



Organización
Internacional
del Trabajo

LA MIGRACIÓN LABORAL EN LA AGENDA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

Buenas prácticas y
lecciones aprendidas
en Chile

LA MIGRACIÓN LABORAL EN LA AGENDA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

Buenas prácticas y
lecciones aprendidas
en Chile

Carina Lupica

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

La Migración laboral en la agenda de trabajo decente de la OIT, Buenas prácticas y lecciones aprendidas en Chile / Carina Lupica. 1ª. ed. Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2017. 56 p.

ISBN 978-92-2-331058-5 (web pdf)

Migración/ trabajo decente / normas del Trabajo / convenio de la OIT / papel de la OIT / cooperación técnica / asociaciones de la OIT/ Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_scl@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine entre hombres y mujeres y otras identidades es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en castellano.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para visibilizar la existencia de ambos sexos, en algunas oportunidades se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	07
CAPÍTULO I: LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES A NIVEL INTERNACIONAL	09
1. La agenda global de las migraciones laborales	09
2. El marco normativo internacional y los convenios e iniciativas de la OIT	10
3. Estrategia y acciones prioritarias de la OIT	14
CAPÍTULO II: LA MIGRACIÓN LABORAL EN CHILE Y SU INCLUSIÓN EN LA AGENDA PÚBLICA	19
4. Características y evolución reciente de la migración laboral	19
5. El marco normativo nacional y su incidencia en el trabajo migrante	23
6. El eje laboral de la institucionalidad migratoria	25
CAPÍTULO III: EL TRABAJO DE LA OFICINA DE LA OIT EN CHILE	31
7. Generación de información y conocimientos	31
8. Asistencia técnica para mejorar la gobernabilidad migratoria	33
9. La construcción de las bases para el Diálogo Social	37
CAPÍTULO IV: FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA ATENCIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL	45
10. El contexto internacional y regional	45
11. La voluntad política y la creación de la nueva institucionalidad	45
12. La asistencia técnica de la OIT	47
13. El rol de los actores vinculados del mercado de trabajo	47
14. La coyuntura política y la agenda de los medios de comunicación	48
REFLEXIONES FINALES	51
BIBLIOGRAFÍA	53

INTRODUCCIÓN¹

Chile se ha convertido en un nuevo polo de atracción de un grupo heterogéneo de inmigrantes en la región. En los últimos treinta años la población inmigrante con respecto a la población nacional se cuadruplicó, pasando de 83.805 extranjeros viviendo en el país en 1982 (0,7% de la población) a 154.643 en 2006 y a 465.319 (2,7%) en 2015². Si bien es un porcentaje bajo en comparación al promedio de migrantes residentes en los países desarrollados (11,3%, según cifras de la División de Población de la ONU para el año 2015), se debe destacar el dinamismo de su crecimiento.

El entramado jurídico que aun en la actualidad legisla el control migratorio, la residencia y permanencia definitiva de las personas extranjeras en Chile está constituido por el Decreto Ley N° 1.094 sancionado en 1975 (Ley de Extranjería), el Decreto Supremo N° 597 de 1984 que lo reglamenta y la Ley N° 19.476 de 1996 que modifica el Decreto Ley N° 1.094 y prevé un nuevo estatus y tratamiento para los refugiados. Ante el nuevo escenario migratorio del país, la Ley de Extranjería de 1975 ha quedado desactualizada y no favorece la regularización de la condición migratoria, lo que se relaciona con la informalidad laboral de los trabajadores migrantes y sus condiciones de trabajo.

El tema de las migraciones ha sido incorporado en el Programa de Gobierno para el período 2014-2018 de la actual administración. En este marco, en el transcurso del año 2014 se creó el Consejo de Política Migratoria, conformado por distintos Ministerios, para avanzar hacia el establecimiento de un Sistema Nacional de Migración. Por otra parte, desde el Departamento de Extranjería y Migración, dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, se redactó un Anteproyecto de Ley de Migraciones para actualizar el marco normativo, que el gobierno presentó en la Cámara de Diputados en el mes de agosto de 2017. También, se conformó un Consejo Consultivo Nacional de la Sociedad Civil para asegurar la voz de la ciudadanía en todo el ciclo de la gestión de las políticas públicas relacionadas con el componente migratorio; se estableció una nueva Visa Temporaria por Motivos Laborales (más flexible que la Visa Sujeta a Contrato de Trabajo); y se creó el Sello Migrante, una certificación oficial que el gobierno entrega a aquellos municipios que trabajan con una perspectiva intercultural.

Desde el gobierno se solicitó cooperación técnica a la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina para acompañar el diseño y la discusión de la nueva gobernanza migratoria y para el proceso de incorporación del componente migratorio en la planificación 2016-2018 de cada uno de los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). En el marco de este Convenio, se acordó también la asistencia técnica de la OIT al MINTRAB para contar con insumos y elementos estratégicos para el Fortalecimiento y Modernización de la Dirección del Trabajo. Para tales efectos, se elaboró y consensuó un Plan de Trabajo entre la OIT y la Dirección del Trabajo (DT) que incluye el tema Trabajadoras y Trabajadores Migrantes.

1. Este documento fue elaborado por Carina Lupica, consultora de la Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

2. Fuente: CENSO 1982 y estimaciones sobre la base de DEM 2016 y CASEN 2015.

En este contexto, la OIT propuso además propiciar espacios de encuentro entre los actores sociales, con especial atención a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a fin de garantizar su involucramiento en todas las etapas de discusión de las políticas y la nueva legislación migratoria. La OIT ha contribuido con la conformación y el trabajo de la Mesa Sindical Migrante, constituida por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), y ha puesto a disposición de todos los actores relevantes, especialmente la sociedad civil, conocimientos sobre el aspecto laboral de las migraciones.

El presente documento se elabora con el objetivo de sistematizar el trabajo de la OIT con sus contrapartes y compartir las buenas prácticas y lecciones aprendidas en el proceso de la atención de las migraciones laborales en Chile. El texto comienza con una síntesis de la agenda global de las migraciones laborales, el marco normativo y de políticas de la OIT; y continúa con la descripción del contexto socio-político nacional en el que las migraciones laborales se incorporaron en la agenda gubernamental en Chile, y el compromiso de los diversos actores del mundo del trabajo para asumir las responsabilidades internacionales de Chile en esta materia.

CAPÍTULO I

LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES A NIVEL INTERNACIONAL

1. La agenda global de las migraciones laborales

Las estimaciones actuales indican que el número de migrantes internacionales ascendía a 244 millones en 2015, lo que representa un aumento del 41% respecto de 2000, y constituye el 3,3% de la población mundial (OIT, 2017).

Más del 60% de las personas migrantes son trabajadores migrantes en busca de mejores oportunidades de empleo y salarios. De conformidad con las estimaciones mundiales de la OIT, en 2013 había 150,3 millones de trabajadores migrantes, 83,7 millones de los cuales eran hombres (el 55,7%) y 66,6 millones eran mujeres (el 44,3%) (OIT, 2016).

Las personas migrantes que trabajan contribuyen con el crecimiento y desarrollo de los países de origen y de destino. No obstante, con frecuencia se ven afectados por un alto desempleo, informalidad laboral, precariedad en sus condiciones de trabajo, menores salarios y situaciones de inseguridad y, muchas veces, son víctimas de xenofobia y de racismo, especialmente los que se encuentran en una situación migratoria irregular.

El tema de la migración fue incorporado en la **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible** que los líderes mundiales firmaron el 25 de septiembre de 2015, y consiste en un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, mediante el cumplimiento de metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

Aunque el trabajo decente y la migración atraviesan toda la Agenda 2030, guardan relación concretamente con el Objetivo 8 sobre el crecimiento económico y el trabajo decente, en particular la meta 8.8 (“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”), y con el Objetivo 10 relativo a reducir la desigualdad en los países y entre ellos, en particular la meta 10.7 (“Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”) y 10.c (“De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%”) (Naciones Unidas, 2015).

Adicionalmente, y en respuesta a las preocupaciones relativas a los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes, en septiembre de 2016 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes**, en la que se fijan compromisos y acciones concretas para mejorar las condiciones de las personas desplazadas por la fuerza y de otros inmigrantes en situación de vulnerabilidad. Esta Declaración reconoce que los migrantes contribuyen de manera positiva al crecimiento inclusivo y al desa-

rrollo sostenible; invita a aprovechar los mecanismos existentes de cooperación y asociación bilateral, regional y mundial para facilitar la migración en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y hace un llamado a la adopción, por la comunidad internacional, de un **Pacto Mundial para la Migración Segura, Regular y Ordenada**.

El propósito del Pacto Mundial es establecer una serie de principios, compromisos y entendimientos entre los Estados Miembros de las Naciones Unidas sobre la migración internacional en todas sus dimensiones, y abordar los aspectos humanitarios, de desarrollo y de derechos humanos, entre otros. Para su elaboración, se ha previsto un proceso consultivo de negociaciones intergubernamentales y con la participación de todas las partes interesadas, en torno a las siguientes seis esferas temáticas: 1) los derechos humanos de los migrantes; 2) la migración irregular y por vías regulares, incluido el trabajo decente, la movilidad de la mano de obra y el reconocimiento de las aptitudes y calificaciones; 3) la cooperación internacional y la gobernanza de la migración; 4) las contribuciones de los migrantes y las diásporas a todas las dimensiones del desarrollo sostenible, incluidas las remesas y la transferibilidad de las prestaciones ganadas; 5) la respuesta a los factores que impulsan la migración, incluidos los efectos adversos del cambio climático, los desastres naturales y las crisis creadas por el hombre, y 6) el tráfico de migrantes, la trata de personas y las formas contemporáneas de la esclavitud. También, se prevén consultas regionales y subregionales a los múltiples interesados en las migraciones (Naciones Unidas, 2017).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular demuestran la importancia de las migraciones laborales en el mundo, y brindan a la OIT importantes oportunidades para promover su **Programa de Trabajo Decente**, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos trascendentes acontecimientos mundiales determinan que la discusión general sobre la migración laboral sea en la actualidad muy pertinente para los mandantes de la OIT.

2. El marco normativo internacional y los convenios e iniciativas de la OIT

La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, brinda un marco internacional a los gobiernos para establecer políticas nacionales sobre migración y empleo. La misma entró en vigencia el 1 de julio de 2003 y propugna un amplio abanico de protecciones para los trabajadores migratorios y sus familiares en diferentes campos del trabajo y de la vida. Este acuerdo garantiza a los trabajadores migrantes los derechos que figuran en los tratados sobre derechos humanos, protegiéndolos, por ejemplo, de la discriminación, la tortura y el trabajo

forzado y garantiza su derecho a la vida y a la libertad de pensamiento y religión (Naciones Unidas, 1990).

La Parte III de la Convención enumera los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales aplicables a todos los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia, que se encuentren en situación migratoria regular e irregular. Específicamente, en relación a los derechos derivados del trabajo, la Convención establece que las personas migrantes tienen derecho a gozar de un trato no menos favorable que los nacionales en cuanto a la remuneración; condiciones de trabajo (horario; seguridad y salud) y condiciones de empleo (edad mínima, restricción del trabajo a domicilio); protección contra los despidos; prestaciones de desempleo; derecho a recurrir ante las autoridades competentes en caso de que su empleador haya violado las condiciones de su contrato de trabajo; a acceder a la seguridad social, en la medida que cumplan con los requisitos establecidos por la ley del Estado o en los tratados multilaterales y/o bilaterales; a acceder a servicios de orientación, colocación y formación profesional; como también a participar, afiliarse y solicitar ayuda de un sindicato o asociación. La Convención también sostiene que los Estados Parte deben suministrar información y asistencia a los trabajadores migratorios y sus familiares en lo relativo a las autorizaciones y formalidades y arreglos requeridos para la partida, el viaje, la llegada, la estancia, las actividades remuneradas, la salida y el regreso, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo y de vida en el Estado de empleo. También, deben suministrar información acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración y el empleo a empleadores y a organizaciones de trabajadores (Naciones Unidas, 1990).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) protege, desde sus orígenes, “los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero”, tal como consta en el Preámbulo de su Constitución de 1919. Pese a que todos los convenios y recomendaciones de la OIT cubren a los trabajadores migrantes, a menos que se especifique lo contrario, la OIT ha sido pionera en el desarrollo de normas internacionales específicas para la regulación de la mano de obra migrante y la protección de los trabajadores migrantes. Son dos los Convenios de la OIT que tratan específicamente el tema de los trabajadores migrantes: el **Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado) (1949)** y el **Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (Disposiciones Complementarias)**, junto a las Recomendaciones núm. 86 y núm. 151 que los acompañan.

Ambos Convenios se dirigen a personas que emigran de un país a otro (cruzan fronteras internacionales) para ocupar un empleo y tratan el proceso migratorio en su conjunto: emigración, tránsito e inmigración. Lo dispuesto en estos instrumentos no depende de la reciprocidad y se aplica también a los refugiados y a las personas desplazadas, a condición de que sean trabajadores empleados fuera de su país.

El Convenio núm. 97 sobre trabajadores migrantes ha sido ratificado por 49 países (en el Cono Sur: Brasil y Uruguay). El mismo se centra en las normas aplicables a la contratación de trabajadores migrantes para el empleo y sus condiciones de trabajo. Se limita a trabaja-

dores en situación migratoria regular e incluye disposiciones para facilitar la salida, el viaje, la llegada y el regreso de los trabajadores migrantes. En este instrumento se establece que los trabajadores migrantes recibirán un trato no menos favorable que los nacionales en cuanto a remuneración, afiliación a organizaciones sindicales y negociación colectiva, vivienda y, con algunas reservas, a la seguridad social. En los tres anexos del Convenio se tratan específicamente los temas de reclutamiento, introducción y colocación de trabajadores migrantes y se establece la información que debería especificarse en un contrato de trabajo; se recomienda la simplificación de formalidades administrativas; el establecimiento de servicios de interpretación; la asistencia durante el período inicial de establecimiento del migrante y su familia, entre otros.

El Convenio núm. 143 sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), ha sido ratificado por 23 países (en el Cono Sur, Argentina y Brasil están en proceso de ratificación). Este instrumento dispone medidas para combatir las migraciones clandestinas y el empleo ilegal, en consulta tripartita; promueve el respeto de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes y otorga un trato igual entre migrantes en situación regular e irregular respecto a los derechos derivados del empleo (remuneración, seguridad social y otros beneficios). A su vez, propone la formulación e implementación de una política nacional destinada a promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores migrantes en situación regular y los nacionales (en materia de empleo, profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas), como también reglamentar el reconocimiento de calificaciones laborales y certificados o diplomas obtenidos en el extranjero, en consulta tripartita.

Al ratificar estos convenios, los Estados no pierden sus derechos de admitir o rechazar a un extranjero en su territorio ni de controlar y proteger su mercado de trabajo, pero se comprometen a adaptar sus legislaciones a los contenidos de dichos instrumentos. Además, los Estados quedan habilitados para solicitar a la OIT asesoría y cooperación técnica para la implementación de los convenios y para capacitar a las instituciones encargadas de asegurar los compromisos adquiridos, administrar los beneficios y realizar las tareas de fiscalización y sanción (Gammage y Helmreich 2013, citado en Lupica 2017a).

No obstante, otros convenios de la OIT complementan la protección a los derechos de los trabajadores migrantes, ya que contienen normas fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, como es el caso de los ocho convenios fundamentales

de la OIT³, o normas explícitas sobre la igualdad y la no discriminación. Especialmente, el **Convenio núm 189 sobre el Trabajo Doméstico (2011)**, contribuye a garantizar los derechos de las mujeres migrantes que se ocupan en este trabajo, ya que la demanda de migrantes para este tipo de empleos es una de las principales causas de la feminización de la migración laboral.

Adicionalmente, en el año 2006 la OIT desarrolló junto con sus contrapartes el **Marco Multilateral para las Migraciones Laborales (MMML)**, que consiste en una guía de principios y directrices no vinculantes para promover un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos; mejorar la gobernabilidad de las migraciones; promover y proteger los derechos de los migrantes y promover la relación entre la migración y el desarrollo. El MMML comparte directrices en las siguientes temáticas: Trabajo decente; Medios de cooperación internacional en materia de migraciones laborales; Base global de conocimientos; Gestión eficaz de las migraciones laborales; Protección de los trabajadores migrantes; Prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas; El proceso de migración; Integración e inclusión sociales y Migración y desarrollo (OIT, 2007).

Finalmente, otra iniciativa relevante de la OIT en materia migrante, es **la Iniciativa de Contratación Ética**, que se elaboró en el año 2014 con el fin de hacer frente a las malas prácticas de contratación que afectan principalmente a la población migrante. Los principales objetivos de esta iniciativa son: evitar el tráfico de personas; proteger a los trabajadores y trabajadoras de prácticas abusivas y fraudulentas durante los procesos de reclutamiento; y reducir los costos de la migración laboral y mejorar el desarrollo de los resultados de los trabajadores migrantes y sus familias, de los países de origen y de destino. En el marco de esta iniciativa, se han emprendido acciones de generación de conocimientos respecto de la práctica de reclutamiento, estudios sobre buenas prácticas, determinantes económicos de la contratación formal/informal y sobre alternativas a las agencias privadas de empleo. Asimismo, se promueven políticas para fomentar la contratación equitativa, las buenas prácticas empresariales y la protección de los trabajadores⁴.

3. Estos convenios de la OIT han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el término «normas fundamentales» en el trabajo: 1) Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87); 2) Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98); 3) Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29); 4) Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); 5) Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138); 6) Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182); 7) Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100); y 8) Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

4. Para mayor información, ver: <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-es/index.htm>

3. Estrategia y acciones prioritarias de la OIT

En la Memoria del Director General de la OIT, ***Migración equitativa: un programa para la OIT***, presentada en la reunión 103° de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2014, se estableció el tema de las migraciones laborales como una de las principales áreas de trabajo de la organización, tema que fue incluido como el Objetivo 9 dentro del Programa y Presupuesto 2016-2017 de la OIT.

En el marco del Programa sobre la Migración Equitativa de la OIT, en septiembre de 2016 se realizó la ***Reunión Tripartita de Expertos sobre Principios y Directrices Prácticas Relativos a la Contratación Equitativa***. Estos principios y directrices (no vinculantes) tienen por objeto la identificación de buenas prácticas orientadas a reducir la explotación, el trabajo forzoso y la vulnerabilidad de los trabajadores en todo el mundo, especialmente los migrantes, frente a traficantes y empleadores o contratistas de mano de obra sin escrúpulos. Estas acciones de coordinación internacional refuerzan el compromiso de los países de incluir a las poblaciones migrantes en sus planes de desarrollo.

Asimismo, y con motivo de la ***Reunión 106° de la Conferencia Internacional del Trabajo*** en junio de 2017, se conformó una comisión especial que abordó el tema de la migración laboral y reconoció la urgencia de fortalecer la gobernanza de la migración laboral – que no es sólo un tema oportuno e importante – sino también crítico. La ***Comisión para la Migración Laboral*** debatió el tema de los trabajadores migrantes e incluyó temas específicos como las tendencias actuales de la migración laboral, la protección laboral de los trabajadores migrantes, la migración laboral a nivel regional, así como la contratación equitativa y los acuerdos bilaterales. La Comisión instó a la OIT a desempeñar un papel protagónico en la promoción del trabajo decente en el contexto de la migración laboral, incluso en el proceso preparatorio del Pacto Mundial para una Migración Segura, Regular y Ordenada de las Naciones Unidas, que debe ser adoptado en 2018. La Comisión elaboró el ***Documento de Conclusiones de la Discusión General sobre Migración Laboral: Nuevo Contexto y Desafíos de la Gobernanza***, para ser sometido a aprobación de la 106° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que definieron diez esferas que requieren especial atención y que deberían constituir las prioridades para la acción de la OIT (ver Tabla 1).

Concretamente, la acción de la OIT en América Latina y el Caribe en materia de migraciones laborales se profundizará durante el periodo 2017-2019, impulsando acciones que tengan en cuenta las especificidades de cada subregión o corredor migratorio, en particular, para superar las debilidades que presentan las políticas públicas de gobernanza de las migraciones: i) vacíos y fragmentación de la gobernanza migratoria en los acuerdos regionales de integración; ii) un débil enfoque laboral y de derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria; iii) falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración; iv) falta de diálogo social sobre migración en los procesos de

integración regional; v) ausencia de comisiones intergubernamentales con la participación de los ministerios de trabajo; vi) falta de coherencia entre las políticas migratorias y las políticas de empleo; vii) débiles competencias de las instituciones del mercado laboral para abordar el tema de la migración laboral; viii) insuficiente participación de los trabajadores migrantes en procesos de sindicalización y negociación colectiva, y ix) debilidades en los sistemas de información y estadísticas y brechas de conocimientos sobre las migraciones laborales (OIT, 2016).

En el informe ***La migración laboral en América Latina y el Caribe: Diagnóstico, Estrategia y Líneas de Trabajo de la OIT en la región (2016)***, se incluye el camino a seguir por la OIT en la región en los próximos años. Este comprende 12 líneas de acción estratégicas (ver TABLA 2) y las siguientes tres áreas temáticas que atraviesan la problemática migrante en la región:

- “La **migración laboral en situación irregular**, considerando las múltiples formas en que afecta a los trabajadores migrantes y sus familias –incluyendo en todo lo relativo al empleo y las condiciones laborales–, y por tratarse de una situación que obstaculiza la concreción de la meta de trabajo decente y digno para todas las personas.
- La **informalidad laboral de los trabajadores migrantes**, debido a que constituye una problemática que impacta de manera particular –cualitativa y cuantitativamente– en los trabajadores migrantes y sus familiares;
- Las **condiciones laborales** de los trabajadores migrantes, las cuales se destacan por su precariedad, la desprotección de sus derechos, condiciones de desigualdad –o incluso de discriminación– y, entre otros aspectos negativos, por el crecimiento de diversas modalidades de explotación” (OIT, 2016).

TABLA N° 1:
LAS 10 PRIORIDADES DE ACCIÓN DE LA OIT EN MATERIA MIGRANTE.

PRIORIDADES	ACCIONES SOLICITADAS POR LOS MANDANTES A LA OIT
1. <i>Protección de los trabajadores migrantes e integración en el mercado de trabajo</i>	Dar a conocer y mostrar la flexibilidad de los convenios y las recomendaciones de la OIT, mediante materiales accesibles, y promover su ratificación y aplicación efectiva, cuando corresponda
2. <i>Reconocimiento y desarrollo de las competencias</i>	Proporcionar a los mandantes un apoyo activo y eficaz para: i) el desarrollo de competencias y el establecimiento de mecanismos de reconocimiento de competencias, adquiridas de manera formal o informal, inclusive a nivel sectorial; ii) una mejor evaluación de las necesidades en materia de competencias a todos los niveles, y iii) la adaptación de la formación para que responda a las demandas del mercado de trabajo, todo ello con la participación activa de los interlocutores sociales

3. <i>Contratación equitativa</i>	Respaldar y promover los esfuerzos de los mandantes para la aplicación y promoción de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT, los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, junto con la Recomendación que lo acompaña
4. <i>Protección Social</i>	Contribuir a que los países consideren la posibilidad de: a) negociar acuerdos multilaterales o bilaterales de seguridad social para asegurar la transferibilidad de los derechos y las prestaciones de los migrantes; b) incorporar disposiciones relativas a la seguridad social en los acuerdos de migración laboral, y c) garantizar el acceso de los trabajadores migrantes y sus familias a los sistemas nacionales de protección social, incluidos los pisos de protección social cuyo objetivo es asegurar, entre otras cosas, el acceso a la atención de salud esencial.
5. <i>Datos y estadísticas</i>	Prestar asistencia técnica para la armonización de conceptos y definiciones sobre la migración laboral, la recopilación de datos sobre sectores económicos específicos en los que predominan los trabajadores migrantes y facilitar el intercambio de buenas prácticas
6. <i>Libertad sindical</i>	Colaborar con sus mandantes para identificar los obstáculos a la libertad sindical de los trabajadores migrantes y evaluar las medidas y estrategias más eficaces para hacerles frente
7. <i>Migración laboral temporal</i>	Realizar un análisis comparativo de los programas de migración laboral temporal y circular, incluidos los programas de patrocinio por los empleadores, para examinar su impacto en los trabajadores migrantes y nacionales, así como en los mercados y las condiciones de trabajo nacionales, y someter los resultados a la consideración del Consejo de Administración
8. <i>Migración laboral irregular</i>	Promover el respeto de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio, ayudar a los países a reducir la migración laboral irregular y alentar a los gobiernos a velar porque los trabajadores migrantes en situación irregular puedan denunciar sin riesgos condiciones de trabajo abusivas y tengan acceso a la justicia
9. <i>Acuerdos bilaterales</i>	Fomentar foros tripartitos para reunir a representantes de los gobiernos de países de origen, de tránsito y de destino con los interlocutores sociales a fin de intercambiar buenas prácticas sobre la concepción, el contenido, la negociación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de acuerdos bilaterales y multilaterales que tengan en cuenta las cuestiones de género, estén de conformidad con las normas de la OIT, se basen en el diálogo social y aborden las necesidades del mercado de trabajo de los países de origen y de destino y la protección de los trabajadores migrantes
10. <i>Marcos de gobernanza regionales sobre migración laboral</i>	Contribuir a aumentar y mejorar la participación de los ministerios del trabajo y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar en los debates y procesos regionales y estrechar la colaboración con el Grupo Mundial sobre Migración, especialmente con la Organización Internacional para las Migraciones y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el proceso que conducirá a la adopción y aplicación del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular

Fuente: OIT, 2017.

TABLA N° 2:
LAS DOCE LÍNEAS DE ACCIÓN PRIORITARIAS EN MATERIA MIGRANTE PARA LA
OIT EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.



Fuente: OIT, 2016.

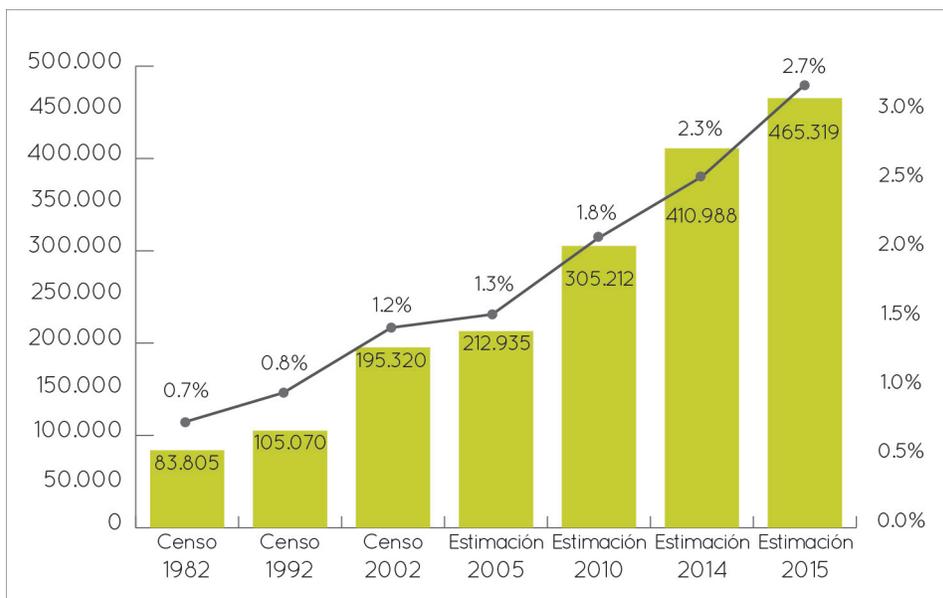
CAPÍTULO II

LA MIGRACIÓN LABORAL EN CHILE Y SU INCLUSIÓN EN LA AGENDA PÚBLICA

4. Características y evolución reciente de la migración laboral

De acuerdo a las estimaciones del Departamento de Extranjería y Migración (DEM), en la actualidad hay cerca de 470 mil migrantes permanentes residiendo en Chile, lo que correspondería al 2,7% de la población nacional. Si bien es un porcentaje bajo en comparación al promedio de migrantes residentes en los países desarrollados, se debe destacar el dinamismo de su crecimiento: en los últimos 30 años el porcentaje de población migrante con respecto a la población nacional se cuadruplicó en Chile, ya que en 1982 había alrededor de 83 mil migrantes, lo que representaba el 0,7% de la población total (DEM, 2016).

GRAFICO N° 1:
ESTIMACIÓN DE RESIDENTES EXTRANJEROS EN CHILE. 1982 – 2015.



Fuente: OIT, sobre la base de DEM 2016 y CASEN 2015.

En Chile, la migración es netamente regional: tres de cada cuatro migrantes residentes en el país provienen de otros países sudamericanos, siendo los principales países de origen de los migrantes Perú (38% de las personas residentes en Chile con Permanencia Definitiva (PD) otorgada entre 2010 y 2016), Bolivia (13,5%), Colombia (13%), Argentina (6,2%) y Ecuador (4%). Asimismo, entre 2010 y 2016 se observa un importante crecimiento de permisos de Permanen-

cia Definitiva a personas provenientes de Colombia (1.081 PD en 2010 vs. 12.155 PD en 2016), Venezuela (333 vs. 3.699, respectivamente) y Haití (81 vs. 3.644, respectivamente) (DEM 2017).

Otra característica importante de los flujos migratorios hacia Chile es la tendencia a su feminización: en el año 2014 las mujeres representaban más de la mitad (53,3%) de los residentes migrantes en el país (DEM, 2017). A diferencia de otras épocas en que los movimientos migratorios femeninos eran impulsados por la reunificación familiar, actualmente más mujeres migran de manera independiente y para insertarse en el mercado de trabajo del país de destino. Pese a esto, las mujeres migrantes continúan teniendo altas probabilidades de insertarse en ocupaciones social y económicamente desvalorizadas, como el trabajo doméstico y el cuidado de personas, esquemas laborales caracterizados por menores salarios y protección social. Además, en contraste con los hombres, muchas mujeres migrantes, en especial aquellas en situación migratoria irregular, están expuestas a otros riesgos durante el proceso migratorio, tales como el tráfico y la trata de personas y la violencia sexual (Lupica, 2017b).

Si bien en muchos casos las personas migrantes provienen de países con situaciones de violencia social y estructural, buscando cierta estabilidad política y económica, los flujos migratorios hacia Chile tienen principalmente motivaciones laborales (Pedemonte y Dittborn, 2016). Esto se puede corroborar, en parte, por la marcada incidencia de la población migrante en edad laboralmente activa: el 39,2% de las personas que solicitaron PD entre 2005 y 2016 tenían entre 30 y 44 años, seguido del grupo de entre 15 a 29 años (32,7%) (DEM, 2017).

Asimismo, las comunidades de migrantes residentes en Chile se concentran en las zonas geográficas de mayor dinamismo laboral. El mayor porcentaje de migrantes (el 63,6% del total) se registra en la Región Metropolitana, Antofagasta (12,6%); Tarapacá (7,6%) y Valparaíso (3,4%) Las regiones del norte del país resultan atractivas para la migración internacional, en particular para los migrantes provenientes de Perú y Bolivia, por su alta actividad económica ligada con la industria minera (DEM 2017 y DEM 2016).

Finalmente, se observa que el 57% de las personas que obtienen su primera visa temporal lo hace principalmente por razones de empleo, seguido por las visas MERCOSUR (18,7%) (DEM 2017).

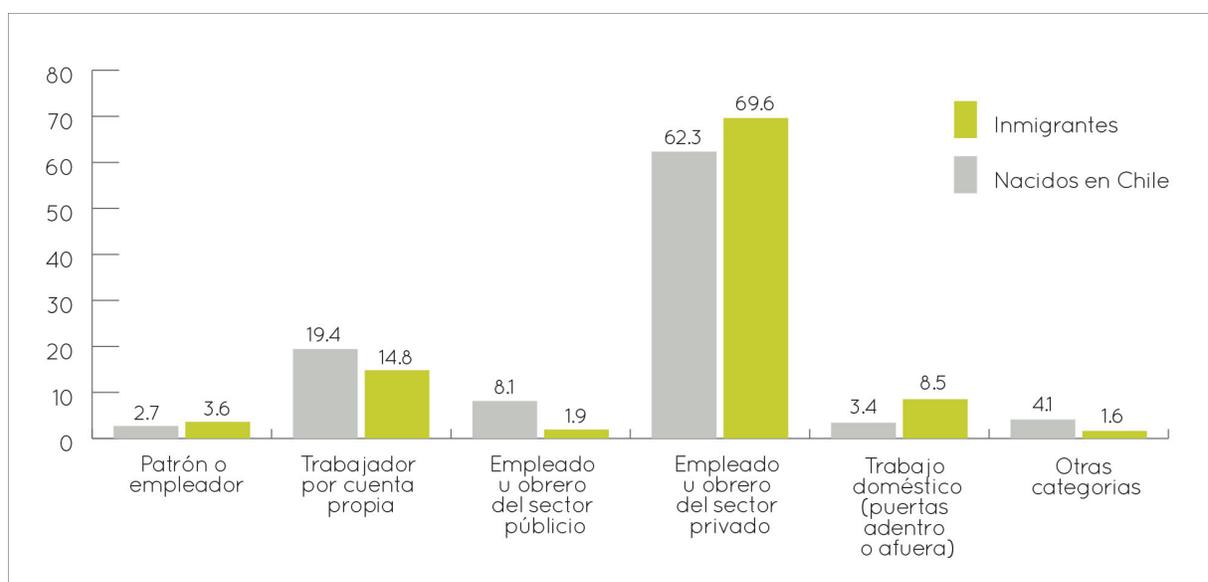
Los trabajadores extranjeros en Chile tienen una mayor participación en el mercado de trabajo que los nacionales: están ocupadas el 76,7% de las personas migrantes y el 57,7% de los nativos (CASEN 2015). Las personas migrantes tienen mayores tasas de participación laboral porque llegan a Chile para trabajar y tener una retribución monetaria para vivir. La necesidad de ocuparse laboralmente y las menores oportunidades de elegir determinados trabajos provoca que muchos de los trabajadores migrantes se inserte en puestos de escasa calidad o no acordes a su cualificación educativa y laboral.

En su conjunto, la población migrante tiene mayor nivel de escolaridad que la chilena (12,6 años y 10,7 años de estudio promedio, respectivamente). Solo los migrantes de Bolivia y República Dominicana tienen una escolaridad similar a la de los chilenos, mientras que los

peruanos, haitianos, uruguayos, argentinos, colombianos y ecuatorianos tienen entre 12 y 13 años de estudio (CASEN, 2015).

La distribución de la población de 15 años o más ocupada en Chile muestra que la mayor parte de la población inmigrante se ubica en el sector privado (69,6%) o son trabajadores por cuenta propia (14,8%), al igual que lo que sucede con los nacionales. Sin embargo, los inmigrantes duplican la proporción de los ocupados en el trabajo doméstico remunerado respecto a los nativos (8,5% y 3,4%, respectivamente) (CASEN 2015).

GRÁFICO N° 2:
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE INMIGRANTES DE 15 AÑOS O MÁS OCUPADA, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL. 2015.



Fuente: OIT, sobre la base de CASEN 2015.

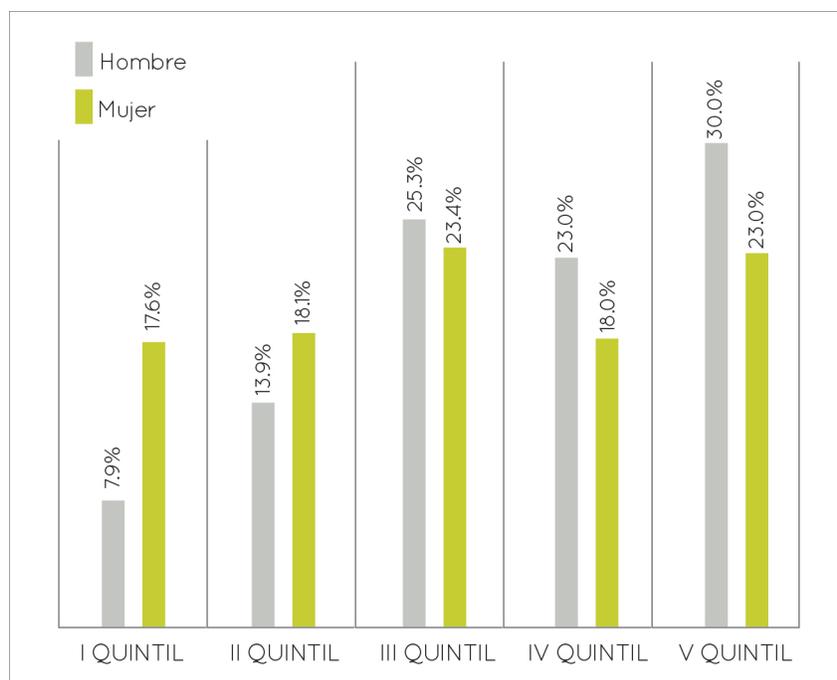
Esta situación se explica porque las mujeres extranjeras encuentran en el trabajo doméstico remunerado una puerta de entrada al mercado laboral. Su incorporación en este sector se viene incrementando desde mediados de los noventa. Las condiciones de trabajo en las que se desempeñan estas mujeres dependen de manera importante del capital social con el que cuentan al migrar (nivel educativo y redes sociales), y la presencia de instituciones que resguardan sus derechos (Stefoni y Fernández, 2011).

Por lo general, los trabajos de las mujeres migrantes se concentran en un número limitado de ocupaciones, especialmente en aquellas donde las mujeres siempre han dominado y

que se asocian con papeles y estereotipos femeninos. Se trata de trabajos improductivos, en la economía informal, con déficit del trabajo decente, con remuneraciones insuficientes y con poca protección social, falta de organización, representación y voz con respecto a las autoridades y empleadores. Aunque esos trabajos no tienen que ser necesariamente de explotación, las circunstancias del empleo, incluida la situación de irregularidad migratoria de muchas trabajadoras migrantes, con frecuencia conducen a un alto grado de vulnerabilidad al abuso y la explotación, incluidos el trabajo forzoso y la esclavitud de las mujeres (OIT, 2010).

La situación laboral de la mayoría de las mujeres migrantes se correlaciona positivamente con su prevalencia en los primeros quintiles de ingresos. Más de un tercio de mujeres migrantes que son jefas de hogar (el 35,7%) pertenece a los dos primeros quintiles de ingresos, en contraposición al 21,8% de sus pares masculinos (ver Gráfico 3).

GRÁFICO N° 3:
DISTRIBUCIÓN DE LOS MIGRANTES QUE SON JEFES DE HOGAR SEGÚN
QUINTIL DE INGRESO, POR SEXO (2015).



Fuente: OIT, sobre la base de CASEN 2015.

En relación a los efectos de la incorporación de migrantes en el mercado de trabajo chileno, los resultados de un estudio realizado por Contreras, Ruiz-Tagle y Sepúlveda (2013), indican que como la participación relativa de los migrantes en el empleo a través de los diferentes sectores económicos es muy pequeña (no supera el 3% en ninguno de ellos) los impactos en el salario de mercado no serían significativos.

5. El marco normativo nacional y su incidencia en el trabajo migrante

El conjunto de las normas nacionales vigentes sobre las migraciones internacionales incide en las formas de acceso al mercado de trabajo de las personas migrantes, ya que los extranjeros requieren de una autorización explícita del Estado chileno para poder residir y trabajar formalmente. Basta mencionar como ejemplo, que a los trabajadores migrantes que no tienen regularizada su situación migratoria se los excluye de la posibilidad de obtener un empleo registrado y formal, con un contrato de trabajo. La informalidad laboral repercute en los empleos que pueden conseguir las personas migrantes y en la forma de ejercerlos. De esa manera, la informalidad laboral genera una situación de alta vulnerabilidad para los trabajadores migrantes, que solamente pueden ocuparse en trabajos precarios, sin protección social ni herramientas de defensa para reclamar por sus derechos laborales (Azocar R., 2016).

Como se observa, el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes está condicionado por la regulación migratoria y de extranjería vigente en el país receptor. En ese sentido, el país tiene una deuda importante, ya que el marco legal que rige en la actualidad el ingreso, la residencia, la permanencia definitiva, el egreso, el reingreso, la expulsión y el control de las personas extranjeras en Chile es el Decreto Ley N° 1094 de 1975 (reglamentada por el Decreto Supremo N° 597 de 1984).

Ante el nuevo escenario migratorio del país, la Ley de Extranjería de 1975 ha quedado desactualizada, además de haber sido sancionada con el objetivo de preservar la seguridad nacional y no desde un enfoque de derechos de las personas migrantes (Aschieri E., 2011).

El desajuste entre la normativa de extranjería y la realidad migratoria en Chile se ha ido subsanando en parte con la adopción de diversas acciones y políticas tendientes a facilitar la regularización de la situación migratoria de los extranjeros residentes en el país y garantizar de sus derechos sociales y los de sus familias, incluido el acceso al mercado de trabajo. Así, por ejemplo, durante los años 1997 y 2007, en Chile se aplicaron dos procesos de regularización migratoria destinados a documentar a los migrantes residentes en condiciones irregulares en el país.

Por otra parte, en el año 2005 Chile ratificó la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, lo que implica, entre otras cosas, la necesidad de adecuar las legislaciones internas con base en este instrumento. De esa manera, en el año 2010 se aprobó una nueva ley de refugio (Ley 20.430) y en 2011 una nueva ley de trata y tráfico de personas (Ley N° 20.507).

También, se destacan los procesos para garantizar a los migrantes, independientemente de su situación migratoria, el acceso al sistema de salud y de educación, lo que ha sido implementado por la vía de convenios interministeriales entre el Ministerio del Interior y los Ministerios de Educación y Salud, entre otros. A título de ejemplo, se pueden mencionar las medidas adoptadas por el Ministerio de Educación (MINEDUC) y el Departamento de Extranjería y Migración para asegurar el acceso a la educación a los hijos/as de las personas migrantes; la medida conjunta con el Ministerio de Salud que facilita el acceso a servicios de salud en establecimientos de la red pública, a aquellas mujeres extranjeras trabajadoras que vivan en Chile, que se hayan embarazado y que no tengan su visa de residencia; el convenio del MINSAL para garantizar el acceso al sistema público de salud de todas las niñas y niños menores de 18 años; el convenio suscrito en conjunto con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) que facilita el acceso a educación parvularia, entre otros. (Lupica, 2017a).

De manera reciente, otro claro esfuerzo por contribuir con la regularización de la situación migratoria es la creación, en el año 2015, de la Visa Temporal por Motivos Laborales que flexibiliza los requisitos establecidos para obtener la Visa Sujeta a Contrato. Por ejemplo, para obtener esta nueva visa se requiere tener un contrato de trabajo con un empleador tal como sucede con la Visa Sujeta a Contrato, pero permite firmar un nuevo contrato de trabajo con otro empleador sin necesidad de tramitar una nueva visa. Además, para obtener la Residencia Definitiva, la Visa por Motivos Laborales solo exige un año con el mismo empleador, y no dos años como la Visa Sujeta a Contrato. Otra diferencia importante, es que la Visa por Motivos Laborales permite trabajar con uno o más empleadores y desarrollar otras actividades (estudios, emprendimientos o prestaciones de servicios). Para los empleadores, la nueva visa significa eliminar la obligación de pagar pasaje al país de origen del trabajador y la obligación de informar el fin de la relación laboral.

La necesidad de ajustar la normativa de extranjería y migración a las actuales características del fenómeno migratorio y a los tratados internacionales vigentes sobre los derechos de los trabajadores extranjeros ha sido reconocida por las máximas autoridades del país. Durante los últimos años, en Chile se realizaron esfuerzos para modificar la actual legislación migratoria, con la activa participación de diversas instituciones gubernamentales con injerencia en la materia y de la sociedad civil. Basta mencionar que el 17 de noviembre de 2015 se constituyó el comité revisor del anteproyecto de migraciones, conformado por el Ministerio del Interior, Relaciones Exteriores, SEGPRES, Hacienda, Justicia, Desarrollo Social, Salud, Trabajo, Educación, SERNAM y Defensa. En dicha instanciase discutió el fondo del anteproyecto en base a las observaciones efectuadas por los Ministerios participantes.

Complementariamente, mediante oficio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública se invitó al Ministerio de Transporte, Economía, Cultura, Vivienda, ANI, División de Estudios de la Subsecretaría del Interior, Banco Central, y a la sección de Estudios del Poder Judicial a formular recomendaciones al documento de trabajo, las cuales fueron consideradas en la discusión, en atención a su atinencia y especificidad.

Asimismo, el 16 de mayo de 2016 quedó constituido formalmente el Consejo Consultivo Nacional de Migraciones, integrado por 18 representantes de organizaciones de migrantes, ONGs que trabajan con extranjeros y de la academia. Con el objetivo de democratizar la toma de decisiones y asegurar la participación de la ciudadanía en la construcción de políticas públicas relativas al tema de la migración, se formaron comisiones de trabajo internas en dicho consejo. Una de ellas ha trabajado activamente en la elaboración de sugerencias y recomendaciones que habían sido debatidas e incorporadas en versiones previas del Proyecto de Ley de Migraciones presentado por el gobierno a la Cámara de Diputados en agosto de 2017.

Además de estas instituciones se solicitaron comentarios a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y a la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América. La OIT solicitó que el nuevo proyecto de ley incorporara los principios internacionales establecidos en los Convenios núm. 97 y núm. 143 sobre trabajadores migrantes de la OIT y en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas, como también que se considerara el enfoque de género en su redacción.

6. El eje laboral de la institucionalidad migratoria

En la actualidad, Chile se encuentra desarrollando un importante esfuerzo estructural y a largo plazo para alcanzar una migración segura e integrar a los migrantes a la sociedad chilena. Las migraciones laborales han sido incorporadas al Programa de Gobierno para el período 2014-2018 de la actual administración, en el cual se propone el desarrollo de una política y cultura migratoria basada en la promoción y aplicación de los instrumentos internacionales ratificados por Chile sobre Derechos Humanos y derechos de las personas migrantes, con un rol activo del Estado.

Al respecto, se debe considerar como antecedente importante, el Instructivo Presidencial N° 9 de 2008, que estableció la necesidad de fortalecer la institucionalidad migratoria, transveralizando la temática y aumentando la coordinación entre las distintas carteras del Estado⁵.

5. Para mayor información, ver: http://transparenciaactiva.presidencia.cl/normativa_a8.html

Así, el 11 de julio de 2014 se crea el Consejo de Política Migratoria, como una comisión asesora presidencial que tiene por objetivo elaborar la Política Nacional Migratoria y coordinar las acciones, planes y programas de los distintos actores institucionales sobre la materia (Decreto 1.393 de 2014)⁶.

Este Consejo, que es presidido por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y en el que participan la mayoría de los Ministerios, tiene los siguientes cometidos:

- Generar una política pública en materia migratoria basada en la promoción y aplicación de los compromisos suscritos por Chile en materia de derechos humanos.
- Fijar los lineamientos de un Sistema Nacional de Migración, definido como el conjunto de normas, procesos, planes y programas que acompañan el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política Pública Migratoria, desde una mirada multidimensional.
- Fortalecer la institucionalidad migratoria; actualizar la ley migratoria y poner en marcha un Plan de Acción sobre Migración (Instructivo Presidencial N° 5 de 2015)⁷.

La primera reunión del Consejo de Política Migratoria se efectuó el 5 de diciembre de 2015. En dicha oportunidad, se encomendó la formación del Consejo Técnico de Política Migratoria, con un doble mandato: revisar el proyecto de ley de migraciones elaborado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y elaborar un Plan de Acción sobre migraciones. Este consejo opera desde enero de 2015 y para su funcionamiento se han establecido las siguientes 7 áreas temáticas: Grupo técnico de inclusión e interculturalidad; Grupo técnico de inclusión social; Grupo técnico laboral e innovación; Grupo técnico de asuntos internacionales y derechos humanos; Grupo técnico de participación; Coordinación con Política de Emigración y el Grupo técnico de información y seguimiento de políticas migratorias.

Los resultados alcanzados por este Consejo Técnico son relevantes. En primer lugar, se actualizó el Instructivo Presidencial N° 9 de 2008 por medio del Instructivo Presidencial N° 5 de 2015 del 6 de noviembre. Este instructivo fija lineamientos e instrucciones aplicables a todos los órganos de la administración del Estado, en particular consagra quince ejes prioritarios y cuatro instrucciones específicas sobre gestión migratoria. Como consecuencia del Instructivo N° 5, varios ministerios han creado Comités Interministeriales sobre migración para coordinar la labor de sus servicios u organismos dependientes. Destaca en este respecto, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

6. Para mayor información, ver: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066890>

7. Para mayor información, ver: http://transparenciaactiva.presidencia.cl/normativa_a8.html

El rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

En un país como Chile, en el cual los flujos migratorios se producen principalmente por motivos laborales, es sumamente importante el rol y la participación del MINTRAB en la formulación de la nueva legislación y política migratoria, y en el desarrollo de la institucionalidad necesaria para su implementación y gestión.

Si se observan los antecedentes en la región de América Latina y el Caribe, lamentablemente se constata que los Ministerios de Trabajo han tenido un papel limitado en la formulación y gestión de las políticas migratorias. Basta mencionar que en la mayor parte de los países del continente americano que respondieron a la Encuesta sobre migraciones laborales internacionales (EMLI) de la OIT del año 2003, la autoridad competente para formular políticas migratorias era la Dirección General de Migración u otras o oficinas de nombres similares bajo la dependencia del Ministerio de Justicia, de Relaciones Exteriores, del Interior o de Seguridad. Que estas sean las dependencias públicas con mayor poder y liderazgo en el tema de las migraciones internacionales significa enfatizar cuestiones como el control de fronteras y la seguridad nacional, y otorgar menos importancia al aspecto laboral de las migraciones (OIT, 2016).

En el caso de Chile, la situación de la participación del MINTRAB en la política migratoria es diferente, constituyéndose en un caso interesante de ser analizado en profundidad.

Específicamente, el MINTRAB en Chile propuso, en cada uno de sus servicios dependientes, metas colectivas vinculadas a la temática de migraciones laborales. Para su seguimiento y consecución, el 29 de enero de 2016 se creó por Decreto N° 5 del MINTRAB el **Comité Asesor Ministerial de Migrantes y Asuntos Internacionales**, con el objetivo de proponer una agenda temática y proveer los insumos técnicos para la elaboración de planes, programas e iniciativas que el MINTRAB implemente sobre el particular⁸.

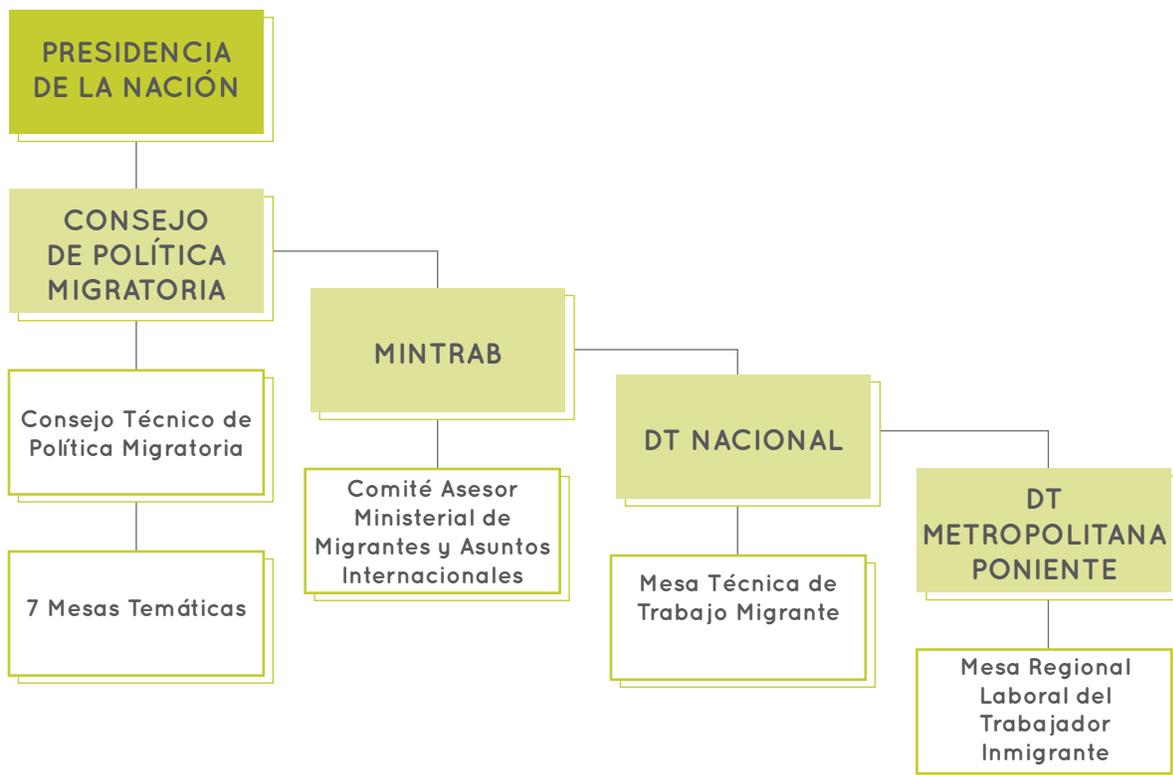
Esta instancia es presidida por la máxima autoridad del MINTRAB y participan representantes de los siguientes servicios: Subsecretaría del Trabajo; Dirección del Trabajo; Instituto de Previsión Social; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; Instituto de Seguridad Laboral; Dirección General de Crédito Prendario; Superintendencia de Pensiones; Superintendencia de Seguridad Social y la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

El Comité tiene la potestad de invitar a sus sesiones a representantes de las organizaciones de trabajadores; de las organizaciones de empleadores y de la sociedad civil. Asimismo, el Comité puede solicitar la asesoría de especialistas y apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Internacional para las Migraciones, el Departamento de Extranjería y Migraciones, el Instituto Nacional de Derechos Humanos y Amnistía Internacional.

8. Para mayor información, ver: https://www.leychile.cl/Consulta/ml/norma_plana?org=&idNorma=1088147

A su vez, cada uno de los servicios dependientes del MINTRAB, tanto a nivel nacional como regional, han ido creando una institucionalidad específica para atender la temática migratoria. Así, por ejemplo, la Dirección del Trabajo a nivel nacional creó la **Mesa Técnica de Trabajo Migrante**, mientras que la Dirección del Trabajo Regional Poniente instituyó la **Mesa Regional Laboral del Trabajador Inmigrante**.

DIAGRAMA N° 1:
INSTITUCIONALIDAD MIGRATORIA LABORAL EN CHILE.



Fuente: OIT, 2017.

LA MIGRACIÓN LABORAL SE CONSTITUYE EN UNA META COLECTIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE

La Dirección del Trabajo (DT) es la puerta de entrada de los trabajadores migrantes al Estado para conseguir respuesta a sus necesidades laborales. Desde esta institución, se debe garantizar a los extranjeros el trato igualitario que la ley laboral otorga a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su nacionalidad. Asumiendo el mandato presidencial de integrar la migración laboral en los productos, servicios, actividades y estructuras estatales, la Dirección del Trabajo se fijó una meta colectiva que consiste en la elaboración de un Plan de Acción para el 2017 en materia de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes que sienta las bases para una nueva política institucional, transversal y permanente. Para preparar dicho Plan de Acción, se conformó la Mesa Técnica de Trabajo Migrante con la participación de todas las jefaturas de la DT. En una primera etapa, y con la asistencia técnica de la OIT, la DT encuestó a 112 funcionarios de 20 unidades territoriales, operativas y de apoyo para detectar los principales problemas de atención a los trabajadores migrantes y recoger las prácticas positivas y las primeras propuestas de acción en materia migrante. De esa manera participativa, se fue elaborando e internalizando el Plan de Acción Migrante 2017, que favorece la atención más oportuna de las necesidades y los requerimientos del nuevo “usuario-migrante”, relativos a todas las materias laborales, de protección social y de salud y seguridad en el trabajo.

Fuente:
OIT 2017, sobre la base de Dirección del Trabajo 2016.

LA MESA REGIONAL LABORAL DEL TRABAJADOR INMIGRANTE: UNA INICIATIVA REGIONAL A FAVOR DEL DIALOGO SOCIAL

El 25 de octubre de 2015, quedó formalmente constituida la Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente, mediante la suscripción de un protocolo entre la Dirección Regional Metropolitana Poniente, la Central Única de Trabajadores y la Vicaría Pastoral Social Cáritas. Esta mesa de trabajo local constituye uno de los primeros ámbitos de trabajo conjunto en materia migrante, entre el gobierno, la sociedad civil y la organización de trabajadores en Chile. Las tres instituciones participantes decidieron que sus primeras acciones serían difundir los derechos laborales entre las trabajadoras y trabajadores migrantes, realizar talleres de sensibilización y capacitación con funcionarios de la DT y dirigentes sindicales sobre la temática migrante y difundir en los centros educacionales la necesidad de la inclusión y el respeto de los derechos de los trabajadores inmigrantes. Es menester destacar, que la Región Metropolitana Poniente concentra alrededor del 65% del total de los extranjeros residentes en el país y que la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente ha sido pionera en el diseño e implementación de una metodología de recolección de información estadística sobre trabajo migrante. Según esas estadísticas, las cinco materias que más denuncian los trabajadores extranjeros son las siguientes: no declaración de las cotizaciones previsionales por parte de sus empleadores; no entrega de comprobantes de pago, no pago de remuneraciones, separación de funciones a trabajadoras extranjeras amparadas por el fuero maternal y no registro de asistencia ni determinación de las horas de trabajo.

Fuente:
OIT 2017, sobre la base de Dirección del Trabajo 2015.

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DE LA OFICINA DE LA OIT EN CHILE

El trabajo de la oficina de la OIT en Chile en migración laboral, se focaliza principalmente en tres líneas de acción: generación de información y conocimientos; asistencia técnica a la contraparte gubernamental de la OIT para mejorar la gobernabilidad migratoria y la construcción de las bases para el Diálogo Social en materia migrante.

DIAGRAMA N° 2:
PILARES DE LA ACCIÓN EN MATERIA MIGRANTE DE LA OFICINA DE LA OIT PARA EL CONO SUR DE AMÉRICA, EN CHILE.



Fuente: elaboración propia.

7. Generación de información y conocimientos

Contar con datos sobre la migración laboral actualizados, fiables, comparables y desglosados, entre otros criterios por sexo y edad, es fundamental para la formulación de políticas, la evaluación del impacto de los programas de migración laboral y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Por tal motivo, la OIT se ha propuesto como una de las acciones prioritarias, brindar asistencia técnica para identificar indicadores y mecanismos de seguimiento sobre migración laboral y generar información sobre los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores migrantes para regularizar su situación y para pasar a una situación de formalidad laboral.

Específicamente, la oficina de la OIT en Chile se propone tres objetivos principales en materia de estadísticas y conocimientos sobre la migración laboral: 1) elaborar y compartir información y conocimientos específicos sobre las características de la migración laboral en Chile; 2) identificar los vacíos de información y los problemas y potencialidades de las bases estadísticas del país; y 3) asegurar que la política migratoria en Chile, incluida la nueva legis-

lación migratoria, incorpore los estándares y los instrumentos internacionales, como los Convenios núm. 97 y núm. 143 de la OIT.

DIAGRAMA N° 3: OBJETIVOS DE LA GENERACIÓN DE INFORMACION Y CONOCOMIENTOS.



Fuente: elaboración propia

Para alcanzar dichas metas, desde la OIT se elaboró una **Serie de Notas Técnicas sobre Migración Laboral en Chile** que pretenden destacar el aspecto laboral de las migraciones en hacia el país. Algunas de las principales temáticas que se abordan en estas notas son: las características de la migración laboral en Chile, la nueva política e institucionalidad migratoria en el país; la situación especial de las mujeres migrantes, el potencial riesgo de trabajo infantil entre los niños y niñas que migran solos o con sus familias, el rol de los actores sociales en la gobernabilidad migratoria, entre otros temas de interés⁹.



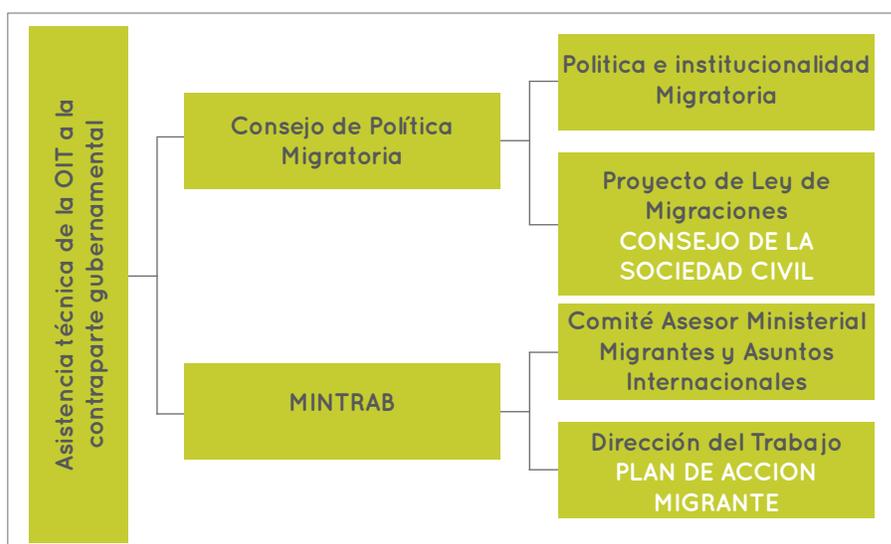
9. Para acceder a las notas técnicas: http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_555337/lang--es/index.htm

En el mismo sentido, se inscribe la elaboración del **ejemplar número 16 del informe “Co-yuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la inmigración laboral en América Latina”**. Este informe, es una publicación de difusión semestral que elaboran en forma conjunta la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta edición se aborda el desempeño de los mercados laborales de América Latina y el Caribe en 2016 y temas relacionados con la inmigración laboral en América Latina¹⁰.

Por otra parte, y a fin de facilitar la difusión del estado y la evolución de las migraciones laborales en Chile y de las principales disposiciones de los Convenios núm. 97 y núm. 143, se elaborará el documento **“Marco legal internacional para la protección de las trabajadoras y los trabajadores migrantes”** y diversas presentaciones en formato PPT que han sido funcionales al momento de interactuar con las contrapartes de la OIT o participar en seminarios y talleres sobre migración laboral¹¹.

8. Asistencia técnica para mejorar la gobernabilidad migratoria

DIAGRAMA N° 4:
ASISTENCIA TECNICA DE LA OIT A LA CONTRAPARTE GUBERNAMENTAL PARA LA GOBERNABILIDAD MIGRATORIA.



Fuente: elaboración propia.

10. Para acceder al informe: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-america-latina-caribe/WCMS_553535/lang-es/index.htm

11. Para acceder al documento: http://www.ilo.org/santiago/WCMS_495289/lang-es/index.htm

Asistencia técnica de la OIT al Consejo de Política Migratoria

Desde el año 2014, la OIT viene trabajando de manera cercana con el Departamento de Migración y Extranjería (DEM), dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que preside el Consejo de Políticas Migratorias. Entre las principales líneas de asistencia técnica, se destacan dos principales. En primer lugar, la elaboración del Proyecto de Ley de Migraciones, actividad que se destacó por la activa participación de las diversas instituciones gubernamentales con injerencia en la materia y de la sociedad civil, tal como se explicitó en el punto 5 del presente informe.

La OIT ha solicitado, mediante su participación como miembro observador en el Consejo de la Sociedad Civil, que el nuevo Proyecto de Ley incorpore los principios internacionales establecidos en los Convenios N° 97 y N° 143 sobre trabajadores migrantes de la OIT y en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas, como también que se considere el enfoque de género en su redacción.

En segundo término, la OIT mantiene reuniones periódicas con funcionarios del DEM y ha realizado aportes en relación al proceso y la metodología utilizada para la elaboración de la nueva Política Migratoria. En particular, se han realizado sugerencias respecto a las dimensiones a considerar en la etapa de diagnóstico y propuestas que cada uno de los ministerios debe enviar para ser consolidados en una sola política migratoria de carácter integral.

Asistencia técnica de la OIT al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Dirección del Trabajo

Desde el año 2015, la OIT asiste técnicamente al MINTRAB en la incorporación y transversalización de la temática Migraciones Laborales en todos sus Servicios dependientes. La migración laboral se incorporó como una de las prioridades institucionales de cooperación técnica en el Convenio de Asistencia Técnica suscripto por el MINTRAB y OIT, el 7 de marzo de 2016. La temática de migración laboral fue incorporada dentro del área “Empleo: medidas de protección, estabilidad, remuneración, productividad y mayor inclusión de personas con discapacidad, desempleadas, jóvenes, mujeres y migrantes, especialmente de sectores vulnerables”, del citado Convenio.

En este marco institucional, se acordó también la asistencia técnica de la OIT al MINTRAB para contar con insumos y elementos estratégicos para el Fortalecimiento y Modernización de la Dirección del Trabajo. Para tales efectos, se elaboró y consensuó un Plan de Trabajo entre la OIT y la Dirección del Trabajo (DT) que incluye el tema Trabajadoras y Trabajadores Migrantes,

por ser la DT una institución clave para proteger a las trabajadoras y los trabajadores migrantes y facilitar el pleno ejercicio de todos sus derechos en el trabajo, en iguales condiciones con las trabajadoras y los trabajadores chilenos. Además, porque el tema de migraciones laborales se ha incorporado entre las metas colectivas de la DT, una solicitud del MINTRAB a todos sus Servicios dependientes.

Asistencia técnica de la OIT en el Comité Asesor Ministerial de Migrantes y Asuntos Internacionales del MINTRAB

La OIT fue convocada por la Ministra de Trabajo para participar activamente en la sesión constitutiva del Comité. De esta manera, la OIT realizó dos presentaciones: una con los principales conceptos y los contenidos de los Convenios N° 97 y N° 143 sobre Migraciones Laborales, y otra para comentar en detalle el trabajo realizado con la Dirección del Trabajo en materia de migraciones laborales. En particular, desde el Consejo se manifestó interés en conocer en detalle la propuesta metodológica para el diagnóstico de la situación migrante en la DT, para analizar posibilidades de implementarla en el resto de los servicios.

Asimismo, en el marco de una visita técnica de una delegación tripartita de Brasil a Chile en el mes de septiembre de 2016, el Comité Asesor Ministerial sobre Migraciones y Asuntos Internacionales convocó a una nueva sesión de intercambio de experiencias de los Ministerios de Trabajo de ambos países en la temática migrante. En dicha oportunidad, la delegación brasileña tuvo la oportunidad dar a conocer los avances del ministerio en temas migratorios a través de los integrantes del Consejo Nacional de Inmigración y de representantes de la OIT de dicho país. Por su parte, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, la Subsecretaría del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; Chile Valora, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Pensiones expusieron las políticas, programas y acciones implementados en el período de la actual administración en la materia.

Asistencia Técnica de la OIT a la Dirección del Trabajo

Por mandato de la máxima autoridad del MINTRAB, en cada servicio dependiente del Ministerio se propusieron metas colectivas vinculadas a la temática de migraciones laborales. En el caso de la Dirección del Trabajo (DT), la meta colectiva consiste en la elaboración de un Plan de Acción para el 2017 en materia de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes basado en un autodiagnóstico institucional en la materia.

Para la elaboración de dicho Plan de Acción, en la Ficha Técnica de Indicadores de Gestión Formulación 2016, se definieron dos etapas:

- Etapa 1: Diagnóstico (período enero-junio 2016).
- Etapa 2: Construcción del Plan de Acción de la DT (período julio-diciembre 2016).

Para el abordaje del tema Migraciones Laborales, en la DT se conformó una **Mesa Técnica de Trabajo Migrante**, integrada por representantes de los departamentos operativos (Jurídico, Inspección, Relaciones Laborales y Atención a Usuarios), por representantes de algunas de las áreas de apoyo (Estudios, Gestión y Desarrollo, entre ellas) y un representante de la Dirección Regional de la Región Metropolitana Oriente. La Mesa Técnica de Trabajo Migrante tuvo por mandato aportar insumos para la elaboración del Plan de Acción 2017 de la DT en materia de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes.

Sobre la base de estos antecedentes, en el Plan de Trabajo OIT-DT 2016-2017 relativo a las Trabajadoras y Trabajadores Migrantes se consignó la asistencia técnica de la OIT a la Mesa Técnica de Trabajo Migrante de la DT y la generación de espacios de diálogos con las organizaciones sindicales y de migrantes.

Para contribuir con el proceso de autodiagnóstico de la atención migrante en la DT, la OIT y la DT trabajaron de manera conjunta en la elaboración de una guía de entrevistas en profundidad que se aplicó a una muestra de informantes calificados de los distintos departamentos, tanto a nivel nacional como en el nivel regional^{12,13}.

Sobre la base de la sistematización y análisis de la información recolectada, la OIT y la DT elaboraron de manera conjunta el *“Informe de autodiagnóstico: El tratamiento actual de la problemática migrante en la Dirección del Trabajo”*, cuyo objetivo general fue contar con un panorama del actual tratamiento que se da a la temática migrante en las diferentes unidades y servicios de la DT, y que otorgue los insumos necesarios para la elaboración de un Plan de Acción para el año 2017. Los resultados de dicho informe fueron presentados formalmente el 1 de julio de 2016 al Director y a los miembros de la Mesa Técnica Migrante de la Dirección del Trabajo (DT).

Para el desarrollo del Plan de Acción Migrante de la DT 2017, la OIT propuso un plan de trabajo considerando las distintas etapas de elaboración del plan de acción, resguardando

12. La encuesta definitiva constó de 11 dimensiones y sub-dimensiones, dentro de las cuales se definieron 47 ítems de preguntas (abiertas y cerradas) que giraron en torno al tratamiento tanto formal (políticas o procedimientos estandarizados) como informal (adecuaciones en la práctica cotidiana) de la problemática migrante en las distintas unidades de la DT.

13. La muestra fue de tipo no probabilística (cualitativa), y los participantes fueron seleccionados en razón de su rol o cargo en la estructura organizacional de la DT, tanto dentro de unidades de nivel central como también de las unidades regionales (definidas estas últimas en función de la mayor concentración de trabajadores y trabajadoras migrantes en la región). La muestra consideró a nivel central a los jefes y subjefes de todas las unidades de carácter operativo y algunas unidades de apoyo. A nivel regional se consideró a los directores regionales, coordinadores regionales y jefes de oficinas, y a nivel local a los jefes de oficina, jefes de unidades, asistentes laborales y conciliadores. En total participaron 112 funcionarios correspondientes a 9 unidades de nivel central, 6 unidades de nivel regional y 5 unidades de nivel local.

los principios metodológicos de participación y validez. Respecto a la metodología, se acordó trabajar con la metodología de Análisis de Marco Lógico que, sobre la base de los resultados del auto-diagnóstico, permite transformar de forma coherente los hallazgos de problemas, fallencias y dificultades en problemas centrales asociados a sus causas y consecuencias. Luego, esta información se puede transformar en soluciones, medios y fines de corto, mediano y largo plazo, configurando así una propuesta inicial de plan de acción que debería ser validado de manera participativa, a través de un proceso de consulta, por los funcionarios de la DT.

En esta segunda fase del proceso, la OIT tuvo un rol de asesoramiento técnico con un carácter propositivo, que se tradujo en valiosos insumos para la elaboración del informe “*Actividades e indicadores por componente. Propuesta para la validación contraparte*”, elaborado por la DT y presentado por la encargada de Relaciones Internacionales y responsable de Migraciones Laborales de la DT el 2 de noviembre de 2016.

En una tercera etapa, la OIT brindó asistencia técnica y acompañamiento en la implementación del Plan de Trabajo Migrante de la DT. Así, por ejemplo, se mantuvieron reuniones permanentes de seguimiento del Plan de Acción Migrante de la DT; se acompañó a la DT en la firma del Convenio entre la DT y las Centrales Sindicales (2 de mayo 2017) para el acompañamiento de la DT al trabajo de la Mesa Sindical Migrante; se colaboró con la definición del programa y los contenidos del Taller con los Directores Regionales de la DT (19 y 20 junio, en Arica) que tenía por objetivo incentivar el trabajo local en la materia en el marco del plan de acción 2017; se brindó asistencia técnica en la elaboración de la encuesta de percepción a los funcionarios de la DT sobre la dimensión migrante en el trabajo institucional; entre otras actividades relevantes.

9. La construcción de las bases para el Diálogo Social

Con el objetivo de contar con la participación de todas las contrapartes de la OIT en el diseño y formulación de la nueva legislación, institucionalidad y política migratoria nacional, la OIT comenzó a interactuar con las organizaciones de trabajadores y empleadores en materia migrante. El trabajo de la Oficina se ha concentrado en la sensibilización de los actores sociales respecto a la temática migrante; el fortalecimiento de sus capacidades institucionales para la incorporación de la temática en sus agendas estratégicas y su abordaje; y la promoción del Diálogo Social, propiciando encuentros y debates entre las organizaciones de trabajadores, empleadores, el gobierno y la sociedad civil.

DIAGRAMA N° 5:
EJES DE TRABAJO DE LA OIT PARA FOMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL EN
MATERIA MIGRANTE EN CHILE.



Fuente: elaboración propia.

Asistencia técnica la Mesa Migrante Regional sobre Migraciones Laborales

El 25 de octubre de 2015, quedó formalmente constituida la Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente, mediante la suscripción de un protocolo entre la Dirección Regional Metropolitana Poniente, la Central Unitaria de Trabajadores y la Vicaría Pastoral Social Cáritas. La OIT apoyó desde sus inicios esta iniciativa, porque esta mesa de trabajo local constituye uno de los primeros ámbitos de trabajo conjunto entre el gobierno, la sociedad civil y la organización de trabajadores en Chile; porque la Región Metropolitana Poniente es la región que concentra el 64% del total de los migrante en el país y porque esta es la primera DT Regional en diseñar e implementar una metodología de recolección de información estadística sobre trabajo migrante, lo que es muy valorado por la OIT.

La DT Regional Metropolitana solicitó la participación de la OIT en las reuniones de trabajo de la Mesa Migrante y la asistencia técnica para la organización de un **“Taller de sensibilización en migración y trabajo decente”** para 60 funcionarios de la DT Metropolitana Poniente que están encargados de la atención de usuarios, también trabajadores migrantes. El taller se realizó el 22 de junio de 2016, en la Oficina de la OIT, con el objetivo de sensibilizar a los funcionarios de la DT sobre la influencia e importancia de su trabajo cotidiano para la inserción y el desarrollo de las personas migrante en el mercado de trabajo y para la construcción de la política nacional sobre migraciones.

El trabajo de la OIT con las organizaciones de trabajadores y la conformación de la Mesa Sindical Migrante

En el contexto de solicitud de asistencia técnica a la OIT por parte de la CUT para trabajar el tema de las migraciones laborales, y después de varias conversaciones con el especialista de la OIT-ACTRAV, la OIT propuso armar de manera conjunta y participativa un plan de trabajo en el que se involucraran las tres centrales sindicales del país.

Como primer paso, la OIT organizó un **“Conversatorio sobre Migración y Trabajo Decente”** en sede de la OIT (14 de noviembre 2016), con los principales dirigentes sindicales de las tres centrales de trabajadores: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT). Con la realización del Conversatorio se logró sensibilizar a los líderes sindicales sobre importancia de su rol para la inserción y el desarrollo de las personas migrantes en trabajos decentes y para la construcción de la política nacional sobre migraciones.

Las y los líderes sindicales se comprometieron en la construcción de un programa de acción conjunto a favor de las personas migrantes, con el acompañamiento y asistencia técnica de la OIT. También, acordaron generar vínculos directos con centrales sindicales de los países fronterizos y configurar espacios de discusión en las ciudades que presentan mayores flujos migratorios.

Para formalizar este trabajo mancomunado, las tres centrales sindicales firmaron un acuerdo en el que se manifiesta explícitamente el interés de difundir los derechos laborales entre los trabajadores, en particular los migrantes, y sensibilizar y capacitar a los sindicatos en sus deberes de protección y defensa de las personas migrantes.

Para ello, las partes acordaron formar a dirigentes sindicales de las regiones con mayor presencia de trabajadores migrantes, para fomentar la integración de los trabajadores migrantes al mercado del trabajo y al mundo sindical. En segundo término, las centrales se propusieron incorporar la opinión del mundo sindical como un actor relevante, fuerte y unido, en el Proyecto de Ley de Migraciones.

En el mes de mayo de 2017 comenzaron a realizarse los eventos comprometidos en las distintas ciudades del país, con la participación de los diversos actores locales y el apoyo transversal de la Dirección del Trabajo (DT), institución con la cual la Mesa Sindical Migrante firmó un convenio de colaboración, que incluye su apoyo y acompañamiento en todo el proceso de visitas a las regiones del país. La primera actividad conjunta se concretó en la ciudad de Arica (4 y 5 de mayo), donde los dirigentes sindicales de la ciudad participaron de un taller de sensibilización que contó con la participación de funcionarios del Departamento de Extranjería y Migración, la Dirección del Trabajo y la OIT. Además, el evento incluyó la participación de la Vicepresidenta de la Confederación General de Trabajadores (CGTP) de Perú, quien compar-

tió la visión de la migración desde el país fronterizo y principal comunidad de origen de los migrantes en Chile.

La segunda actividad en el interior del país, se concretó en la ciudad de Iquique (28, 29 y 30 de junio). Además del taller de sensibilización, se concretaron reuniones con los actores sociales relevantes (representantes de la Municipalidad de Alto Hospicio; de la comunidad migrante; la gobernación; la Dirección Regional del Trabajo y la Central Obrera Boliviana) y se gestionó una entrevista televisiva en el canal local Iquique TV con las y los líderes de la Mesa Sindical Migrante.

La tercera actividad se concretó en Antofagasta, los días 9, 10 y 11 de agosto. La instauración de la mesa sindical regional está prevista para el 11 de septiembre, y en todas las ciudades, se crearán mesas sindicales locales con planes de trabajo concretos y consensuados.

La Mesa Sindical Migrante se ha comprometido a replicar estos encuentros y talleres de sensibilización con dirigentes sindicales en las ciudades de Punta Arenas y en Santiago.

El trabajo conjunto de las tres centrales sindicales y sus propuestas sobre la migración laboral fueron presentadas públicamente en el **Seminario de la Mesa Sindical para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes** (26 mayo 2017), en la Academia Diplomática, que contó con participación de la Dirección de Extranjería y Migración; la Dirección del Trabajo y la Oficina de la OIT.

El trabajo de la OIT con las organizaciones de empleadores

La OIT entregó información relevante sobre el tema migrante en Chile a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y propició su participación en la discusión de la nueva política e institucionalidad migratoria en desarrollo en el país. Tras algunas reuniones de trabajo conjunto, la CPC, encargó la realización del estudio **Migración y mundo laboral en Chile** a la Fundación Acción Responsabilidad Social Empresarial. El estudio tiene por objetivo explorar las percepciones de los actores relevantes de empresas, que estén a cargo de la contratación de personas, las relaciones laborales o la supervisión directa de trabajadores migrantes respecto a su desempeño laboral y las particularidades del proceso de contratación. Se prevé la implementación de un proceso de divulgación de los resultados del estudio, mediante seminarios y/o actividades de diálogo y conversación con otros actores sociales.

Por otra parte, desde la oficina de la OIT se acompaña el trabajo de Pacto Global en Chile en el marco del Objetivo de Desarrollo Sustentable núm. 8, específicamente en el área de la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales. En este contexto, la OIT estuvo a cargo del **Taller sobre migración laboral en Chile y buenas prácticas de empleadores**, organizado por el Pacto Global y que contó con la participación de representantes de diversas empresas.

Finalmente, desde la OIT se asiste técnicamente el trabajo realizado desde el DEM para elaborar un **Sello Migrante Corporativo**, que tiene por objetivo de certificar buenas prácticas empresariales en materia migrante.

El trabajo de la OIT con las organizaciones de la sociedad civil y la academia

La OIT ha estrechado vínculos con las principales organizaciones de la sociedad civil y de la academia que están trabajando el tema de migraciones laborales. Basta señalar que la OIT participa como miembro observador en el Consejo Consultivo Nacional de la Sociedad Civil de Migraciones, que tiene por objetivo democratizar la toma de decisiones y asegurar la participación ciudadana en la construcción de políticas públicas referentes a la migración. Su creación responde a lo establecido en el Instructivo Presidencial N° 5 de 2015, sobre la importancia de la participación ciudadana en el diseño y ejecución de las políticas pública en materia migrante.

En el mes de diciembre de 2015, el Departamento de Extranjería y Migración realizó una convocatoria para que las organizaciones interesadas en integrar el Consejo de la Sociedad Civil pudieran inscribirse como candidatos. En enero de 2016 se realizó una votación electrónica, mediante la cual las propias organizaciones inscritas pudieron elegir a los 18 integrantes del Consejo que tienen derecho a voto.

Es importante notar que el Consejo está conformado por 20 integrantes en total, de los cuales: 10 son representantes de organizaciones territoriales, sociales y/o gremiales; 4 son representantes de organizaciones no gubernamentales que trabajan con migrantes; 4 son representantes de Universidades, Institutos y/o Centros de Estudios que se dedican al tema de las migraciones y 2 son representantes de organismos Internacionales. Estos últimos integrantes no tienen derecho a voto, aunque tienen la facultad de participar de manera permanente del Consejo con derecho a voz, pudiendo hacer comentarios, formular observaciones y propuestas de los programas y proyectos del consejo.

La OIT ha logrado ocupar uno de esos dos cupos para organismos internacionales, junto al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

La primera sesión del Consejo se concretó el 16 de mayo de 2016. Desde ese entonces, el Consejo se ha abocado a realizar sugerencias y recomendaciones al Proyecto de Ley de Migraciones elaborado por el DEM, como a la nueva institucionalidad, políticas y programas públicos en materia migrante que van surgiendo como resultado del trabajo del Consejo Técnico de Política Migratoria.

Además de esta instancia participativa, la OIT ha fortalecido la relación con los principales actores de la sociedad civil y centros académicos que trabajan el tema migrante, median-

te la participación en seminarios organizados por estas organizaciones o su convocatoria a talleres tripartitos convocados por la OIT. Basta mencionar, a modo de ejemplo, los siguientes:

- Participación de la OIT del “Seminario Tráfico Ilícito de Migrantes” (7 de abril, 2016), organizado por el Servicio Jesuita Migrante junto con el Instituto Nacional de Derechos Humanos, el Departamento de Extranjería y Migraciones – Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y la Fiscalía – Ministerio Público de Chile.
- Exposición de la OIT en el “Segundo Seminario Internacional sobre Migraciones Laborales”, organizado por la Universidad Diego Portales (26 de noviembre, 2015).
- Coordinación de la mesa sobre trabajo decente y migración, en Seminario Internacional “Migración y Refugio. Los derechos humanos desde los gobiernos locales”, organizado por la Universidad de Los Lagos y Municipalidad de Quilicura (18 y 19 de agosto, 2016).
- Exposición de la OIT en el “Seminario Interculturalidad, Migración y Trabajo Infantil”, convocado por la Universidad de Tarapacá; la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la Región de Arica y Parinacota, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Tarapacá (UTA) (11 de noviembre, 2016)

Organización de seminarios de sensibilización con participación tripartita

A los fines de socializar la misión de la OIT en materia migrante y las disposiciones contenidas en los Convenios núm. 97 y núm. 143, como también a los fines de convocar y acercar a las contrapartes específicamente por el tema de las migraciones laborales, la OIT organizó talleres donde participaron los diferentes actores del mercado de trabajo. Entre ellas, se pueden enumerar las siguientes:

“Reunión Técnica sobre Trabajo Decente para los Trabajadores y las Trabajadoras Migrantes de Casa Particular” (23 de mayo, 2016). Dicha Reunión Técnica contó con la exposición de la Coordinadora del Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias de la Sede de la OIT en Ginebra, Sra. María Elena Valenzuela. El propósito del seminario fue compartir la experiencia y los principales resultados de este programa de la OIT, que tiene por objeto promover los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo, y se ocupa de los problemas que los hacen particularmente vulnerables a los riesgos de explotación y de prácticas abusivas. A dicho Seminario asistieron alrededor de 30 personas, representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores, de la sociedad civil, universidades y centros de estudios, organismos internacionales y funcionarios del gobierno nacional y de gobiernos locales.

“Taller técnico de Intercambio de Buenas Prácticas en Materia Migratoria” (22 septiembre, 2016). En el marco de la visita técnica de la oficina de la OIT Brasilia a Chile, se organizó este taller técnico en la sede de la FAO, donde pudieron participar referentes del gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores, miembros de la sociedad civil y de otras agencias de Naciones Unidas de ambos países. Entre los participantes a este taller, se encontraron: representantes del Consejo Nacional de Inmigración de Brasil, Ministerio de Justicia de Brasil, Central Única de los Trabajadores de Brasil, organización Missão Paz; Agencia Brasileña de Cooperación; Municipalidad de São Paulo; Fundación AVINA; CPC Chile; CUT Chile, Servicio Jesuita Migrante Chile, CELADE/CEPAL; FAO; OIT Chile, OIT Brasil y representante de MIGRANT/ILO. En esta instancia, la delegación de Brasil compartió en una mañana de trabajo su experiencia en Diálogo Social y migraciones, participación de la sociedad civil y las buenas prácticas en el Ministerio de Trabajo, como es el caso de la inspección de trabajo.

CAPÍTULO IV

FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA ATENCIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL

10. El contexto internacional y regional

Si bien las migraciones y los desplazamientos de personas de unos países a otros es una práctica humana de larga data, la preocupación pública por este fenómeno ha cobrado alta importancia en los años recientes debido a que los flujos migratorios se han convertido en un hecho masivo y recurrente, que incide en la vida de los países y en la configuración de su fuerza de trabajo.

La globalización, los cambios demográficos, los conflictos y las desigualdades impulsan cada vez a más personas a cruzar las fronteras en busca de seguridad y empleo. En la actualidad existen alrededor de 244 millones de migrantes en el mundo, lo que representa un aumento total de más del 50% desde 1990. El 65% de las personas migrantes (150 millones) son trabajadores migrantes en busca de mejores oportunidades de empleo y salarios (OIT, 2017).

En la región de América Latina y el Caribe la movilidad de personas también se ha expandido y diversificado en los últimos años. Actualmente, el 27% del total de los trabajadores migrantes del mundo están concentrados en el continente americano y su importancia se ha incrementado rápidamente, pasando de 3,2 millones de migrantes en 2010 a 4,3 millones en 2015. Pese a que Estados Unidos sigue siendo el principal receptor de trabajadores migrantes de la región (en 2015, el 51% de su población migrante era latinoamericana), a partir de los '90 se registra un incremento importante de trabajadores migrantes latinoamericanos hacia la Unión Europea y hacia corredores a nivel intra-regional. En la actualidad, el 80% de los inmigrantes en los países latinoamericanos y caribeños provienen de otros países de la región, en la mayoría de los casos de países fronterizos (OIT 2016 y CEPAL-OIT 2017).

En este contexto internacional y regional de mayor movilización, Chile se ha convertido en un destino cada vez más frecuente para las personas migrantes de la región, debido a la estabilidad socio-política y a su situación económica. El incremento y la diversificación de los flujos migrantes hacia el país han ejercido presión para que la temática sea incorporada en la agenda estratégica gubernamental y pública.

11. La voluntad política y la creación de la nueva institucionalidad

El Estado de Chile ha asumido compromisos concretos frente a la comunidad internacional al suscribir y ratificar instrumentos internacionales que consagran una serie de derechos laborales para las trabajadoras y los trabajadores migrantes. Basta mencionar que el país firmó en 1993 y ratificó en 2005 la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos*

de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; en 2003 ratificó la *Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional* y, en 2004, sus protocolos adicionales: el *Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire* y el *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños*.

Para asumir la nueva realidad migratoria en Chile, y en atención a esos compromisos internacionales, durante los últimos gobiernos se han desarrollado diversas iniciativas en torno a la migración. Concretamente, durante el primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet (2006-2010), se dictó el Instructivo Presidencial N° 9/2008, con el objetivo de sentar las bases de la futura política migratoria del país. Mediante dicho instructivo se define a Chile como un país de acogida y se visualizan las migraciones desde la perspectiva de la integración. Asimismo, se establecen una serie de principios para guiar la política migratoria, tales como la residencia y libertad de circulación, el acceso a la justicia, la integración y protección social de los migrantes y la no discriminación, entre otros. En materia laboral, en el instructivo se precisa que el Estado garantizará el respeto de los derechos laborales de los trabajadores migrantes con independencia de su situación de regularidad migratoria.

Por su parte, la administración del presidente Sebastián Piñera (2011-2014) envió un proyecto de ley al Congreso Nacional (Boletín N° 8970-06), con el objeto de adecuar la normativa de extranjería y migración. La reforma propuesta tuvo por objetivo promover que los migrantes se constituyan en un aporte para el país, asumiendo la responsabilidad de proteger sus derechos y asegurando que la migración se realiza de manera segura y regular, para la integración activa de los migrantes a la sociedad chilena.

En años recientes, las migraciones laborales han sido incorporadas al Programa de Gobierno 2014-2018 de la actual administración, lo que demuestra la voluntad política de la primera mandataria por asumir la atención a la temática desde su campaña electoral. El primer antecedente que recoge este programa es el instructivo presidencial N° 9 de 2008 que la actual presidenta firmó en su primer mandato de gobierno y que estableció la necesidad de fortalecer la institucionalidad migratoria.

Dicha voluntad política es luego materializada en la constitución del Consejo de Política Migratoria, desde donde se encarga al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a través del Departamento de Extranjería y Migraciones, dos acciones muy relevantes: elaborar un proyecto de ley para modificar la actual legislación migratoria y diseñar una política nacional en materia migrante.

También, la voluntad política se expresó en la creación de la nueva institucionalidad migrante hacia el interior de cada ministerio a nivel nacional y, con el tiempo, a nivel regional, tal como fue descrito precedentemente en este informe. Esto ha permitido que la temática vaya calando en toda la administración pública, en sus funcionarios y en los demás actores sociales con los que interactúan en la atención de los problemas públicos.

12. La asistencia técnica de la OIT

La OIT ha logrado posicionarse como un actor clave en la atención de las migraciones en Chile, siendo las principales causas de este protagonismo el valor añadido a partir de su normativa, conocimientos y capacidades específicas sobre el mercado laboral; la histórica colaboración y asistencia técnica de la OIT al gobierno de Chile en temas de trabajo, protección social y dinámicas de población orientadas al empleo; la rigurosidad técnica y metodológica en la asistencia técnica y el carácter tripartito de la organización que permite la articulación de los principales actores del mercado de trabajo. También, contribuyó que internamente, y a nivel internacional y regional, la OIT definió entre sus prioridades estratégicas la atención de las migraciones laborales.

Finalmente, las redes oficiosas y contactos personales desempeñaron un rol preponderante en el posicionamiento de la OIT. Fue importante tener acceso a actores clave, y convencerlos para que trabajaran juntos. Dichas redes y vinculaciones sirvieron para que el equipo de la OIT captara el apoyo de los líderes y autoridades de las centrales sindicales, de las máximas autoridades de los distintos ministerios que intervienen en el diseño de la nueva política migratoria (Ministerio del Interior y Seguridad Pública; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Relaciones Exteriores); así como de las principales organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico.

En ese sentido, se vuelve importante el desarrollo de una planificación estratégica de mediano y largo plazo de la oficina a nivel país que permita brindar continuidad al trabajo desarrollado hasta el momento, capitalizando las capacidades técnicas desarrolladas y el reconocimiento adquirido con esfuerzo y recursos en este tiempo de trabajo.

13. El rol de los actores vinculados al mercado de trabajo

Las organizaciones de trabajadores en Chile tuvieron que asumir el tema migratorio debido a las consultas y demandas de los propios trabajadores migrantes, que han recurrido a estas organizaciones ante la carencia de información o la vulneración de sus derechos laborales. Ante estas demandas, estas organizaciones han recurrido a la OIT y a instancias de la administración pública para formarse en la temática y tener protagonismo en el diseño de la nueva legislación, institucionalidad y política migratoria.

Las organizaciones de empleadores, por su parte, han comenzado a incorporarse a los debates e instancias institucionales a los que han sido convocados.

Además, las organizaciones sociales han jugado un rol preponderante en el posicionamiento y abordaje de la temática migrante. En particular, las organizaciones de migrantes, las

universidades y centros de estudios, que vienen abordando el tema migratorio desde hace algunos años. Esto significó un importante apoyo a la labor del DEM, ya que al momento de consultar a estas organizaciones, ya tenían opinión respecto a las políticas actuales y sobre el camino a seguir para un mejor abordaje de la temática migrante.

Finalmente, se debe desatacar el rol de los gobiernos locales en la atención a los trabajadores migrantes. Los municipios han sido la puerta de entrada de las personas migrantes a Chile. Muchas veces, sin experiencia, recursos, lineamientos claros, han debido dar respuesta a las demandas sociales y laborales de los migrantes que fueron instalándose en las comunas del país. Basta mencionar el trabajo y el reconocimiento que han recibido por su trabajo los municipios de Quilicura, Recoleta y la Región Metropolitana, entre otros.

El trabajo de cada uno de estos actores sociales vinculados al mercado de trabajo ha sido imprescindible para la incorporación de la temática migrante en la agenda pública y social de Chile.

14. La coyuntura política y la agenda de los medios de comunicación

Finalmente, se debe destacar que la temática de las migraciones laborales cobró más relevancia en el marco del posicionamiento de los diferentes candidatos políticos para la campaña presidencial del 2017.

A comienzos del mes de diciembre de 2016, parlamentarios de la oposición (UDI y RN) plantearon al comité directivo de Chile Vamos (instancia que agrupa a los presidentes y secretarios generales de los cuatro partidos de oposición) un proyecto para expulsar a migrantes que cometan delitos y regular los ingresos al país. El objetivo de los parlamentarios fue abordar la conformación de una comisión programática del bloque abocada a generar propuestas en materia de migración como eje programático de la próxima campaña presidencial.

A estas propuestas se sumaron dos posibles precandidatos presidenciables de la oposición: Ossandón (RN) y el ex presidente Piñera, quien sostuvo en los medios que Chile debía estar abierto a recibir inmigrantes que aporten al desarrollo del país pero debe cerrar las fronteras al narcotráfico, la delincuencia, el contrabando, el crimen organizado y la inmigración ilegal.

Al mismo tiempo, el jefe del DEM reconocía en los medios que pese a haber trabajado de manera participativa desde el 2014 en un nuevo proyecto de ley de migraciones, sería difícil lograr su aprobación en el Parlamento en este gobierno.

Al debate se sumaron una innumerable cantidad de políticos y parlamentarios de los diversos partidos políticos con posturas diferentes. Incluso, se manifestaron públicamente el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, empresarios y funcionarios de diversas dependencias gubernamentales a nivel nacional y regional.

Por su parte, representantes de las organizaciones sociales, de migrantes y académicas criticaron las restricciones a inmigrantes y solicitaron tratar con urgencia el debate del anteproyecto de ley de migraciones.

Ante la controversia y la presión desde distintos sectores, el Gobierno, a través del Subsecretario del Interior, aseguró que se enviará el proyecto que moderniza la Ley de Extranjería. Dicho proyecto se ha trabajado desde el año 2014, recogiendo, en sus versiones previas, las propuestas de más de 400 organizaciones sociales a lo largo del país.

Fue la propia presidenta Michelle Bachelet quien reconoció el aporte de los extranjeros que residen en el país y confirmó que dentro de los proyectos que prioriza el Gobierno en los últimos meses que quedan de administración, está incluido el de la nueva ley de migraciones.

De esta manera, el tema migratorio cobró una inesperada prioridad en la agenda social y gubernamental con un rol protagónico de los medios de comunicación, que resultaron un aliado estratégico al momento de captar el apoyo de las diversas partes interesadas en la temática, la atención de la opinión pública, el personal de la esfera gubernamental, los políticos y los parlamentarios.

REFLEXIONES FINALES

En Chile, los flujos migratorios se han expandido y diversificado durante las últimas décadas, fenómeno que está estrechamente vinculado con la búsqueda de oportunidades de empleo, ingresos y trabajo decente por parte de las personas migrantes. Pese a esta realidad, el aspecto laboral de las migraciones y sus efectos en el mundo del trabajo no han sido suficientemente visibilizados. Aún es necesario continuar profundando los conocimientos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes y su protección social, por ejemplo. También, se requiere profundizar el análisis de la influencia de la nacionalidad, raza y etnia, sexo, edad y situación de regularidad de la migración en las condiciones laborales de los trabajadores migrantes.

Para aprovechar los beneficios y reducir los costos de la migración, es fundamental la buena gobernanza, que debe estar basada en los derechos, abordar los déficits de trabajo decente de los migrantes y las necesidades del mercado de trabajo del país receptor. En particular, la migración laboral impone un importante desafío de articulación entre las políticas migratorias, las políticas sociales, las políticas de empleo y las instituciones laborales. La combinación correcta de políticas reside en asegurar que las instituciones y las políticas activas del mercado de trabajo asignen atención suficiente a los trabajadores migrantes y la migración laboral; aumentar la coordinación entre el Ministerio del Interior y Seguridad, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también institucionalizar el papel del diálogo social en la concepción y aplicación de políticas relativas a la migración laboral.

En ese sentido, la conformación del Consejo de Política Migratoria, su Consejo Técnico y el Comité Interministerial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MINTRAB) constituyen un avance alentador para superar el desafío de la gobernabilidad migratoria y para fortalecer la capacidad y las estructuras del MINTRAB y sus organismos dependientes, a fin de brindar mejores respuesta a la problemática laboral migrante.

Sumado a este nuevo andamiaje institucional, la propuesta de cambios de políticas y de un cambio normativo en Chile también representa una ventana de oportunidad para la regularización de la situación migratoria y el trabajo decente de muchos los migrantes. La experiencia demuestra que los modelos de gobernanza de la migración laboral cuyo objetivo es lograr trabajo decente para todos parten de un marco integral de políticas inspirado en las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es importante incorporar el enfoque de género en las nuevas legislaciones y políticas migratorias y laborales, considerar las diferentes racionalidades migratorias de hombres y mujeres, así como las asimetrías que la migración genera entre los dos sexos y la imposición de prácticas discriminatorias en el empleo de mujeres migrantes.

La gobernanza eficaz de la migración laboral también debe responder a la evolución de las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en particular para subsanar las deficiencias en materia de competencias, educación y formación. En este sentido, en Chile es importante continuar los esfuerzos por establecer y reforzar el diálogo social con los demás

actores del mundo del trabajo, como las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empresarios, la sociedad civil y los propios trabajadores migrantes. La conformación de la Mesa Sindical Migrante, como el funcionamiento del Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, constituyen claros ejemplos de buenas prácticas de trabajo conjunto y del involucramiento de los actores sociales en el tema migratorio.

Sin embargo, aun es necesario profundizar los procesos consultivos con representantes de las partes más afectadas por la migración –trabajadores y empleadores–, ya que pueden contribuir a dar respuesta a los problemas más urgentes de los trabajadores migrantes y de aquellos en situación de mayor vulnerabilidad, como pueden ser la explotación de los trabajadores migrantes, el aumento de la trata de personas, el trabajo informal y sin protección social y el trabajo forzoso. De allí que sea tan importante el Diálogo Social para la configuración de la nueva gobernabilidad de las migraciones laborales y de los cambios en las orientaciones de política en el campo de las migraciones.

En suma, asumir las migraciones laborales desde un enfoque de derechos, acorde a los principios de la justicia social y del trabajo decente, es un imperativo para Chile. La OIT, como Organización tripartita singular, con un marco normativo basado en un enfoque de derechos, puede desempeñar un papel importante a ese respecto, en particular, puede contribuir a consolidar el Diálogo Social y al intercambio de buenas prácticas internacionales. El debate emergente respecto de estos temas y los cambios institucionales y de políticas que se están planteando en el país en la actualidad, desafía a participar de ellos, procurando un trabajo conjunto que incluya también a los propios trabajadores migrantes.

BIBLIOGRAFÍA

Aschieri Enrique (2011): Análisis descriptivo de las instituciones responsables de la gestión de las políticas migratorias en Argentina, Brasil y Chile. Unión Europea y Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas-FIIAPP.

http://www.migracion-ue-alc.eu/documents/keydocs/ES/Analisis_institucional-Argentina-Brasil-Chile.pdf

Azócar Rodrigo (2016): Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile. Temas de la Agenda Pública. Año 11 / N° 90 / octubre. Centro de Políticas Públicas, Escuela de Derecho, Universidad Católica de Chile.

<http://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2016/12/N°-90-Derechos-laborales-de-los-migrantes.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL y Organización Internacional del Trabajo-OIT (2017). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. División de Desarrollo Económico de la CEPAL y Oficina para el Cono Sur de América Latina de la OIT. Santiago de Chile.

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-america-latina-caribe/WCMS_553535/lang--es/index.htm

Departamento de Extranjería y Migración-DEM (2017). Población migrante en Chile. Reportes Migratorios. Santiago de Chile.

http://www.extranjeria.gob.cl/media/2017/09/RM_PoblacionMigranteChile.pdf

_____ (2016). Anuario estadístico nacional 2005 - 2014. Santiago de Chile: Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

<http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/06/Anuario.pdf>

Lupica, C. (2017a). El enfoque laboral de la política y la institucionalidad migratoria en Chile. Nota técnica No 3. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América, Santiago de Chile.

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_560974/lang--es/index.htm

_____ (2017b). Mujeres migrantes en Chile: Oportunidades y riesgos de cruzar fronteras para trabajar. Nota Técnica No 4. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América. Santiago de Chile.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_560975.pdf

Naciones Unidas (2017). Modalidades para las negociaciones intergubernamentales del pacto mundial para una migración segura, regular y ordenada, documento A/71/L.58, 30 de enero de 2017.

https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ODG/GCM/A-71-280_S.pdf

_____ (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, documento A/70/L.1, 25 de septiembre de 2015.

<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

_____ (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, documento 45/158, 18 de diciembre de 1990.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2017a). La migración laboral en América Latina y el Caribe. Hacia una gobernanza equitativa y eficaz.

_____ (2017b). Documentos de Conclusiones de la discusión general sobre Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de la gobernanza. 106.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales No 12-1, Ginebra.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/committees/migration/WCMS_558626/lang--es/index.htm

_____ (2017c). Migración Laboral: Nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Conferencia Internacional del Trabajo 106ª reunión, 2017. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf

_____ (2016a). Promover una migración equitativa. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016. OIT, Ginebra.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf

_____ (2016): La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf

_____ (2015). Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Memoria del Director General, Informe I, CIT, 104.a reunión, 2015, Ginebra.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_370408/lang--es/index.htm

_____ (2014). Migración equitativa: un programa para la OIT. Memoria del Director General. Informe I (B). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo, 103a Reunión. (2014)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_243900.pdf

_____ (2007). Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf

_____ (1919). Constitución de la OIT.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Pedemonte, N. y Dittborn, C. (2016). La migración en Chile: breve reporte y caracterización. Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo (OBIMID), Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe_julio_agosto_2016.pdf

Stefoni, C. y Fernández, R. (2011). Mujeres inmigrantes en el trabajo doméstico. Entre el servilismo y los derechos. En: Stefoni, C. (ed.) (2011). Mujeres inmigrantes en Chile ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos? Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.

http://priem.cl/wp-content/uploads/2015/04/Acosta_Valorar-los-cuidados-al-estudiar-las-migraciones.pdf

