayor presencia de hombres nacionales en los casos de Alhué y San Pedro de Melipilla, las comunas más rurales de la provincia (Figura 2).

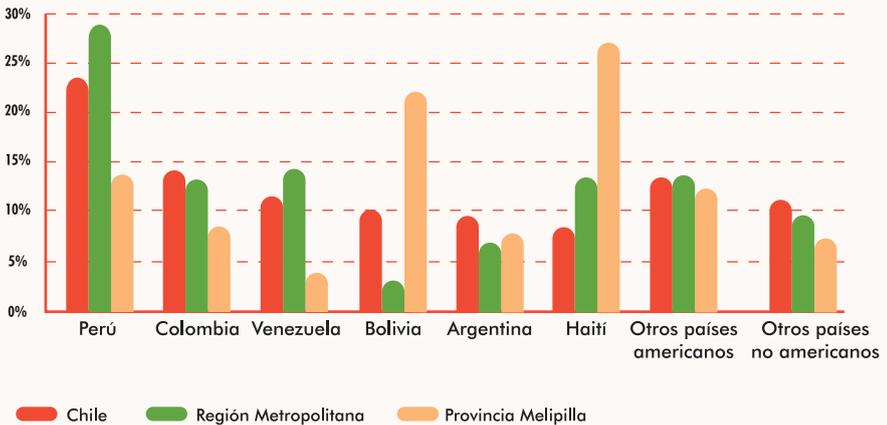
Figura 2
Distribución por género de población nacida en el país e inmigrantes a nivel provincial, comunal y regional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Censo, 2017

A nivel nacional y regional las nacionalidades predominantes son la peruana, venezolana y colombiana. En cambio, en la provincia de Melipilla estas nacionalidades se encuentran subrepresentadas, mientras que los grupos predominantes son **haitianos (26,5%)**, **bolivianos (21,2%)** y **peruanos (13,4%)** (Figura 3). En cada comuna hay una combinación particular de nacionalidades; por ejemplo, Curacaví presenta mayor diversidad de personas americanas y no americanas, en Melipilla predominan bolivianos y haitianos, y en Alhué y San Pedro de Melipilla prevalecen las personas peruanas.

Figura 3
Distribución por nacionalidad de población a nivel provincial, comunal y regional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Censo, 2017

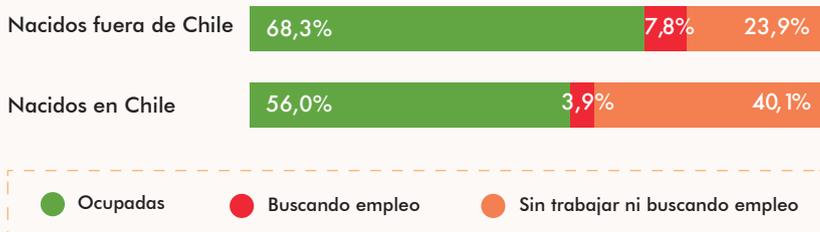
2. La población migrante se ocupa en el trabajo agrícola, pero no es lo único: perfil sociolaboral de la población migrante en la provincia de Melipilla

La fuerza laboral ocupada en la provincia de Melipilla es de 82.436 trabajadores⁶, de los cuales 3.264 (4%) corresponden a inmigrantes. De la población de 15 años o más ocupada⁷, un 68,3% corresponde a ocupados nacidos fuera de Chile, mien-

tras que la población nacida en Chile que se encontraba trabajando es un 56%. A su vez, hay una mayor proporción de fuerza laboral inmigrante que se encontraba buscando empleo⁸(Figura 4).

Figura 4

Población de 15 años o más ocupada, buscando empleo o sin trabajar ni buscar empleo, por lugar de nacimiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Censo, 2017.

6. Si bien se utiliza el tiempo presente para facilitar la lectura, los datos provienen del Censo de abril 2017, por lo que probablemente están desfasados y en la mayoría de los casos las cifras actuales son mayores.

7. La definición censal de ocupados es: "trabajaron en la semana anterior".

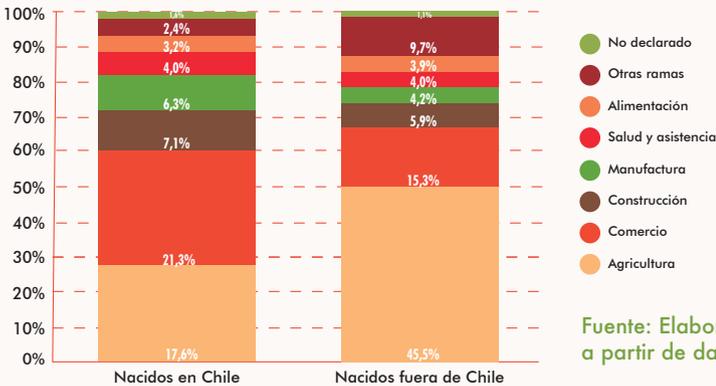
8. Se presenta la población que se encuentra buscando empleo ya que son un grupo que tiene intenciones de trabajar en la provincia.

Un 45,5% de los trabajadores inmigrantes se ocupan en la agricultura, que es más del doble de lo que la proporción chilena representa en el sector (17,6%). Las restantes ramas absorben porcentajes me-

nores, entre las que destacan comercio (15,3%), construcción (5,9%) e industria manufacturera (4,2%), servicios sociales de salud, alojamiento y comidas, todas con un 4%, respectivamente.

Figura 5

Población de 15 años o más que declara trabajar en la provincia de Melipilla según rama de actividad y lugar de nacimiento⁹.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Censo, 2017.

9. Las denominaciones de los sectores en la figura han sido simplificadas. Las definiciones oficiales del Clasificador Chileno de Actividades Económicas (CIIU 4) cada sector son:

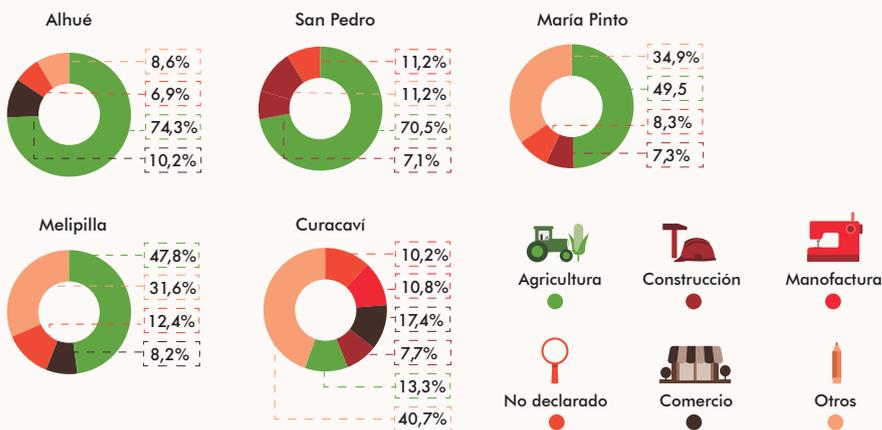
- Agricultura: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
- Comercio: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.
- Construcción: ídem.
- Manufactura: industria manufacturera.
- Salud y asistencia: actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.
- Alimentación: actividades de alojamiento y de servicio de comidas.
- Otros: incluye los siguientes sectores con % menores al 4% de participación de inmigrantes en las actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio; transporte y almacenamiento; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; enseñanza; actividades de servicios administrativos y de apoyo; actividades profesionales, científicas y técnicas; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y administración pública y defensa.

La agricultura, como es esperable, es la principal rama de actividad en cuatro de las cinco comunas, pero no es la única. En Alhué y San Pedro de Melipilla la agricultura representa proporciones por sobre el 70%; las demás ramas, al igual que en la provincia, representan proporciones relativamente bajas, que pueden llegar a 10% en el sector comercio en Alhué y aún

menores para los demás sectores en las comunas. De todas las comunas, Curacaví es la excepción, pues en ella el sector comercio alcanza el 17,4% por tratarse de una comuna orientada fundamentalmente a este rubro y a los servicios. Esto da cuenta de que la empleabilidad y ocupación de la población migrante depende de las oportunidades que los territorios proveen.

Figura 6

Trabajadores inmigrantes ocupados en las cinco comunas de la provincia de Melipilla según rama de actividad (% respecto al total de ocupados inmigrantes)¹⁰.

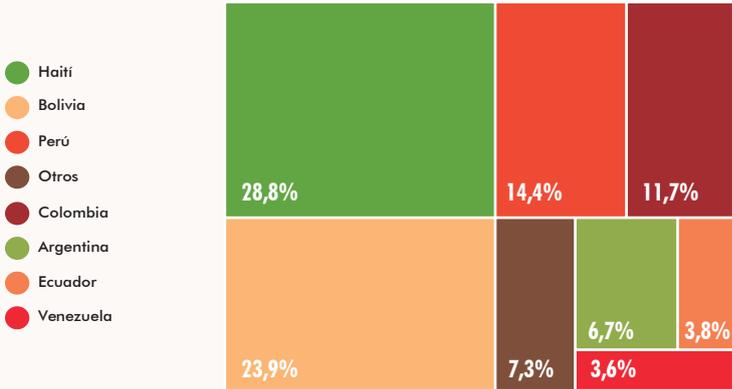


Fuente: Elaboración propia a partir de datos Censo, 2017.

10. "Otras ramas" agrupa a sectores económicos en los que el empleo representa menos del 7% del total. En los casos de María Pinto, Melipilla y especialmente Curacaví, la estructura ocupacional de los trabajadores inmigrantes muestra una mayor dispersión en diversas ocupaciones con proporciones menores al 7%, por lo que el segmento "otras ramas" tiene una mayor importancia.

Figura 7

Inmigrantes ocupados en la provincia de Melipilla según país de procedencia.



Fuente: elaboración propia en base a la información del Censo 2017.

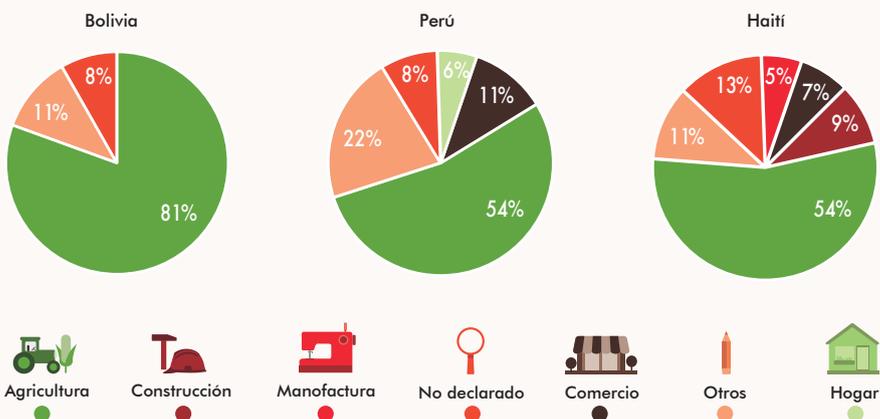
La composición de los inmigrantes ocupados por nacionalidad, como se aprecia en la figura 7, muestra una **preponderancia de inmigrantes ocupados de nacionalidad haitiana (29%) y boliviana (24%), seguidos a cierta distancia por personas peruanas (14%)**. Cada una de estas nacionalidades tiene un perfil laboral propio (ver Figura 8). Por ejemplo, los trabajadores bolivianos se emplean mayoritariamente (80%) en la agricultura, mientras que su presencia en otras ocupaciones es más bien marginal. En tanto, entre la población haitiana, al igual que en la peruana, algo más de la mitad (54%) se emplea en el sector agrícola y el resto se distribuye en al menos tres sectores relativamente importantes como son la construcción (9%), comercio (7%) y una pequeña proporción en manufactura (5%). Los peruanos, ade-

más de su fuerte presencia en agricultura, se emplean también en el sector comercio (11%).

Esto coincide con el Índice de Calidad del Empleo desarrollado por la Fundación Superación de la Pobreza, que evidencia que las personas de dichas nacionalidades presentan bajos índices de calidad de empleo en comparación con otras presentes en la región (FSP, 2017), lo que podría asociarse al tipo de empleo y a las oportunidades y condiciones laborales que los territorios rurales presentan y a los que la población migrante de dichas nacionalidades accede.

Figura 8

Principales ramas de actividad por países de origen (tres principales nacionalidades de la provincia de Melipilla) (% país).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo, 2017.

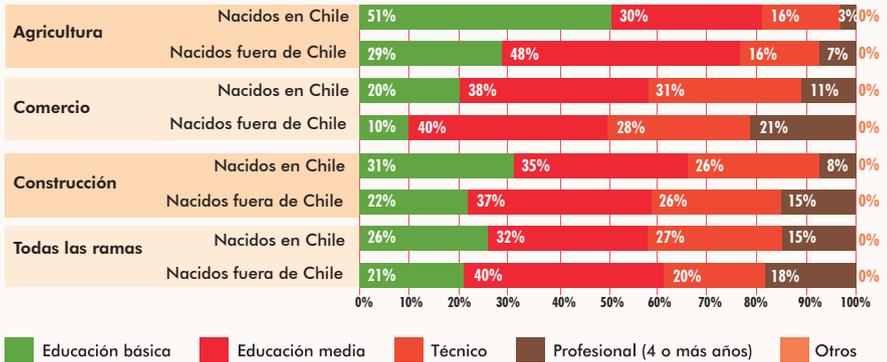
Tomando las ramas y clasificación OCDE¹¹, podemos observar que en las tres ramas que concentran mayor porcentaje de ocupados inmigrantes en la provincia (agricultura, construcción y comercio), la mayoría de estas personas alcanza un nivel de competencias relacionadas con el trabajo no calificado que realizan comerciantes y vendedores. Esto se puede

asociar a la calidad del empleo y el relato sobre las ocupaciones de la población inmigrante en la provincia, la que suele trabajar en posiciones subalternas, es decir, casi ninguna de estas personas tiene cargos de jefatura (de cuadrilla, de turno, u otro).

11. Los cuatro niveles definidos por la OCDE (2013, p. 357) se combinan con la "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones" (CIUO) de la OIT, usada también por el INE/Chile: Nivel 1: "Miembros del poder ejecutivo" y "Profesionales y científicos"; Nivel 2: "Técnicos y profesionales de nivel medio" y "Empleados de oficina"; Nivel 3: "Comerciantes y vendedores", "Agricultores y trabajadores calificados", "Oficiales, operarios y artesanos" y "Operadores y montadores"; y Nivel 4: "Trabajadores no calificados".

Figura 9

Porcentaje de población según rama de actividad, nivel educativo más alto alcanzado y lugar de nacimiento¹².



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Censo, 2017.

Como se aprecia en el gráfico anterior, hay diferencias entre el perfil de los trabajadores inmigrantes y los chilenos, según los niveles de educación alcanzados; por una parte, en todas las ramas las personas migrantes tienen mayor proporción de trabajadores que finalizaron sus estudios secundarios. Mientras que la población nacida en Chile tiene mayor proporción de personas que su nivel más alto alcanzado son los estudios primarios.

Existen diferencias marcadas en la rama agrícola y comercio; en la primera el nivel de formación de los trabajadores migran-

tes es mayor. En el comercio y la construcción, destaca la alta proporción de inmigrantes con formación profesional, en relación con los nacidos en Chile.

El desfase entre el nivel de educación y el tipo de trabajo desempeñado implica que un conjunto importante de personas migrantes se encuentra sobre calificada para el tipo de trabajo que realiza, en relación con los nacidos en Chile. Esto representan una potencial subutilización de capital humano en los territorios rurales de la región Metropolitana.

12. Se presentan las ramas donde la presencia de migrantes alcanza más de un 5%. Los niveles educativos corresponden a los siguientes grupos: educación básica (educación básica y primaria o preparatoria); educación secundaria (científico-humanista y sistema antiguo); técnico (profesional, sistema antiguo y superior); profesional (4 años o más, magister y doctorado); y otros (sala cuna o jardín, prekinder, kínder y educación diferencial)

3. El trabajo de temporada como puerta de entrada de la población migrante en la provincia

Los territorios rurales de la zona centro del país están cada vez más lejos del ideario agreste característico de décadas pasadas. Actualmente, las particularidades territoriales y económicas-productivas de la provincia de Melipilla permiten la presencia de actividad agropecuaria y agroindustrial, lo que genera un gran dinamismo laboral. La inversión pública en caminos, su cercanía a ciudades importantes y la inversión privada en tecnología agrícola hacen que estos territorios sean atractivos laboralmente, tanto para la población nacional como migrante.

“Yo pienso que el motivo es, en Melipilla, que es una ciudad muy estratégica, está cerca de Santiago, está cerca de la costa, es una zona rural muy agrícola... Llegaba mucha gente para ser temporero, para las cosechas, entonces por ahí yo creo que entraba mucha gente, y mucha gente se fue al campo, mucha gente llegaba a coger frutilla, cuando era tiempo de limón, cuando tiempo de naranja”
(mujer colombiana).

La fruticultura es un foco de atracción laboral para trabajadores y trabajadoras inmigrantes, que en algunos casos transitan por el territorio (como es el caso de peruanos y bolivianos, por su cercanía geográfica) y en otros se radican en la zona (como es el caso de los trabajadores haitianos).

En ambos casos son atraídos, inicialmente, por la temporada de cosecha, pero también hay aspectos de orden regulatorio que orientan su tránsito hacia este tipo de territorios, principalmente por la laxitud regulatoria y temporalidad de los trabajos agrícolas presentes en la provincia.

“La primera vez que yo vine llegué a Santiago, estaba tres meses sin trabajar, sin trabajo, conociendo, no sabía dónde ir, después ya me dijeron que acá en Melipilla podía trabajar, digamos, en Santiago no reciben a las personas, no hay trabajo para las personas sin documentos”
(diálogo en entrevista grupal con mujeres bolivianas).

Al arribar a la provincia existen diversas formas de acceder a un empleo, pero por lo general esto ocurre gracias a redes familiares, de nacionalidad y/o vecinales. Otras estrategias que se visualizan como efectivas son repartir currículums y/o acercarse las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OML) de los distintos municipios de la provincia.

La mayor proporción de personas que migran a la provincia lo hace por la posibilidad de emplearse como temporero/a en laborales agrícolas a través de contratistas o empleadores. Si bien las posibilidades de empleo se concentran en la temporada alta de la cosecha frutícola (desde diciembre a marzo), cuando se necesitan perso-

nas que cubran todo el proceso (selección, embalaje y en menor medida plantación, poda y raleo), cada vez existe mayor demanda de mano de obra durante todo el año dada la diversidad productiva que exhibe la provincia, lo que transmite una sensación de estabilidad laboral en el territorio.

“Siempre hay cosecha. Siempre. Siempre, siempre: en invierno también hay. Pero lo que pasa es que en este momento que estamos ahora [es verano], que es el de más trabajo, uno tiene que guardar, tiene que ahorrar para el tiempo malo que viene. Por ejemplo, en invierno (...) la pega que se ve más, el trabajo que se ve más, es cosecha de limones... después de los limones vienen naranjas (...) Ya, esas cosechas, en invierno, si se llueve, no puede cosechar. Y tal vez se puede pasar una semana, no se sale, no gana nada. Ya. Y si pasa una semana..”
(hombre haitiano).



4. Dinámicas y relaciones entre empresa principal, contratista y temporero/a

Una de las principales relaciones laborales que se establecen en el rubro agrícola se construye a partir de la figura de un **contratista o subcontratista**, definido como una persona que contrata trabajadores para “ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo (...) para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”, lo que se denomina trabajo en “régimen de subcontratación”¹³ (Artículo 183-A). El gremio de los contratistas es heterogéneo en su perfil, en las laborales que realiza y en sus niveles de formalización y cumplimiento de las leyes laborales. Son quienes se vinculan directamente con el/la **trabajador de temporada**, sea chileno o inmigrante.

Otro de los actores en esta relación es la **empresa principal**, la que según establece la ley “será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas”. Por ende, su rol es velar porque el contratista cumpla las leyes laborales, lo que materializa a través de la retención de alrededor del 40% del pago hasta que éste acredite el cumplimiento de las obligaciones.

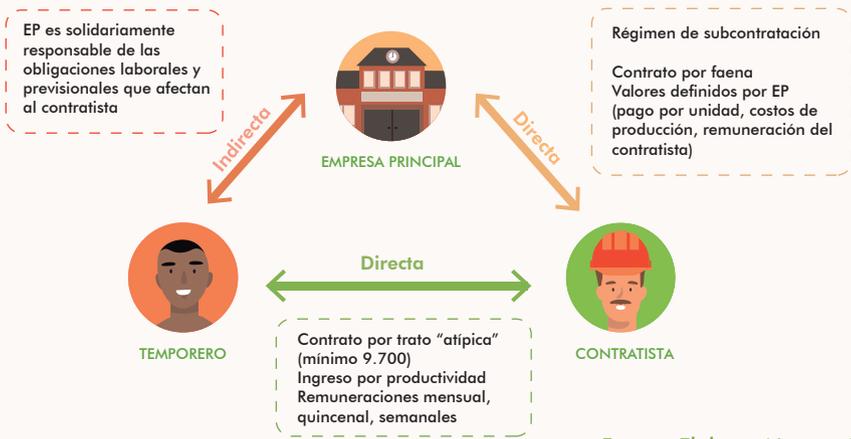
En esta triada entre empresa, contratista y temporero/a se dan diversas relaciones que dejan de manifiesto la cadena productiva, los espacios de inserción de la población inmigrante y las estrategias que despliegan los distintos actores durante la temporada, lo que evidencia procesos inconclusos de inclusión y regulación laboral (Figura 10).



13. El año 2007 fue promulgada la Ley 20.123 sobre el “trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”.

Figura 10

Relación entre empresa principal, contratista y temporero/a.



Fuente: Elaboración propia

a) El trato entre la empresa y el contratista

En primer lugar, la empresa principal extiende un contrato al contratista por obra o faena, en el que establece un pago por unidad de producto que incluye los costos de producción y la remuneración del contratista, la que puede representar un 20% y 40% del costo total. El valor del producto generalmente es definido por los términos que imponen las empresas. Sin embargo, según describen contratistas entrevistados, la tarifa no necesariamente incluye todos los costos, hay ocasiones en que las condiciones climáticas u otros eventos no permiten que en una jornada de trabajo se genere la suma necesaria para asegurar el salario mínimo del trabajador o trabajadora, ya que la cosecha se paga por unidad. Esto a su vez dificulta que el contratista que realiza los pagos correctamente muchas veces no alcance a obtener el 10% de ganancia.

b) El día a día: un trato entre el contratista y el temporero/a

Para un o una inmigrante, insertarse en el trabajo temporal frutícola puede ser simple: debe concurrir a uno de los muchos puntos de encuentro en la ciudad de Melipilla u otros lugares de las zonas rurales de la provincia. Ahí se reúnen quienes buscan trabajo y quienes necesitan mano de obra (contratistas o particulares). En estos puntos, según cuentan las y los entrevistados, en temporada alta se observan filas de buses, furgones y vehículos corrientes, y alrededor de 200 a 600 personas -en su mayoría inmigrantes de distintas nacionalidades- que quieren trabajar en las faenas de los campos y esperan una oferta de empleo.

Una vez que se incorporan al grupo de trabajo conformado por un/a contratista, acuden al punto de encuentro donde esperan ser recogidos por su empleador/a

directo. Así se va constituyendo un vínculo laboral que puede ser más o menos permanente con el contratista. Dicha relación dependerá en gran medida de la capacidad de trabajo de los temporeros, quienes en distintos relatos plantean ser excluidos por razones como ser “poco productivos” o “reclamones”. El contratista dispone de una lista de trabajadores y trabajadoras para conformar su equipo, a quienes recogerá todos los días mientras dure la faena. Si todavía requiere más personal, incorporará a otros que pueden encontrarse en el punto de encuentro.

“(…) Puedes quedar sin pega, pero ahora va a aparecer otro fundo. Y ese fundo depende de cómo trabajas tú, de tu amistad con el contratista; si al contratista le sale pega del otro fundo, ahí te puede llevar al otro fundo a trabajar, si no, tú vas a tener que buscar otro contratista de nuevo para acceder al trabajo”
(hombre haitiano).

Observación de un día de trabajo migrante en un punto de encuentro

En la comuna de San Pedro de Melipilla existe uno de los cruces de camino más populares de la provincia, llamado Cruce de las Arañas (cruce entre la ruta G60 y 66, que conecta la carretera de la fruta con el camino hacia San Pedro de Melipilla). A las 7:00 am, a este cruce concurren alrededor de 250 personas con la esperanza de ser contratadas. A las 9.00 am de un día de trabajo de campo se puede encontrar a alrededor de 20 personas, todos haitianos y mayoritariamente hombres, quienes viajan en bus desde Melipilla por un costo de \$1.000. Permanecen ahí hasta aproximadamente las 11 am. Esta rutina se repite de lunes a domingo en temporada alta. Quienes parten a la cosecha de la frutilla tienen una jornada de ocho horas en la que logran cosechar de 30 a 40 cajas por día, las que a un pago de 700 pesos por unidad significan un ingreso de entre \$21.000 a \$28.000 diarios. Si no tienen suerte y nadie los recoge, pierden toda la mañana y han debido desembolsar \$2.000 en locomoción.

La posibilidad de emplearse puede verse afectada por dos razones. En primer lugar, está la situación migratoria del trabajador, ya que si no dispone de RUT, el contratista o la empresa no podrían trabajar con ellos.

En segundo lugar, aparece la valoración que tienen los contratistas de los trabajadores/as de distintas nacionalidades. Por ejemplo, algunos contratistas afirman ser más reacios a contratar trabajadores/as de nacionalidad haitiana, aduciendo una potencial dificultad de comunicación. Si los contratan, exigen que haya al menos uno/a que hable español y haga de traductor/a.

Según describe una de las contratistas, la necesidad de emplear trabajadores inmigrantes se debe a que los trabajadores/as chilenos/as se encuentran menos disponibles para realizar labores de cosecha y a que sus salarios son más bajos, lo que reduce el costo de las operaciones. El trabajador/a inmigrante se presenta como una persona que debido a su necesidad imperante, situación migratoria y/o cultural laboral se encuentra más disponible a realizar trabajos riesgosos a bajo costo económico para el empleador.

c) Sobre la relación contractual

El tipo de contrato más común para temporeros y temporeras, independientemente de la nacionalidad del trabajador o trabajadora, es por “trato”, es decir, por “obra o faena”, una modalidad contractual que los especialistas en derecho laboral denominan “atípica”¹⁴. Por ley, éste implica que el monto de la remuneración no sea menor al ingreso mínimo proporcional a las jornadas trabajadas, es decir, \$9.700 la jornada¹⁵. La remuneración fijada en el contrato es normalmente el ingreso mínimo, el que constituye un piso, ya que el ingreso real estará determinado por la productividad del trabajador o trabajadora, es decir, por la cantidad de producto (kilos, sacos, tarros, cajas, etc.) que logre recoger. En el caso de que su producción esté por debajo del ingreso mínimo, el empleador igualmente debe cancelar ese valor. Las remuneraciones pueden recibirse en forma mensual, quincenal o, de manera más frecuente, semanal.



14. En el caso de trabajadores inmigrantes, hay casos, poco frecuentes, en los que algunos contratistas establecen contratos de carácter indefinido, ya sea por fidelizar a sus mejores trabajadores o para ayudarlos en el proceso de regularización.

15. Este valor corresponde a un salario mínimo de \$288.000, que estuvo vigente hasta el 28 de febrero de 2019. A partir del 1 de marzo de este año se reajustó en un 4,5%, lo que significa un valor de \$10.136 diarios, aproximadamente.

“Los contratistas llegan a la torre y dicen ‘hay pega, esta pega’, o sea, por el día, 15 lucas. ‘Ya, ¿quién quiere ir?’... los que quieren suben y los que no quieren, se quedan, y hay otras al trato, por decir, el tarro están cosechando, digamos, por decir, durazno, el tarro está a 200, 200 o 300, y eso lo llevan, digamos. Y ellos van anotando según los tarros que haces, digamos, por ejemplo, tú hiciste 100, cerca de las 20 lucas, le, conviene, digamos. Pero si te sacaste menos, al otro día ya no le interesa si vas o no vas” (mujer boliviana).

Existen excepciones que tienen otra modalidad. En el caso de la cosecha de cerezas, por ejemplo, se paga por día (jornal), y en el del packing el monto se establece de manera colectiva, no individual.



5. Condiciones y abusos laborales hacia la población migrante en el trabajo agrícola de temporada

La realidad del trabajo en el sector agrícola está condicionada en gran medida por las características de los predios de la empresa principal, por el entorno laboral que brinde el contratista y por la situación migratoria del trabajador o trabajadora, quienes, en el caso de encontrarse en situación irregular, pueden estar expuestos a malas condiciones y abusos laborales. Por lo tanto, es posible encontrar diversas situaciones laborales, que van desde empresas principales que brindan todos los requerimientos que necesita el trabajador/a, como es el caso de los campamentos, o contratistas que realizan conversatorios con sus trabajadores/as, hasta otras caracterizadas por el abuso y la precarización laboral.

Las principales situaciones de abuso a las que se ven expuestos los trabajadores/as migrantes son (i) informalidad contractual, (ii) incumplimiento del empleador, y (iii) precariedad de la indumentaria para el trabajo en cosecha.

a) Informalidad

La informalidad laboral refiere a las actividades económicas y ocupaciones que no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales¹⁶, es decir, está relacionada con trabajos que

pueden ser altamente precarios, ya que las personas que trabajan sin contrato dejan espacio para que el empleador deje de cumplir con obligaciones como el pago de imposiciones, salud y previsión social.

La formalidad contractual es una de las principales búsquedas de una persona inmigrante, ya que ésta le permite regularizar su situación migratoria. Sin embargo, en el rubro agrícola la modalidad contractual no permite la regularización debido a la dificultad de obtener un contrato indefinido, o también porque la duración de las faenas y el tiempo de gestión de visas, no son concordantes. Por lo tanto, se generan incentivos para la informalidad y se presenta como una oportunidad para emplearse y generar ingresos.

Si bien no hay datos exactos de la cifra de informalidad en la provincia, al triangular la percepción entre los entes estatales, los empresarios y contratistas, y los trabajadores y trabajadoras temporeros/as, todos concuerdan y reconocen que ha habido un esfuerzo sistemático en el tiempo, que ha permitido reducir los índices de informalidad en la provincia de Melipilla.

Sin embargo, en el sector agrícola existen dos dimensiones de la informalidad que pueden o no coincidir en un mismo trabajador. La primera hace referencia a un

16. Organización Internacional del Trabajo (2012). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012. Disponible en <http://www.ilo.org/global/publications/books/world-of-work/lang-es/index.html>

factor histórico, ya que tradicionalmente el rubro de los temporero/as agrícolas ha tenido un alto porcentaje de trabajadores sin contrato, situación que se da tanto para chilenos como inmigrantes. Para estos últimos, la falta de vínculo contractual formal puede facilitar el acceso a una fuente laboral, pero al mismo tiempo los expone a tratos irregulares, abusivos y discriminatorios.

“No hacen contratos, bueno, es que hay de todo hoy día (...) si el trabajo dura uno, dos días, no se molestan en que tú lleves los contratos. Si el contrato dura más de cinco días, ahí sí te dicen ‘tienes que traer todo’ y toda la cosa que retienen el 15, el 20, el 30% frente a la presentación de la documentación legal. Si la faena dura dos meses o un mes también, pero es contratación” (contratista).

La segunda dimensión tiene que ver con la situación migratoria del trabajador o trabajadora. Si bien los empleadores deben exigir cédula de identidad, hay trabajadores que buscan emplearse sin su documentación regular, sin visa provisoria o permanente, ya que hay espacios en que la informalidad es una alternativa para generar ingresos debido a la dificultad de acceder a un empleo formal. La posibilidad de trabajar en esas condiciones depende de la flexibilidad del empleador y de las exigencias de la empresa principal.

Se han desarrollado prácticas para incorporar a los trabajadores y trabajadoras en situación irregular, como facilitar al traba-

jador o trabajadora inmigrante una cédula de identidad de otra persona. Además, algunos trabajadores hacen uso de un documento de identidad de otro connacional sin que el contratista necesariamente lo perciba; y, por último, en algunos casos simplemente no se registra a los trabajadores en situación irregular en las listas de asistencia. En cualquiera de estos casos, el contratista y la empresa principal corren el riesgo de ser fiscalizados.

“O sea piden, digamos, que tenga RUT chileno de acá, y, por ejemplo, si yo no tengo, ellos me dicen ‘yo te consigo el carnet’. Ellos me dan un nombre y yo trabajo con ese nombre en ese fundo, y ellos me lo cobran, digamos, el luca que es, o dos lucas (...) no sé qué hará, pero él igualito lo cobra, llega y trae, así como ese cuaderno, ‘ya, firme la hoja’ -dice-, pone nombre, apellido, el número del carnet ese, usted lo firma igualito... y en la tarde vuelta lo hacen firmar, y ya se va” (mujer boliviana).

b) Sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador

El incumplimiento de las obligaciones del empleador se da tanto con trabajadores chilenos como inmigrantes. No obstante, el trabajador o trabajadora inmigrante se encuentra más expuesto por desconocimiento de sus derechos laborales y por el apremio de generar ingresos, lo que lo deja en una situación de vulnerabilidad mayor, la que aumenta su riesgo de ser sujeto de abusos laborales por parte de algunos empleadores.

Las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras inmigrantes dieron cuenta de que hay un grupo de ellos al que, a pesar de tener contrato, se le han incumplido algunos derechos, lo que ha implicado retraso o no pago de las imposiciones previsionales o de salud, algo de lo que se dan cuenta cuando acuden al servicio de salud o cuando solicitan su certificado de AFP.

“Si te caes, te caes, no más, a no ser que te hayan hecho un contrato para que te vayan a curar, pero si te llevaron así al trato, nada que ver, te caíste, te da una tableta y algunos ni te hacen, te dejan ahí, no más, y vos vas y te sentás, esperas que terminen de trabajar y te llevan, te vienen a dejar al mismo lugar donde te recogieron, y al otro día ya ni se acuerdan, digamos. Quién se cayó, se moreteó, nada”
(mujer boliviana).

También hay prácticas en relación a los finiquitos que aumentan la inseguridad laboral, como es la formalización de contratos con una temporalidad menor a un mes, lo que no obliga a pagar un finiquito. A la hora de ingresar al sistema de salud esto es un problema, ya que tener un historial de distintos contratos, ya sea por uso de distintos RUT u otras prácticas, y no tener continuidad, dificulta que las enfermedades sean consideradas como enfermedades laborales.

Respecto al cumplimiento del pago de las remuneraciones, fue recurrente el reporte de experiencias de personas migrantes que no recibieron sus pagos, que los vieron postergados o que denunciaron incumplimiento de los valores pactados.

“... ella salió a trabajar ahí en el campo... salió una semana con un contratista y al contratista no lo vio más nunca, se fue con la plata, se fue con el dinero de ella... por eso es que... no se sale más a buscar trabajo en el campo, porque siempre trabaja por trabajar” (hombre haitiano).

En relación con los horarios laborales, las remuneraciones y las labores desarrolladas, se expresa en varias ocasiones la experiencia de tratos diferenciados entre trabajadores inmigrantes y chilenos. Según el relato de los migrantes, trabajan más horas, sus pagos son menores y se les exigen otras labores que no corresponden a lo previamente pactado y/o son distintas a las de los nacionales.

“Porque dicen hoy día, digamos, que ellos trabajan, por decir, hoy día los chilenos muchos trabajan hasta tal hora, y ahí se termina. Pero a nosotros nos dice ‘ustedes van a trabajar hasta más tarde’ (...) siempre se van los chilenos antes porque ya tienen su hora, ellos todos por igual, ‘nos vamos todos a tal hora’ y se van...”
(hombre haitiano).

“Había chilenas trabajando y nos preguntan ‘ya, cuánto te están pagando’ y le digo ‘15 lucas al día’ y ellos se asombran [y le dicen] ‘¿por qué?, si aquí nosotros ganamos...’ por decir, me dice que ganan 30, 25... ‘Por qué a ustedes les están pagando mal, si aquí el fundo nos paga bien’, pero entonces aquí el que tiene, hace la maniobra, aquí es entre el contratista o el dueño, no sé, al final contratista yo le digo, porque no he discutido con otro...” (mujer boliviana).

Una contratista del sector reafirma esta idea:

“(...) nosotros no vamos en realidad a hacer esas faenas, los chilenos no van a cosechar plantaciones verticales porque tenemos empoderado al trabajador en ese sentido... pero por eso a la mano de obra extranjera que viene a trabajar no le importa en qué situación, ni cómo viven, ni por qué... ellos vienen de una cultura que no ha sido tan protegido el trabajador”
(contratista).

c) Indumentaria

El contratista se encuentra obligado a proporcionar al trabajador y trabajadora la indumentaria reglamentada, que consiste en protección frente a las condiciones ambientales como gorros, lentes de sol, bloqueador solar, agua limpia y protección para el uso de sustancias peligrosas. Asimismo, las empresas en que se realizan las faenas deben proveer servicios higiénicos y comedores.

En la práctica, el cumplimiento de estas obligaciones es heterogéneo. Se presentan diferencias entre los campos con cultivos tradicionales y los predios frutícolas. En estos últimos generalmente hay mayor cumplimiento de las obligaciones de parte de los contratistas y los dueños producto de los estándares internacionales de exportación. Los espacios laborales asociados a los cultivos tradicionales muchas veces carecen de servicios higiénicos, abastecimiento hídrico e implementos de protección. Por otra parte, los implementos de trabajo y herramientas, como tijeras y envases, tradicionalmente son entregados por las empresas principales. Sólo en el último tiempo esta responsabilidad está siendo transferida a los y las contratistas.

“Cuando yo fui a trabajar a esos, en los porotos, no hay baño en el sitio. En los fundos que son cosechas de uva, limón, en esas cosas, ciruelo, en esos sí llevan los baños, esos de ahí sí te pasan...”

“Si vamos a los porotos no hay, si nos llevan al día, [pero] en los fundos grandes sí le llevan baño, papel higiénico, todo (diálogo en entrevista grupal con mujeres bolivianas).

Una gran proporción de los trabajadores y trabajadoras entrevistados describieron que deben gestionar el agua para hidratarse durante la jornada, la alimentación e implementos, como los sombreros.

Por último, existen otros servicios que puede ofrecer el contratista, cuya obligatoriedad dependerá de las circunstancias. Éstas pueden atraer trabajadores. El primero es el transporte, el que debe ser asegurado si entre el lugar de trabajo y alojamiento hay más de tres kilómetros y no existe locomoción colectiva. Los vehícu-

los también deben cumplir con una normativa y son fiscalizados por el Ministerio de Transporte. Un segundo servicio es el alojamiento, atractivo para el trabajador o trabajadora de temporada inmigrante, y obligatorio en el caso de que el trabajador o trabajadora no pueda acceder a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico. En la jerga de empleo temporal, esos son los denominados “campamentos”.

Un ejemplo de ello puede observarse en el trabajo de campo en Alhué. Allí existe un campamento en el que trabajan alrededor de 280 trabajadores y trabajadoras, distribuidos en piezas de seis o cuatro personas. En el lugar les brindan alimentación y medios de entretención; deben cumplir con los horarios de alimentación y de salida a la faena, como también estrictas reglas de convivencia.



Población migrante: ¿qué sucede en otras ofertas laborales no agrícolas?

Si bien un 46,4% de los inmigrantes “ocupados” en la provincia de Melipilla se emplea en el sector agropecuario, al menos la mitad de ellos trabaja en una amplia variedad de otros sectores productivos, en los que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes están más dispersos.

En la provincia la actividad que sigue al sector agropecuario es el **comercio** (9%). En ese rubro los empleos suelen estar ligados a la atención a público tanto en el retail como en pequeñas tiendas de barrio. Se constató en terreno la participación sobre todo de venezolanos, como también colombianos y provenientes de otros países hispanohablantes, en esta actividad. En el comercio también se encuentra informalidad, como narra una mujer colombiana que trabaja extensas jornadas y sin contrato. Se pudo dar cuenta también de experiencias de quienes aseguran que en sus casos los empleadores han cumplido con todas las obligaciones: “Cuando trabajaba allá con la señora en la tienda, estaba con contrato, yo tenía cuando eso era AFP Modelo la que atendía extranjero y ya después comenzaron a abrir todas” (mujer colombiana).

El siguiente sector de importancia es el de la **construcción** (6%). Cuando el trabajo agrícola disminuye, una proporción importante se traslada a este sector, el que tiene ciertas semejanzas con el agrícola en tanto demanda empleo no calificado, funciona por subcontratación y tiene una relativa flexibilidad en cuanto a la informalidad.

En la rama de industria **manufacturera** (4,2%), tercera en importancia, destaca el empleo de inmigrantes en el sector procesador de alimentos, como aves y cerdos. Ejemplo de esto son las compañías Agrosuper, Ariztía y Chorombo, entre otras. Los testimonios dan cuenta de que se trata de empleos de buena calidad, formales y más estables. En el caso de Agrosuper fue posible observar que los contratos son indefinidos, las imposiciones y cotizaciones de salud son pagadas, se dispone de elementos de seguridad y uniformes, y las remuneraciones son regulares, con un sueldo base. Además, fomentan la carrera funcionaria al interior de la empresa: “Donde yo trabajo, en Agrosuper, hay zapatos, hay ropa, pero cuando yo entrar a mi trabajo, yo venía así primero. Yo salí de mi casa, cuando llegué a mi trabajo, yo sacar la ropa en el casillero y guardar ahí, y pasando veníase y te ponga otra ropa y yo voy a trabajar” (hombre haitiano).

Otra rama donde se emplean las personas migrantes es en actividades de **alojamiento y servicios de comida** (3,8%). Aquí los inmigrantes se desempeñan como trabajadores asalariados y muchos de sus empleos son informales y de corta duración, lo que hace que en el sector exista mucha rotación de personal.

Las actividades bajo el rótulo de “otros” representan en conjunto un 14% del empleo inmigrante. Entre ellas se pueden mencionar los servicios de aseo (recolección de basura domiciliar y barrido de calles), trabajos en hogares, en el sector transporte y almacenamiento, y en actividades artísticas y de entretenimiento, entre varias otras.

Los relatos indican que quienes se desenvuelven en ramas de trabajo como comercio, manufactura y servicios de comida, entre otros, tienen condiciones sustantivamente mejores a las constatadas en el sector agrícola. En el empleo no agrícola pareciera ser más factible obtener un contrato de trabajo indefinido que les permita obtener una visa y contar con los pagos asociados a imposiciones y salud



6. Trato y discriminación¹⁷

Otro tema que abordó el estudio, fueron las percepciones que tienen las personas inmigrantes respecto a cómo son recibidos por parte de la sociedad chilena. Las prácticas discriminatorias, expresadas principalmente de forma verbal, fueron referidas de manera transversal por los y las migrantes entrevistados, independientemente de la rama de su actividad productiva, género o edad.

A pesar de que todos los entrevistados y entrevistadas refirieron haber vivido una experiencia discriminatoria desde su llegada al territorio, ellos mismos logran hacer una distinción entre la persistencia y recurrencia de estas prácticas, que dependen del país de origen de quienes son víctimas de ellas y que, por lo mismo, tienen diferentes impactos sobre la vida cotidiana de las personas.

Por ejemplo, los entrevistados y entrevistadas hispanoparlantes consideran que el trato de parte de la población chilena ha sido, en términos generales, bueno. Han experimentado muy pocos episodios de discriminación o de xenofobia, los cuales según su relato no han implicado una obstrucción para el despliegue de oportunidades. Además, este grupo logra hacer una distinción entre los nacionales que se involucran en este tipo de prácticas y los que no, por lo que, lejos de la generaliza-

ción, señalan que “hay chilenos buenos y chilenos malos”.

Otra de las distinciones planteadas por las y los trabajadores, así como por los representantes de las entidades públicas, es que el principal grupo víctima de discriminación es la población haitiana. En ello, plantean los entrevistados, influyen las características específicas y distintivas de esta comunidad respecto a otras nacionalidades, en particular las hispanoparlantes, como su idioma, su identidad afroamericana, algunos aspectos de su cultura y la percepción que tiene la población chilena de este grupo humano, encasillado principalmente en la pobreza. Estas percepciones hacen que se lo proyecte como un grupo “más débil”, tendiente a ser vulnerabilizado. Por estas razones, muchos chilenos ven a las personas haitianas como carentes de educación, recursos y conocimientos técnicos.

Este despliegue de prácticas discriminatorias asociadas a determinados grupos de personas ha generado una categorización al interior de las mismas comunidades según su nacionalidad y a partir de percepciones y autopercepciones, lo que se traduce en distintas formas de trato y de condiciones laborales.

17. El año 2009 se emitió el Ordinario N° 2628/40, en el que se establece que en todo lo relativo a regulación del trabajo se excluye la discriminación o preferencia basada en la nacionalidad. Ver: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-96744.html>. Revisado el 21 de mayo de 2019.

“... lo que pasa es que es más difícil para ellos por el lenguaje. Él, sin embargo, trabajó en República Dominicana y ya habla un poco más español. Pero a él sí veo que le cuesta muchísimo, aparte del lenguaje. Siempre, aparte del lenguaje, han tenido muchos problemas con los patronos y todo eso, entonces hay lugares que ya dicen prácticamente que ‘ya no contratamos haitianos’ o no lo hacen visible, pero ellos se dan cuenta de que es así. Como que los dejan a un lado. Pero como le digo, no todos; no es en general. Son sus excepciones, pero yo sí veo que ellos sufren un poco más de esa discriminación” (hombre venezolano).

Según los relatos y de acuerdo a una jerarquización de quiénes se encuentran en mejores condiciones laborales, la población local estaría en primer lugar, seguida de la comunidad peruana que habita el territorio desde hace más tiempo y que por ello posee un mayor manejo e incluso ostenta cargos de poder en las relaciones laborales. Les siguen las y los bolivianos que manejan el idioma y que están catalogados como buenos trabajadores, y finalmente vendrían los haitianos, asociados a las características ya mencionadas.

Es la circulación de estos relatos y su puesta en práctica a partir de la denominada categorización la que lleva a la construcción de una autoimagen inferiorizada en el caso de las comunidades haitianas, las que expresan reiteradamente ser las principales víctimas del abuso laboral y de la discriminación en el plano social, lo que es refrendado por observadores de otras nacionalidades.

“Como nosotros no hablamos español, somos más víctimas, y por el color de nuestra piel también. Ahí se ve racismo con nosotros, por eso que nosotros somos víctimas, pero no son todos” (hombre haitiano).

Así, lo que predomina cuando se les pregunta qué cambiarían de sus condiciones actuales (laborales y también sociales), es el deseo de recibir un trato igualitario al que reciben chilenos y otros inmigrantes.

En este contexto, hay que hacer notar que diversos actores han debido asumir, sin preparación previa, el desafío de la inserción laboral y social de las y los inmigrantes. Se han organizado, autoformado y realizado prácticas para mejorar los procesos de inclusión de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Para ello se han involucrado tanto actores de los gobiernos locales (principalmente las Oficinas de Intermediación Laboral y el Departamento de Extranjería de la Gobernación de Melipilla) como la sociedad civil -individual y organizada-, simbolizada en juntas de vecinos, las organizaciones migrantes “Melipilla Sin Fronteras” y “Unión de Haitianos en Melipilla”. Por último, destaca la conformación de la “Mesa de Migrantes de Melipilla”, experiencia de articulación entre estos actores organizada por la Gobernación de Melipilla.



Reflexiones y sugerencias a la política pública

A partir de los resultados obtenidos en el marco de esta investigación, se plantean cinco perspectivas que deben ser consideradas al momento de elaborar propuestas a la política pública local. Éstas buscan promover la inserción laboral y la integración social de la población inmigrante en las comunas rurales o rururbanas, para así alcanzar las metas de la agenda 2030 en lo que respecta a las condiciones laborales dignas.

Es fundamental comprender que el comportamiento sociodemográfico de la migración internacional presenta diferencias entre los territorios rurales y urbanos. Es decir, las diferencias en la distribución por rama de actividad, género, nacionalidad responden a la realidad particular de los territorios. Por lo que, para desarrollar medidas con pertinencia, es imprescindible adoptar un **enfoque socioterritorial** para ser capaces de reconocer las características, recursos y capacidades del territorio y de la población inmigrante. Asimismo, entendiendo que la población inmigrante no es homogénea y que por ende existe una diversidad de culturas laborales de origen, se debe adoptar un

enfoque intercultural el cual reconoce la diversidad y plantea la inclusión desde la adaptación mutua de la realidad por ambas partes. Asimismo, se deben considerar las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres inmigrantes, es decir incorporar un **enfoque de género** para comprender los fenómenos de exclusión que se dan en la interseccionalidad del ser mujer e inmigrante.

Por otra parte, se presenta el **enfoque de descentralización** para potenciar y transferir, funciones y capacidades a los territorios, con el fin de contar con una gestión pública más eficiente y pertinente para la inclusión laboral migrante. Dado que el estudio da cuenta que para adquirir mayores niveles de resolutivez a nivel local ha sido imprescindible las iniciativas desarrolladas entre la sociedad civil y los funcionarios públicos para acercar las estructuras de oportunidades a las personas migrante, es central considerar el **enfoque de participación social**, el cual permite el diálogo y trabajo intersectorial entre todos los actores involucrados.

Si bien las recomendaciones que a continuación se desarrollan tienen como objetivo aportar a la política pública local, cabe mencionar que las tensiones descritas en el estudio se inscriben dentro de un contexto nacional de normativas laborales y migratorias, que va más allá de las posibilidades locales. Por lo cual, es necesario la revisión de ciertos estándares normativos entre los que se encuentran: normativas relativas a las visas, el artículo 19 y 20 del Código del Trabajo sobre el límite en la contratación de trabajadores extranjeros y el régimen de subcontratación. Dichas normativas deben dialogar con la realidad laboral de los territorios con el fin de disminuir los vacíos que incentivan la informalidad laboral y vulneración de los derechos laborales de las personas migrantes.

A partir de lo anteriormente mencionado, es que hacemos las siguientes recomendaciones a la política pública local.

1. Reforzar las capacidades locales del sector público y la sociedad civil para prevenir, acoger y responder a los desafíos socio-laborales que conlleva la creciente llegada de inmigrantes internacionales a estos territorios, por medio de:

a. Asociatividad entre municipios rurales. El trabajo colaborativo y complementario entre municipios, debe encabezar la lista de medidas locales para abordar desde el sector público local dados los vertiginosos cambios sociodemográficos y culturales que produjo la imprevista llegada al territorio de personas extranjeras. En territorios rurales y áreas pequeñas es muy difícil que cada municipio pueda crear, al breve plazo, capacidades institucionales propias. Si bien es recomendable que cada gobierno local cuente con alguna instancia, agencia u oficina dedicada a temas

migratorios, no siempre es factible en el corto plazo. Por tal motivo, resulta prioritario explorar la asociatividad entre municipios, como alternativa para dar respuesta a los retos que entrañan los actuales flujos migratorios hacia zonas rurales. En el caso de la región Metropolitana, la Asociación de Municipios Rurales (AMUR), se convierte en un espacio idóneo para crear una oficina de migración de carácter intercomunal, que diseñe y sostenga programas/servicios de asesoría a municipios rurales/pequeños en temas legales, administrativos, metodológicos. Se sugiere replicar la experiencia llevada adelante por el municipio de Quilicura, elaborando un *Plan de Reconocimiento y Acogida de población migrante*, que organice el apoyo que pueda brindar AMUR en su zona de influencia.

b. Fortalecimiento de los Departamentos de Extranjería. Alojados en las gobernaciones provinciales, juegan un rol fundamental en la regularización migratoria. Sin embargo, no han sido adaptados al fuerte aumento de sus responsabilidades y la demanda por sus servicios. Además, su responsabilidad debiera ampliarse, de modo que se les permita coordinar a otras instituciones de gobierno y trabajar en red con los municipios. Esto último es de fundamental importancia, pues se hace urgente tener mayor presencia en territorios alejados de las capitales provinciales.

c. Fortalecimiento de las Inspecciones del Trabajo en contextos rurales las cuales juegan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, como ha sido el caso de la Inspección Provincial del Trabajo Melipilla. Se requiere reforzar las capacidades de la institución, de modo que pueda tener mayor presencia en los territorios más apartados de la provincia y continuar su labor formativa en los

territorios sobre los derechos laborales. Se sugiere que dicha institución lidere el desarrollo de capacidades locales en las comunidades, de modo que las comunidades sean capaces de identificar, monitorear y denunciar los casos de vulneración a los derechos laborales, como también fenómenos como la trata de personas, el acoso laboral, tratos discriminatorios, entre otros.

d. Capacitación a funcionarios de primera línea en cada gobierno local. Esta medida debe ser enfrentada independiente de que exista o no la asociatividad municipal. Es importante descentralizar la oferta de capacitación para que los funcionarios de territorios alejados puedan preparar a sus equipos en una respuesta adecuada frente a la llegada de trabajadores inmigrantes, cumpliendo los estándares que existe en nuestra legislación, así como los tratados internacionales que Chile ha suscrito en la materia. Es prioritario que los directivos y funcionarios de primera línea o atención directa conozcan de legislación laboral y migratoria, regularización, visado, cláusulas habituales en los contratos de trabajo, etc. Sepan qué organismos regionales y nacionales existen para alertar y resolver situaciones de vulneración y con qué recursos cuenta el país para que los gobiernos locales conozcan, canalicen y actúen. Entre los resultados, se reconoce el rol que han cumplido las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL), las cuales por sus propios medios han intentado formarse sobre la marcha. Se sugiere reforzar las OMIL en los procesos de inclusión laboral migrante, ya que cuentan con un amplio conocimiento sobre las ofertas laborales del territorio y mantienen comunicación constante con los empleadores, contratistas y trabajadores. Dichas oficinas pueden jugar un rol en mejorar los registros y sis-

temas de información y en el monitoreo de las dinámicas en el mercado laboral.

e. Ampliación de la oferta de apoyo al acceso al trabajo hacia personas migrantes, por medio de la derivación de personas migrantes a: (i) programas de alfabetización y nivelación de estudios, si es el caso. (ii) apresto laboral, por medio de conocimiento de cultura laboral chilena, cursos de idioma español, alfabetización digital, apoyo y seguimiento en temas de convalidación de estudios, elaboración de curriculums, (iii) intermediación laboral, facilitando su inscripción en las bases de datos, bolsas de trabajo existentes y/o su derivación a fundaciones y ONG's. para las comunas más alejadas de las capitales provinciales, en miras a que ellos puedan ser quienes promueven la integración laboral en sus territorios. En ese sentido, se sugiere dar visibilizar y apoyar las iniciativas comunitarias de enseñanza del español y nivelación de estudios a población no hispanohablante. Ello permitirá el que éstas puedan replicarse en otros territorios.

2. Incentivar las buenas prácticas por parte del sector privado en el territorio para la inserción laboral de la población migrante e integración social, a través de:

a. Se sugiere generar instancias que permitan reconocer y visibilizar las prácticas que han implementado los empleadores para enfrentar los nuevos desafíos que emergen en el proceso de inserción laboral. Un ejemplo de esto ha sido la experiencia de empresas que han facilitado cursos de español y traducción de documentos legales a otros idiomas, así como también la Red de Empresas Interculturales promovida por el Servicio Jesuita Migrante (SJM)

b. Generar espacios de reflexión e intercambio de aprendizajes entre las empresas del territorio, de forma que las buenas prácticas puedan ser replicables para otros espacios laborales.

c. Incentivar un rol activo por parte del sector privado en el bienestar psicolaboral y capacitación de sus trabajadores en temáticas tales como seguridad laboral, apresto laboral, convivencia, protocolos de cultura laborales, festividades, etc. De esta forma las empresas pueden disminuir la siniestralidad laboral, como también mayor entendimiento intercultural.

d. Es fundamental la participación de las empresas, empleadores y contratistas en las mesas de trabajo relacionadas con la temática migrante. En las instancias generadas en el estudio, se contó con asistencia de empresas quienes manifestaban su interés en comprender mejor los requerimientos legales.

3. Fortalecer la capacidad de la población migrante que habita y transita por las comunas rurales, para autogestionar soluciones a sus problemas sociolaborales y ampliar los efectos de un trabajo colaborativo con organismos públicos y privados. por medio de:

a. Incentivar y dar visibilidad a las organizaciones migrantes para generar mayores redes de apoyo en la búsqueda de empleos, en la protección y promoción de sus derechos laborales. Asimismo, facilitar el intercambio entre ellos, y entre ellos y las instituciones tanto públicas como privadas.

b. Promover la capacitación y formación de líderes migrantes, en aspectos normativos, institucionales, programáticos, así

como en liderazgo inclusivo y propositivo, de manera que puedan representar e intermediar las necesidades socio-laborales de sus grupos con organismos públicos y privados. Una acción específica podría ser gestionar escuelas de dirigentes y dirigentas a nivel comunal y provincial.

c. Promover el encuentro y reconocimiento entre organizaciones de migrantes que trabajan en el territorio y organizaciones territoriales y funcionales de chilenos, con el propósito de acercar a las comunidades, fomentar su integración y trabajo colaborativo en pos del desarrollo de todos.

d. Fomentar la vinculación entre organizaciones de migrantes locales con organizaciones de carácter nacional y/o regional para que así puedan dar cuenta de las problemáticas locales vinculadas al trabajo y la ruralidad.

e. Promover la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos, de esta forma sus demandas también sean incorporadas en demandas colectivas, como también cuenten con una plataforma de protección, aunque esta organización no sea predominante en las ramas agrícolas.

f. Generar alianzas entre temporeros con el objetivo de contar con un actor colectivo que pueda representar y posicionar las temáticas relevantes para los trabajadores y de esta forma generar instancias de negociación colectiva. Un caso reconocido es el sindicato de trabajadoras de casa particular, las cuales no diferencian en incorporar las demandas afectan específicamente a las trabajadoras inmigrantes.

g. Generar redes de cuidado entre las trabajadoras temporeras, se evidenció la dificultad de poder realizar labores

de cosecha y el cuidado de sus hijos, ya que como se constata en los índices de pobreza multidimensional, las personas migrantes cuentan con menos redes a quienes acudir en relación con los nacionales y muchas veces se encuentran en situaciones donde deben asistir a trabajar con sus hijos.

4. Promover instancias colaboración y articulación en los distintos niveles territoriales a través de la generación de mesas de trabajo comunales y provinciales.

En el caso de estudios, una experiencia destacable es la Mesa Migrantes de Melipilla (MEMIL), en la cual participan funcionarios de distintos departamentos municipales, la Dirección del Trabajo, la Dirección Provincial de Extranjería, Carabineros, Juntas de Vecinos, Organizaciones migrantes, entre otros. Se sugiere la constitución de mesas intersectoriales a nivel provincial y comunal que incentive

la participación de la sociedad civil y sobre todo el sector privado como son las empresas y los contratistas. Las mesas de trabajo pueden desenvolverse en distintas funciones como es fortalecer los conocimientos en temáticas migratorias en el territorio, monitorear las dinámicas territoriales que se desarrollan en relación a la migración, ser un espacio para poder derivar a distintas redes casos de personas migrantes, promover la convivencia intercultural en las comunas y ser un espacio donde se elaboren líneas de acción con pertinencia territorial. Es importante que en dicha mesa se puedan trabajar temáticas tales como: derechos laborales, compromisos empresariales, discriminación, acoso laboral, la informalidad, entre otras.





Bibliografía

Aldunate, R., Contreras, G., de la Huerta, C., Tapia, M. (2018). Caracterización de la migración reciente en Chile. Santiago: Banco Central. Disponible en Internet en: https://www.bcentral.cl/documents/20143/924390/Minutas_citadas_IPoM_septiembre2018.pdf/98313d72-9679-3418-f8aa-9c3f857e0002

Banco Central (2018). Mercado laboral: hechos estilizados e implicancias macroeconómicas, Santiago de Chile: Banco Central. Disponible en internet en: <https://www.bcentral.cl/web/guest/-/mercado-laboral-hechos-estilizados-e-implicancias-macroeconomicas-diciembre-2018>

Comisión Nacional de Productividad (CNP) (2018). Informe Anual 2018. Chile. Disponible en Internet en <http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2019/01/INFORME-ANUAL-2018-DE-PRODUCTIVIDAD-CNP.pdf>

Dirección del Trabajo (2015). Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Chile: Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. Disponible en Internet en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-108317_recurso_1.pdf

Faiguenbaum, S. y Dirven, M. (2019) "Empleo agrícola y rural de la población inmigrante en la Provincia de Melipilla, Región Metropolitana". informe final, inédito.

Fundación Superación de la Pobreza (2017). Calidad del empleo asalariado en población migrante de la Región Metropolitana. Chile

Gobierno de Chile. s/f. Política Nacional de Desarrollo Rural 2014-2024. Mejor Calidad de Vida y Más Oportunidades, Santiago: Gobierno de Chile. Disponible en Internet en <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/10/Politica-Nacional-de-Desarrollo-Rural.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2018a). Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 1992-2050 total país. Metodología y principales resultados, Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2018b). Síntesis de resultados Censo 2017, Santiago de Chile.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2013). OECD Skills Outlook 2013 First Results from the Survey of Adult Skills, París. Disponible en internet en https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2013_9789264204256-en

Organización Internacional del Trabajo (2007). Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Disponible en Internet en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

Rimisp - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (2018). Informe Latinoamericano de Pobreza y Desigualdad 2017. Santiago: IDRC - FIDA

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 es 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 16 regiones del país. Contamos con financiamiento de entidades privadas y fondos públicos provenientes de los ministerios de Desarrollo Social y Familia, Vivienda y Urbanismo y de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

www.superacionpobreza.cl
www.serviciopais.cl

 /superarpobreza

 @serviciopais
@superarpobreza

 @serviciopais

Con el financiamiento de:

Fundación
Avina

