



FUNDACION
SUPERACION
DE LA POBREZA

SERVICIO PAÍS

REGIÓN METROPOLITANA

MIGRACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA

REGIÓN METROPOLITANA

MIGRACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA

MIGRACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA *REGIÓN METROPOLITANA*

AUTORES

©Fundación Superación de la Pobreza, 2019.

ISSN 2019

DIRECTORA REGIONAL

Antonia Garcés

COORDINADORA DE PROYECTO

Francisca Castro

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Antonia Garcés

Sergio Faiguenbaum

Martine Dirven

Paula Alvarado

Francisca Castro

EDITORIA

Jennifer Abate

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Carlos Muñoz (www.cemuma.cl)

FOTOGRAFÍA PORTADA

Francisca Castro

Índice

■ AGRADECIMIENTOS	6
■ PRESENTACIÓN	7
■ INTRODUCCIÓN	9
■ MÉTODO	28
■ HALLAZGOS Y RESULTADOS	32
1. La provincia de Melipilla y sus cambios sociodemográficos: de la homogeneidad poblacional a la diversidad migratoria	32
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	39
3. El trabajo de temporada como puerta de entrada para el trabajador migrante	47
4. Condiciones y abusos laborales hacia la población migrante en el trabajo agrícola de temporada	54
5. Trato y discriminación	65
■ REFLEXIONES Y SUGERENCIAS A LA POLÍTICA PÚBLICA	70
■ BIBLIOGRAFÍA	78

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos son para todas y todos los profesionales de Servicio País que han pasado por la provincia y que con su trabajo han ayudado a hacer visible la ruralidad, evidenciando que la región Metropolitana no es solamente Santiago. También agradecemos a los funcionarios y funcionarias municipales y provinciales de las comunas de Alhué, San Pedro de Melipilla, María Pinto, Curacaví y Melipilla que día a día trabajan por sus territorios, inspirados en la voluntad y compromiso de hacer que quienes viven desde siempre en ellos y quienes llegaron hace poco tiempo se sientan en una casa que los acoge y protege. Asimismo, agradecemos a las mujeres y hombres inmigrantes que nos contaron su historia, confiando en la Fundación Superación de la Pobreza, especialmente a las organizaciones Unión de Haitianos de Melipilla y Melipilla sin Fronteras.

Presentación

El estudio regional presentado a continuación se denomina “Migración laboral en la provincia de Melipilla, región Metropolitana”, y ha sido realizado por la Fundación Superación de la Pobreza en alianza con los investigadores Sergio Faiguenbaum y Martine Dirven, y financiado gracias al apoyo de Fundación Avina. Este estudio 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 los distintos acuerdos internacionales que promueven condiciones laborales justas y sin discriminación.

Este documento presenta un estudio de caso que tuvo como objetivo general analizar la inclusión laboral de las poblaciones inmigrantes en la provincia de Melipilla de la región Metropolitana, y consistió en elaborar un perfil sociodemográfico y sociolaboral de la provincia y desarrollar un análisis cualitativo de las dinámicas territoriales, con el fin de ser un aporte en las discusiones en temáticas migratorias y desarrollo local, y así poder visibilizar un fenómeno actual en las ciudades intermedias y en la ruralidad del Chile actual.

El segundo objetivo consistió en elaborar, a partir de la información levantada, sugerencias a la política pública local en conjunto con los actores locales involucrados, con el fin de promover acciones basadas en la no discriminación y el buen trato, identificar y poner en práctica estrategias de integración social adaptadas culturalmente y promover la participación de los y las migrantes en las políticas que impactan sus propias vidas.

Antonia Garcés

Directora región Metropolitana
Fundación Superación de la Pobreza



Fotografía: Fernanda Azócar

Introducción

1. El fenómeno migratorio en Chile

El fenómeno migratorio 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 para 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 instrumento principal de esta lista 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 a la que Chile adscribió en 2005. Este instrumento consagra 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 2018 por distintos países, se propone promover condiciones justas y éticas de contratación que aseguren el trabajo decente, así como la promulgación e implementación de 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 delineadas, 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” (Naciones Unidas, 2018, p. 39). 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” (Naciones Unidas, 2018).

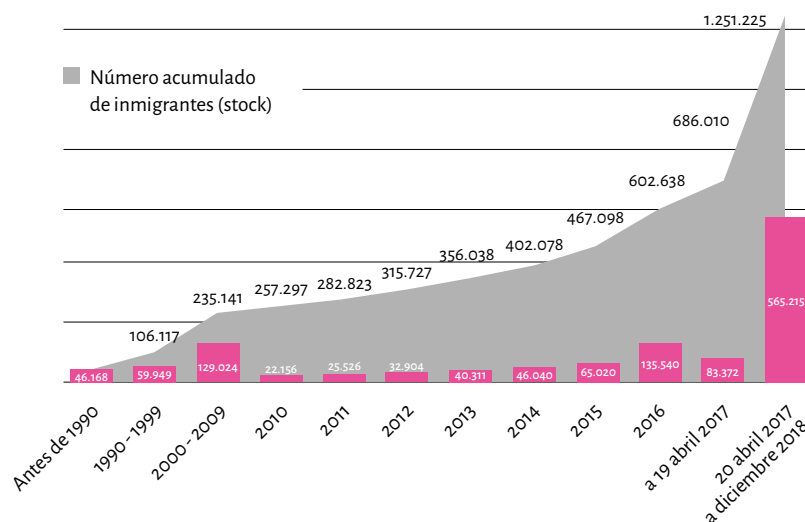
En sus metas, la Agenda 2030 desafía a los distintos tomadores de decisiones a realizar un trabajo integrado, interrelacionado e indivisible, de alcance mundial (RIMISP, 2017). Para ello se requieren acciones multisectoriales y articuladas entre distintos actores, las que deberían apuntar a robustecer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

En Chile, el Censo del año 2017 contabilizó 746.465 personas nacidas en el extranjero con residencia habitual en el país¹. 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 internacionales².

¹ 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.

² 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”.

**FIGURA 1. POBLACIÓN DE INMIGRANTES SEGÚN PERIODO DE LLEGADA AL PAÍS
(DESDE ANTES DE 1990 HASTA 2018) POR CADA PERIODO (FLUJO) Y ACUMULADO (STOCK)**



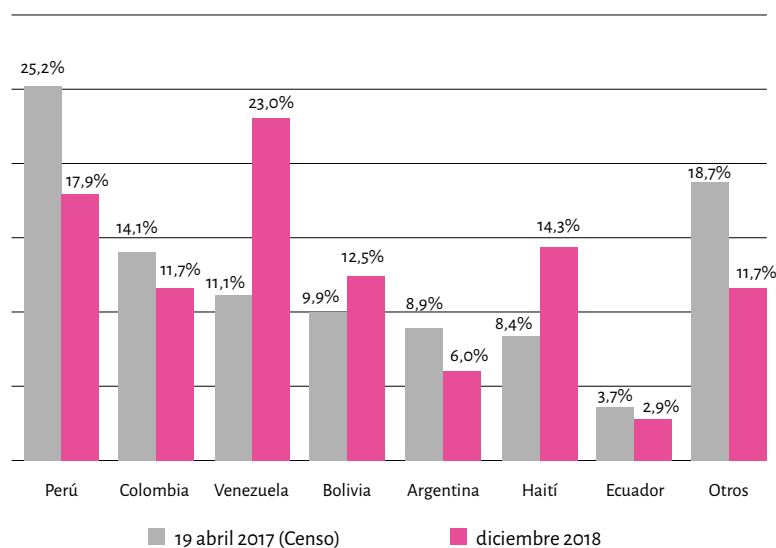
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Entre 2009 y 2015, la población inmigrante aumentó al doble (pasó de 235 mil a 467 mil) y entre ese último año y 2018, prácticamente se triplicó, alcanzando alrededor de 1,2 millones de personas, lo que se explica fundamentalmente por el alto flujo de ingresos durante el último periodo.

También el Censo 2017 permitió establecer cuáles eran los países de procedencia de esa población nacida en el extranjero con residencia habitual en el país. Prácticamente la mitad (50,7%) proviene de tres países: Perú, el más numeroso (25,2%), seguido de Colombia (14,1%) y Venezuela (11,1%). Luego le siguen en importancia Bolivia (9,9%), Argentina (8,9%) y Haití (8,4%)³. No obstante, como se señaló en la introducción, ese orden de las proporciones entre nacionalidades se ha visto modificado con los datos más recientes (Figura 2).

³ INE, 2018c (p. 10). Todos los datos que siguen sobre Chile y la RM en esta sección (salvo indicación explícita de otra fuente) fueron elaborados a partir de: a) las Tablas "Resultados definitivos Censo 2017", descargadas del sitio web del INE, a las que se accedió en mayo de 2018 pero que ya no se encuentran online; b) cruces con Redatam de los microdatos online, descargados en distintas fechas desde el sitio web del INE.

FIGURA 2. CHILE, 2017 Y 2018: IMPORTANCIA RELATIVA DE NACIONALIDADES EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Desde el punto de vista sociodemográfico⁴, la población inmigrante se caracteriza por tener una proporción de mujeres levemente mayor que la de hombres (50,6%), así como por concentrarse en el tramo etario de 15 a 64 años (85,8%), proporción mayor que la de la población nativa (67,9%), y por tener un promedio de años de escolaridad de 12,6 años, versus los 11 de los nacidos en Chile⁵.

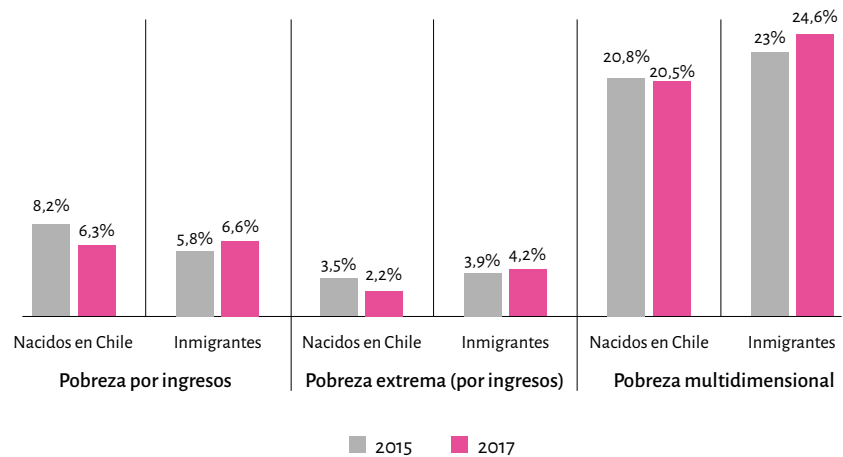
⁴ Ver INE, 2018, pp. 20 -22 y 28.

⁵ Ver INE, 2018, pp. 20 -22 y 28.

Respecto a los niveles de pobreza, la situación es más compleja. De acuerdo con los datos de las dos últimas versiones de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, hacia 2015 la pobreza por ingresos de la población inmigrante era significativamente menor que la de la población nativa (5,8% versus 8,2%). Dos años después, sin embargo, la situación se invirtió, pasando el primer número a 6,6% mientras el segundo caía a 6,3% (Figura 3). Considerando que el flujo de inmigrantes tuvo un fuerte crecimiento durante el periodo 2015-2017, el aumento en los niveles de pobreza de la población inmigrante puede entenderse como relativamente moderado.

En el caso de la pobreza multidimensional, en cambio, la situación de los y las inmigrantes es más precaria que la de los nacidos en Chile, y la vivienda es la variable más influyente. Así, por ejemplo, el 20,6% de los inmigrantes tendrían problemas de hacinamiento versus 5,8% de los nacidos en Chile.

FIGURA 3. POBREZA POR INGRESOS Y MULTIDIMENSIONAL EN DISTINTOS GRUPOS DE POBLACIÓN (EN % DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN DEL GRUPO)



Fuente: CASEN 2015 y 2017.

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 país⁶. Un rasgo característico es la alta concentración en las zonas urbanas. La región Metropolitana, con sus siete millones de habitantes, acoge a 486 mil inmigrantes, lo que equivale a casi dos tercios (65,3%) del total de extranjeros que residen en el país. 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 Tarapacá destaca con 14% y Antofagasta con 11%, seguidas bastante más abajo por la región Metropolitana, con un 7%. La media nacional es de 4,2%.

En forma análoga, algunas de las 52 comunas de la región Metropolitana concentran una mayor proporción de esa población, como ocurre especialmente en Santiago, donde residen 112.440 personas nacidas en el extranjero, lo que representa un 23% del total regional. Le siguen en magnitud las comunas de Las Condes con 31.013 (6,4%), Independencia (30.013 y 6,2%), Recoleta (24.065 y 4,9%) y Estación Central, con 22.936 (4,7%). En términos de la proporción que esos inmigrantes representan en la población a nivel comunal, destacan notablemente Independencia (31%) y Santiago (27%). También son importantes, si bien en proporciones bastante menores, aunque por sobre la media regional (7%), Estación Central (16%), Recoleta (15%) y Providencia (12%), seguidas por Vitacura, Quinta Normal, Las Condes y Lo Barnechea, con 11% cada una.

⁶ La definición censal de "rural" del INE, usada también en la CASEN (menos de 1.000 habitantes o entre 1.000 y 2.000 si más del 50% de la población económicamente activa (PEA) trabaja en el sector primario), tiene sus limitaciones para representar la ruralidad chilena, especialmente la actual. Existe una larga discusión sobre cómo definir mejor lo que es "rural" con fines estadísticos, incluyendo adoptar la definición que usa la OCDE (densidad menor a 150 habitantes/km² y más de una hora de distancia a una ciudad de 100.000 o más habitantes) o una variación sobre la definición de la OCDE (propuesta en el Plan Nacional de Desarrollo Rural (PNDR): poblamiento cuya densidad poblacional es inferior a 150 hab./km², con una población máxima de 50.000 habitantes, cuya unidad básica de organización y referencia es la comuna).

2. La inmigración y el mercado laboral

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 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 (Comisión Nacional de Productividad, 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).

Respecto a la tasa de desocupación⁷, vemos que a nivel nacional esta aumentó de 7,5% en 2015 a 7,9% en 2017, en tanto que la de los inmigrantes

⁷ Tasa de desocupación: porcentaje de la población desocupada (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez) de 15 años y más con respecto a la fuerza de trabajo.

aumentó de 5,7% en 2015 a 7,4% en 2017⁸. Cabe consignar que esta tasa decrece a medida que aumenta el nivel educacional: para los inmigrantes es de un 11,0% (corresponde a los que llegaron después de 2009) con secundaria incompleta o menos⁹, y baja a 5,3% para aquellos con posgrado¹⁰.

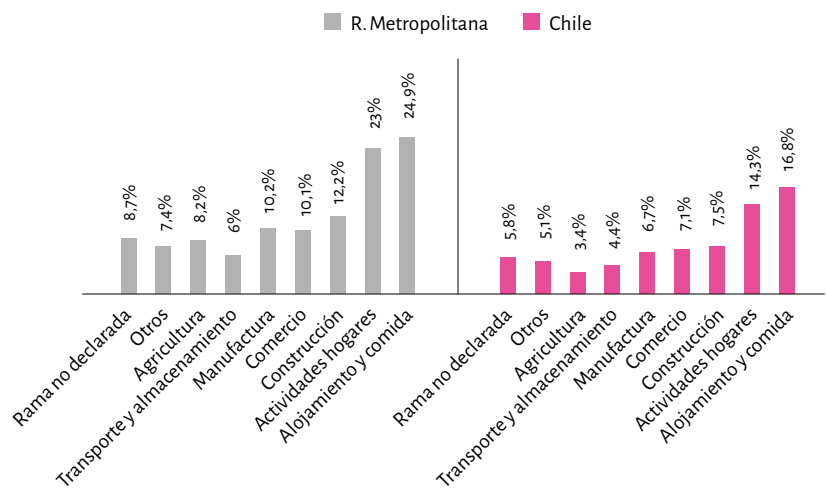
Las dos ramas económicas más importantes, desde el punto de vista de la proporción de inmigrantes sobre el total de ocupados en esa rama, son alojamiento y servicios de comida, donde los inmigrantes representan casi el 17% del empleo total de la rama en el país, y actividades de los hogares (principalmente empleo doméstico), donde los inmigrantes representan alrededor del 14%. Le siguen a distancia construcción (7,5%), comercio (7,1%) y manufactura (6,7%). Para la región Metropolitana, las mismas ramas se repiten en orden de importancia, pero la proporción de inmigrantes es bastante mayor que la del país a nivel agregado, como se aprecia en la Figura 4.

⁸ En la "Síntesis de Resultados de la Casen 2017" existe una nota en la figura "Tasa de desocupación laboral por lugar de nacimiento, 2015-2017" que señala lo siguiente: "Al 95% de confianza, entre 2015 y 2017, no se encuentran diferencias significativas en la tasa de desocupación de los nacidos en Chile y de los no nacidos en Chile" (referencia). Lo mismo se reproduce para 2017.

⁹ En el caso de bolivianos y haitianos, la proporción de inmigrantes que no terminaron la secundaria es de 41% y 58%, respectivamente, los que además estarían penalizados porque su sistema educacional sería de calidad más baja que el chileno (CNP, 2018, p. 26).

¹⁰ Lafortune y Tessada, 2018, citados en CNP, 2018, p. 29.

FIGURA 4. OCUPADOS NACIDOS FUERA DE CHILE POR RAMA DE ACTIVIDAD EN CHILE Y REGIÓN METROPOLITANA



Fuente: Censo 2017¹¹.

Los efectos de la inmigración en el mercado laboral han sido un tema debatido en el último tiempo en Chile en los ámbitos político y académico, así como por la sociedad en general. En todos los países receptores de inmigración existen diversas miradas, que van desde quienes la muestran como una oportunidad hasta quienes la rechazan por diversos motivos, entre ellos porque afectaría negativamente el empleo de los trabajadores nacionales. Es necesario distinguir, sin embargo, entre los efectos reales en la economía y el mercado laboral —que no son fáciles de medir— y las percepciones que tiene la ciudadanía, y los trabajadores en particular, sobre el fenómeno.

¹¹ “Otros” corresponde a aquellas ramas en las cuales hay menos de 10% de los inmigrantes (sobre el total) en cada uno de los niveles contemplados en este gráfico. La rama “Actividades hogares” corresponde a “Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas como productores de bienes y servicios para uso”. Allí se registra, entre otros, el servicio doméstico.

Los estudios que abordan la manera en que impacta la inmigración en el mercado laboral incluyen una amplia diversidad de situaciones que dependen fuertemente del periodo y del país donde se hagan los estudios y, por lo tanto, no es posible ni recomendable establecer conclusiones de carácter universal (Contreras, Ruiz-Tagle y Sepúlveda, 2013, p. 5). Además, es necesario considerar la formación, experiencia y otras características relevantes de los inmigrantes en comparación con la población local y, por ende, la medida en que compiten por los mismos puestos de trabajo.

Boubtane, Dumont y Rault (2014, pp. 4-6 y 9), por su parte, tras una amplia revisión bibliográfica, concluyen igualmente que no hay respuestas unívocas sobre el efecto de la migración en el crecimiento, la productividad laboral o la productividad total de factores, de lo cual se desprende que tampoco la hay para los salarios. Otros autores han postulado que los efectos (negativos) de la inmigración sobre el mercado laboral se manifiestan solo a partir de un cierto umbral mínimo de participación de los inmigrantes en el empleo, el que se estima en 10%, un valor referencial que se ha popularizado entre expertos y observadores de la temática¹².

En Chile, los estudios sobre este tópico son escasos y entre ellos destaca el de Contreras, Ruiz-Tagle y Sepúlveda (2013), quienes no encontraron efectos significativos en el mercado laboral ni en particular sobre los salarios: hasta entonces —previo al fuerte incremento del número de inmigrantes en Chile en la segunda mitad de la década— no existía un factor discriminatorio, a excepción de lo que ocurría con los inmigrantes de alta educación, que mostrara un diferencial positivo. Bravo y Urzúa (2018, p. 11), por su parte, llegan a una conclusión semejante y aceptan que tal vez esto se explique por una proporción de inmigrantes en el mercado laboral que todavía es baja, bastante menor que el mencionado umbral del 10%.

Respecto a las percepciones, es decir, el dominio de la subjetividad, una proporción importante de la población del país estima que la inmigración efectivamente está incidiendo en el empleo de los nacionales, como se aprecia en la encuesta del Centro de Estudios Públicos de abril-mayo 2017.

¹² Ver, entre otros, Okkerse (2003), citado por Contreras, Ruiz-Tagle y Sepúlveda (2013, p. 5), Bravo (2016a, p. 2) y Bravo y Urzúa (2018, p. 11).

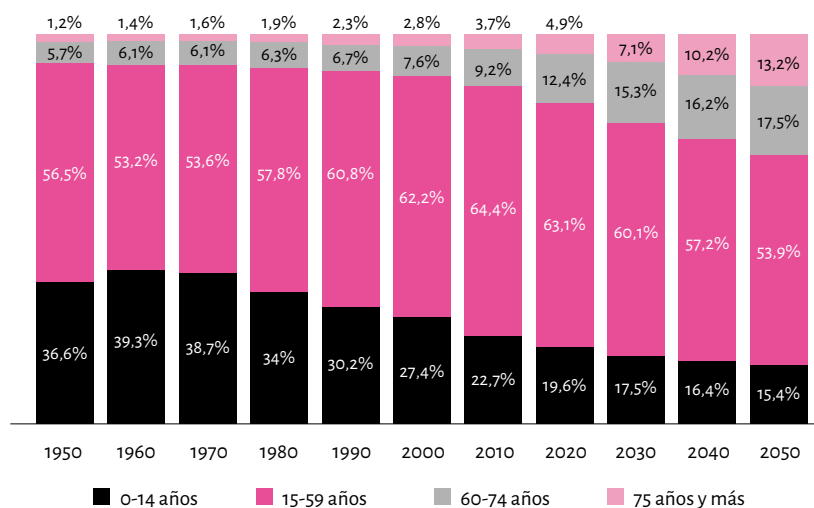
Ante la aseveración “los inmigrantes les quitan los trabajos a las personas nacidas en Chile”, un 40% se declaró de acuerdo o muy de acuerdo, sin embargo, la mayoría (60%) estuvo de acuerdo con que “los inmigrantes están más dispuestos a trabajar que los chilenos”, lo que revela que la población también reconoce que hay muchos empleos que los chilenos ya no desean realizar¹³.

En nuestro país existen al menos dos factores presentes en el mercado del trabajo que vale la pena analizar en este contexto: uno de carácter demográfico y otro que podría denominarse de disposición social frente al trabajo.

Respecto al primero, como sucede en la mayor parte del mundo, desde hace varias décadas se observa en Chile una disminución de la natalidad y un aumento de la esperanza de vida, lo que se denomina transición demográfica y que ha conducido a un proceso de envejecimiento de la población. Esto significa, en términos del mercado laboral, un aumento de la proporción de personas mayores de 60 años respecto a la población joven en edad de trabajar –proceso agudizado por el alargamiento del periodo en que los jóvenes transitan por el sistema educacional– y, por lo tanto, una disminución de la fuerza de trabajo, que requiere, de algún modo, ser reemplazada (Figura 5).

¹³ CEP, 2017 (pp. 38-40).

FIGURA 5. CHILE, 1950-2050: ESTIMACIONES DE POBLACIÓN POR GRANDES GRUPOS DE EDAD (EN % DE LA POBLACIÓN TOTAL)



Fuente: CELADE/CEPAL. Estimaciones y proyecciones de población a largo plazo. 1950-2100-Chile; revisión 2017; datos online accedidos el 12 de marzo de 2019.

En cuanto al segundo factor, la población económicamente activa chilena ha ido paulatinamente restándose de un conjunto de actividades productivas y de servicios no calificadas que presentan en general una o más de las siguientes características: trabajos pesados que demandan gran esfuerzo físico, jornadas laborales largas y tediosas que se ubican a largas distancias entre el lugar de trabajo y la residencia, y, sobre todo, empleos que se consideran mal pagados respecto a las expectativas de las y los trabajadores y/o a otras alternativas disponibles (Solimano et al., 2012, p. 30).

Entre las actividades en las que este fenómeno —común a economías que alcanzan un cierto nivel de crecimiento— se ha manifestado con mayor intensidad en el país se encuentra el servicio doméstico, el cuidado de adultos mayores, servicios de limpieza, empaque, carga en el comercio agroalimentario (mayorista y al detalle) y otras ligadas a sectores como la

construcción, el transporte y la agricultura, especialmente de temporada en el sector hortofrutícola (Solimano et al., 2012, p. 30; Valenzuela et al., 2014, p. 119).

En ese sentido, el empleo doméstico puede considerarse paradigmático, tal como muestra Bravo (2017, p. 5), quien señala que en 1990, el 7,5% de las mujeres chilenas con empleo trabajaba en el servicio doméstico puertas adentro, mientras que en 2017 dicha cifra alcanzó a tan solo 1,2%; y en el caso de las trabajadoras puertas afuera, de 13,1% pasó a 7,3% en el mismo periodo. Esos empleos, en particular los del servicio doméstico puertas afuera, han sido ocupados masivamente por mujeres inmigrantes.

Se genera, así, para esas actividades de baja calificación, una “demanda de trabajo insatisfecha” que tiende a ser ocupada por trabajadores de nacionalidad extranjera que están disponibles para trabajar en lo que “se pueda”. Esos trabajadores inmigrantes, en consecuencia, no están compitiendo ni “quitando” el trabajo de los nacionales, sino que, por el contrario, llenando un vacío que los chilenos simplemente no tienen la voluntad de ocupar.

Otro elemento puesto en el debate público refiere a la calidad del empleo y los niveles de calificación. De acuerdo al análisis de Bravo y Urzúa (2018), a nivel nacional y con base en el empleo por grupo ocupacional, poco más de la mitad de los trabajadores inmigrantes posee trabajos no calificados o está ocupado en el área de servicios y ventas de comercio, en tanto que los porcentajes de los que se desempeñan en ocupaciones de alta calificación no superan el 20% (11,3% en el grupo de profesionales científicos e intelectuales, 6,8% en el de técnicos o profesionales de nivel medio y 2,1% entre los altos directivos).

3. Los cambios del sector agrícola en Chile

El empleo inmigrante en la agricultura representa solo un 3,4% del empleo de la rama a nivel nacional y se eleva a algo más del doble en la región Metropolitana, probablemente por el peso que adquiere esta actividad en las provincias más agrarias de la región.

De hecho, el conocimiento sobre los inmigrantes que trabajan en la agricultura es muy bajo. Estimaciones de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) hablan de que la participación laboral en el sector aumentó de 6.898 personas en 2015 a 10.566 en 2017, lo que representa un incremento de 35% en dicho periodo, aun cuando su peso (comparando los sectores económicos en que se emplean los inmigrantes) es relativamente bajo (4%)¹⁴. Sin embargo, como ocurre con muchas situaciones ligadas a la economía agraria, las cifras nacionales pueden ser bajas, pero los impactos en zonas y localidades específicas son considerables.

En el sector agropecuario, este déficit de fuerza de trabajo ha sido expresado por los gremios sectoriales desde hace ya varios años, sobre todo en zonas de producción hortofrutícola intensas en empleo de temporada. Esto ha significado, por una parte, una fuga de fuerza de trabajo a otros sectores¹⁵ y, por otra, que la población ocupada en la agricultura haya ido progresivamente envejeciendo: entre 1990 y 2015, la edad promedio de los ocupados en el sector agrícola pasó de 36 a 45 años, mientras que para el total de los sectores fue de 37 a 42 años¹⁶.

Esta tendencia a la disminución de la fuerza laboral disponible para el sector agropecuario, que se ha manifestado en forma paulatina durante las últimas décadas, se vio compensada durante un tiempo por la incorporación masiva de mano de obra femenina (106.000 mujeres entre 1990 y 2015), que aumentó de 10% a 27% su participación en el periodo, aunque cabe considerar que en una alta proporción corresponde a trabajo temporal (Soto y Flores, 2018, p. 59).

¹⁴ Por debajo del comercio (por mayor), que representa un 20,5%, trabajo doméstico (15,5%), construcción (9,6%), actividades de alojamiento (9,5%), industria manufacturera (9%) y actividades de atención (salud y asistencia social), con un 5,5%. Hermann Consultores, 2016. El mercado laboral de los extranjeros en Chile. Disponible en Internet en: <http://www.hermannconsultores.cl/wp-content/uploads/2016/12/Trabajadores-extranjeros-1.pdf>

¹⁵ Según el académico de la Universidad Católica y empresario frutícola Juan Pablo Subercaseaux, la gente del agro se fue a la construcción y como eran jóvenes, “el promedio de edad del trabajador agrícola se disparó”. En Red Agrícola, mayo de 2017, <http://www.redagricola.com/cl/situacion-la-mano-obra-agricola-chile-perspectivas-futuro/>

¹⁶ Anríquez, 2017, pp. 206-207.

Dado el crecimiento del sector, desde hace algunos años las empresas han enfrentado dificultades para encontrar suficientes trabajadores durante los periodos punta de demanda. Soto y Flores (2018, p. 65) describen esa situación como de “estrechez del mercado laboral”, caracterizada por una disminución de la oferta de mano de obra y un incremento de la demanda como consecuencia de la expansión de la superficie agrícola y cambios hacia cultivos más intensivos en mano de obra (y de mayor valor).

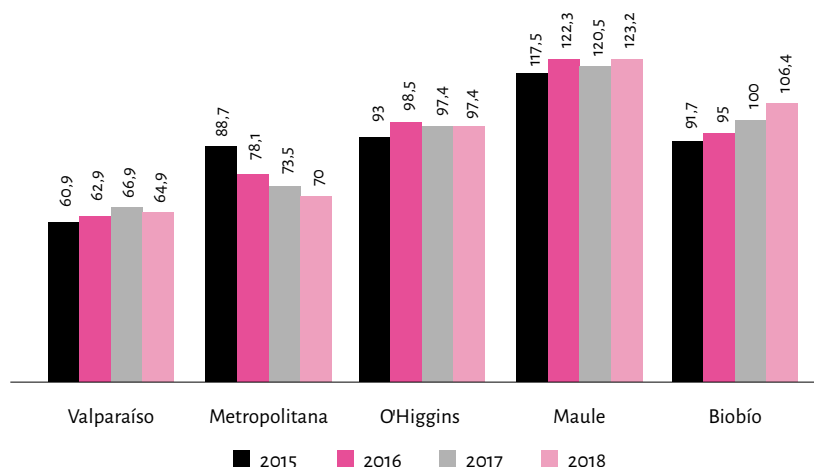
Estas dificultades para cubrir los requerimientos de trabajo del sector agropecuario en los momentos de mayor demanda, en particular del sector hortofrutícola, han motivado al sector empresarial a desarrollar una estrategia de dos vías. Por una parte, a disminuir los requerimientos de mano de obra de los huertos, al menos en los momentos más álgidos, y, por otra, los gremios del sector—junto a la mayoría de las asociaciones empresariales del país—, en especial la Sociedad Nacional de Agricultura, han impulsado el ingreso al país de trabajadores inmigrantes, insistiendo en la eliminación de las restricciones y trabas legales que dificultan su contratación, en particular la norma del Código del Trabajo que establece un tope de 15% de trabajadores extranjeros¹⁷.

Entre 2015 y 2018, la ocupación el sector agropecuario¹⁸ exhibió una tendencia al alza en la mayoría de las regiones, excepto en la Metropolitana, donde hay un franco descenso, especialmente entre 2015 y 2016 (Figura 6). Este descenso, como era esperable, fue acompañado de un fuerte aumento de la cesantía en esta rama, tanto en la región Metropolitana como en las de O'Higgins y Valparaíso, especialmente en 2018 (Figura 7).

¹⁷ Los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena, aunque la norma solo aplica para empleadores que ocupan más de veinticinco trabajadores. En 2017, la presidenta Michelle Bachelet envió al Congreso un proyecto que buscaba aumentar de 15% a 25% la mencionada norma, el cual no prosperó. En julio de 2018, el partido oficialista Evópoli presentó una nueva propuesta para aumentar el límite de trabajadores extranjeros a 50% en las compañías con más de 200 empleados, la que tuvo una favorable acogida por parte de los principales gremios empresariales, como la Cámara Nacional de Comercio, la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la Cámara Chilena de la Construcción y la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA). Al respecto, Ricardo Ariztía, presidente de la SNA, junto con valorar la nueva propuesta, señaló que “en el largo plazo sería positivo eliminar el tope de contratación de extranjeros, pues facilita la disposición de mano de obra y mejora las posibilidades de contratación oportuna y sin trabas”. Véase Pulso del 12 julio de 2018 en <http://www.nuevopoder.cl/gremios-y-economistas-istan-a-eliminar-limite-para-contratacion-de-inmigrantes/>

¹⁸ Cada vez que en este trabajo se mencione sector agrícola, agropecuario o solo agricultura, se entiende que corresponde a la rama “Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca”, de acuerdo a la clasificación chilena e internacional (CIUU) de actividades económicas.

FIGURA 6. CHILE 2015-2018: OCUPADOS (EN MILES) EN LA RAMA AGRÍCOLA. REGIONES DE LA ZONA CENTRAL (PROMEDIO SIMPLE DE LOS CUATRO TRIMESTRES MÓVILES DE DIC ANTERIOR-ENE-FEB, MAR-ABR-MAY, JUN-JUL-AGO, SEP-OCT-NOV DE CADA AÑO)

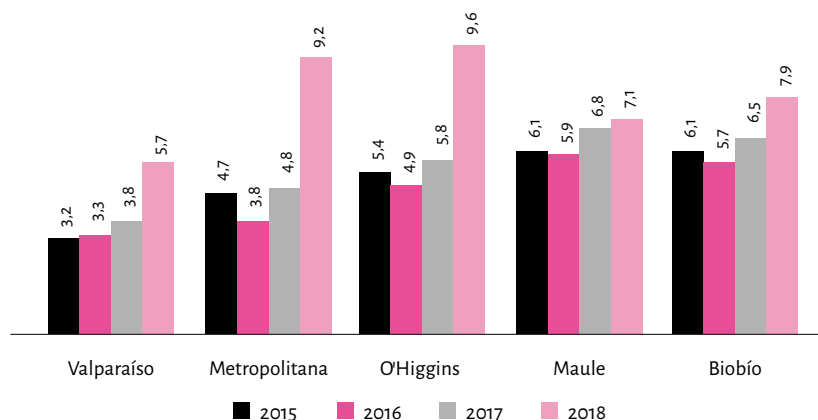


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (información en línea en <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>), accedido el 23 de octubre de 2018 y el 1 de febrero de 2019 para los datos del trimestre sept-oct-nov de 2018.

¿Cómo se explica este fenómeno, inédito durante las últimas décadas en la agricultura chilena y por ahora remitido a la región Metropolitana? Según Subercaseaux (2017) y también algunos entrevistados¹⁹, la contracción de la demanda por mano de obra agrícola en la región se debería a varios factores relacionados con su escasez y el aumento de su costo relativo, lo que lleva a una mayor mecanización, semimecanización (por ejemplo, plataformas de cosecha), automatización parcial y recambio de especies frutales y de variedades frutales que demandan menos mano de obra o cuya relación mano de obra/volumen/precio es más favorable.

¹⁹ Por ejemplo, Juan Carlos Sepúlveda, gerente general de FEDEFruta (29 de octubre de 2018), y Sergio González (agronomo de Agrícola Santa Paula, en Alhué, 25 de enero de 2019).

FIGURA 7. CHILE 2015-2018: CESANTES (EN MILES) EN LA RAMA AGRÍCOLA. REGIONES DE LA ZONA CENTRAL (PROMEDIO SIMPLE DE LOS CUATRO TRIMESTRES MÓVILES DE DIC ANTERIOR-ENE-FEB, MAR-ABR-MAY, JUN-JUL-AGO, SEP-OCT-NOV DE CADA AÑO)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (información en línea en <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>), accedido el 23 de octubre de 2018 y el 1 de febrero de 2019 para los datos del trimestre sept-oct-nov de 2018.

Se añadiría también un efecto de cambio de uso de suelo y de aumento de parcelas de agrado (que por tener 5.000 o más m² no requieren tramitar un cambio de uso de suelo) tanto en la región²⁰ como alrededor de otras ciudades. En cambio, hay una expansión de la fruticultura hacia el sur, lo que se traduce en una mayor demanda de mano de obra agrícola en esa zona.

Por su parte, el estudio “Los nietos de la Reforma Agraria”²¹ documenta el envejecimiento de la mano de obra en la agricultura y la realidad de los jó-

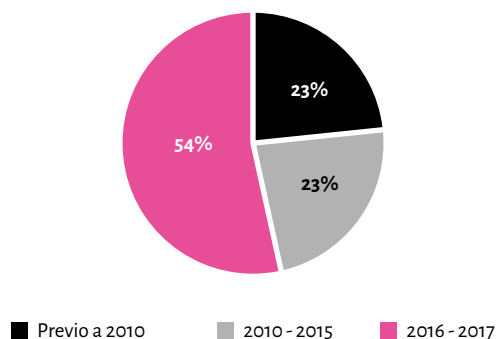
²⁰ El Plan Regulador Metropolitano de Santiago (PRMS), en su versión PRMS 100, aprobada a fines del 2013, amplió el límite urbano con 10.234 hectáreas adicionales por sobre las 123.272 hectáreas existentes. Sobre el total de la superficie de la RM (15.547 km², o sea, 1.554.700 hectáreas) es un aumento relativamente poco importante, aunque corresponde, en parte, a las mejores tierras agrícolas más la superficie no conocida –pero en expansión– de las parcelas de agrado que también le restan a la actividad agrícola (Trivelli, 2014).

²¹ Faiguenbaum, Dirven, Canales, Espejo y Hernández, 2017.

venas rurales, y concluye que muchos de ellos trabajaban en la agricultura como temporeros lo justo y suficiente para hacer frente a sus gastos (educación, vestimenta, electrónica, vacaciones), pero cada vez menos para su sustento o el de sus familias.

El fuerte influjo de inmigrantes que se orientó preferentemente hacia la agricultura en los últimos dos o tres años (Figura 8) logró llenar este vacío incluso, aparentemente, con creces.

FIGURA 8. OCUPADOS INMIGRANTES EN LA AGRICULTURA Y EN TODAS LAS RAMAS POR PERIODO DE LLEGADA (EN % DEL TOTAL DE LA RAMA)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017 Redatam Online, accedido el 23 de noviembre de 2018.



Fotografía: Fernanda Azócar

Método

El objetivo del estudio es analizar el empleo agrícola y rural y la inserción laboral de la población inmigrante en la provincia de Melipilla, y generar sugerencias de política pública que apunten a mejorar el acceso al empleo y las condiciones laborales de la población inmigrante en dicho territorio.

Su carácter es exploratorio y de metodología mixta, es decir, se basa en la recolección y análisis de datos provenientes de fuentes estadísticas oficiales y de información de carácter cualitativo, obtenida de un conjunto de entrevistas no estructuradas tanto individuales como grupales, de observación directa en el territorio y de mesas de trabajo con actores del gobierno regional, municipal, inmigrantes y comunidad en general.

La información estadística utilizada en este trabajo proviene fundamentalmente del Censo de Población 2017 y en forma complementaria de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (del Instituto Nacional de Estadística, INE) y la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2017, de las que se extrajo información de nivel nacional y regional. Para caracterizar a la población que interesa a este estudio —aquella que vive y/o trabaja en la provincia de Melipilla— se ha utilizado fundamentalmente el Censo de Población y Vivienda 2017²². También se ha recurrido a información cuantitativa proveniente de la prensa.

²² Los censos de población se utilizan cuando se quiere tener información a nivel más desagregado territorialmente o de variables no consideradas en las encuestas, pero tienen el inconveniente de su discontinuidad temporal o largos periodos intercensales, y tienen un foco diferente al del empleo, lo que a veces representa una importante limitación. CASEN no tiene representatividad estadística para una parte importante de comunas en el territorio nacional, como ocurre con los pequeños municipios rurales que abarca este estudio. El diseño muestra de la ENE alcanza representatividad solo regional (y, por supuesto, nacional), a lo que se agrega que no tiene, por ahora, preguntas sobre el lugar de nacimiento o nacionalidad de la persona encuestada. Es necesario reconocer que para los datos que son comparables, las diferencias entre estas distintas mediciones son apreciables. La segunda consideración se refiere al periodo postcensal. El Censo, que fue efectuado el 19 de abril de 2017, arrojó 746.465 inmigrantes residentes habituales en Chile. En febrero de 2019, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) estimaron en 1.247.571 personas el número de inmigrantes al 31 de diciembre 2018, es decir, 501.106 inmigrantes (o 67,1%) más de los reportados en el Censo.

Para este estudio se realizaron entrevistas individuales y grupales en las que participaron 84 personas, distribuidas en 39 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 personas inmigrantes que trabajan y/o viven en la provincia de Melipilla. Para complementar el relato se efectuaron tres entrevistas grupales a 21 inmigrantes hombres provenientes de Haití y mujeres provenientes de Bolivia, principalmente²³.

TABLA 1. MUESTRA DEL ESTUDIO

Entrevistas a representantes de instituciones locales, provinciales, nacionales, empresas, contratistas y organizaciones migrantes	39 personas
Entrevistas individuales a inmigrantes	23 personas
Entrevistas grupales a inmigrantes	21 personas

Fuente: elaboración propia.

Además, se desarrollaron tres mesas de trabajo sobre inserción laboral migrante en las distintas comunas de la provincia de Melipilla²⁴, en las que participaron 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 participantes de la comunidad en general. El objetivo fue identificar los recursos con que ya cuenta la provincia y levantar propuestas desde los propios actores involucrados, con el objetivo de aportar 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).

²³ Respecto de las entrevistas a la comunidad migrante es importante destacar que existieron dificultades para realizarlas, lo que se debió principalmente a sus horarios extendidos de trabajo, la dificultad de ingresar a los predios y factores culturales, por lo que fue más difícil entrevistar mujeres haitianas.

²⁴ 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.

TABLA 2. MESAS DE TRABAJO “PROPUESTAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE POBLACIÓN INMIGRANTE”

Mesa 1: San Pedro de Melipilla y Alhué	10 personas
Mesa 2: María Pinto y Curacaví	13 personas
Mesa 3: Melipilla	20 personas

Fuente: elaboración propia.

La decisión de elegir como objeto de estudio a la región Metropolitana obedece a que 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 es de la provincia de Melipilla debido a que según el índice de ruralidad²⁵ 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 (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, a través de 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.

²⁵ 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.



Fotografia: Fernanda Azócar

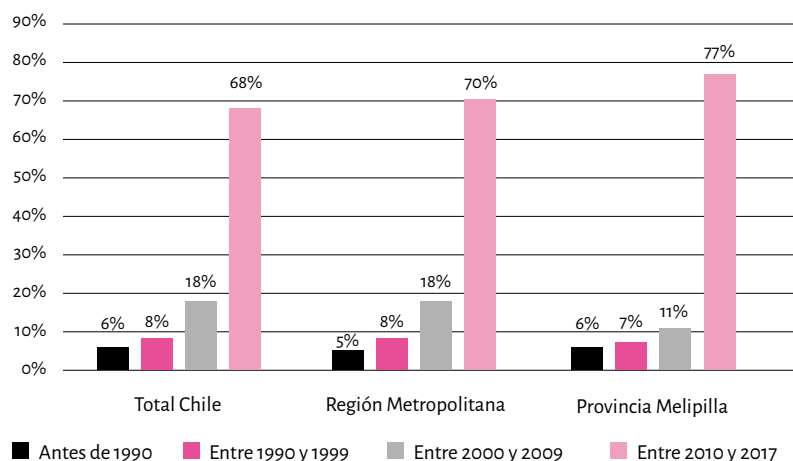
Hallazgos y resultados

1. La provincia de Melipilla y sus cambios sociodemográficos: 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 solo 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. En Melipilla, específicamente, se observa que el incremento en la llegada de inmigrantes supera porcentualmente al incremento nacional y metropolitano por 9 y 7 puntos en el periodo 2010-2017 (Figura 9).

FIGURA 9. PROPORCIÓN DE INMIGRANTES SEGÚN PERIODO DE LLEGADA A NIVEL NACIONAL, REGIONAL (METROPOLITANA) Y PROVINCIAL (MELIPILLA)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Durante los últimos tres a cuatro años, el proceso de ingreso de inmigrantes a cada una de las comunas de la provincia de Melipilla ha tenido una fuerte aceleración, de modo que la mayor parte del actual “stock” de inmigrantes está integrada por personas ingresadas durante ese último periodo a la provincia. Dicha proporción alcanza a alrededor del 62% del total ingresado, por lo que más del 60% de los nacidos en el extranjero llegó a Chile en el periodo 2015-2017. Esto se condice con la percepción de las personas locales en los territorios, quienes describen que la llegada de inmigrantes creció a partir del año 2010 y se ha incrementado en los últimos años.

Todos los entrevistados pertenecientes a los municipios de la provincia señalaron haber observado un fuerte aumento en el número de inmigrantes a partir de 2016 y especialmente durante el verano 2017-2018 observaron que las nacionalidades con mayor crecimiento fueron la haitiana y, hacia fines de 2018, la venezolana. Aparte de estas percepciones y de las cifras

online del Departamento de Extranjería y Migración (DEM) sobre el tipo de visas otorgadas hasta mediados de 2018, no es posible estimar cuántos de los inmigrantes postcenso 2017 se dirigieron hacia la provincia de Melipilla.

“En el 2010, lo tengo muy marcado porque me quedé con 21 personas y con un capital para pagar las 21 personas durante dos semanas. Resulta que a las dos semanas yo tenía 105 personas trabajando conmigo, porque ahí empezaron a llegar, de un minuto a otro, bolivianos que querían trabajar” (contratista).

“El verano del 2018 había mucho haitiano, o sea, yo creo que en el segundo semestre del 2017 y el primer semestre del 2018 fue el boom aquí de la llegada de haitianos” (encargada de la OMIL²⁶ de la provincia).

Ahora bien, cabe preguntarse a qué se debe esta reciente llegada. Al indagar en la percepción de los entrevistados se evidencia que la provincia posee características particulares por ser de carácter rural y cercana a la gran ciudad. Presenta oportunidades laborales para mano de obra no calificada y 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 (este aspecto se profundizará en el apartado que discute las condiciones laborales).

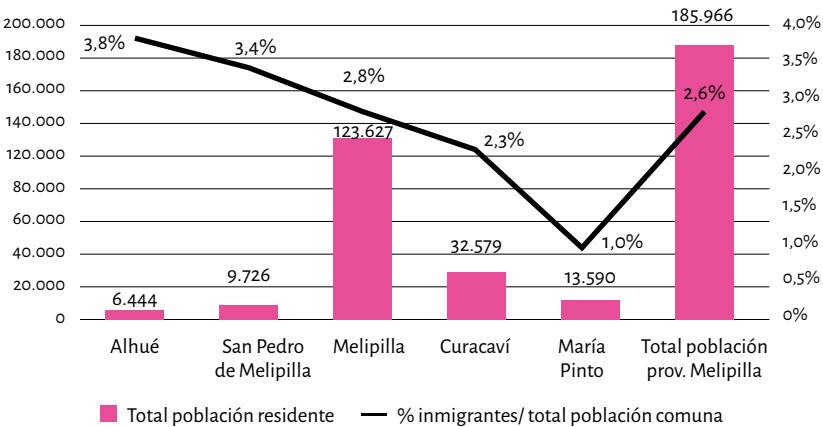
“Yo pienso que el motivo es, en Melipilla, que es una ciudad muy estratégica, está cerca de Santiago, está cerca de la costa, es una zona rural muy agrícola... Llegaba mucha gente para ser temporero, para las cosechas, entonces por ahí yo creo que entraba mucha gente, y mucha gente se fue al campo, mucha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

“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, que en Santiago no reciben a las personas, no hay trabajo para las personas sin documentos” (diálogo en entrevista grupal con mujeres bolivianas).

²⁶ Oficina Municipal de Intermediación Laboral.

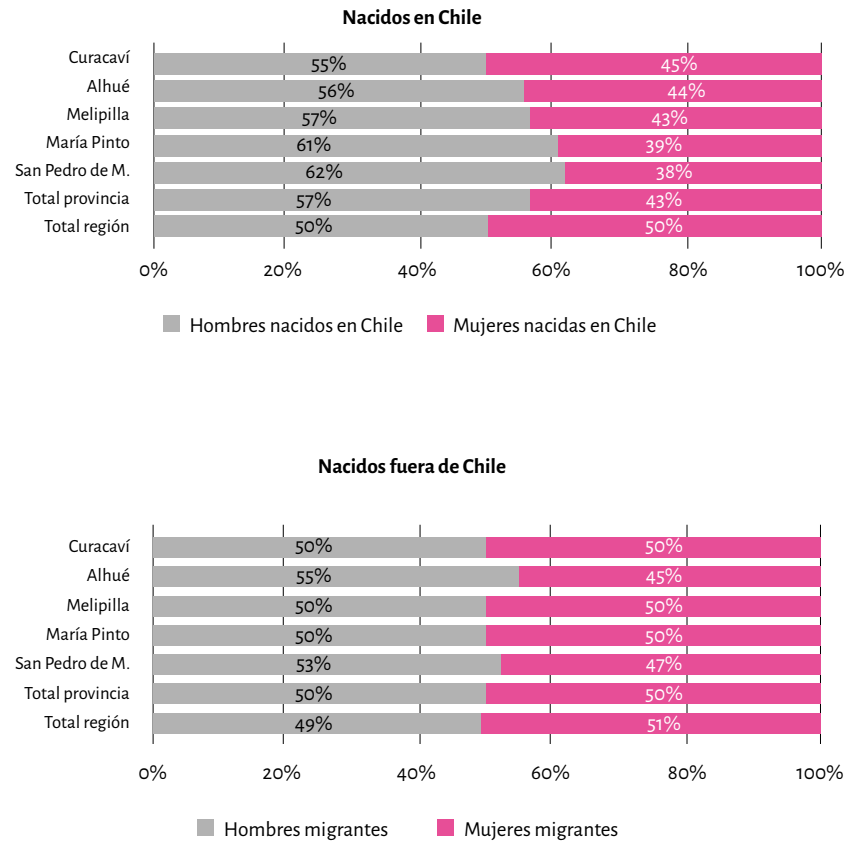
Por otra parte, la situación al interior de la provincia es heterogénea. Las comunas de menor población y más rurales, como Alhué (3,8%) y San Pedro de Melipilla (3,4%), son las que tienen mayor proporción de población nacida fuera de Chile y bastante por sobre la media provincial. Les siguen la capital 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 10) y la comuna de Alhué es la que presenta mayor concentración en relación a su población total.

FIGURA 10. POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN NACIDA FUERA DE CHILE (% DE LA POBLACIÓN TOTAL) EN LAS COMUNAS DE LA PROVINCIA DE MELIPILLA



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

FIGURA 11. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE POBLACIÓN NACIDA EN EL PAÍS E INMIGRANTES A NIVEL PROVINCIAL, COMUNAL Y REGIONAL



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

Estas tendencias se relacionan con la experiencia de atención a público inmigrante por parte de la Oficina de Intermediación Laboral de la comuna de Melipilla y dan cuenta de que la población masculina está más presente en la zona y es la que más acude a solicitar apoyo en la búsqueda de fuente laboral.

“De las personas inmigrantes que llegan a la oficina a atenderse, hasta agosto del año pasado, desde enero a agosto, la población haitiana fue la más grande; tuvimos 503 haitianos en total, hombres 327 y mujeres 176. Y esa proporción pasa en la mayoría de las nacionalidades: siempre el número de hombres que llega, al menos acá a la oficina OMIL, a pedir trabajo es mayor que el de mujeres. Eso quizás lo pueden cruzar con otras bases de lo que puede ser que hombres comúnmente migran más que mujeres” (funcionario de la OMIL de la provincia).

“Del grupo que llega a la oficina, yo te diría que, a ver, de un universo, ponte tú, de 100 personas, el 70% debe ser hombres y las demás mujeres, no son tantas las mujeres que están buscando trabajo” (funcionario de la OMIL de la provincia).

A nivel nacional y regional, las nacionalidades predominantes son la peruana, venezolana y colombiana. En la provincia de Melipilla, en cambio, estas nacionalidades se encuentran subrepresentadas, mientras que los grupos predominantes son los de haitianos (26,5%), bolivianos (21,2%) y peruanos (13,4%) (Figura 12), lo que se correlaciona con la percepción del Departamento de Extranjería de la provincia:

“Yo diría que el 80% de las solicitudes de esta gobernación son personas que ingresan con contrato o van a prestar servicios en el área agrícola, eso es un hecho, es decir, las principales nacionalidades que se dan en nuestra gobernación son Haití, Venezuela, Bolivia, Perú y Ecuador...”
(funcionario público del Departamento de Extranjería).

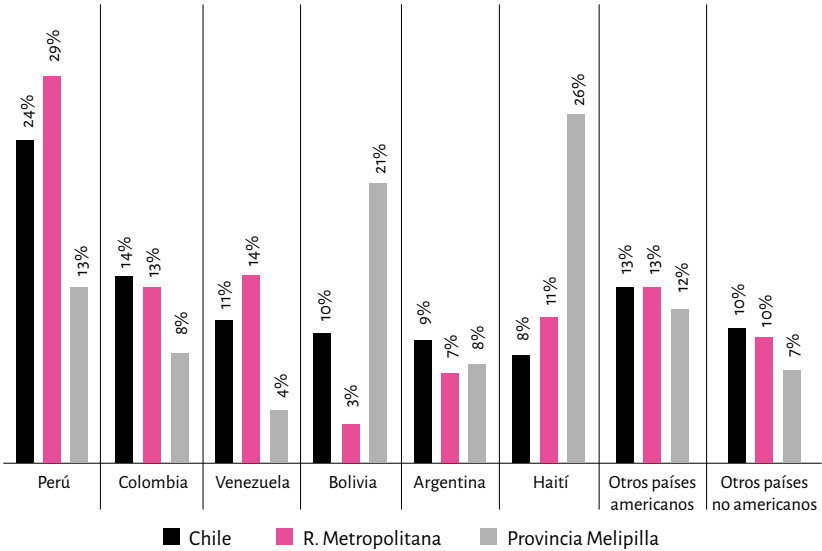
En cada comuna hay una combinación particular de nacionalidades, por ejemplo, en Curacaví se presenta mayor diversidad de personas americanas y no americanas, en Melipilla predominan bolivianos y haitianos, y en Alhué y San Pedro de Melipilla prevalecen las personas peruanas.

Si bien el perfil de residentes es nuevo en estas comunas, el fenómeno de la migración internacional transitoria tiene antecedentes en la provincia de Melipilla debido a que, históricamente, en temporada alta de cosecha (de diciembre a marzo) llegan comunidades de bolivianos y peruanos a trabajar. Sin embargo, en el último periodo se ha visto un aumento de inmigrantes que han llegado a residir en las comunas, particularmente la comunidad haitiana y venezolana. Por lo tanto, es importante distinguir entre la migración transitoria y la permanente.

“(…) los bolivianos y peruanos, ellos vienen por la temporada diciembre, enero, febrero y marzo. No vienen por todo el año. Los haitianos [en cambio] se vienen a quedar, vienen, arriendan una casa, forman familia, ponen a sus niños en los colegios” **(funcionario público de la provincia).**

“Este año me tocó ver bolivianos que empezaron a formar agrupaciones o grupos de personas que se quedaron, y se da en el sector de Huilco, que es el mismo sector donde viven los muchachos de Haití. Y se quedaron, ¿por qué? Porque durante todo el invierno me tocó participar con ellos y conocerlos, estar en actividades, y la mayoría se proyectaban para quedarse en Chile (…) Y continuando en esa línea del trabajo, Bolivia y Perú, yo pensé que la llegada de Haití iba a impedir la llegada de esta, de esta migración de temporada, y no, no fue así, todo lo contrario, creció. Se fortaleció la migración, la llegada de Haití fortaleció la migración de Bolivia y Perú” **(funcionario público de la provincia).**

FIGURA 12. POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN NACIDA FUERA DE CHILE (% DE LA POBLACIÓN TOTAL) EN LAS COMUNAS DE LA PROVINCIA DE MELIPILLA



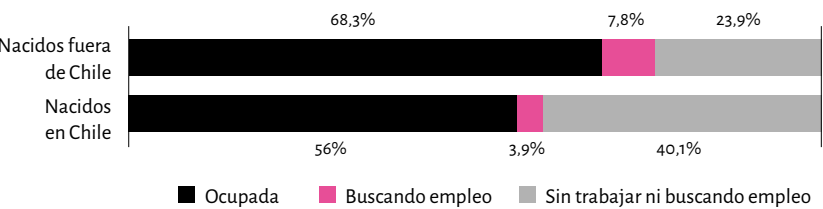
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

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

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, económicas y 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.

La fuerza laboral ocupada en la provincia de Melipilla es de 82.436 trabajadores²⁷, de los cuales 3.264 (4%) corresponden a inmigrantes. De la población de 15 años o más ocupada²⁸, un 68,3% representa a ocupados nacidos fuera de Chile, mientras que la población nacida en Chile que se encuentra trabajando equivale a un 56%. A su vez, hay una mayor proporción de fuerza laboral inmigrante que está buscando empleo²⁹ (Figura 13).

FIGURA 13. 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 del Censo 2017.

²⁷ Si bien se utiliza el tiempo presente para facilitar la lectura, los datos provienen del Censo de abril de 2017, por lo que probablemente están desfasados y en la mayoría de los casos las cifras actuales son mayores.

²⁸ La definición censal de ocupados es: "trabajaron en la semana anterior".

²⁹ Se presenta la población que se encuentra buscando empleo, ya que es 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 menores, 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.

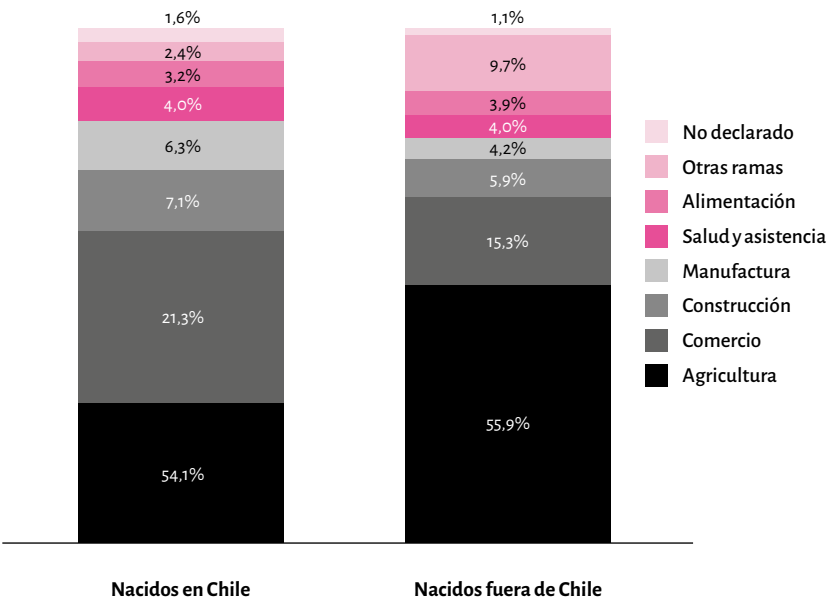
Dicha proporción se correlaciona con la percepción de los funcionarios municipales, quienes afirman que el joven trabajador chileno busca desempeñarse en otras ramas de mayor calificación y cada vez menos nacionales trabajan en la cosecha de temporada, por lo que este trabajo es una oportunidad para los inmigrantes que llegan a la zona.

“El inmigrante se viene acá, a trabajar acá, y los de Melipilla, esos se mueven más pa’ acá, los de Melipilla, sí, porque hay tanta gente que es más difícil para ellos encontrar pega y es más fácil encontrar en algo más rural y más agrícola, entonces empiezan a trabajar desde el sector de Chocalán pa’ acá”
(funcionario de la OMIL de la provincia).

“(...) trabajan en el campo, la cocina, siempre están mucho para cocinar, servicio doméstico, garzón. Llega mucho joven, mucho, aquí tenemos jovencitos, los venezolanos están llegando muy jovencitos” **(mujer colombiana).**

“Cuando no es temporada alta, es variable. Hay algunos trabajadores que siguen trabajando durante el año; cuando no están en agricultura, trabajan en la construcción” **(funcionaria de la OMIL de la provincia).**

FIGURA 14. POBLACIÓN DE 15 AÑOS O MÁS QUE DECLARA TRABAJAR EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y LUGAR DE NACIMIENTO³⁰



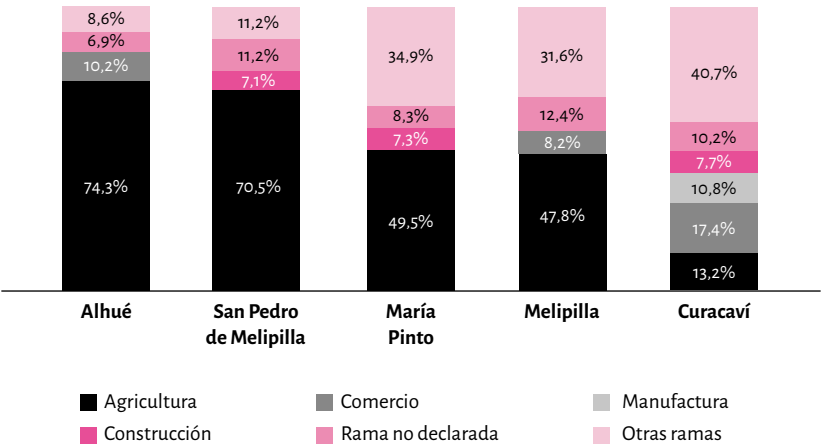
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

³⁰ Las denominaciones de los sectores en la figura han sido simplificadas. Las definiciones oficiales del Clasificador Chileno de Actividades Económicas (CIIU 4) para 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 porcentajes 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 al 10% en el sector comercio en Alhué y aún menores para los demás sectores en las comunas. De todas ellas, 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 15. TRABAJADORES INMIGRANTES OCUPADOS EN LAS CINCO COMUNAS DE LA PROVINCIA DE MELIPILLA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD (% RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS INMIGRANTES)³¹



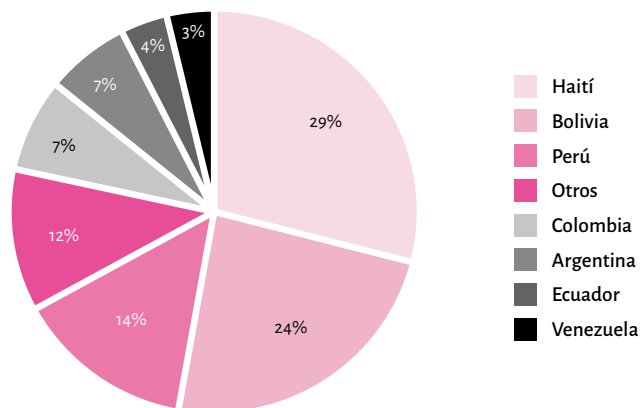
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

³¹ "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.

"Aquí la agricultura la dejan para la gente de afuera, el inmigrante peruano y boliviano, porque aquí el chileno no quiere trabajar en agricultura, o sea, cosechando como temporero no es el fuerte y no es el objetivo. Los que están trabajando en esa área es por necesidad, aquí el objetivo de todo y el foco es la minería"
(funcionaria de la OMIL de la provincia).

"Hay hartos vendedores de otras nacionalidades. Yo acá sí me he dado cuenta de que en Curacaví tenemos hartos vendedores, ponte tú, los venezolanos, que son muy amables, los colombianos también" **(funcionario de la OMIL de la provincia).**

FIGURA 16. POBLACIÓN OCUPADA NACIDA FUERA DE CHILE EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA POR LUGAR DE PROCEDENCIA

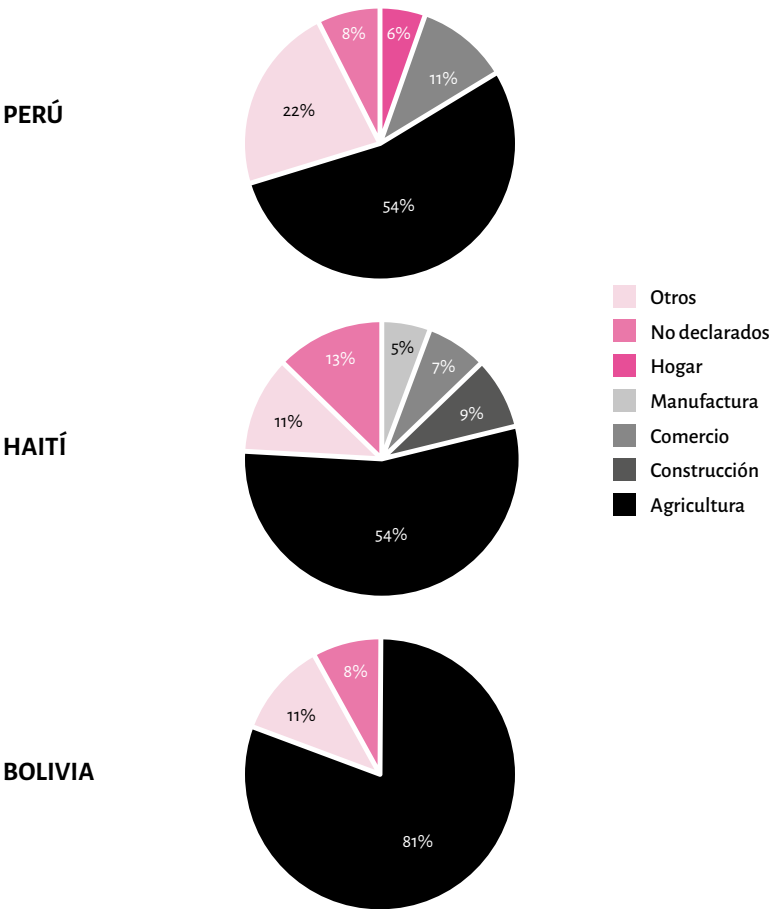


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

La composición de los inmigrantes ocupados por nacionalidad, como se aprecia en la Figura 16, 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 (Figura 17). Por ejemplo, los trabajadores bolivianos se emplean mayoritariamente en la agricultura (80%), 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

se emplea en el sector agrícola (54%) 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, además de su fuerte presencia en agricultura, se emplean también en el sector comercio (11%).

FIGURA 17. 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.

“Los haitianos, por lo general, cuando no tienen pegas regulares en empresas, trabajan en las frutillas y sin contrato, entonces se les vencen las visas y como están metidos aquí en el campo y nadie los nota, si ese es el tema”
(funcionario de la OMIL de la provincia).

“Aquí los peruanos y los bolivianos siempre han trabajado temas mucho más agrícolas y vienen por temporada” **(funcionario de la OMIL de la provincia).**

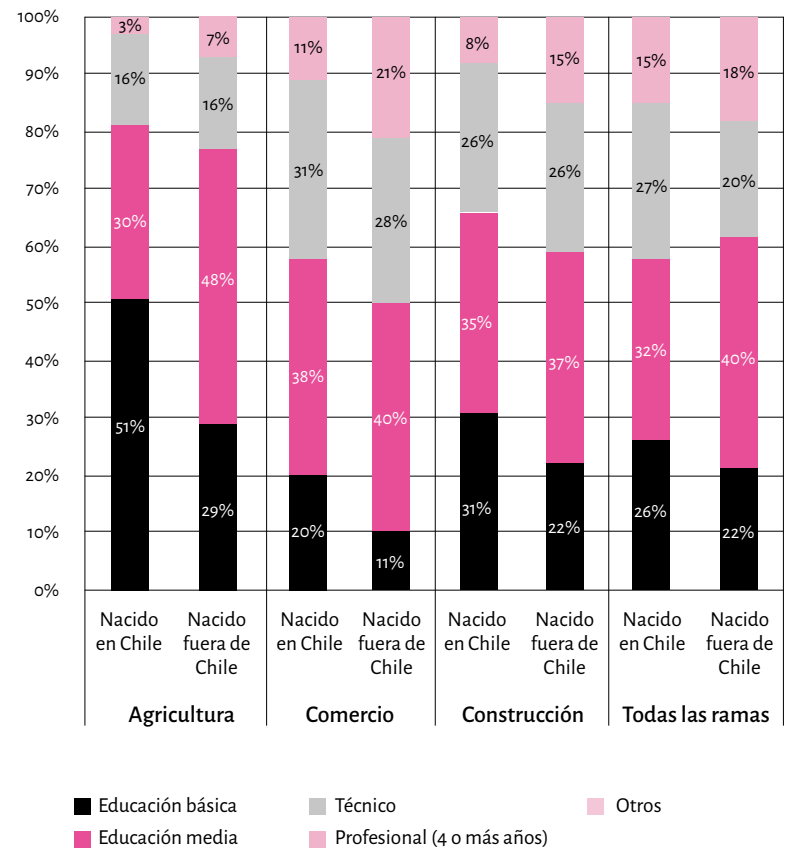
“Hasta el año pasado Venezuela solo se empleaba, mayoritariamente, yo diría en un 90% en servicios, y ahí también hay un porcentaje importante de profesionales”
(funcionario público de la provincia).

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). Esta situación podría relacionarse con el tipo de empleo, las oportunidades y las condiciones laborales que los territorios rurales presentan como accesibles para la población migrante.

Tomando las ramas y clasificación OCDE³², podemos observar que las tres ramas que concentran mayor porcentaje de ocupados inmigrantes en la provincia (agricultura, construcción y comercio), hablan de 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 las personas que se desempeña en estos ámbitos tiene cargos de jefatura (de cuadrilla, de turno u otro).

³² 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 18. PORCENTAJE DE POBLACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, NIVEL EDUCATIVO MÁS ALTO ALCANZADO Y LUGAR DE NACIMIENTO³³



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Censo 2017.

³³ 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 (cuatro años o más, magíster y doctorado); y otros (sala cuna o jardín, prekínder, kínder y educación diferencial).

Como se aprecia en el gráfico anterior, hay diferencias entre el perfil de los trabajadores inmigrantes y el de 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 cuyo nivel más alto alcanzado son los estudios primarios.

También existen diferencias marcadas en la rama agrícola y comercio. En la primera, el nivel de formación de los trabajadores migrantes es mayor, en tanto que en el comercio –y también en 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 sobrecalificada para el tipo de trabajo que realiza cuando se comparan con los nacidos en Chile. Esto representa una potencial subutilización del capital humano en los territorios rurales de la región Metropolitana.

“Claro, calidad y cantidad a pesar que mis pretensiones de las personas que yo he contratado, qué les voy a mencionar los títulos que algunos tienen, mi intención no es sacarle provecho a esos estudios porque lamentablemente ellos están buscando mejor opción, pero yo les di la opción (...) Entonces, partiendo por los venezolanos, tengo un venezolano que es profesor de educación física, otro venezolano alcanzó a estudiar allá hasta el 3° año de Derecho (...) Los otros dos haitianos, el segundo tiene escolaridad completa hasta 4° medio allá en Haití, también excelente trabajador, muy, muy respetuoso, y el tercero, que lo acabo de contratar hace no más de un mes, sabe como cinco idiomas, trabajó para Naciones Unidas en Haití (...) Yo le podría decir que el nivel de trabajadores tanto peruano, venezolano y haitiano, el nivel de escolaridad está por sobre el nivel que los de acá” (contratista).

3. El trabajo de temporada como puerta de entrada para el trabajador migrante

La fruticultura es un foco de atracción laboral para trabajadores y trabajadoras inmigrantes, tanto para los que transitan como para los que residen en la zona. Por esto, la mayor proporción de personas que migran a la provincia lo hace por la posibilidad de emplearse como temporero/a en labores agrícolas.

Los entrevistados concuerdan en que la rama agrícola presenta una alta demanda de mano de obra y es una de las opciones laborales más fáciles para insertarse.

"La opción es decirles 'mira, tu mejor opción si necesitas plata ahora, es más fácil también por la parte agrícola, pero sí o sí tienes que empezar a hacer el trámite en la Gobernación. Porque mientras antes lo empieces, antes lo vas a terminar'"
(funcionario de la OMIL de la provincia).

Además, la mayor posibilidad de emplearse en esta rama tendría relación con que los trabajadores locales ya no optan por ser temporeros/as, sino que han migrado a otras ramas de mayor calificación y, por ende, con mejores remuneraciones, como explica una contratista:

"Está mala esta cuestión, estamos poco valorados, que nos vayamos hacia otras áreas es normal. ¿Por qué llegaron los migrantes? Porque el trabajador agrícola emigró hacia la construcción y la minería, porque allá estaban mejor pagados" **(contratista).**

"Bien, es cierto, mirando ese punto de vista, que la están llevando los extranjeros. Porque el chileno es como más flojo, nos han dicho a nosotros las empresas, son más exigentes; en cambio, el extranjero no. El chileno, por ejemplo, lo mandan a ciertas labores que no están establecidas dentro del contrato, no lo va a hacer, en cambio, la otra persona sí lo va a hacer. Entonces por ahí está el tema de que esté entrando el extranjero. Eso dicen, 'prefiero un extranjero antes que un chileno que me reclame por todo'" **(funcionario de la OMIL de la provincia).**

Sin embargo, otras explicaciones planteadas sobre la disminución de la participación de los trabajadores locales apuntan a que se debería a que la llegada de inmigrantes, como nueva mano de obra, se relacionaría con una disminución de los pagos.

"Me tocó escuchar muchas críticas con el tema de la migración en el área laboral porque había un grupo de personas que estaban acostumbradas a realizar trabajos de campo durante la época de verano, ¿ya? Y esa gente reclamó mucho porque esa gente estaba acostumbrada a que se generaba un sueldo durante el verano para subsistir durante el año, pagaba muy bien el campo, porque como había muy poca mano de obra, se pagaba muy bien. Una persona, normalmente, un chileno ganaba en un verano, ellos hablaban de seiscientos, setecientos mil pesos en un mes, pero ellos hablaban más o menos que esa era su ganancia. Cuando llegaron los migrantes eso bajó a trescientos, trescientos cincuenta, máximo cuatrocientos, entonces era considerable, no era tan conveniente ir" **(funcionario público de la provincia).**

Ahora bien, independientemente de la nacionalidad, el temporero se emplea al ingresar a un sistema de relaciones donde se encuentra con la empresa principal y el contratista. Con este último es con quien se establece una de las principales relaciones laborales. Un contratista o subcontratista es 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”³⁴ según el artículo 183-A del Código del Trabajo. El gremio de los contratistas es heterogéneo en su perfil, en las labores 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.

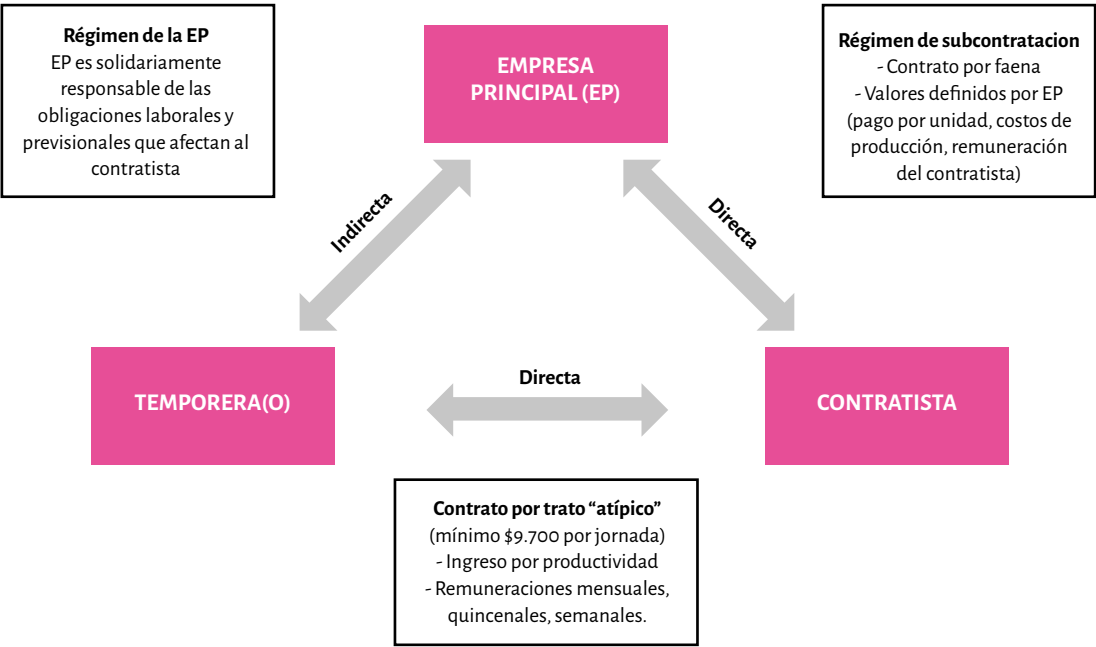
Otro de los actores en esta relación es la empresa principal, la que, según establece la Ley de Subcontratación, “será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas”. Por ende, su rol es velar por que el contratista cumpla las leyes laborales,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

“Existe una problemática, que es la Ley de Subcontratación, que dice que los empresarios agrícolas desconocen o se desentienden... no es que desconozcan, sino que se desentienden al momento de hacer un contrato comercial, está todo planificado para que todo el esfuerzo se lo lleve el contratista” (contratista).

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 19).

³⁴ 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 19. RELACIÓN ENTRE EMPRESA PRINCIPAL (EP), 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 entre un 20% y 40% del costo total.

"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).

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, pues 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 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.

"... hay de todas las nacionalidades... en Melipilla tenemos un lugar fijo donde nos juntamos... en el estadio, cerca del terminal de Pullman Bus... tú vas ahí en mayo, junio, a las 10 de la mañana, y hay filas de buses... hay 500, 700, 800... (personas, casi todos) extranjeros..." (contratista).

"Si ellos se acercan a los autos específicamente a solicitar pega, es una forma irregular de buscar pega aquí. A las 7.30 de la mañana 7.30, 8.00, eso es un mar de gente todo el año, incluso en invierno hacen fogatas en la orilla de la calle, o sea, de la carretera esperando que llegue alguien, una camioneta, y al mejor postor se suben a la camioneta, o sea, no sé cuál es la negociación, si ellos cobran menos o son los que le pagan más" (funcionario de la OMIL de la provincia).

“Nosotros mismos: ‘¿a qué trabajo está llevando?’ Y nos dice ‘tal trabajo’, pero nosotros, por no perder el tiempo, nos subimos no más a ese, ¿viste? Para no perder.... Entonces poroto rojo, poroto verde, sale, llega la liebre, un grito grande, los que quieren ir toditos se suben, pa-pa-pá, se llenó y se va” (mujer boliviana).

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, todas haitianas 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.

"Porque después los mismos empresarios nos decían 'si no habla español, no me sirve, porque no nos podemos comunicar'"
(funcionario de la OMIL de la provincia).

"Como el inmigrante ha sido complicado, el haitiano, por el lenguaje. Entonces ya no... son desechables porque somos todos trabajadores desechables para las empresas" **(contratista).**

Según describe una de las contratistas, la necesidad de emplear trabajadores inmigrantes se debe a que los/las trabajadores/as chilenos/as se encuentran menos disponibles para realizar labores de cosecha y a que los salarios de los extranjeros son más bajos, lo que reduce el costo de las operaciones. El/la trabajador/a inmigrante se presenta como una persona que debido a su necesidad imperiosa, 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"³⁵. Por ley, este implica que el monto

³⁵ En el caso de trabajadores inmigrantes, hay ejemplos, 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.

de la remuneración no sea menor al ingreso mínimo proporcional a las jornadas trabajadas, es decir, \$9.700 la jornada³⁶. 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 productos (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.

“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. 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).

“Ahí se juega con eso, se hace, por ejemplo, no es que se juegue, sino que uno, por ejemplo, se le paga el día, más se le agrega, ya, pongámosle, tiene que hacerse 100 kilos para el día, y si se hizo 150 kilos, yo le digo ya, se hizo el día más 50 kilos más de fruta, y se le paga por ese 50 (...) El día más el trato” (contratista).

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.

4. 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

³⁶ 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.

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 contractual

La informalidad laboral refiere a las actividades económicas y ocupaciones que no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales³⁷, 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.

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 factor histórico, ya que tradicionalmente el rubro de los temporeros/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.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo (2012). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012. Disponible en Internet en: <http://www.ilo.org/global/publications/books/world-of-work/lang-es/index.html>

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 trabajador 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. Sin embargo, estas prácticas se transforman en estrategias adaptativas por parte del empleador y el inmigrante para acceder a una fuente laboral.

"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).

La formalidad contractual es una de las principales búsquedas de una persona inmigrante, ya que 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 y 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.

Por lo tanto, si bien trabajar de manera informal se presenta como una estrategia adaptativa, a largo plazo puede presentarse como una estrategia precarizante, ya que no permite la regularización de la persona inmigrante, lo que la mantiene expuesta a la vulneración de sus derechos por parte del empleador.

"Entonces es como doble filo esto de los agrícolas. Porque, por un lado, es más rápido, porque generalmente, como son trabajos esporádicos de temporada, no necesitan tanta educación. Que sí les puede permitir más rápido conseguir el contrato y hacer el trámite. Pero, por el otro lado, da pie para trabajos que son informales, insuficientes y que les han pagado mucho menos del mínimo, y por necesidad lo han tenido que aceptar. Pero aun así, es como la opción más rápida cuando no tienen un trabajo ni un contrato estable"

(funcionario de la OMIL de la provincia).

"... se puede decir que la mayoría de las personas (haitianos) que trabajan en el campo, trabajan sin contrato. ¿Por qué? Por la necesidad. ¿Y qué acontece? Yo sé que tengo, va a llegar el mes de mi arriendo y tengo que pagar el arriendo, tengo que comer, tengo que hacer todo..." **(hombre haitiano).**

Frente a la necesidad de obtener un contrato para regularizar su situación emergen procedimientos irregulares, como la venta de contratos en Melipilla. La oportunidad de comprar un contrato permite que el inmigrante pueda acudir al Departamento de Extranjería a regularizar su situación.

"La venta de contratos era una ilegalidad que yo, le hicieron una amiga para que obtuviera su visa, sí, pero era algo que la estaba salvando en ese momento, cosa diferente que ya empezó la mafia, digamos, entre comillas, de los contratos, empresas que se constituían en papel y cobraban, cobraban y cobraban y cobraban, 300 mil pesos, 200 mil pesos, eso fue terrible" **(mujer colombiana).**

Sin embargo, esta situación fue fiscalizada por la Inspección Provincial del Trabajo. 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.

“Porcentajes, yo no me atrevería a dar cifras, pero creo que de un tiempo hasta la fecha hemos ido mejorando los niveles de cumplimiento (...) ya, se ha ido mejorando el nivel de cumplimiento porque las personas ya han entendido que lo lógico y natural, lo obvio debiera ser el contrato, no trabajar en la informalidad laboral, porque los riesgos son muchos”

(funcionario de la Inspección Provincial del Trabajo).

“Sí. Lo que pasa es que antes era muy distinto a ahora. Ahora está más regularizado. Ya ahora se mete la Inspección del Trabajo, entra Extranjería, va la fiscalización. Cuando salen en la van se fiscalizan los documentos para ver si no están trabajando con documentos adulterados. Lo que ha pasado en algunos fundos es que, como se parecen tanto, se prestan los documentos (...) Ahora está regularizado, la supervisión de la Inspección y de todas las organizaciones, todos los que fiscalizan ahora están más encima. Los fundos también, los fundos también ahora están más regularizados en cuanto a toda la parte legal, porque las multas son muy altas, son demasiado altas. Entonces también están más pendientes”

(funcionario de la OMIL de la provincia).

b) Incumplimiento 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, 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 a los que, a pesar de tener contrato, se les 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 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) Precariedad de la indumentaria para el trabajo en cosecha

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.

"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).

"Sí, po', el empleador, el empleador es quien tiene que proveer de todas las cosas y te lo dice el contrato una y dos y tres veces que él tiene que ver con los comedores, que él tiene que ver por los baños, pero frente al terreno, eh... frente al terreno, ahí no tiene nada que ver el contratista" (contratista).

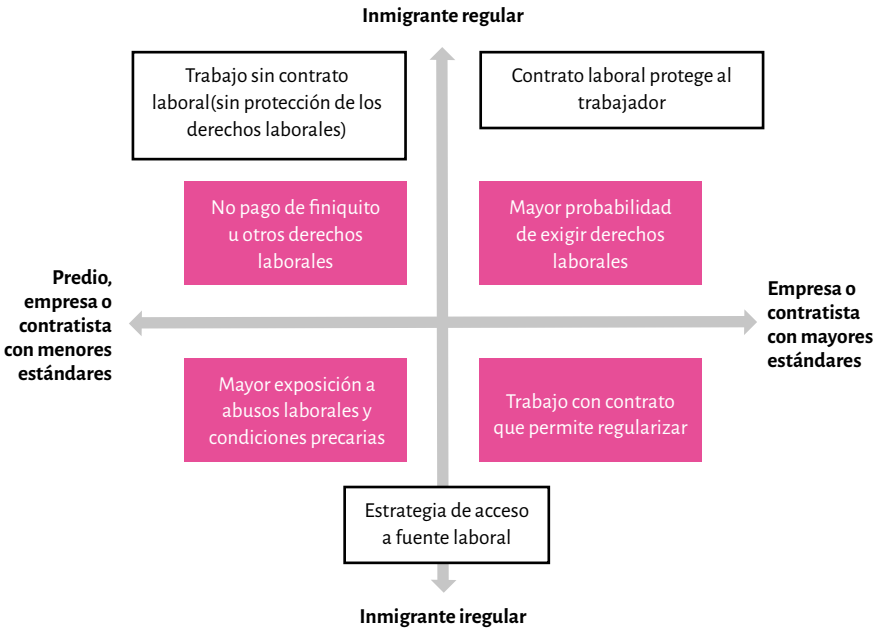
En la práctica, el cumplimiento de estas obligaciones es heterogéneo. Se presentan diferencias entre los campos con cultivos tradicionales y los predios frutícolas. En estos últimos generalmente hay mayor cumplimiento de las obligaciones de parte de los contratistas y los dueños pues se aplican los estándares 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. Solo en el último tiempo esta responsabilidad está siendo transferida a los y las contratistas.



"Yo le entrego a la gente jockey, un jockey legionario que va tapando todo, antiparras, guantes (...) Yo tengo el bloqueador, la mayoría no lo usa. Soy franca en decirlo, no lo usa, entonces yo, el bloqueador, yo tengo el bloqueador ahí, 'ya, chiquillos, firmenme la entrega de bloqueador', porque si viene la inspección y me dice 'usted tiene bloqueador, pero la gente no se ha echado', la gente que no usa antiparras, 'es que sabe, la jefa no me lo dio'. Y algunos lo andan trayendo colgando aquí, entonces yo lo hago firmar" (contratista).

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.

FIGURA 20. CUADRO DE LA SITUACIÓN MIGRATORIA POR TIPO DE EMPLEADOR³⁸



Fuente: elaboración propia.

Por último, existen otros servicios que puede ofrecer el contratista cuya obligatoriedad dependerá de las circunstancias y de que pueda atraer trabajadores. El primero es el transporte, el que debe ser asegurado si entre el lugar de trabajo y el alojamiento hay más de tres kilómetros y no existe locomoción colectiva. Los vehículos también deben cumplir con una normativa y son fiscalizados por el Ministerio de Transportes y Telecomunica-

³⁸ Las condiciones laborales a las que accede el trabajador inmigrante varían según la situación migratoria del inmigrante y de los estándares que tenga el empleador. Estos tienen relación con los diferentes empleadores:

1. Empresas exportadoras: estas empresas se rigen por estándares internacionales, de modo que tienden a prescindir del contratista, contratando directamente a sus trabajadores.
2. Grandes o medianas empresas que trabajan con un contratista, las cuales pueden o no retener el pago de este, exigiendo demostrar el pago de cotizaciones de su trabajador.
3. Pequeños predios que no disponen de RUT comercial, los cuales son más difíciles de fiscalizar por parte de la Dirección del Trabajo.
4. Contratistas que cumplen o no con las condiciones laborales y/o contractuales de sus trabajadores.

ciones. 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 hospedaje adecuado e higiénico. En la jerga de empleo temporal, estos son los denominados “campamentos”.

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

Recapitulando, la informalidad y el incumplimiento de las obligaciones tensionan y cuestionan los avances logrados anteriormente en la historia del mundo agrícola. La informalidad que se da mayoritariamente con población inmigrante da cuenta de las problemáticas y vacíos que incentivan las irregularidades en los sistemas de contratación.

“Ahora la gran discusión es la informalidad, es decir, hoy día volvimos, retrocedimos veinte años, yo creo, veinte años en temas laborales, es decir, teníamos, se manejaba bien el tema de los derechos, los derechos laborales y los derechos sociales en materia laboral, y hoy día volvemos a ver las mismas violaciones a esas obligaciones que tenían, los que tienen los empleadores. Para nosotros es súper fácil verificarlo porque un migrante, cuando va a solicitar su permanencia definitiva, debe acompañar la cartola histórica de cotizaciones previsionales. Algunos han trabajado los doce meses y no tienen cotizaciones, a otros les cotizan por menos del mínimo, otros le cotizan algunos días, entonces es evidente que se está vulnerando, no se están pagando las cotizaciones, no se están pagando”
(funcionario público de la provincia).

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 del procesamiento 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%). Allí 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 domiciliaria 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.

5. Trato y discriminación³⁹

Otro tema que abordó el estudio fueron las percepciones que tienen las personas inmigrantes respecto a cómo son recibidas 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 en la medida en que dependen del país de origen de quienes son víctimas de ellas. Relatan, además, que tienen diferentes impactos sobre la vida cotidiana de las personas.

³⁹ 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.

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 generalización, 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.

“... 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 patrones 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 lo 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 es que nosotros somos víctimas, pero no son todos” (hombre haitiano).

“Aquí es una zona, es campo, es un pueblo machista, entonces como que el peruano y el boliviano no les causaba problema porque tenían el mismo color de piel y porque venían a hacer otras pegas, no venían a competir. Entonces como que venían a hacer la pega que ellos no querían hacer, entonces así los veía, y con los haitianos es como dividido, hay algunos que los quieren, como que todavía le entregan el tema de la ayuda” (funcionaria de la OMIL de la provincia).

Así, lo que predomina cuando se les pregunta a las y los haitianos 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.

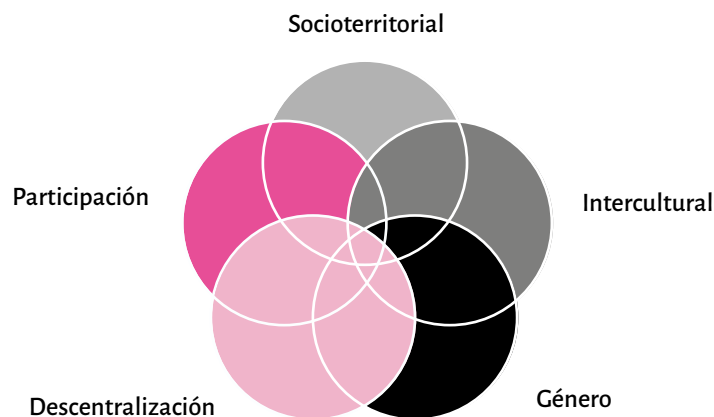
En este contexto, hay que hacer notar que diversos actores han debido asumir, sin preparación previa, el desafío de la inserción laboral y social de las y los inmigrantes. Se han organizado, autoformado y realizado prácticas para mejorar los procesos de inclusión de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. 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 de la sociedad civil –individual y organizada–, simbolizada en juntas de vecinos y 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.



Fotografía: Fernanda Azócar

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. Estas 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 y nacionalidad responden a la realidad particular de los territorios. Por ello, 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 de que para adquirir mayores niveles de resolutiveidad a nivel local han sido imprescindibles las iniciativas desarrolladas entre la sociedad civil y los funcionarios públicos para acercar las estructuras de oportunidades a las personas migrantes, 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 ello es necesaria la revisión de ciertos estándares, entre los que se encuentran las normativas relativas a las visas y al 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, para así disminuir los vacíos que incentivan la informalidad laboral y vulneración de los derechos laborales de las personas migrantes.

A partir de lo anteriormente mencionado, proponemos que la política pública laboral debería:

1. Reforzar las capacidades locales del sector público y la sociedad civil para prever, acoger y responder a los desafíos sociolaborales 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 a 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, que elaboró un Plan de Reconocimiento y Acogida de Población Migrante. Una instancia de estas características permitiría organizar 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.

Estas juegan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, como ha sido el caso de la Inspección Provincial del Trabajo de 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 sobre los derechos laborales en los territorios. Se sugiere que dicha institución lidere el desarrollo de capacidades locales en las comunidades, de modo que estas 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 implementada independientemente 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., y que 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 sistemas de información y en el monitoreo de las dinámicas en el mercado laboral.

e. Ampliación de la oferta de apoyo para el acceso al trabajo de personas migrantes.

Esto puede realizarse 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 la cultura labo-

ral chilena, cursos de idioma español, alfabetización digital, apoyo y seguimiento en temas de convalidación de estudios, elaboración de currículum; (iii) intermediación laboral, facilitando su inscripción en las bases de datos, bolsas de trabajo existentes y/o su derivación a fundaciones y ONG para las comunas más alejadas de las capitales provinciales, en miras a que ellos puedan ser quienes promuevan la integración laboral en sus territorios. En ese sentido, se sugiere visibilizar y apoyar las iniciativas comunitarias de enseñanza del español y nivelación de estudios a población no hispanohablante. Ello permitirá que se puedan replicar 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. Se sugiere:

a. 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 a Migrantes (SJM).

b. Crear espacios de reflexión e intercambio de aprendizajes entre las empresas del territorio, de modo 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 laboral, festividades, etc. De esta forma, las empresas pueden disminuir la siniestralidad laboral y generar un mayor entendimiento intercultural.

d. Promover 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 que manifestaron su interés en comprender mejor los requerimientos legales.

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

a. Incentivo y visibilización de las organizaciones migrantes con el objetivo de generar mayores redes de apoyo en la búsqueda de empleos y en la protección y promoción de sus derechos laborales. Asimismo, facilitamiento del intercambio entre ellos, y entre ellos y las instituciones tanto públicas como privadas.

b. Promoción de 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 sociolaborales 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. Promoción del 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. Fomento de 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. Promoción de la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos para que sus demandas también sean incorporadas en los petitorios colectivos y que cuenten con una plataforma de protección, aunque esta organización no sea predominante en las ramas agrícolas.

f. Generación de alianzas entre temporeros con el objetivo de contar con un actor colectivo que pueda representar y posicionar las temáticas rele-

vantes para los trabajadores y, de esta forma, generar instancias de negociación colectiva. Un caso reconocido es el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, que no diferencia, en la incorporación de las demandas, aquellas que afectan específicamente a las trabajadoras inmigrantes.

g. Creación de redes de cuidado entre las trabajadoras temporeras. Se evidenció la dificultad para realizar, paralelamente, labores de cosecha y cuidado de los hijos, ya que como se constata en los índices de pobreza multidimensional, las personas migrantes cuentan con menos redes a las que acudir en relación con las nacionales, y muchas veces se encuentran en situaciones donde deben asistir a trabajar con sus hijos.

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

En el caso de estudio, una experiencia destacable es la Mesa de 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 y organizaciones migrantes, entre otros. Se sugiere la constitución de mesas intersectoriales a nivel provincial y comunal que incentiven la participación de la sociedad civil y sobre todo del sector privado, como son las empresas y los contratistas. Las mesas de trabajo pueden desenvolverse en distintas funciones, como 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 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 dichas mesas se puedan trabajar temáticas tales como derechos laborales, compromisos empresariales, discriminación, acoso laboral e informalidad, entre otras.



Fotografía: Fernanda Azócar

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
- **Anríquez, G., Foster, W., Melo, O., Subercaseaux, J.P., Valdés, A. (2016).** Evidencia y desafíos para el empleo estacional en la fruticultura en Chile. En Temas de la Agenda Pública Año 11 / N°85 / enero 2016. Universidad Católica: Santiago. Disponible en Internet en https://www.opia.cl/static/website/601/articles-75637_archivo_01.pdf
- **Anríquez, Gustavo (2017):** “Desafíos en el Mercado Laboral para el Desarrollo de la Agricultura Chilena”. En Agricultura chilena, reflexiones y desafíos al 2030. Chile: ODEPA, Ministerio de Agricultura.
- **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>
- **Boubtane, Ekrame, Jean-Christophe Dumont y Christophe Rault (2014):** “Immigration and Economic Growth in the OECD Countries, 1986-2006”, Discussion Paper N°8.681. Alemania: Institute for the Study of Labor (IZA).
- **Bravo, J. (2017).** Impactos económicos de la inmigración en Chile en un contexto de envejecimiento de la población. Informe Laboral. Chile: CLAPES-UC.
- **Bravo, J. y Urzúa, S. (2018).** Inmigrantes: empleo, capital humano y crecimiento. Documento de Trabajo N° 48. CLAPES-UC: Santiago.

- **Caamaño, Eduardo (2005).** Las Transformaciones del Trabajo, la Crisis de la Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico. Revista de Derecho (Valdivia), 18(1), 25-53. Disponible en Internet en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000100002>
- **Canales, A. (2013).** Migración y desarrollo en las sociedades avanzadas: una mirada desde América Latina. Polis (Santiago), 12(35), 85-117. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682013000200000> (pp. 88-90).
- **Centro de Estudios Públicos (CEP) (2017).** Estudio Nacional de Opinión Pública N°79. Abril-Mayo 2017. Disponible en Internet en: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20170601/asocfile/20170601155007/encuestacep_abr_may2017.pdf
- **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>
- **Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., Sepúlveda, P. (2013).** Migración y Mercado Laboral en Chile. Serie Documentos de Trabajo. Chile: Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- **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/articles-108317_recurso_1.pdf
- **Departamento de Extranjería y Migración (DEM) (2019).** Estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2018. Disponible en Internet en: <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2019/07/Estimaci%C3%B3n-Poblaci%C3%B3n-Extranjera-en-Chile.pdf>

- **Faiguenbaum, S., Dirven, M., Canales, M., Espejo, A. y Hernández, C. (2017):** Los nietos de la Reforma Agraria - Empleo, realidad y sueños de la juventud rural en Chile, Serie de Documentos y Estudios N°11, INDAP, Ministerio de Agricultura. INDAP. FAO. RIMISP. Fundación Ford: Santiago de Chile.
- **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>
- **Hermann Consultores (2016).** El mercado laboral de los extranjeros en Chile. Disponible en Internet en: <http://www.hermannconsultores.cl/wp-content/uploads/2016/12/Trabajadores-extranjeros-1.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.
- **Ministerio de Agricultura. ODEPA. CIREN. 2017.** Catastro Frutícola. Principales Resultados Región Metropolitana. Santiago.
- **Naciones Unidas (2018).** La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Disponible en Internet en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2013).** OECD Skills, Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills, Paris. 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/resolo8.pdf>
- **Solimano, A., Mellado, V., Araya, C., Lahoz, S., Ocón, Y. (2012).** Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile. Organización Internacional para las Migraciones (OIM): Santiago/ Diciembre 2012.
- **Soto, S. y Flores, V. (2018).** Perspectivas y desafíos del mercado laboral agrícola al 2030. En Agricultura chilena, reflexiones y desafíos al 2030, ODEPA, Ministerio de Agricultura, Santiago de Chile.
- **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
 /superacionpobreza

Con el financiamiento de:

