



Organización
Internacional
del Trabajo

La migración laboral en la agenda de las organizaciones sindicales y empleadores¹

NOTA #5

MIGRACIÓN LABORAL EN CHILE

MAYO 2017

1. Esta nota fue elaborada por Carina Lupica y Luis Ignacio Silva, consultores de la Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

La OIT impulsa a nivel internacional y nacional procesos consultivos entre los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores en materia de migración laboral como uno de los principales pilares de trabajo en materia migrante.

Introducción

Los flujos migratorios hacia Chile se han cuadruplicado en valores absolutos y como porcentaje de la población nacional desde principios de los años noventa. Mientras en 1992 había alrededor de 105 mil migrantes (lo que representaba el 0,7% de la población total), en 2015 se estimaba que había más de 465 mil (2,7% de la población total). La mayor proporción de la migración hacia Chile proviene desde otros países de Latinoamérica y se produce esencialmente para la búsqueda de mejores oportunidades de empleos y salarios. Esto se puede corroborar al observar el alto porcentaje de visas otorgadas a nivel nacional por motivos laborales, la marcada incidencia de la población migrante en edad laboralmente activa; la concentración de las comunidades de migrantes en las zonas geográficas de mayor dinamismo laboral y las altas tasas de ocupación laboral de las personas extranjeras, que incluso superan las de los nativos (CEPAL y OIT, 2017).

De esta manera, la migración se ha convertido en una cuestión inherente al mercado laboral chileno y su abordaje requiere, consecuentemente, el vínculo entre las políticas migratoria y las políticas de empleo y del mercado de trabajo, como también, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los actores del mundo del trabajo desempeñen un papel protagónico en la gobernanza de las migraciones.

El diálogo entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores promueve los consensos fundamentales para la creación y aplicación de políticas y prácticas en materia de migraciones laborales viables y sostenibles en el tiempo. Por su parte, las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel de liderazgo en los esfuerzos nacionales destinados a que la migración laboral se efectivice dentro de un marco de derechos humanos y trabajo decente. A su vez, las organizaciones de empleadores pueden aportar su expe-

riencia en el funcionamiento práctico de las políticas de migración y en las tendencias de los mercados emergentes y la dotación y cualificaciones de trabajadores con mayor demanda, información clave para mejorar la gobernanza de las migraciones laborales.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el diálogo social constituye el núcleo de su mandato y se considera fundamental para la elaboración, la aplicación y la adaptación continua de la legislación y la política que regula la migración laboral y promueve la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (OIT, 2017).

Por tal motivo, la OIT impulsa a nivel internacional y nacional procesos consultivos entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores en materia de migración laboral como uno de los principales pilares de trabajo en materia migrante, tal como se desarrollará a continuación.

Las migraciones laborales constituyen una cuestión sindical

Las personas migrantes que participan en el mercado de trabajo, son trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, sus derechos laborales son susceptibles de ser defendidos por los sindicatos.

Las organizaciones sindicales velan por los derechos y brindan solidaridad a las personas migrantes por el solo hecho de ser trabajadores y porque los abusos que se cometen contra sus derechos afectan también las condiciones laborales de los trabajadores nacionales (OIT, 2009).

Además, los trabajadores migrantes son uno de los grupos que más apoyo necesitan de los sindicatos, ya que una alta proporción de extranjeros deben hacer frente a condiciones de trabajo abusivas, que se acentúan en contextos de irregularidad migratoria e informalidad laboral (OIT, 2016).

Las organizaciones sindicales tienen un rol indiscutido en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, incluido el derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos.

Así, las organizaciones sindicales tienen un rol indiscutido en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, incluido el derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos. Organizar a los trabajadores migrantes en sindicatos, junto a trabajadores nacionales, reduce las posibilidades de su explotación y fortalece su representación y su poder de negociación, fomenta su integración a la comunidad, contribuye con la cohesión social y con la construcción de sociedades más equitativas (CSI, 2011).

Adicionalmente, los sindicatos también se benefician con la sindicalización de los trabajadores y trabajadoras migrantes ya que les permite la renovación y el fortalecimiento del movimiento sindical (OIT, 2009).

Las migraciones laborales en la agenda de los sindicatos

Ante el auge y dinamismo de las migraciones laborales, las organizaciones sindicales han ido paulatinamente posicionando la problemática migrante entre los primeros lugares de sus listas de prioridades. Esto es fundamental, ya que los sindicatos desempeñan un papel trascendente al velar porque los derechos de los trabajadores migrantes sean respetados en la ley y en la práctica.

Los sindicatos cumplen un rol clave en la sensibilización sobre la problemática específica de los trabajadores migrantes, brindan información y conocimientos a los trabajadores migrantes sobre sus derechos, identifican y denuncian las violaciones de sus derechos laborales y contribuyen a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales sobre las migraciones laborales.

Asimismo, los sindicatos cumplen un rol trascendente en la gobernanza migratoria. Basta mencionar como ejemplo, que pueden contribuir a identificar las carencias en el mercado de trabajo y las necesidades de formación de la fuerza laboral, así como ayudar a garantizar que los sistemas establecidos protejan efecti-

vamente los derechos de los trabajadores migrantes. En esta tarea, se vuelven cruciales la coordinación y la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones y redes de migrantes (CSI, 2011).

Además, los sindicatos pueden velar porque las políticas de empleo y migración incorporen el enfoque de género mediante la supervisión del cumplimiento de las normas y reglamentos aplicables a las mujeres extranjeras que trabajan, y el desaliento y sanción de la discriminación de género en el mundo del trabajo, tales como la brecha salarial entre hombres y mujeres y los derechos de seguridad social desiguales por motivos de género. Los sindicatos pueden prestar especial atención a los flujos migratorios en los sectores donde predominan las mujeres, como los sectores de trabajo en el hogar y los cuidados de personas dependientes, temáticas que actualmente forman parte de la agenda del mundo sindical (CSI, 2011).

Los pilares de la estrategia sindical promovidos desde la ACTRAV

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT sostiene que entre las principales ventajas que aporta la participación de las organizaciones sindicales en el diseño y actualización de las políticas sobre migraciones laborales se encuentra la promoción del enfoque basado en los derechos, incluida la promoción de la ratificación de los instrumentos internacionales para proteger a los trabajadores migrantes. Además, la participación de los sindicatos fomenta que el proceso migratorio sea más estable y previsible, minimizando así los costos de la migración y maximizando sus beneficios (OIT – ACTRAV, 2009).

De esa manera, desde ACTRAV se promueve la participación de los sindicatos en las políticas migratorias y en la consecución de las condiciones de trabajo decente de las personas extranjeras. Para contribuir con ello, desde ACTRAV se trabaja especialmente en los siguientes cuatro pilares de acción:

1. La promoción de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras migrantes y el diseño de políticas a nivel nacional.
2. La organización de trabajadores migrantes en sindicatos.
3. La sensibilización sobre los derechos de los trabajadores migrantes y la asistencia legal a los mismos.
4. La promoción de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores migrantes mediante la negociación colectiva.

En particular, en el manual sobre migraciones para sindicalistas (OIT, 2009), ACTRAV reconoce que los sindicatos pueden influir para que se logren los siguientes cometidos, en función de la garantía de los derechos de los trabajadores migrantes:

- Instaurar un sistema transparente de admisión de las migraciones laborales, concebido para responder las necesidades de los trabajadores extranjeros y, a su vez, las cuestiones inherentes a la mano de obra nacional.
- Adoptar un enfoque de derechos humanos, basado en las normas internacionales sobre migración, protegiendo los derechos fundamentales de todos los migrantes y combatiendo la explotación y la trata de personas.
- Promover la ratificación y plena aplicación de la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares* adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 y de los dos convenios internacionales del trabajo que tratan específicamente sobre los trabajadores migrantes: los *Convenios de la OIT* núm. 97 y núm. 143, y las *Recomendaciones* núm. 86 y núm. 151, que los acompañan.
- Participar de procedimientos participativos para garantizar la representación y voz de los sindi-

catos en cuestiones inherentes a la migración laboral y que se tomen en cuenta sus opiniones.

- Garantizar que las políticas sobre migración laboral incorporen un enfoque de género, aborden los problemas particulares que sufren las mujeres en el proceso de migración y reconozcan la igualdad de género como parte integrante del proceso de elaboración de políticas y programas migratorios.

ACTRAV sostiene, que a diferencia de otras organizaciones que trabajan a favor de los trabajadores migrantes, los enfoques sindicales se basan en la solidaridad y la negociación colectiva. Si bien es importante poder resolver los problemas individuales de los trabajadores migrantes, a largo plazo, eso debe quedar vinculado a un enfoque colectivo. Es decir, que la preocupación primordial de los sindicatos respecto a los migrantes son los derechos que tienen por su condición de trabajadores (OIT, 2009).

La migración laboral en la agenda de las organizaciones de trabajadores en Chile

Desde finales de 2016, en Chile se está desarrollando un trabajo conjunto en materia migrante entre las siguientes tres centrales de trabajadores: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT).

La propuesta de trabajar mancomunadamente surgió el 14 noviembre de 2016, en un taller sobre migración y trabajo decente realizado en la sede de la OIT, cuyo objetivo fue promover el diálogo entre las centrales sindicales sobre los desafíos que representa el incremento de la migración en Chile para los sindicatos y el rol de las organizaciones sindicales en la nueva institucionalidad y política migratoria del país.

Las migraciones laborales en la agenda de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) representa a los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial. La misma, fue creada en 2006, al fusionarse las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), junto con organizaciones sindicales que hasta entonces no tenían una afiliación internacional. Sus miembros son las centrales nacionales.

La CSI ha instalado entre sus prioridades la gobernanza mundial de la migración, promoviendo la consolidación y aplicación de un marco legislativo y de normas que debería gobernar el movimiento de personas, basado en los derechos.

El plan de acción de la CSI sobre los trabajadores migrantes se basa en los siguientes elementos:

- Establecer un marco político internacional que pueda garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y brindarles oportunidades de conseguir trabajo decente.
- Promover la solidaridad entre los trabajadores migrantes.
- Proteger los derechos de los trabajadores migrantes sin tomar en cuenta su condición jurídica en el país de destino.
 - Prestar especial atención a la vulnerabilidad de las mujeres migrantes.
 - Luchar por la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, los convenios clave de la OIT, especialmente los relativos a los trabajadores migrantes, y por la revisión de las leyes laborales nacionales a fin de que incorporen los principios internacionales del trabajo.

Fuente: web CSI y OIT 2016.

<http://www.ituc-csi.org/global-governance-of-migration>
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf

Las migraciones laborales en la agenda de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Americas (CSA)

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Americas (CSA) es la organización regional de la CSI y constituye la expresión sindical regional más importante del continente americano. Fue fundada en el 2008 y actualmente afilia a 56 organizaciones nacionales de 23 países, que representan a más de 60 millones de trabajadores/as. La CSA ha reforzado su política sobre migraciones internacionales a nivel regional mediante la creación de un Área de Migración y Trabajo y la adopción de un plan de acción con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes, así como mayores niveles de organización y articulación con las organizaciones sindicales, en seguimiento a la Resolución No. 8 “Trabajadores y Trabajadoras Migrantes”, aprobada en su II Congreso en 2012. Así, la CSA ha incluido en sus líneas de acción el enfoque de derechos presente en los convenios de la OIT; ha impulsado la elaboración de Planes de Acción Sindical a nivel nacional y el establecimiento de Acuerdos Sindicales Bilaterales sobre Trabajadores y Trabajadoras Migrantes, incluyendo a trabajadoras del hogar migrantes. La CSA participa en el Diálogo de Alto Nivel sobre Migraciones y Desarrollo de las Naciones Unidas y en sus actividades preparatorias a nivel de la región.

De manera reciente, en el 2015, la ACTRAV junto con la CSA, realizó en Uruguay el “1er Taller Preparatorio hacia la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT 2016 con el Grupo de Trabajo sobre Migraciones”. Como resultado de ese encuentro se definió una hoja de ruta regional que comprende, entre otras medidas, la formación del equipo de Migraciones de la CSA; trabajar una base de datos estadísticos; listar buenas prácticas sindicales en materia migrante, promover la ratificación de los Convenios OIT núm. 97 y núm. 143 sobre trabajadores migrantes.

Fuente: web CSA, 2017 y OIT, 2016.

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109680.html>

En Chile, las tres centrales sindicales se propusieron realizar durante el 2017 un **trabajo conjunto de sensibilización a sindicatos en los lugares del país que poseen una mayor porción de migrantes**, con la asistencia técnica de la OIT

Para formalizar esta colaboración, el 11 de enero de 2017 se firmó un acuerdo entre las tres centrales en la que se formaliza la Mesa Sindical Migrante y el que se establecen sus objetivos generales y los compromisos de cooperación de cada una de las multisindicales.

Los principales objetivos de la Mesa Sindical Migrante pueden resumirse en dos: por una parte, formar a los dirigentes sindicales y fortalecer su vínculo, mediante visitas de las centrales al interior del país, para informar y sensibilizar a los dirigentes de los sectores productivos y económicos con mayor presencia de trabajadores migrantes y fomentar la integración de los trabajadores migrantes al mercado del trabajo y al mundo sindical. En segundo término, incorporar la opinión del mundo sindical como un actor relevante y coordinado, en el anteproyecto de Ley de Migraciones, que el Gobierno estaba elaborando al momento de firmarse el acuerdo.

El 24 de enero de 2017, las centrales sindicales presentaron sus objetivos y plan de trabajo conjunto a algunos de los máximos referentes de otras organizaciones sociales que están trabajando con personas migrantes: el Servicio Jesuita al Migrante y el Movimiento de Acción Migrante, organización civil que en ese momento presidía el Consejo Consultivo Nacional de Migraciones.² Estos actores sociales, además de valorar la iniciativa, comprometieron el apoyo necesario para la realización de los distintos eventos programados a lo largo del país.

Esta acción está en línea con las directrices de OIT para la formulación de políticas migratorias, *“identificar, junto con los interlocutores sociales, asociaciones importantes de la sociedad civil y de migrantes que promuevan los derechos y el bienestar de esos trabajadores*

con miras a la celebración de consultas y la prestación de asistencia (...) y fomentar el establecimiento de redes entre los interlocutores sociales, la sociedad civil y las asociaciones de migrantes” (OIT, 2007).

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 firmó un convenio de colaboración, que incluye su apoyo y acompañamiento en todo el proceso de visitas a Regiones.

Después de la realización de la primera actividad conjunta en la ciudad de Arica durante los días 4 y 5 de mayo de 2017, la Mesa Sindical Migrante concluyó que resulta imprescindible que los procesos de aprendizaje sobre los flujos y cambios migratorios sean incorporados por las dirigencias sindicales regionales del país, que, en diversas oportunidades, no cuentan con la información o los recursos necesarios para abordar esta temática.

A lo largo del 2017, la Mesa Sindical habrá replicado estos talleres de sensibilización con dirigentes sindicales en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Punta Arenas y en la ciudad de Santiago.

Las migraciones laborales en la agenda de los empleadores

Las empresas ocupan un lugar central en cualquier estrategia de creación de empleo y de mejora de los niveles de vida de los trabajadores, incluidos los migrantes. Las organizaciones de empleadores, que representan a las empresas, son actores clave de la economía real y tienen interés en la promulgación de políticas y prácticas migratorias claras y consistentes y aportan a la mesa de discusión experiencia y conocimientos esenciales para la gobernanza de las migraciones.

2. El 16 de mayo 2016 quedó constituido formalmente el Consejo Consultivo Nacional de Migraciones, integrado por 18 personas elegidas por sus pares, es decir, por representantes de organizaciones de migrantes, ONGs que trabajan con extranjeros y de la academia. Este Consejo busca democratizar la toma de decisiones y asegurar la participación de la ciudadanía en la construcción de políticas públicas relativas al tema de la migración. Para mayor información, ver: <http://www.extranjeria.gob.cl/noticias/2016/05/16/consejo-consultivo-nacional-de-migraciones-celebro-su-primera-sesion/>

Los empleadores, desempeñan un papel clave al momento de asegurar que el enfoque de las migraciones laborales basado en derechos tenga en cuenta las necesidades del mercado laboral.

De esta manera, las organizaciones empresariales son parte fundamental de los procesos de diálogo social sobre las migraciones laborales. En particular, los empleadores desempeñan un papel clave al momento de asegurar que el enfoque de las migraciones laborales basado en derechos tenga en cuenta las necesidades del mercado laboral.

Los empleadores valoran la migración como un fenómeno positivo, que permite llevar a cabo las aspiraciones personales, equilibrar el suministro y la demanda de empleo, promover la innovación y transferir o difundir destrezas (OIE, 2014).

Sin embargo, y pese al interés de las empresas en las políticas de migración, la participación de las organizaciones empresariales en el debate social y en el diseño de políticas públicas sobre la temática podría ser aún más amplio. Basta señalar como ejemplo, los resultados de la encuesta de profesionales especializados en migración y movilidad de más de 210 organizaciones mundiales de todas las regiones y que representan una amplia diversidad de sectores realizada en 2016. La aplicación de dicho instrumento reveló que solo el 27% de las organizaciones que respondieron a la encuesta participaban en debates sobre políticas públicas migratorias y apenas el 17% informó de que habían podido influir en las políticas nacionales de migración (OIT, 2017).

Pese a ese resultado, se debe destacar que las organizaciones de empleadores a nivel internacional y de la región han comenzado a participar de forma más activa en los debates sobre la migración laboral y sus efectos sobre el empleo, la productividad, la formación profesional y el desarrollo económico de los países (OIT, 2016).

La perspectiva de los empleadores sobre la migración laboral internacional ha quedado plasmada en el documento “Migración laboral internacional”, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). En él se establece la posición de la OIE sobre dos cuestiones concretas: facilitar la migración de personal altamen-

te cualificado y la lucha contra las prácticas abusivas y sin escrúpulos para la contratación de trabajadores poco cualificados. Este documento también sugiere la acción que se puede tomar por los Empleadores y sus organizaciones representativas, incluyendo a la OIT, para facilitar el movimiento transfronterizo seguro y regulado de las personas (OIE, 2014).

La Iniciativa para la Equidad en la Contratación de la OIT

Los trabajadores y trabajadoras migrantes suelen ser víctimas de malas prácticas de contratación, tales como las siguientes: naturaleza del trabajo y condiciones de empleo decepcionantes, retención del pasaporte, deducciones salariales ilícitas, servidumbre por deudas para devolver los costes derivados de la contratación y amenazas a los trabajadores que desean abandonar al empleador, con el consiguiente temor a la ulterior expulsión, entre otras. Una combinación de estas prácticas abusivas puede equivaler a trata de seres humanos y/o trabajo forzoso.

La ausencia de contratación justa y transparente también crea serios problemas para los empleadores, que a menudo, no tienen forma de saber qué tipo de prácticas de contratación están llevando a cabo en el extranjero, de lo que los trabajadores han sido objeto o lo que les ha sido prometido por los intermediarios. Además, estas prácticas socavan la reputación de las empresas, impiden su funcionamiento y pueden afectar la competitividad de aquellas que actúan de manera ética y legítima en la contratación.

Con el fin de hacer frente a las malas prácticas de contratación que afectan principalmente a la población migrante, la OIT desarrolló en el año 2014 y de manera tripartita (con la participación de representantes de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores) la Iniciativa para la Equidad en la Contratación. Mediante esta iniciativa se pretende ayudar a prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso; proteger los derechos de los trabajadores, en particular de los

Las migraciones laborales en la agenda de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

La Organización Internacional de Empleadores fue creada en 1920, para promover a nivel mundial los intereses de las organizaciones nacionales de empleadores y un entorno de política económica, laboral y social favorable al desarrollo de las empresas. En la actualidad, la OIE cuenta con más de 150 organizaciones nacionales de empleadores, de más de 140 países de todo el mundo.

Para abordar el tema migratorio, la OIE ha establecido un grupo de trabajo acerca de la Migración Laboral internacional.

En lo relativo a los estándares internacionales de trabajo para la migración, la OIE ha propuesto la revisión de los Convenios de la OIT núm. 97 y núm. 143 a fin de garantizar que hagan frente a los desafíos actuales de la migración.

De forma similar, la OIE y la Confederación Internacional de Servicios de Empleo Privados (CIETT), junto con la OIT, han puesto en marcha una Iniciativa de Contratación Justa, que tiene por objetivo la prevención de la trata de personas, la promoción de la migración segura y la reducción de los costes en la movilidad laboral.

Por otra parte la OIE firmó un acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para trabajar la reducción de las prácticas de contratación abusivas en la migración laboral internacional.

Además la OIE está trabajando con el Foro Mundial sobre Migraciones y Desarrollo (GFMD) a fin de fortalecer el Mecanismo de Interacción entre el Sector Público y Privado del GFMD para que los empleadores puedan contribuir de forma activa a los debates de política migratoria aportando su amplia experiencia y conocimientos acerca de la migración laboral.

Fuente: web OIE.

<http://www.ioe-emp.org/es/politicas/migracion/>

trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación; reducir el costo de la migración laboral y mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias.

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 han promovido políticas para fomentar la contratación equitativa, las buenas prácticas empresariales y la protección de los trabajadores³.

De esta manera, la OIT cuenta con una Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) que tiene la responsabilidad de mantener y desarrollar las relaciones con estas organizaciones. La ACT/EMP tiene como misión poner a disposición de las organizaciones de empleadores los recursos de la OIT e informarla, en todo momento, de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones.

La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT coopera estrechamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en las cuestiones de política laboral y social internacional, incluidos los temas relativos a las migraciones laborales.

La migración laboral en la agenda de los empleadores en Chile

Las organizaciones empresariales en Chile han comenzado a incorporar los temas de migración dentro de sus agendas como consecuencias de la creciente migración hacia el país, caracterizada por ser esencialmente laboral.

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

Diversas comunidades de países de la región han llegado al país insertándose con mayor persistencia en determinadas actividades económicas: desde la tradicional migración peruana para desempeñarse en el trabajo doméstico remunerado, hasta la reciente migración centroamericana con inserción en el sector de la construcción y servicios, tal como lo indica el Boletín Informativo N° 2 de Departamento de Extranjería y Migración (DEM 2016a y CASEN 2015).

Entre las acciones que se están desarrollando desde el sector empresario para abordar la temática migratoria, se pueden mencionar a título de ejemplo las siguientes. Por una parte, con el objetivo de poder conocer en profundidad las dinámicas existentes en los procesos de contratación de migrantes, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la OIT a través de ACT/EMP, han encargado la realización de un estudio para identificar los factores que inciden en las empresas en la contratación de personal extranjero⁴.

Por otra parte, las migraciones laborales han sido incorporados como tema prioritario en Pacto Global, desde donde se han desarrollado actividades de educación e información a empresas grandes del país sobre las características de la migración laboral y la importancia de abordar tema y fomentar políticas empresariales al respecto, en conjunto con la OIT y la CEPAL. Como parte de este trabajo de sensibilización, se realizó un taller en la sede de la empresa Colbún para diversas instituciones privadas y el “Encuentro de Derechos Humanos Pacto Global sobre Migración”, actividades que contaron con la asistencia técnica Departamento de Extranjería y Migración, el Servicio Jesuita al Migrante, la CEPAL, la OIT y representantes de la red empresarial.

Finalmente, desde el gobierno se está promoviendo la participación del sector empresario en las políticas y ac-

ciones para abordar el tema migratorio. Basta señalar, que el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), se ha vinculado al sector empresarial para elaborar un “Sello Migrante Corporativo”, con el objetivo de asignar una categoría a empresas que cumplan determinados requisitos, asociados a buenas prácticas empresariales en materia migratoria.

La cooperación del sector empresarial en los procesos de integración de la población extranjera en el mercado laboral favorece la gobernanza de las migraciones laborales y las condiciones de trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Reflexiones finales

El Convenio núm. 143⁵ sobre Trabajadores Migrantes y el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales⁶ de la OIT establecen que el diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica.

Las organizaciones sindicales y empresariales, en consulta con las organizaciones de la sociedad civil y de migrantes, deberían poder participar en todos los aspectos vinculados a las migraciones laborales, incluida la elaboración de políticas y programas que influyen en el trabajo de las personas migrantes y la prestación de servicios y asistencia a los trabajadores extranjeros.

La Mesa Sindical Migrante que se ha puesto en funcionamiento en Chile constituye un avance muy importante en la construcción de las bases para el diálogo social. Esta iniciativa, además de integrar a las tres centrales sindicales, es acompañada por el gobierno nacional a través de la Dirección del Trabajo y por un conjunto de organizaciones de la sociedad civil que vienen trabajan-

4. El estudio está siendo elaborado por Acción Empresa, institución privada cuya misión es sensibilizar a las empresas para el funcionamiento socialmente responsable.

5. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143

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

do a favor de los derechos de las personas migrantes en el país.

Por su parte, las organizaciones de empleadores han comenzado a trabajar la temática migrante, en particular, a través de la organización de talleres de sensibilización sobre la nueva realidad migratoria en Chile y el desarrollo de estudios que permitan identificar las nuevas características de la migración y la percepción de los empresarios chilenos sobre el trabajo migrante.

En ese sentido, sería recomendable acompañar y fortalecer estas iniciativas en el tiempo y fomentar la concreción del trabajo tripartito en migraciones laborales en Chile, más aun, considerando el contexto de discusión sobre una nueva legislación migratoria en el país, que afectará la concreción de las condiciones de trabajo decente de las personas migrantes.

Lograr el objetivo de garantizar el derecho a un trabajo decente por parte de las personas migrantes y nacionales y considerar las necesidades del mercado de trabajo local es un desafío muy importante que requiere de la voz y el compromiso de todos los actores protagonistas del mundo del trabajo, en especial, los trabajadores organizados y el sector empleador.

Bibliografía

Departamento de Extranjería y Migración-DEM (2016a). Migración dominicana en Chile. Boletín informativo núm.2. Santiago de Chile.

<http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/12/Bolet%C3%ADn-Nº2-Migración-Dominicana-en-Chile-2.pdf>

_____ (2016b). 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>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Oficina Internacional del Trabajo – CEPAL/OIT (2017) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La inmigración laboral en América Latina. Santiago de Chile.

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/41370-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-inmigracion-laboral-america-latina>

Lupica, C. (2017). Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente. Nota Técnica N° 1, Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile.

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_552799/lang-es/index.htm

_____ (2017). El enfoque laboral de la política y la institucionalidad migratoria en Chile. Nota Técnica N° 3, Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile.

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

_____ (2017). Mujeres migrantes en Chile: oportunidades y riesgos de cruzar fronteras para trabajar. Nota Técnica N° 4, Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile.

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_560975/lang-es/index.htm

Mesa Sindical de Migración y Género (2017). Documento de Contenido. Santiago de Chile.

Organización Internacional para las Migraciones-OIM (2012). Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile.

<http://incami.cl/wp-content/uploads/2013/05/LI-BRO-OIM-IncorporacionLaboraldelosMigrantesen-laRM-2013.pdf>

_____ (2011). Perfil Migratorio de Chile. Oficina Regional para América del Sur. Buenos Aires, Argentina.

http://priem.cl/wp-content/uploads/2015/04/Stefoni_Perfil-Migratorio-de-Chile.pdf

Oficina Internacional del Trabajo-OIT (2017). Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Informe IV. Conferencia Internacional del Trabajo, 106a reunión, 2017. Ginebra, Suiza.

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

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

Oficina Internacional del Trabajo-OIT y Oficina de Actividades para los Trabajadores-ACTRAV (2009). En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas. Ginebra.

<http://actrav.lim.ilo.org/images/ACTRAV/PDF/migraciones.pdf>

Organización Internacional de Empleadores-OIE (2014). Migración laboral internacional. Documento de posición.

http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/ES/_2014-12-15__IOE_Position_Paper_on_International_Labour_Migration_es_web.pdf

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