

Derechos Humanos y Empresas

# Desafíos para la inclusión de migrantes en Antofagasta

Un diagnóstico de percepción

FEBRERO 2018



Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las instituciones y organizaciones involucradas en este proyecto.

# Índice

<b>Presentación Casa de la Paz</b>	<b>3</b>
<b>Presentación Servicio Jesuita a Migrantes</b>	<b>3</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Derechos Humanos, Migrantes y Empresas</b>	<b>4</b>
a. Derechos de los migrantes: un grupo relevante	4
b. Derechos Humanos y Empresas: los Principios Rectores y el Plan de Acción Nacional	5
<b>Caracterización de migrantes en Antofagasta</b>	<b>6</b>
a. Distribución y crecimiento	6
b. Países de origen	9
c. Permanencia y permisos	9
d. Perfil socioeconómico	13
e. Perfil laboral	17
<b>Inclusión social</b>	<b>20</b>
a. Discriminación	20
b. Acceso a una vivienda digna	21
c. Atención de salud	22
d. Sistema previsional	23
e. Educación	23
f. Idioma e identidad cultural	23
<b>Inclusión laboral</b>	<b>24</b>
a. Contexto	24
b. Acceso el mercado laboral	24
c. Vulneración de derechos y discriminación una vez insertos en el mercado laboral	25
<b>Conclusiones</b>	<b>29</b>
<b>Anexo: Lista de entrevistados</b>	<b>30</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>31</b>

## 1. Presentación Casa de la Paz

Fundación Casa de la Paz es una organización de interés público sin fines de lucro, con 34 años de experiencia en participación ciudadana y diálogo social. Ha contribuido a la resolución de desafíos socio-ambientales en Chile, generando puentes y construyendo confianza entre actores para desarrollar soluciones sostenibles en el tiempo. La Fundación sustenta su trabajo en la responsabilidad, transparencia, participación y colaboración, desarrollando su labor con independencia, promoviendo el diálogo, el respeto, la diversidad y la coherencia. Busca generar una participación transformadora de los actores y sus relaciones para un desarrollo sustentable.

Casa de la Paz tiene como principales campos de acción la participación y diálogo multisectorial, la gestión local sustentable, la educación para el desarrollo sostenible y los Derechos Humanos. Cuenta con oficinas en Santiago y Antofagasta.

## 2. Presentación Servicio Jesuita a Migrantes

El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM) es una fundación sin fines de lucro y junto al Servicio Jesuita a Refugiados forma una red con presencia en más de 50 países. Perteneciente a la Compañía de Jesús, en Chile el SJM cuenta con más de 16 años de experiencia y se encuentra ubicado en Santiago, Arica y Antofagasta.

La fundación tiene como propósito promover y proteger la dignidad y los derechos humanos de las personas migrantes más excluidas y sus familias. Para generar las transformaciones de un Chile inclusivo e intercultural el SJM tiene un modelo de intervención social multidimensional con programas de atención social, jurídica, educación y laboral.

Adicionalmente la fundación trabaja en acciones de incidencia política -pública para visibilizar las desigualdades existentes hacia las personas migrantes y garantizar el adecuado goce de sus derechos. Cuenta con oficinas en Santiago, Arica y Antofagasta y atiende anualmente a 5.000 personas migrantes.

## 3. Introducción

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos (DDHH) de Naciones Unidas aprueba los “Principios Rectores sobre las empresas y los DDHH” y en 2014 aprueba una resolución que alienta a los Estados a adoptar Planes de Acción Nacionales sobre DDHH y empresas. En 2017, la Presidenta Michelle Bachelet, junto al Ministerio de Relaciones Exteriores, lanzó el primer Plan de Acción Nacional de DDHH y Empresas de Chile (PAN). Casa de la Paz se ha comprometido con el PAN en la elaboración de las “Guías Chile”, instrumentos que orienten el actuar de las empresas en materias de DDHH.

En este contexto y con el apoyo de la Embajada de Canadá, Casa de la Paz busca crear una red de actores relevantes en materia de respeto a los DDHH en empresas que operen en Chile, específicamente asociado al tema migratorio en Antofagasta dada la relevancia que éste tiene en esa región. Este estudio es una primera iniciativa de diagnóstico y acercamiento de actores en materia de inclusión laboral de migrantes en Antofagasta, que fue

discutido y validado con en dos talleres con representantes del sector público, sociedad civil y empresas en Antofagasta y Santiago.

Para elaborar este estudio se realizó un análisis bibliográfico de documentación relevante, incluyendo informes estadísticos, estudios académicos, reportes internacionales y registros de prensa. Junto con ello, se levantó información primaria mediante la aplicación de 19 entrevistas semi estructuradas a expertos en temas migratorios y de inclusión social y laboral. Las entrevistas se realizaron durante noviembre de 2017 y la muestra incluye académicos, funcionarios públicos y representantes de organizaciones de la sociedad civil y empresas. En el anexo se incluye la lista de entrevistados.

El estudio aborda, en primer lugar, una contextualización del enfoque de derechos aplicado a las personas migrantes. Luego, se presenta el rol que tienen las empresas en cuanto al respeto a los DDHH, a partir de lo que plantean los Principios Rectores de Naciones Unidas. Posteriormente, se presentan los resultados del estudio, que incluyen una caracterización general de la población migrante en Antofagasta, junto con desafíos y barreras identificadas para su inclusión social e inserción laboral.

## **4. Derechos Humanos, Migrantes y Empresas**

Los Derechos Humanos son normas y estándares universales que deben respetarse independientemente del marco normativo nacional. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición; correspondiendo a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 2017). De esta forma, ayudan a proteger a todas las personas en todo el mundo de abusos políticos, legales y sociales. Como señala la Comisión Europea, “representan condiciones mínimas universalmente reconocidas que permiten a todas las personas mantener su dignidad” (2012, pág. 2).

### ***a. Derechos de los migrantes: un grupo relevante***

La migración es un fenómeno tanto a nivel global como nacional. La ONU estima que más de 244 millones de personas viven fuera de sus países de origen. En Chile, aunque el “saldo migratorio” sigue siendo negativo – la cantidad de chilenos residiendo en el extranjero es mayor a la cantidad de migrantes en Chile – y el porcentaje de población migrante sigue siendo considerablemente menor que en el resto de los países OCDE, durante la década del 90 se revierte la tendencia vigente hasta el momento y Chile pasa de ser un país emisor a uno eminentemente receptor de migrantes. Entre los censos de 1992 y 2002, la tasa de migrantes creció un 75% y entre los de 2002 y 2012 lo hizo en un 160% (Thayer & Durán, 2015). Antofagasta, por su parte, es la segunda región con mayor concentración de población migrantes, después de la Región Metropolitana.

Históricamente, la migración internacional ha sido discutida principalmente en términos de sus costos y beneficios socioeconómicos. No obstante, el costo humano de la migración toma cada vez mayor relevancia. Para muchas personas la migración es una experiencia positiva, ya que logran integrarse económica y socialmente en el país de destino. Sin embargo, actualmente vivimos una crisis de derechos para los migrantes producto de la ausencia de

un sistema de gobernanza migratoria basado en derechos, tanto a nivel global, como regional y nacional (Naciones Unidas, 2017).

Los derechos de los migrantes son Derechos Humanos y deben ser respetados, independientemente de la situación en que se encuentren el país en el que viven. Esto incluye a los migrantes que aún no se han convertido en residentes permanentes y a aquellos que se encuentran en una situación irregular. Los estados pueden rechazar el ingreso de una persona o expulsarla de su territorio, pero deben garantizar los DDHH de todos, incluidos los migrantes e independiente de su situación migratoria. Los estados deben asegurar que todos los migrantes en su territorio puedan ejercer sus derechos económicos, sociales y culturales (Naciones Unidas, 2017).

El ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales es un tema clave para la gran mayoría de las personas migrantes. Muchos de ellos no pueden acceder a servicios básicos, lo hacen a niveles que no cumplen con estándares internacionales de DDHH o enfrentan discriminación en el acceso a la vivienda, educación, salud, trabajo y seguridad social. Los migrantes son un grupo importante cuando se habla de DDHH y empresas, en tanto que, particularmente quienes trabajan en el sector informal y aquellos que se encuentran en situación irregular, son más vulnerables a sufrir abusos. (Naciones Unidas, 2017).

### ***b. Derechos Humanos y Empresas: los Principios Rectores y el Plan de Acción Nacional***

Las empresas son, sin duda, actores clave en el desarrollo sostenible de cualquier país. No obstante, el impacto de la actividad empresarial en el respeto a los DDHH ha sido discutido largamente en el escenario mundial y existe una gran cantidad de tratados y estándares internacionales que refieren al tema (Gobierno de Chile, 2017). En relación al tema del trabajo migrante es particularmente relevante la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*, ratificada por Chile.

Fruto de la necesidad de crear un nuevo estándar práctico y de fácil aplicación, en 2011 el Consejo de DDHH de Naciones Unidas aprueba de forma unánime los "Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos", que consisten en 31 orientaciones que tienen por objetivo garantizar una conducta empresarial responsable y aplicables a todo tipo de empresas (Naciones Unidas, 2012). De este modo, este instrumento actúa como una guía que orienta tanto a los estados en su labor de protección de los derechos humanos, como a las empresas en su deber de respetarlos. Los 31 Principios se basan en los siguientes 3 pilares:

1. Deber del Estado de **proteger**. Los estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas.
2. Deber de las empresas de **respetar**. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
3. Acceso efectivo a mecanismos de **remediación**. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que

correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

En 2014, el Consejo de DDHH de Naciones Unidas aprueba una segunda resolución que alienta a los estados a adoptar Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y DDHH. Nuestro país ha expresado su compromiso con este instrumento y con los Principios Rectores mediante la elaboración del primer Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas de Chile, desarrollado por un amplio grupo de Ministerios, coordinados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y con el apoyo de una serie de organizaciones privadas y la sociedad civil. El PAN busca integrar los Principios Rectores a la realidad nacional y constituirse como “una plataforma para identificar, prevenir, abordar, mitigar y reparar los impactos adversos que pueden generar las empresas al realizar sus actividades” (Gobierno de Chile, 2017).

El PAN incluye medidas relacionadas directamente con población migrante, como por ejemplo el compromiso del Ministerio del Trabajo de promover la protección y defensa de los DDHH y laborales de la población migrante a través de la identificación de beneficiarios de programas estatales en materia laboral y la capacitación en materia de derechos de la población migrante en el ámbito laboral a funcionarios públicos, sindicatos y colectivos migrantes. Asimismo, la División de Políticas Sociales de la Subsecretaría de Evaluación Social llevará a cabo un reporte estadístico sobre la situación socioeconómica de grupos en situación de riesgo, incluyendo migrantes, con desagregación territorial (regional).

## **5. Caracterización de migrantes en Antofagasta**

Para la elaboración de este estudio realizamos 19 entrevistas a expertos de la academia, sociedad civil, Estado y sector privado, junto con una revisión bibliográfica de información estadística y estudios. Para esta primera sección de caracterización de los migrantes en Antofagasta, y en ausencia de los resultados del último censo, ha sido particularmente relevante poder contar con los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015 y con el estudio sobre la caracterización de los migrantes en el mercado laboral de Antofagasta realizado por Manuel Pérez Trujillo, académico de la Universidad Católica del Norte, elaborado principalmente a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo 2016. Esperamos que los resultados del censo, disponibles dentro de los próximos meses, puedan aportar a despejar mucha de la incertidumbre que todavía existe respecto de la cantidad y características de la población migrante.

### ***a. Distribución y crecimiento***

Según la encuesta CASEN 2015, la población migrante en Chile se concentra, en primer lugar, en la Región Metropolitana (69,1%) y, en segundo lugar, en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, concentrando cada una un 6,6% del total (Ministerio de Desarrollo Social, 2016).

La población migrante en la Región de Antofagasta posee un peso sobre el total de casi el doble que el promedio nacional y superior al de la Región Metropolitana. Solo es superada por la Región de Tarapacá aunque ambas

regiones tienen prácticamente la misma cantidad de población migrante, como se puede apreciar en la siguiente tabla que muestra la distribución de la población migrante según región de residencia:

**Tabla N°1: Distribución de la población migrante según región de residencia (2015).**

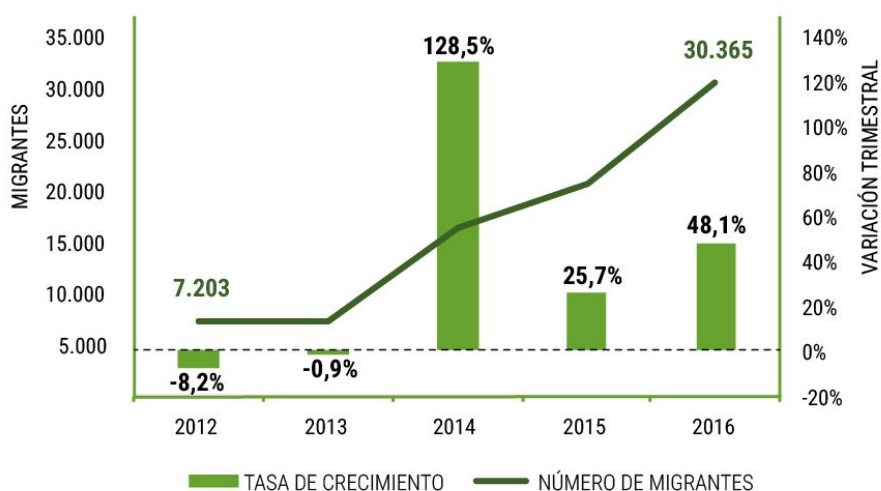
Región	Número (población migrante)	Porcentaje de la población total	Porcentaje del total de migrantes en el país
Arica y Parinacota	7.982	4,8	1,7
<b>Tarapacá</b>	<b>30.520</b>	<b>9,4</b>	<b>6,6</b>
<b>Antofagasta</b>	<b>30.528</b>	<b>5,3</b>	<b>6,6</b>
Atacama	4.675	1,7	1,0
Coquimbo	10.897	1,4	2,3
Valparaíso	25.457	1,4	5,5
O'Higgins	4.509	0,5	1,0
Maule	3.188	0,3	0,7
Biobío	5.547	0,3	1,2
Araucanía	7.824	0,8	1,7
Los Ríos	3.257	0,9	0,7
Los Lagos	4.951	0,6	1,1
Aysén	1.853	1,8	0,4
Magallanes	2.570	1,7	0,6
<b>Metropolitana</b>	<b>321.561</b>	<b>4,6</b>	<b>69,1</b>
<b>Total</b>	<b>465.319</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta CASEN 2015 (Ministerio de Desarrollo Social, 2016).

Teniendo en cuenta la relevancia que posee la Región de Antofagasta en torno a la cantidad de migrantes a nivel país, a continuación se presenta una caracterización de la cantidad y crecimiento de la población migrantes en Antofagasta.

Según la Encuesta Nacional de Empleo, el número de migrantes y tasa de crecimiento para la Región de Antofagasta durante el período 2012-2016 son los siguientes:

Gráfico N°1: Número de migrantes y Tasa de crecimiento para la Región de Antofagasta (2012-2016)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo 2012-2016 (en Pérez Trujillo, s.f.)

El gráfico demuestra que la Región de Antofagasta ha sufrido un fuerte crecimiento en el número de migrantes desde el año 2014 hasta la actualidad. Según los expertos entrevistados, este aumento significativo en el año 2014 puede deberse a la creación de la visa Temporal por Motivos Laborales, que – como se explica más detalladamente en el apartado a continuación – permite a los migrantes residir en el país y realizar cualquier actividad laboral lícita por un año.

Es importante señalar que no hay consenso respecto a la cantidad de migrantes que viven en Antofagasta. Según la CASEN 2015, la cantidad de personas migrantes en Antofagasta eran 30.528 y según la Encuesta Nacional de Empleo 2016, 30.365. Esta diferencia es menor pero demuestra que no existen cifras oficiales actualizadas y distintos expertos refieren datos diferentes según la fuente que utilicen. Si bien según la CASEN, el 2015 un 5,3% de los habitantes de Antofagasta eran migrantes y según la Encuesta Nacional de Empleo, el 2016 eran un 4,6%, según uno de los entrevistados existiría otra estimación –a partir de datos de Extranjería, levantados por la PDI–, que establecería que el porcentaje actual podría alcanzar un 12% del total de la población regional. Otros señalan que, según lo que se ha investigado, hoy ese porcentaje estaría bordeando el 10%.

Tampoco parece existir consenso entre los entrevistados respecto a cómo se proyecta la tendencia de crecimiento de la población migrante. Considerando que en los últimos 10 años Antofagasta ha duplicado el porcentaje de migrantes con respecto a la población regional, existen opiniones divididas en torno a si esta cifra seguirá aumentando de forma similar o si se presentará algún tipo de desaceleración. Por un lado y en cuanto a la migración tradicional, algunos entrevistados señalan que la tasa de crecimiento podría disminuir, en tanto se establece que no necesariamente se han cumplido las expectativas de los migrantes que han llegado a buscar mejores oportunidades a Antofagasta, lo que, sumado a la discriminación que muchos sufren, podría resultar en que el “boca a boca” de las redes sociales de los migrantes empiece a desincentivar la migración a Antofagasta. No obstante, un entrevistado señala que muchas veces los migrantes no transmiten a sus redes sociales en el país de origen sus experiencias negativas, por una tendencia natural a evitar dar la imagen de un proyecto de vida fracasado.



Por otro lado, otros entrevistados señalan que el crecimiento seguirá aumentando de acuerdo a la tendencia de los últimos años. “Tendría que haber una crisis económica muy fuerte para que se estanque la migración, pues además estamos viviendo la etapa en que el migrante vino y ahora está llegando su familia”, señala un experto.

También se plantea que esto va a depender de las condiciones en que se encuentre el país, estableciendo que Chile será un país atractivo para el migrante dependiendo de cómo gestione un próximo gobierno la política migratoria. Sin embargo, otro de nuestros entrevistados desmiente este peso que se les otorga a los gobiernos de turno en torno a la situación de los migrantes, estableciendo que independientemente de quien gobierne, Chile ha firmado una serie de tratados internacionales que obligan a que exista un enfoque que considera la migración como un derecho y que más puede influir el ciclo del cobre y la situación económica del país.

El potencial establecimiento de políticas más restrictivas no lograría desincentivar la migración, pues en palabras de uno de los entrevistados “no tienen ninguna posibilidad de funcionar por la naturaleza ‘incontrolable’ de la frontera chilena”, señalando el ejemplo de los dominicanos, a quienes se les solicitó una visa Consular desde el año 2014, lo cual no implicó una disminución de esta comunidad migrante, sino más bien sólo produjo un aumento en el ingreso clandestino al país. Este mismo entrevistado plantea que en los lugares donde ya existen grandes índices de migración, como el caso de Antofagasta, esta seguirá aumentando debido a que ya están instaladas las redes sociales y ese es el principal motor de la migración.

### ***b. Países de origen***

La migración extranjera en Antofagasta procede eminentemente de otras regiones de Latinoamérica, destacándose en este sentido Bolivia, Colombia y Perú como principales aportes a la población migrante (Pérez Trujillo, s.f.), pero existiendo además una migración más incipiente proveniente de Venezuela en el último tiempo. Los entrevistados señalan que la proporción de los países de origen ha variado desde el 2014; año en que además se presenció un incremento significativo en la presencia colombiana por sobre la predominancia anterior de Bolivia y Perú. Algunos señalan estar sorprendidos además por el ingreso de migrantes cubanos; mientras otros nos comentan sobre lo que denominan como una “migración silenciosa”, refiriéndose a la migración, en menor escala, asiática, de países como China o Pakistán.

Sin embargo, una perspectiva más crítica que señalan los entrevistados es el hecho que, según nos comentan, de cada 4 personas que migran a Antofagasta, 3 son chilenas. En este sentido, se establece que si la ciudad está creciendo tanto, es porque también están llegando muchos chilenos de otras zonas del país a residir y trabajar en Antofagasta. Sin embargo, el discurso y percepción de quienes residen allí es que “la culpa” de este crecimiento es debido a la llegada de migrantes extranjeros.

### ***c. Permanencia y permisos***

Los expertos coinciden en que “Chile posee un rezago importante en materia de políticas migratorias” (Thayer & Durán, 2015, pág. 130). La normativa vigente es de 1975 y su reglamento de 1984, es decir, 20 y 10 años antes del inicio del actual ciclo migratorio que vive el país, iniciado a mediados de los 90, cuando pasamos de ser un país emisor a receptor de migrantes. El país tiene una política migratoria centrada en la normativa de “extranjería”

(ingreso, permanencia y salida de migrantes) y un vacío en cuanto al abordaje de la migración como un fenómeno complejo y con foco de derechos humanos, según los entrevistados.

Los migrantes tienen necesidades y expectativas distintas en las diferentes etapas de la trayectoria migratoria. Un primer momento lo conforma la “acogida inicial”, que incluye el ingreso al país y el periodo de residencia temporal (los primeros dos años, aproximadamente). El inicio de la segunda etapa del “reconocimiento en el largo plazo” lo marca el hito de la obtención de la permanencia definitiva. La discriminación que sufren los migrantes durante la acogida inicial es más intensa que en el largo plazo (Thayer & Durán, 2015).

Como la obtención de visas de trabajo desde los países de origen, previo al ingreso a Chile, es muy difícil, los entrevistados comentan que muchos migrantes ingresan a Chile como turistas, para luego buscar trabajo, obtener un contrato y así solicitar un permiso de residencia. Algunos expertos señalan que es en la frontera donde más se genera discriminación entre migrantes, pues plantean que se utiliza un criterio discrecional para definir si alguien es turista<sup>1</sup> o no y en ocasiones se discrimina según país de origen. “A los que más rechazan en la frontera son a los afrodescendientes”, plantea un entrevistado. Otro entrevistado señala que conoce casos de mujeres que ingresan clandestinamente al país ya que su ingreso regular como turista fue rechazado en la frontera, diciendo: “cuando intenté ingresar, como soy de piel morena, en la frontera me dijeron que los negros no entraban ese día, o me pedían 3 mil dólares para acreditar mi turismo”. Debido al rechazo que sufren algunos migrantes en el paso fronterizo, buscan otras alternativas (irregulares) para ingresar al país. Los ingresos clandestinos muchas veces se dan por ese “rebote” en frontera o por no contar con la visa consular, ya sea por desconocimiento o por no otorgamiento en sus países de origen. Los entrevistados remarcan que, por lo tanto, las medidas de rechazo en frontera en general no cumplen con controlar o disminuir el flujo migratorio, pues los migrantes buscan alternativas para ingresar y la frontera de Chile, por su naturaleza, es “incontrolable”.

El Departamento de Extranjería y Migración (2017) señala tres momentos de la migración para hablar del fenómeno migratorio:

- El primero de ellos es la **migración de mediano/largo plazo**, que corresponde a todos aquellos que se han establecido en el país, mediante la Permanencias Definitivas otorgadas.
- Un segundo momento es la denominada **migración de corto plazo**, que apunta a quienes aún no han obtenido un permiso de residencia permanente, pero han obtenido alguna visa.
- Finalmente, el tercer momento corresponde a la **migración reciente**, es decir, aquellos que habiendo arribado al país, no han obtenido un permiso de residencia, encontrándose a la espera de obtener una visa por primera vez en Chile.

En este sentido, se establece que lo que distingue un momento y otro es que la migración de mediano/largo plazo es una migración establecida, con menores probabilidades de retorno. Por otro lado, la migración de corto plazo es una migración que aún está “probando suerte” y que podría retornar con mayor facilidad, por ejemplo, si cambian

---

<sup>1</sup> El monto de dinero que debe traer una persona para acreditar si es o no turista no está regulado en la normativa chilena, solo se establece que debe ser “suficiente”.

las condiciones en el país de origen<sup>2</sup>. Por último, la migración reciente es la recién llegada; aquellos que aún no están en posesión de un permiso de residencia, por lo tanto, su movilidad es aún mayor.

Entonces, mientras que los permisos de Permanencia Definitiva suponen un proyecto de residencia de mediano o largo plazo, las visas representan una migración de corto plazo, pues otorgan un permiso de residencia generalmente de uno o dos años (o incluso menos). En este sentido, luego de transcurrido el plazo de vigencia de la visa, las personas que decidan permanecer en el país en un proyecto migratorio de mediano o largo plazo, deben solicitar una Permanencia Definitiva. Por su parte, la migración reciente está caracterizada por aquellas personas que ingresan al país con beneficio de turismo y posteriormente solicitan una visa por primera vez (Departamento de Extranjería y Migración, 2017b).

En este contexto, los entrevistados señalan que, en general, los migrantes que ingresan a Antofagasta lo hacen mediante la obtención de una de alguna de las siguientes opciones de visas:

- **Visa de residencia sujeta a contrato de trabajo:** Es el otorgamiento de una visa para extranjeros, que han sido contratados por alguna empresa con residencia en Chile, con vigencia máxima de dos años. No permite cambiar de empleador. Si se cambia de contrato, hay que solicitar una nueva.
- **Visa de residencia temporaria por motivos laborales:** Habilita a las personas a residir en el país y realizar cualquier actividad laboral lícita (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios). Este tipo de visa permite trabajar con uno o más empleadores mientras esté vigente la visa y el cambio de empleador no tiene costo adicional. Al término de contrato, se puede firmar uno nuevo sin pedir otra visa y se puede solicitar la Permanencia Definitiva después de 1 año de trabajo continuo.
- **Visa de acuerdos sobre residencia de los estados partes del MERCOSUR:** Este permiso de residencia se fundamenta en el principio de reciprocidad internacional, que estipula que se otorgará visación de residente temporario por un año a los ciudadanos argentinos, bolivianos, brasileros, paraguayos y uruguayos, independiente de la actividad que vengan a realizar y siempre y cuando no posean antecedentes penales.
- **Visa de turismo simple o múltiple para extranjeros (Visa consular):** Por regla general, no se requiere de visa o autorización previa para ingresar a Chile como turista. Se debe acreditar, "cuando la autoridad policial lo estime conveniente, que tiene los medios económicos suficientes para subsistir durante su permanencia en el país" (Departamento de Extranjería, 2018). Sin embargo, para los residentes de algunos países se solicita una autorización, denominada "Visto de Turismo" que consiste en el otorgamiento de una visa para extranjeros que deseen visitar Chile con fines recreativos o similares, sin propósito de inmigración, residencia permanente o desarrollo de actividades remuneradas (Dirección del Trabajo, 2017).

Con respecto a las visas y permisos, los entrevistados señalan que el ingreso al país mediante una visa de Residencia Sujeta a Contrato conlleva una serie de problemas a quienes la obtienen y/o solicitan. Comentan que al

---

<sup>2</sup> Tal como es el caso de los migrantes españoles, ya que luego de que pasara la crisis económica en su país, muchos de ellos decidieron retornar.

finalizar aquel contrato, muchos migrantes se ven inmersos en una situación de informalidad que puede llevarlos a caer en una situación migratoria irregular. Los entrevistados plantean que la visa Sujeta a Contrato se presta para muchos abusos. Uno de ellos señala que con esta visa “el empleador era el “dueño” del migrante; si quería el día antes que se venciera el contrato le hacía uno nuevo y ahí el migrante estaba obligado a quedarse un año más entero con él”.

Pese a que la legislación creó un período de tres meses durante el cual los migrantes en esta situación pueden conseguir otro contrato y revalidar su visa, esta visa Sujeta a Contrato es actualmente menos común, debido a la creación de la visa Temporaria por Motivos Laborales el año 2014. Según plantea uno de los entrevistados, gracias a la creación de esta visa Temporaria, la visa de Residencia Sujeta a Contrato disminuyó en gran cantidad su demanda y en consecuencia, en este aspecto se han evitado muchos abusos.

Con respecto a la visa otorgada a los ciudadanos procedentes de países miembros del MERCOSUR, los entrevistados conciben que, en general, es una buena alternativa para los migrantes. Sin embargo, vale considerar que ciudadanos como los peruanos y colombianos –ambos con altas tasas de migración en Antofagasta– no pueden optar a ella porque sus países no son miembros del MERCOSUR.

El 2017 además se creó un programa piloto de “visa Sence”, la cual es destacada por algunos entrevistados ya que busca capacitar a los migrantes en oficios para que busquen mejores empleos. Por ser muy reciente, los entrevistados no conocen los resultados o impacto de este piloto ni su posible replicabilidad.

Cualquier extranjero mayor de 18 años, residente en Chile y titular de cualquier tipo de visa o de Permanencia Definitiva, puede obtener su Rol Único Tributario (RUT) dentro de los 30 días siguientes a la fecha de entrega del certificado de Permanencia Definitiva o desde que se estampa en el respectivo pasaporte la correspondiente visa. En caso de que se solicite fuera de ese plazo, se debe obtener una autorización especial del Departamento de Extranjería y Migración (Registro Civil, 2017).

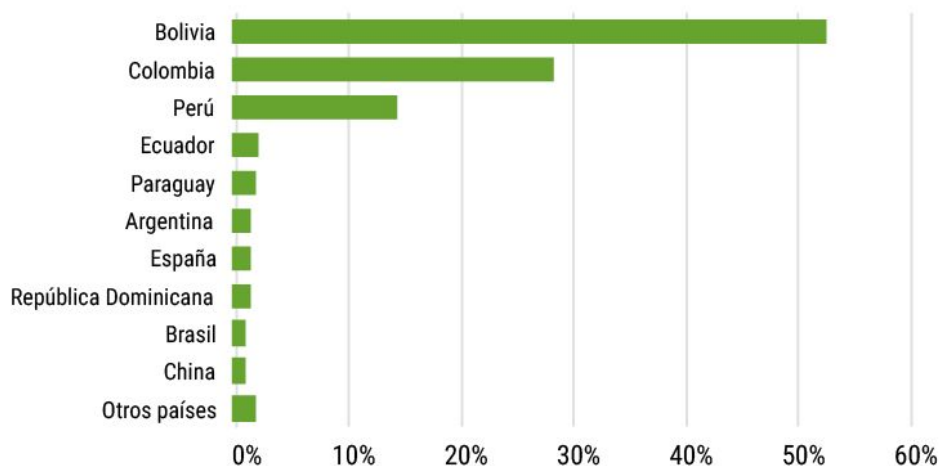
La Permanencia Definitiva puede ser solicitada por aquellos extranjeros que hayan sido titulares de una visa Sujeta a Contrato a lo menos durante dos años o Temporaria durante un año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud. Junto a ellos, podrán solicitar Permanencia Definitiva sus familiares directos si también cuentan con una visa de Residente Sujeta a Contrato o Temporaria en condición de dependiente.

Según las Estadísticas Migratorias del Departamento de Extranjería y Migración (2017b), los permisos de Permanencia Definitiva otorgados en Chile entre los años 2005 y 2016 fueron 324.932, siendo la principal zona de residencia la Región Metropolitana, con un 63%, seguido por la Región de Antofagasta, con el 12,6%. Por otro lado, el número de personas a quienes se les otorgaron visas entre los años 2010 y 2016 en Chile, fueron 864.457: 61,6% en la Región Metropolitana y, en segundo lugar, la Región de Antofagasta con un 14,5%. Finalmente, el número de solicitudes de visa sólo entre los años 2015 y 2016 corresponde a un total de 275.090 en Chile; 67,1% en la Región Metropolitana y 11,0% en la Región de Antofagasta.

Estas cifras permiten deducir que la migración en Antofagasta tiende a ser más reciente, ya que los migrantes con Permanencia Definitiva son menos que aquellos que obtuvieron y/o solicitaron una visa.

En la Región de Antofagasta el porcentaje de extranjeros a quienes se les otorgó permisos de Permanencia Definitiva en el año 2015, según país de origen, es el siguiente:

**Gráfico N°2: Personas con Permanencias Definitivas otorgadas en la Región de Antofagasta (2015)**



Fuente: Departamento de Extranjería y Migración (2017).

Se aprecia entonces que la comunidad boliviana es la con mayor presencia de permanencias, con un 51,9% en el año 2015. Por su parte, la comunidad colombiana alcanza una proporción de 27,6%, desplazando con este crecimiento a la comunidad peruana con un 13,8% al tercer lugar en la región. Por otro lado, del total de 9.460 personas extranjeras a las que se les otorgó permisos de Permanencia Definitiva el 2015 en Antofagasta, un 44,3% fueron hombres, mientras que un 55,7% fueron otorgadas a mujeres (Departamento de Extranjería y Migración, 2017a). Por lo tanto, es posible concluir que la migración boliviana, colombiana y peruana es la más asentada en la región.

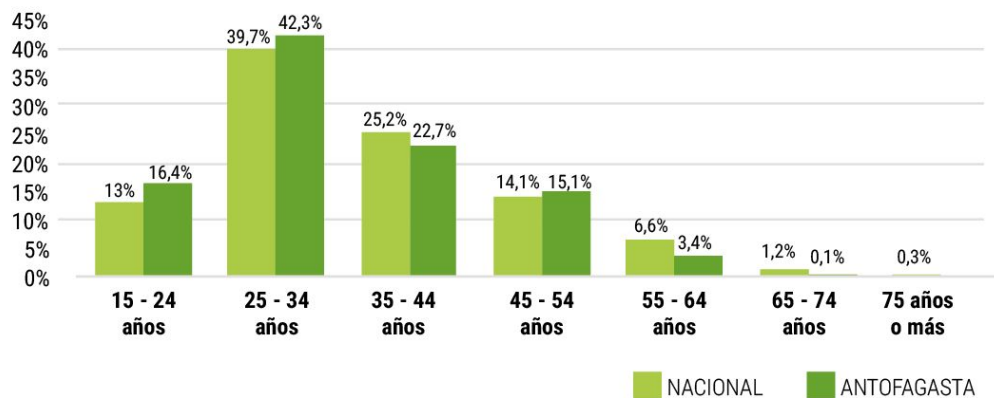
#### ***d. Perfil socioeconómico***

Entre los entrevistados tampoco hay consenso respecto a la distribución de género entre los migrantes en Antofagasta. Algunos señalan que hay más mujeres y que esto se debería a que tendrían una motivación más fuerte al ser madres y querer conseguir un futuro mejor para sus hijos. Otros, sin embargo, plantean que hablar de la “feminización” de la migración es un concepto ya obsoleto puesto que la tendencia es a que la distribución entre géneros se vaya equilibrando. Por lo demás, plantea un entrevistado, existen importantes diferencias y particularidades según el colectivo y perfil laboral de los migrantes, por lo que no aconsejan generalizar o quedarse solo con las cifras promedio. Por ejemplo, nos comenta, la migración peruana correspondía – en un principio – principalmente a mujeres, debido a que la demanda laboral era el trabajo doméstico. La mayoría de las personas haitianas, por su parte, son de sexo masculino, pues se desempeñan en el trabajo agrícola y en la construcción. El comercio sexual también impacta en la distribución por género de algunos colectivos. Venezolanos y argentinos, por su parte, “tienden a migrar en proporción equilibrada entre hombres y mujeres”, señalan los entrevistados.

Un tema importante pero muchas veces desconocido respecto a migración y género fue levantado en las entrevistas: las mujeres son más propensas a ser víctimas de abusos y violencia durante el trayecto migratorio<sup>3</sup>. Un entrevistado plantea que “pasa por violencia verbal, económica, de todo tipo; hasta llegar a lo más grave” y que ha conocido casos de abusos sexuales y violaciones.

Con respecto a la distribución etaria de los migrantes en Antofagasta, se refleja que la distribución de ocupados por tramo de edad de los migrantes de Antofagasta es la siguiente:

**Gráfico N°3: Distribución de ocupados migrantes por tramo de edad (2015)**



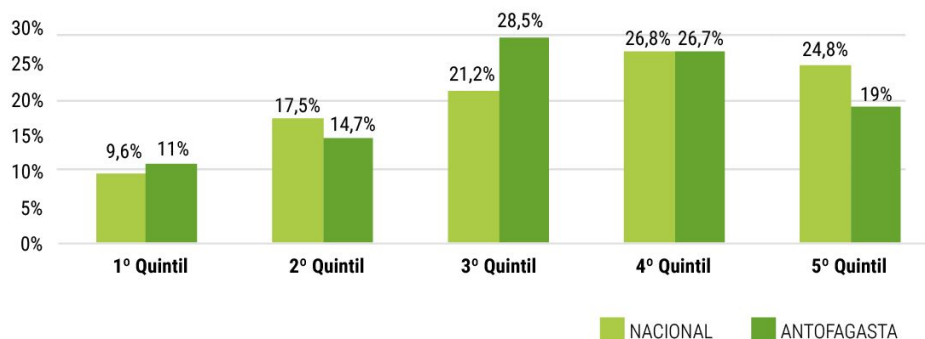
Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

Como lo demuestra el gráfico, la población migrante de Antofagasta es una población mayoritariamente joven, en donde más del 50% de la población migrante se concentra en el tramo de 15 a 34 años; mientras que, si consideramos el tramo de 15 a 44 años, este corresponde a más del 70% de la población. La población migrante en Antofagasta es, eminentemente, una población en “edad laboral”, lo que se condice con lo que muchos entrevistados plantean es la principal motivación de los migrantes al llegar al país: encontrar trabajo.

En términos de ingresos, según la encuesta CASEN 2015, la distribución de ocupados migrantes por quintil de ingreso en Antofagasta permite ver que la mayoría de ellos se ubican en el 3° y 4° quintil, tal como nos lo demuestra la siguiente gráfica:

<sup>3</sup> El trayecto migratorio contempla desde el abandono del país de origen, hasta la regularización la situación migrante mediante una visa o Permanencia Definitiva.

Gráfico N°4: Distribución de ocupados migrantes, por quintil de ingreso (2015)



Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

Cabe destacar que, según la encuesta CASEN 2015, el ingreso promedio mensual de una persona migrante es mayor en un 28% al de una persona nacida en Chile<sup>4</sup>. Al respecto, un entrevistado señala que esto podría deberse a que, en primer lugar, los migrantes trabajan más horas a la semana que los chilenos ya que tienen mayor predisposición a trabajar por la situación en que se encuentran. Sin embargo, el experto señala que es necesario desagregar estas cifras según colectivo para poder comprender el fenómeno más profundamente. Efectivamente, existen migrantes de ciertos países de origen cuyos ingresos son bastante mayores que el de los chilenos en promedio, pero hay migrantes de otros colectivos que poseen ingresos significativamente menores que los nacionales. Por ejemplo, algunos entrevistados mencionan que los haitianos ganan mucho menos que los chilenos, mientras que los peruanos permanecen en un nivel muy similar al promedio nacional.

Podemos concluir que, en términos de ingresos, existe mucha desigualdad entre los colectivos migrantes y que a algunos de ellos (como los haitianos, bolivianos y dominicanos) les cuesta más insertarse en ocupaciones acordes a su nivel de calificación, mientras que a otros les cuesta mucho menos.

El estudio realizado por Pérez Trujillo (s.f.) lleva a cabo una estimación del impacto que posee sobre el salario el hecho de ser migrante, haciendo uso de la encuesta CASEN 2015. En dicha estimación, la variable migrante se desagrega en dos tipos de migrantes: los migrantes procedentes de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante, OECD), y los migrantes provenientes de países no pertenecientes a dicha organización. Esto es relevante en tanto, según la caracterización de los migrantes en la región, los países con más presencia en Antofagasta no forman parte de la OECD<sup>5</sup>.

De este modo, el estudio evidencia una gran diferencia en torno a los niveles de ingreso que poseen los trabajadores migrantes de países que pertenecen a la OECD, los cuales tienen un salario considerablemente más alto que los migrantes no-OECD y que, incluso, supera con creces a de los nacionales. De hecho, no parecen haber grandes diferencias en el ingreso de nacionales y migrantes no-OECD, como se evidencia en la siguiente tabla:

<sup>4</sup> Ingreso promedio mensual: persona migrante \$584.920, persona nacida en Chile \$456.630.

<sup>5</sup> Los países pertenecientes a la OECD son: Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Dinamarca, Islandia, Noruega, Turquía, España, Portugal, Francia, Irlanda, Bélgica, Alemania, Grecia, Suecia, Suiza, Austria, Países Bajos, Luxemburgo, Italia, Japón, Finlandia, Australia, Nueva Zelanda, México, República Checa, Hungría, Polonia, Corea del Sur, Eslovaquia, Chile, Eslovenia, Israel, Estonia y Letonia.

Tabla N°2: Ingresos de personas nacionales y migrantes OECD y no-OECD (2015)

Área de referencia	Nacionalidad	Salario mediano total	Salario promedio total
<b>Región de Antofagasta</b>	Migrante OECD	CH\$ 2.600.000	3.444.908,6
	Migrante no-OECD	CH\$ 300.000	378.100,7
	Nacional	CH\$ 400.000	597,936,3
<b>Chile</b>	Migrante OECD	CH\$ 800.000	1.347.049,9
	Migrante no-OECD	CH\$ 300.000	487.336,1
	Nacional	CH\$ 300.000	459.275,1

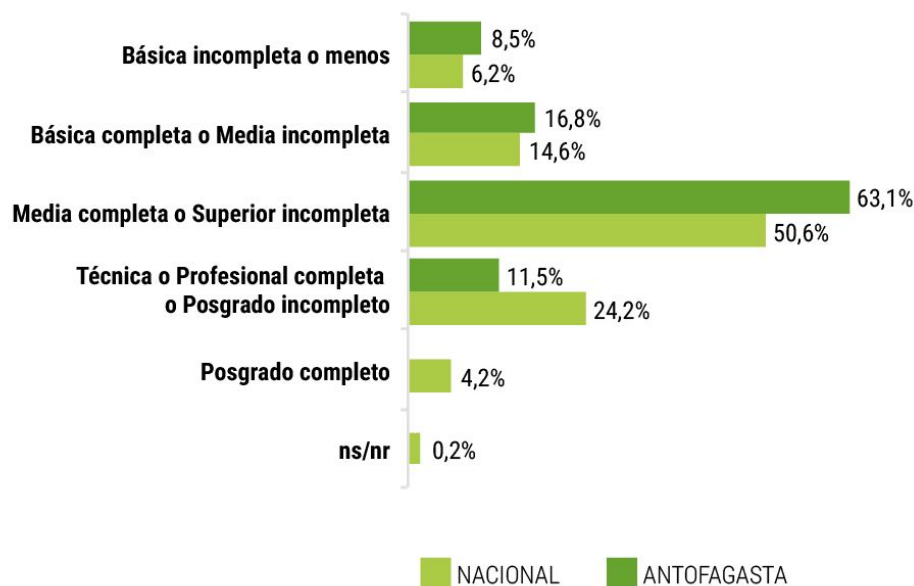
Fuente: Pérez Trujillo, s.f. (a partir de datos CASEN 2015)

Tal como lo demuestra la tabla y como señala el autor, en términos de ingresos pareciera existir una desigualdad significativa entre migrantes OECD y no-OECD, pues los primeros ganan cerca de un 113% más que el promedio nacional en la Región de Antofagasta (Pérez Trujillo, s.f.). Por otro lado, los migrantes no-OECD en la Región de Antofagasta también reciben, en promedio, menor salario que los migrantes OECD y que los nacionales. La diferencia es menor en el último caso. Adicionalmente, hay que recordar que esto no implica que todos los grupos migrantes de países latinoamericanos posean ingresos menores que los chilenos, pues como se mencionó anteriormente, esto varía según colectivo.

La distribución de ocupados migrantes por nivel de formación educacional en el año 2015, nos demuestra que cerca del 75% de la población migrante de la región de Antofagasta tiene formación media completa o superior. Como demuestra el siguiente gráfico, los migrantes en Antofagasta no destacan particularmente en términos de su formación, en comparación con los migrantes en el resto del país.



Gráfico N°5: Distribución de ocupados migrantes, por nivel de formación (2015)



Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

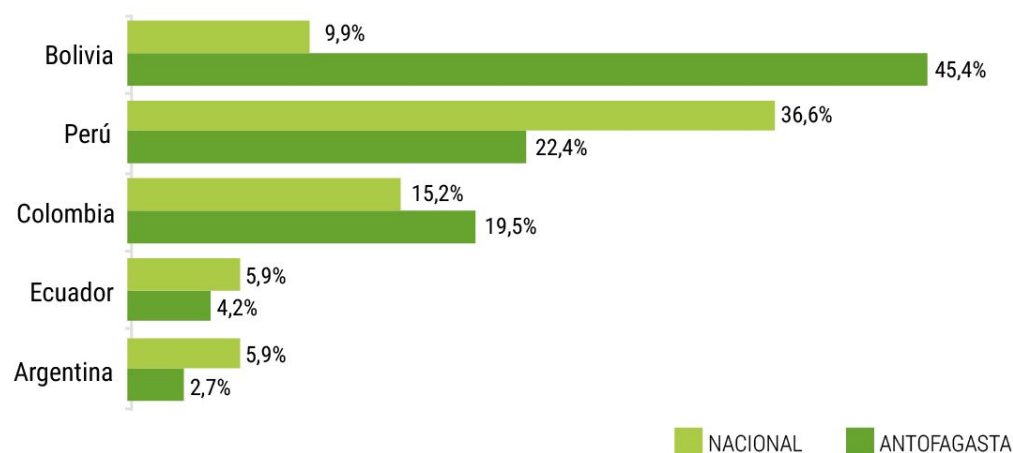
Según la encuesta CASEN 2015, el promedio de años de educación de los chilenos es de 11; mientras que el de los migrantes latinoamericanos es de 12,6. Los entrevistados señalan que, al igual que en otros temas, se dan diferencias entre los colectivos de migrantes, pero que, en general, quienes migran serían “los más preparados, a los que les puede ir mejor, a los que tienen cierto capital acumulado”, pues se establece que los sujetos más marginales no son quienes migran.

Según los entrevistados, el nivel de estudios de los migrantes muchas veces no se condice con el tipo de empleo que desempeñan y en muchos casos se dedican a trabajos para los cuales se encuentran sobre calificados. Esto se da por una doble barrera, según plantean los expertos. Por un lado, está la dificultad para la convalidación de los títulos académicos de universidades extranjeras y, por otro, la legitimidad social que tienen los estudios realizados en otros países de la región, ya que son desvalorizados por empleadores nacionales y muchos migrantes son discriminados al postular a un empleo por no contar con estudios realizados en alguna universidad chilena.

#### *e. Perfil laboral*

La distribución de ocupados migrantes a nivel nacional y en la Región de Antofagasta, según las principales nacionalidades, se presenta de la siguiente manera:

Gráfico N°6: Distribución de ocupados migrantes, según principales países de origen (2015)



Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

En el gráfico se puede apreciar cómo el porcentaje de ocupados procedentes de Bolivia y Colombia superan el porcentaje nacional en la Región de Antofagasta, lo que se condice con el mayor peso que tienen estos colectivos en la región.

Gran parte de los entrevistados señala que, para los migrantes, el empleo es una de las principales motivaciones ya sea para su llegada al país o para su permanencia en él. En este contexto, la distribución de ocupados migrantes, por nivel de participación en el mercado del trabajo para el año 2015, demuestra que una parte importante de trabajadores migrantes son activos (78%) y, entre ellos, el 73,8% están ocupados, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla N°3: Distribución de migrantes y nacionales, por nivel de participación en el mercado laboral (2015)

		Migrantes		Nacionales	
		Total personas	Tasa	Total personas	Tasa
Región de Antofagasta	Ocupados	17,096	73.8%	218,397	52.3%
	Desocupados	1,098	5.4%	16,328	7.0%
	Activos	18,194	78.0%	234,725	56.2%
Chile	Ocupados	243,558	74.8%	7,302,497	53.5%
	Desocupados	13,797	6.0%	594,602	7.5%
	Activos	257,355	79.6%	7,897,099	57.9%

Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.)

Por otro lado, según la encuesta CASEN 2013, sólo un 11% de los migrantes en Antofagasta declara no tener un contrato de trabajo, siendo los bolivianos quienes mantienen la mayor tasa de informalidad (19,4%). Pese a lo que establecen estas cifras, los entrevistados señalan que el porcentaje de migrantes sin contrato de trabajo puede ser mayor que el declarado, dado a que el flujo migratorio continúa incrementando y la obtención de un contrato sigue

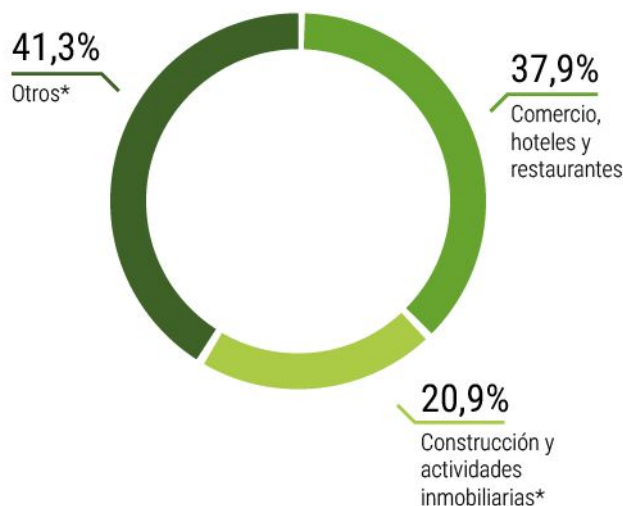
siendo relativamente difícil. También se menciona que hay un desincentivo a declarar no tener contrato, ya que es una posible causal para la eventual expulsión del país. Al respecto, algunos expertos comentan que las cifras demuestran que continúa existiendo mucha desinformación con respecto a la normativa laboral. Hay migrantes que “llevan muchísimos años en situación irregular o con contratos que no son los adecuados”, en casos en que los empleadores están incumpliendo con la normativa y los migrantes no cuentan con información adecuada para hacer valer sus derechos, comenta una de las entrevistadas.

Los entrevistados señalan que por la naturaleza propia del fenómeno de la irregularidad, es muy difícil poder contar con cifras certeras respecto a cuántos migrantes se encuentran en esta situación. Las razones por las cuales se llega a esta situación son diversas: desde el descuido personal, la desinformación y el ingreso por pasos no habilitados, hasta la discriminación y la sobrecarga del sistema de Extranjería que redundan en tiempos extremadamente largos de espera para recibir una visa. Sin embargo, la mayoría de la gente consultada percibe que, en general, son pocos los casos de migrantes en situación irregular en Antofagasta.

Con respecto a las áreas y rubros en los cuales los migrantes de Antofagasta se desenvuelven, se establece que la mayoría de los migrantes se desempeñan en el sector privado (69,2%), y un 18,2% es trabajador por cuenta propia (CASEN, 2015). En este sentido, se evidencia que la mayoría de los migrantes son trabajadores del sector de servicios, concentrados en el comercio, hoteles y restaurantes:

**Gráfico N°7: Distribución de migrantes en la Región de Antofagasta, según sector de ocupación (2015)**

**MIGRANTES POR SECTOR EN EL QUE SE OCUPAN**

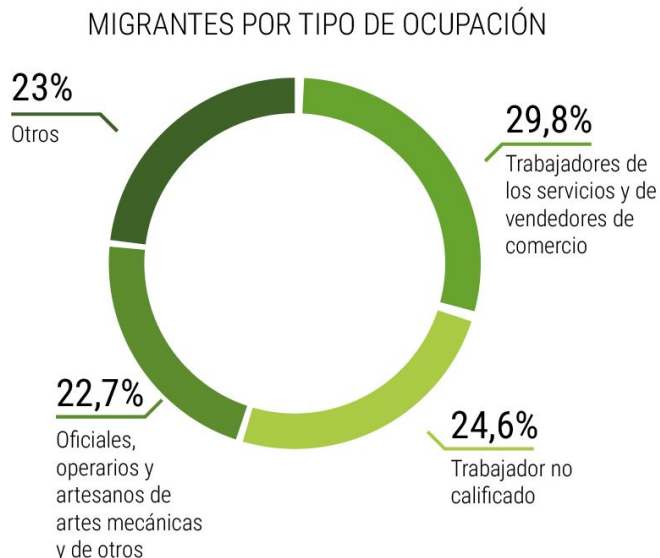


Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

A su vez, los entrevistados perciben que, además del comercio y la construcción, hay un número importante en el área de la salud: médicos y enfermeros, sobre todo de Ecuador y Venezuela. También señalan que los migrantes se ocupan bastante en áreas de gastronomía, aseo y/o servicios domésticos, transporte, servicios de lavado de vehículos y bencineras.

En cuanto al tipo de ocupación que desempeñan, la mayoría de los migrantes en Antofagasta tienen algún tipo de calificación, como lo expresa el gráfico a continuación donde se puede apreciar que solo el 24,6% es trabajador no calificado:

Gráfico N°8: Distribución de migrantes en la Región de Antofagasta, según tipo de ocupación (2015)



Fuente: CASEN, 2015 (en Pérez Trujillo, s.f.).

La obligación de contar con un contrato para poder permanecer regularmente en el país, junto con las barreras para la convalidación de títulos y la discriminación social a estudios realizados en otros países, lleva a muchos migrantes a, según lo plantean algunos entrevistados, “buscar lo que sea” en términos de empleo y no necesariamente buscar o esperar encontrar un trabajo que se condiga con sus estudios o calificaciones.

## 6. Inclusión social

### a. Discriminación

Según los expertos, la mayoría de los abusos contra los derechos humanos que enfrentan los migrantes en Antofagasta provienen de la discriminación, al igual que en el resto de Chile. Pese a que los migrantes que llegan al país tienen, en promedio, un nivel educacional más alto que los chilenos, todavía existe un estigma que conduce a condiciones de trabajo inadecuadas, compensaciones injustas u otros abusos contra los derechos laborales (Vega, 2017). A su vez, existen casos de discriminación en los procesos de contratación. Por ejemplo, se afirma que constantemente hay anuncios de empleos en los periódicos locales, pero que muchos de ellos establecen que sólo se aceptarán solicitudes de ciudadanos chilenos (Millán, 2017).

La discriminación en el lugar de trabajo se ve agravada por la discriminación cotidiana a la que se enfrentan los migrantes en Antofagasta y en particular los afrodescendientes, sujetos constantemente a agresiones verbales e

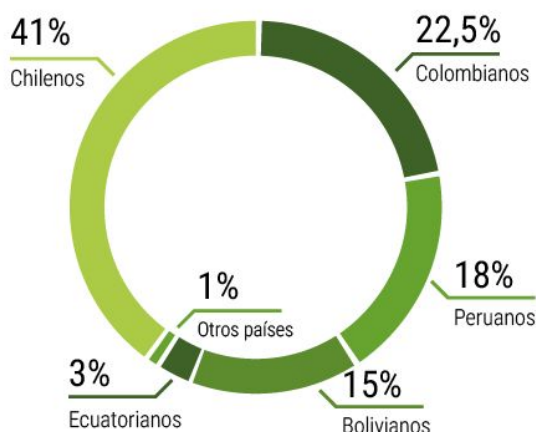
incluso a ataques violentos al entrar en contacto con chilenos que sienten que el lugar donde viven ha sido “invadido” por migrantes, a quienes ven como una amenaza.

### ***b. Acceso a una vivienda digna***

Otro de los ámbitos en donde los migrantes sufren mayor exclusión o vulnerabilidad –además del laboral– es en el acceso a la vivienda. El problema de la vivienda, según los entrevistados, es una realidad nacional, que viven también con especial complejidad los migrantes por la situación de vulnerabilidad en que muchos de ellos se encuentran. Uno de los entrevistados nos cuenta que él vivió esta situación en carne propia: no quisieron otorgarle el arriendo de una vivienda y, en sus palabras, “no había razón para esto más que el ser colombiano”.

El caso de Antofagasta es particularmente crítico. Los entrevistados señalan que la vivienda es cara y no existe oferta a precios accesibles. Por otro lado, es la tercera región con más familias viviendo en campamentos y la segunda con mayor aumento en el último año. Según un estudio realizado por la Fundación para la Superación de la Pobreza (2017), más de la mitad de las familias que viven en los 60 campamentos de Antofagasta son migrantes (59,2%), de los cuales la mayoría son colombianos, tal como se expone en el siguiente gráfico:

**Gráfico N°9: Distribución de familias que habitan en campamentos en Antofagasta, según país de origen (2017)**



Fuente: Fundación para la Superación de la Pobreza (2017)

Los entrevistados identifican tres principales modos de habitar de los migrantes: (1) mediante arriendo, (2) el campamento y (3) subarriendo habitacional. En el caso de los migrantes que arriendan o viven en campamentos, se establece que son condiciones medianamente aceptables en cuanto a la infraestructura, el espacio y el tipo de construcción. Sin embargo, ocurre una situación completamente distinta en las personas que están bajo el subarriendo habitacional, en su mayoría cités, donde se presentan condiciones precarias e insalubres de hacinamiento.

Algunos entrevistados señalan que para los migrantes es sumamente difícil conseguir acceso a la vivienda mediante subsidios públicos, pues para eso se necesita contar con alguna Visa de residencia, la cual tarda mucho en llegar y/o no todas las personas la tramitan. Por otro lado, los expertos plantean que en Antofagasta las

personas que serán beneficiadas con los proyectos habitacionales del Gobierno Regional son aquellas que fueron catastradas el año 2011. Esto implica que cuando en febrero del 2018 se abra nuevamente un catastro para postular, las viviendas serán construidas en 10 años más, por lo que no es una solución inmediata a los problemas habitacionales que se están viviendo hoy en día. Independientemente de ello, para los migrantes es difícil ingresar a ese catastro, pues se necesita la Permanencia Definitiva para poder acceder al beneficio. Sin embargo, otro entrevistado señala que el acceso a subsidios hoy se ha facilitado, pues antes les pedían 5 años de permanencia definitiva para poder acceder a uno (lo que significaba al menos 7 años de residencia continuada) y hoy en día solo se requieren 2 años con la Permanencia Definitiva (es decir, al menos 4 años de residencia continuada). Pero, tal como se estableció previamente, la mayor parte de los migrantes en Antofagasta poseen la residencia temporaria y están a uno o dos años, como mínimo, de obtener la permanencia definitiva, lo cual constituye un obstáculo para presentarse a este catastro y poder acceder a un subsidio habitacional.

Finalmente, una de las entrevistadas agrega que “la migración es el espejo de la realidad de un país”, planteando que esto se refleja en los campamentos: si hoy residen casi un 60% de extranjeros, eso no es culpa de los migrantes, “eso es porque Chile desde siempre ha tenido un problema con los campamentos y el acceso a vivienda”. Señala además que Antofagasta siempre ha sido una ciudad precaria para la gente y que esa desigualdad la gente siempre se la va a atribuir al más débil: “hoy es el migrante, antes era el minero pobre”. En este sentido, se establece que el acceso a la vivienda es un problema país.

### ***c. Atención de salud***

En torno a la salud también se evidencia vulnerabilidad. Los entrevistados señalan que, a pesar de que la normativa lo prohíbe, se dan casos en los cuales se le niega la atención a migrantes en consultorios u hospitales debido a que no cuentan con un RUT, o incluso, simplemente por discriminación racial o por su origen. A su vez, se evidencian dificultades para afiliarse al sistema de salud – tanto público como privado– y se señala que es debido al desconocimiento y al temor, pues hoy en día existe un acuerdo con el Fondo Nacional de Salud (en adelante, FONASA) que permite a las personas que no poseen un RUT contar con uno provisorio, de manera de tener acceso al tramo de salud A de FONASA. Según nos cuenta una de las entrevistadas, esta iniciativa nace desde Antofagasta, a raíz de todo un movimiento de la sociedad civil y que luego este proyecto –que fue muy bien evaluado– fue transformado en una política nacional de salud.

Los entrevistados concluyen que, a pesar de que existe una recientemente creada política pública del Ministerio de Salud en materia migratoria, el problema está en su ejecución. En este sentido, se plantea lo que un entrevistado denomina la “política del estado de ánimo”, apuntando a que la atención o trato que reciba un migrante dependerá del funcionario o institución “que te tocó”. Se señala que el problema no es generalizado, pues existen hospitales y servicios de salud que realizan un buen trabajo con personas migrantes. Por otro lado, se destaca la existencia de la política pues hasta hace poco tiempo no existían criterios o directrices públicas generales a nivel nacional en torno a esta materia.

En cuanto a las problemáticas de salud que afectan a los migrantes, los expertos plantean que no hay diferencias entre las que padecen los mismos chilenos, señalando que es necesario derribar los mitos que señalan que los migrantes acarrean consigo determinadas enfermedades.

#### ***d. Sistema previsional***

Si bien se pudo normar y regular la afiliación de los trabajadores al sistema de salud de FONASA, independientemente de su situación migratoria, no ha sucedido lo mismo en el marco del sistema previsional. Según los entrevistados, existe una gran preocupación de los migrantes en torno a los fondos que se reservan para la jubilación, pues se desconoce si estos dineros pueden ser traspasados, ya que no todos los extranjeros proyectan quedarse en el país de por vida. No todos los migrantes tienen la posibilidad de llevarse los fondos al volver a su país o bien se les recorta un parte, pues el modelo de las AFP no es equivalente en todo el mundo. Solo poseen la opción de retirar sus cotizaciones quienes sean profesionales o dependiendo del país de origen (El Salvador y Perú, por ejemplo, cuentan con convenios que permiten transferir los fondos). En este sentido, en general, quien "no es profesional, no puede llevarse su fondo", comenta una de las entrevistadas.

Por otro lado, se señala que no hay dificultades de acceso al sistema de AFP para los migrantes, al contrario, estas instituciones facilitan este proceso incluso a los migrantes que aún no regularizan su situación.

#### ***e. Educación***

En términos generales, los entrevistados plantearon que las barreras de acceso a la educación básica y media para las personas migrantes son reducidas, en tanto por política pública ésta está asegurada para todos, sin importar su procedencia. Sin embargo, los entrevistados señalan que la dificultad se encuentra ya habiendo ingresado al sistema educacional, al momento de desarrollar su proyecto educativo y de formación, pues existirían serias falencias en integrar una perspectiva intercultural en la formación de chilenos y migrantes. Aquí también se señala que se aplica la "política del estado de ánimo", en tanto los niños/as y jóvenes migrantes se enfrentarían a mayores dificultades en el sistema educativo dependiendo del director, del profesor en particular y de la voluntad que tengan las personas encargadas de la educación de los niños, niñas y jóvenes en el respectivo establecimiento.

Adicionalmente, algunos entrevistados señalan que han existido problemas para los migrantes que desean rendir la Prueba de Selección Universitaria (PSU), al no contar con un RUT que permita concretar la inscripción, debido a las largas esperas para obtener una visa.

#### ***f. Idioma e identidad cultural***

Los entrevistados, en general, no identifican barreras relevantes para la conservación de la identidad cultural de los migrantes. No obstante y a pesar de que el idioma no parece ser una barrera importante para los migrantes en Antofagasta, pues se establece que la mayoría son de habla hispana y se adaptan rápidamente a la jerga local, se señala que las dificultades relativas al idioma pueden darse en el contexto de la educación. Esto, pues el lenguaje es determinante en el acceso a este derecho, al existir determinados códigos de enseñanza que permiten el aprendizaje. Cuando estos códigos no son los mismos entre personas de diferentes países, el aprendizaje suele ser mucho más difícil y se cataloga a los estudiantes migrantes que experimentan esta dificultad como "malos alumnos".

## 7. Inclusión laboral

### a. Contexto

Para comprender el fenómeno de la inclusión laboral de migrantes es necesario considerar algunos elementos de contexto relevantes. En primer lugar, la ausencia de una política migratoria general y de lineamientos claros para su implementación local. En segundo lugar y relacionado a lo anterior, está lo que algunos expertos llaman la práctica “del estado de ánimo”, es decir, que el ejercicio de los derechos de los migrantes se encuentra muchas veces sujeto a la disposición y arbitrariedad de terceros, personas en posiciones de poder respecto de ellos. Por ejemplo, el acceso a la salud depende del hospital, funcionario o doctor que “te toque”, lo mismo con el ingreso en frontera, la inclusión en el sistema educativo, etc.

Un tercer elemento de contexto relevante es lo que plantean Thayer y Durán (2015) en relación a que existen dos etapas distintas en la trayectoria migratoria y la incorporación de los migrantes a la sociedad de acogida, que resultan relevantes para los propios migrantes y en las cuales tienen necesidades y expectativas diferentes:

- El momento de la “acogida inicial”, que incluye el ingreso al país y el periodo de residencia temporal cuya duración es de aproximadamente 2 años. La discriminación y vulneración de derechos es más intensa en este periodo.
- El “reconocimiento a largo plazo”, cuyo inicio se marca con el hito de la obtención de la permanencia definitiva.

Las principales problemáticas para la inclusión laboral de migrantes identificadas a través del presente estudio se pueden clasificar en dos etapas: las que se viven al momento del acceso al mercado laboral y las que los migrantes sufren una vez insertos en dicho mercado. A continuación se presentan las barreras y desafíos para la inclusión laboral de los migrantes en estas dos etapas.

### b. Acceso el mercado laboral

Al momento de ingresar a oportunidades laborales, nuestra investigación arrojó que los migrantes se encuentran con 4 barreras principales. En primer lugar, la **poca diversidad de información sobre ofertas laborales**. Recién llegados al país, las redes sociales de los migrantes son la principal fuente de información acerca de oportunidades de empleo y por lo tanto éstas se reducen al alcance de dichas redes, que por ser reducidas, acotan las ofertas laborales disponibles.

En segundo lugar, los entrevistados plantean que los migrantes sufren **discriminación en procesos de selección** laboral. Se da el ejemplo de publicaciones en periódicos que anuncian empleos “solo para chilenos”.

Un tercer elemento identificado son las dificultades de acceso derivadas de **barreras idiomáticas y culturales**, que afectan con mayor intensidad a colectivos como el haitiano y por lo tanto no son tan relevantes en el caso de Antofagasta.



Finalmente, un importante elemento identificado por la mayoría de los entrevistados es la **doble barrera que existe para la legitimidad de calificaciones y competencias técnicas y profesionales**. Por un lado, las dificultades para legalizar y convalidar estudios. Los procedimientos son en extremo complejos y engorrosos y muchos migrantes desisten de hacerlo por este motivo, en particular en el caso de estudios superiores, universitarios o técnicos. Además, se exige documentación que para muchos migrantes es imposible obtener porque no la trajeron consigo por desconocimiento o porque no tienen los medios o posibilidad que alguien se los envíe. Lo mismo sucede en el caso de los estudios básicos o secundarios de niños y jóvenes migrantes. Por otro lado, está la legitimidad social de las instituciones educacionales de otros países de la región: muchos migrantes experimentan discriminación por parte de empleadores chilenos que desvalorizan estudios realizados en sus países de origen.

### *c. Vulneración de derechos y discriminación una vez insertos en el mercado laboral*

Nuestra investigación arrojó que, una vez insertos en el mercado laboral, los migrantes se enfrentan principalmente a 5 problemáticas:

1. Discriminación y abusos por parte de empleadores.
2. Dificultades institucionales consecuencia de la regulación migratoria existente.
3. Desinformación sobre la normativa y procedimientos, tanto por parte de empleadores como de los propios migrantes.
4. Desinformación sobre sus derechos, cómo ejercerlos y falta de acceso a asistencia jurídica por parte de los migrantes.
5. Ambiente laboral: discriminación y exclusión entre trabajadores.

Dentro de las **prácticas discriminatorias y abusivas más comunes cometidos por empleadores**, los entrevistados mencionan el no pago de remuneraciones, la obligación de realizar horas extra sin el pago correspondiente, el despido injustificado, emplear a alguien sin contrato o de manera informal, no pago de las cotizaciones y no respetar horarios de descanso o vacaciones. Algunos de los sectores que más destacan como expuestos a este tipo de abusos están el trabajo doméstico, la pesca y la minería informal. En general, los más expuestos y vulnerables a esta precarización laboral son los migrantes en situación irregular, ya que por su estatus migratorio temen realizar denuncias que puedan revelar su situación y conducir a su expulsión del país. Si bien legalmente los contratos de trabajo entran en vigencia al obtener una Visa de residencia, la situación migratoria de una persona no puede influir en el respeto a sus derechos humanos y laborales.

La necesidad de contar con un contrato de trabajo para poder obtener el permiso de residencia y posteriormente la cédula de identidad (RUT) es, a juicio de los entrevistados, una de las principales **dificultades institucionales derivadas de la actual regulación migratoria**. En la práctica, se genera un círculo vicioso o "loop" entre el contrato, la visa y el RUT. Para poder regularizar su situación, los migrantes necesitan contar con un contrato, pero muchos empleadores, para contratar a un migrante, le exigen ya contar con una visa o incluso un RUT. Esto a veces sucede por desconocimiento o discriminación por parte del empleador, pero en ocasiones también se da porque no tener un RUT acarrea dificultades para algunas empresas al momento de pagar las remuneraciones. En efecto, según nos plantean algunos entrevistados, es posible contratar a alguien con un permiso temporal y pagar

remuneraciones con el rol de la AFP, pero existe desinformación, los procedimientos son engorrosos y para muchos migrantes estos trámites tienen un alto costo.

Algunos expertos plantean que existen casos de empresas que apoyan a los migrantes con los costos de los permisos temporales y sí cumplen con el pago de remuneraciones aún cuando el trabajador no tenga una visa vigente aún. Incluso algunas cuentan con abogados expertos en migración que los orientan en los procedimientos para obtener los permisos y convalidar sus estudios. No obstante según los entrevistados esto casos parecieran ser excepciones.

A lo anterior, se suman las dificultades derivadas de los excesivos plazos para la tramitación de permisos producto de la sobrecarga del sistema de Extranjería. Esto redundo, en la práctica, en que los migrantes queden sometidos a una “transitoriedad permanente” que los expone a mayores abusos e incertidumbre. No solo los plazos totales de tramitación de los permisos son demasiado largos, sino que también los trámites individuales requieren de largas esperas y se transforman en una especie de “peregrinaje” de días completos, lo que no es comprendido por muchos empleadores que no permiten que los migrantes se ausenten de sus trabajos por el tiempo necesario, dificultando su regularización.

La exigencia de la legislación migratoria existente respecto de contar con un contrato de trabajo para poder tramitar el permiso de residencia, según plantean los entrevistados, se transforma en un incentivo a querer mantener el empleo “a toda costa”, muchas veces tolerando abusos, desincentivando a la denuncia y generando, de esta forma, una oportunidad para empleadores inescrupulosos y abusivos.

Otro problema que señalan los expertos entrevistados, es que el acceso (o no acceso) a una visa para los migrantes depende finalmente de la voluntad de un tercero: “depende si una persona está o no dispuesta a hacerte un contrato”. Los migrantes quedan sujetos a la disposición de otras personas, sin poder regularizar su situación migratoria por su propia cuenta.

Finalmente, los entrevistados mencionan, como parte de las dificultades institucionales, la imposibilidad, para migrantes no profesionales y provenientes de países – la mayoría – que no cuenten con convenios específicos, de retirar los fondos previsionales acumulados durante su residencia en Chile en caso de retorno al país de origen.

Otra de las problemáticas identificadas por los entrevistados que los migrantes enfrentan una vez insertos en el mercado laboral, es la **desinformación respecto a la normativa y procedimientos**, tanto por parte de los empleadores como de los mismos migrantes.

El desconocimiento que muchos migrantes tienen respecto de la normativa y las obligaciones que ésta impone a los empleadores los expone a abusos como los que se han mencionado anteriormente. Asimismo, la desinformación sobre los requerimientos de ciertos procedimientos administrativos perjudica la regularización y la inserción laboral de algunos migrantes.

Por ejemplo, un tema planteado por algunos entrevistados es la necesidad de contar con pasaporte para solicitar una visa, cuando el ingreso al país en algunos casos puede hacerse solo con cédula de identidad o el documento equivalente. Para solicitar la mayor parte de las visas – exceptuando la del Mercosur, que se puede solicitar solo

con una cédula de identidad – es necesario contar con pasaporte. En consecuencia, los peruanos, colombianos y ecuatorianos – que pueden ingresar a Chile solo con cédula de identidad – necesitan pasaporte para solicitar una visa, ya que no pueden optar a la visa Mercosur porque sus países de origen no son estados partes del Mercosur. Muchos migrantes de esas procedencias no saben que deben traer su pasaporte para poder tramitar su residencia y no lo traen consigo. Una situación similar se da con documentos necesarios para convalidar títulos de educación superior o los estudios primarios y secundarios de los hijos. Por distintos motivos, puede ser muy complejo para ciertas personas tramitar la obtención de un pasaporte o el envío de los documentos estando en Chile. Por un lado, estos trámites tienen costos asociados que muchos migrantes no pueden cubrir y, por otro, hay casos, como los refugiados o solicitantes de refugio, para quienes es muy difícil contar con redes de apoyo en sus países de origen ya que por temor a represalias y por no poner en riesgo a su familia, mantienen su permanencia en Chile de forma anónima.

Otro caso mencionado por los expertos de desconocimiento por parte de los migrantes se refiere a las referencias del contexto socio-cultural local. Un ejemplo dado es el tema de salarios, en tanto “no saben si les pagan mucho o si les pagan poco, hasta que llevan un tiempo en el país”, estableciendo que mientras más reducido sea el colectivo, menos tiempo lleven en Chile y mayores sean las diferencias culturales, se encuentran más expuestos a este tipo de dificultades. Uno de los entrevistados agrega que “cuando le pagan un sueldo mínimo a una persona de Puerto Príncipe (Haití), alucina con 270 mil pesos, que triplica el sueldo mínimo de Puerto Príncipe, pero al final él se termina dando cuenta que esto le alcanza para comer lo mínimo, pagar un arriendo en condiciones precarias, trasladarse de su trabajo a la casa y para nada más”. Los entrevistados agregan que esta falta de información y falta de referencias afecta su calidad de vida y su proyecto migratorio.

La desinformación, sin embargo, no es solo un problema para los migrantes, sino que también lo es – y en algunos casos, con consecuencias muy severas – para los empleadores chilenos. En primer lugar está la desinformación respecto a la normativa, obligaciones y procedimientos asociados a las leyes laborales y Derechos Humanos, que pueden tener impactos negativos muy importantes en la vida de las personas migrantes y derivar en abusos como los que ya se han mencionado anteriormente.

En otros casos, el desconocimiento se relaciona más bien a las complejidades y particularidades posibles dentro del fenómeno migratorio. Por ejemplo, un empleador puede terminar perjudicando a un trabajador migrante simplemente por no saber que existe la posibilidad que esa persona sea solicitante de refugio. Según plantea un entrevistado, lo primero es entender que no toda la migración es voluntaria y que el extremo de la migración forzada son los refugiados. “Cuando uno piensa en “refugiados”, uno piensa en Siria, pero la mayoría de los refugiados en Chile son colombianos y también hay cubanos”. La solicitud de refugio es confidencial, por lo tanto un empleador no puede exigir a un migrante en esta situación que lo informe. Muchos solicitantes de refugio no lo cuentan por temor a perder el trabajo o que los vayan a asociar con el narcotráfico o estar “metido en cosas raras”. El trámite para obtener calidad de refugiado demora mucho tiempo, aproximadamente 2 años, por lo tanto hay casos en que los empleadores – que no saben que el trabajador está solicitando refugio – exigen a la persona tramitar la permanencia definitiva, muchas veces bajo la amenaza del despido y de esa forma la persona pierde la opción a estatus de refugiado.

Los entrevistados mencionan la dificultad que en general encuentran los migrantes para el **acceso a la información sobre sus derechos, cómo ejercerlos y a asistencia jurídica**. Las organizaciones que prestan este tipo de asistencia se ven sobrepasadas y no dan abasto a la demanda actual.

Finalmente, se plantea que un problema generalizado en muchas empresas es la **discriminación y exclusión entre trabajadores**. Hay empresas que tienen mecanismos que abordan estas problemáticas en el ambiente laboral, a través de sistemas de quejas, pero en muchos casos no se utilizan por temor a represalias o a perder el empleo.

## 8. Conclusiones

Tristemente, la desinformación respecto de la realidad de la migración está aún muy extendida en nuestro país. Esperamos que este estudio, que hemos realizado con el apoyo de la Embajada de Canadá y del Servicio Jesuita a Migrantes, sea una fuente de información y un recurso que aporte a derribar muchos de los mitos que todavía existen sobre el fenómeno migratorio. Tenemos - como sociedad chilena - el deber de informarnos para aportar al debate de forma responsable, sin quedarnos solo con los promedios y generalidades, sino que haciendo un esfuerzo por comprender las particularidades de este complejo fenómeno.

Parece existir una gran distancia entre mucho del debate público entorno a la migración y la realidad del fenómeno, que incluye tanto la evidencia empírica como lo que está consagrado en la legislación chilena. Chile no solo ha ratificado la mayoría de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, incluyendo la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, sino que promulgó la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación y que incluye en la definición de "discriminación" las exclusiones que se hagan por motivos como la raza, etnia o nacionalidad de una persona.

Es común escuchar, tanto a nivel del debate político como de nuestros compatriotas en el día a día, que es necesario "controlar" la migración. Si hay algo que hemos aprendido haciendo este estudio es que el fenómeno migratorio es inherente a la naturaleza humana y que las medidas restrictivas no sirven para regular la migración y solo hacen más vulnerable y peligrosa la situación de muchas personas. Por lo demás, son un mal uso de los recursos públicos ya que no existe evidencia que sean exitosas en su objetivo. Es cosa de ver lo que sucede en Estados Unidos, que ha gastado cientos de billones de dólares en su política de control fronterizo y tiene más de 10 millones de migrantes en situación irregular dentro de sus fronteras.

La migración es un fenómeno histórico y, más aún, esperable hoy en día en países estables en lo político y económico, como es el caso de Chile. A pesar del crecimiento que ha experimentado la migración en el último tiempo, nuestro país está lejos de estar "lleno" de migrantes, ya que la proporción sigue estando muy por debajo del promedio del resto de los países de la OCDE.

Este estudio confirma que el Estado chileno enfrenta grandes desafíos en este tema, partiendo por elaborar una política migratoria con enfoque de derechos, cumpliendo con los compromisos de respeto a los Derechos Humanos que Chile ha suscrito a nivel internacional y con lineamientos claros para su implementación sectorial y local.

Para las empresas, los costos asociados a infringir los Derechos Humanos - directa o indirectamente - son cada vez mayores y, como hemos visto a través de este estudio, la población migrante es un grupo particularmente vulnerable. Algunas empresas, sin embargo, están tomando la oportunidad de ver esto no solo como un riesgo frente al cual se debe tomar una posición reactiva y limitada, sino que están liderando con el ejemplo y se están transformando en lugares de acogida, donde se aprecia la interculturalidad y la diversidad como valores que aportan al negocio. Los beneficios incluyen mejoras en el clima laboral, innovación, competitividad y mayor productividad. El desafío está en comprender que, para transformarnos en una sociedad que verdaderamente acoga al migrante y aprenda a convivir desde el respeto y la empatía, los cambios nos involucran a todos.

## 9. Anexo: Lista de entrevistados

<b>N° entrevistado</b>	<b>Institución asociada</b>	<b>Categoría del actor</b>
1	Municipalidad Antofagasta	Sector Público
2	Mesa Intercultural de Antofagasta	Sociedad Civil
3	Fundación para el Desarrollo Territorial	Sociedad Civil
4	Universidad Católica del Norte, Depto. Economía, Observatorio Regional de la Migración (ORMI)	Academia
5	Servicio Jesuita a Migrantes	Sociedad Civil
6	Universidad Católica del Norte, Depto. Economía, Observatorio Laboral	Academia
7	Colectividad de colombianos en Antofagasta	Sociedad Civil
8	Agrupación Miranda (Colectividad de venezolanos)	Sociedad Civil
9	Servicio Jesuita a Migrantes	Sociedad Civil
10	Universidad Católica del Norte, Pastoral	Academia
11	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence	Sector Público
12	Central Única de Trabajadores, CUT	Sindicatos
13	Empresa PYC, Antofagasta	Empresa
14	Departamento de Extranjería y Migración, Gobernación Provincial de Antofagasta.	Sector Público
15	Universidad de Antofagasta	Academia
16	Instituto Nacional de Derechos Humanos	Sector Público
17	Universidad Central	Academia
18	Clínica de Migrantes y Refugiados, Centro DDHH Universidad Diego Portales	Academia
19	Departamento de Extranjería y Migración, Ministerio del Interior	Sector Público

## 10. Bibliografía

- Acción Empresas. (2017). *Inserción socio-laboral de trabajadores(as) extranjeros(as) en empresas en Chile*. Santiago de Chile.
- American Immigration Council. (30 de Enero de 2018). *The Cost of Immigration Enforcement and Border Security*. Obtenido de <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/the-cost-of-immigration-enforcement-and-border-security>.
- Caldwell, L. A. (30 de Enero de 2018). *The U.S. Already Spends Billions on Border Security*. Obtenido de NBC News: <https://www.nbcnews.com/politics/2016-election/trump-s-wall-would-add-billions-u-s-spends-border-n640251>.
- Comisión Europea. (2012). *Mi empresa y los derechos humanos: Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas*. GLOBAL CSR, BBI International.
- Departamento de Extranjería. (19 de Enero de 2018). *FAQ*. Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/faq/#turismo>
- Departamento de Extranjería y Migración. (2017a). *Estadísticas Migratorias del Departamento de Extranjería y Migración 2015*. Gobierno de Chile: Anuario Estadístico Nacional.
- Departamento de Extranjería y Migración. (2017b). *Población Migrante en Chile*. Gobierno de Chile: Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- Dirección del Trabajo. (2017). *¿Cuáles son los tipos de visa que existen en el ámbito laboral para los trabajadores extranjeros?* Obtenido de Centro de Consultas Laborales: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-110779.html>
- Doña-Reveco, C., & Levinson, A. (2012). *Chile: A Growing Destination Country in Search of a Coherent Approach to Migration*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Gobierno de Chile. (2017). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile*.
- Lucio Maymon, P. (2017). *The feminization of migration: Why are women moving more?* Obtenido de Cornell Policy Review: [www.cornellpolicyreview.com/the-feminization-of-migration-why-are-women-moving-more/](http://www.cornellpolicyreview.com/the-feminization-of-migration-why-are-women-moving-more/)
- Millan, L. (8 de febrero de 2017). *Xenophobia Simmers in World's Copper Capital as Shantytowns Grow*. *BloombergPolitics*.
- Ministerio de Desarrollo Social (2016). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015. Inmigrantes, Principales Resultados (versión extendida)*. Obtenido de Observatorio Social: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_I\\_NMIGRANTES\\_21122016\\_EXTENDIDA\\_publicada.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_I_NMIGRANTES_21122016_EXTENDIDA_publicada.pdf)

- Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos: [www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx](http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx)
- Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos.
- Naciones Unidas. (2017). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/>
- Naciones Unidas. (29 de Diciembre de 2017). *Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos*. Obtenido de: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx>
- Pérez Trujillo, M. (s.f.). *Caracterización de los migrantes en el mercado laboral para la Región de Antofagasta*. Región de Antofagasta: Universidad Católica del Norte.
- Registro Civil. (2017). *Cédula de identidad para extranjeros*. Obtenido de Gobierno de Chile: <https://www.registrocivil.gob.cl/PortalOI/>
- Senado República de Chile. (31 de enero de 2017). Senador Araya: "El Estado de Chile no está trabajando coordinadamente en políticas migratorias". *Departamento de Prensa*. Valparaíso.
- Thayer, L. E., & Durán, C. (octubre de 2015). Gobierno local y migrantes frente a frente: nudos críticos y políticas para el reconocimiento. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 127-162.
- Vega, J. (31 de mayo de 2017). Migrants find poverty, exclusion in South America's copper capital. *Reuters*.