

M
C745c
2017
C.1



**“CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS HAITIANOS QUE
HABITAN EN LAS COMUNAS DE QUINTERO Y
CASABLANCA”**

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO DE
TRABAJADOR SOCIAL

ESTUDIANTES: KATIUSKA CLAVERÍA SANTAMBROGIO
MARGOT CORTÉS ALARCÓN
BRENDA FIGUEROA ARACENA
CONSTANZA PEÑA MEZA

PROFESOR GUÍA: LEONARDO ONETO PIAZZE

Valparaíso, diciembre del año 2017

REF.: Informa evaluación y calificación
Proyecto de Título I y II de alumnas que
indica.

VALPARAISO, 26 de diciembre de 2017.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía, cumpla con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Proyecto de Título I y II denominado: "**CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS HAITIANOS QUE HABITAN EN LAS COMUNAS DE QUINTERO Y CASABLANCA**", cursado durante el período académico 2017 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social, *Srtas. KATIUSKA GIOCONDA CLAVERÍA SANTAMBROGIO, MARGOT JEANETTE CORTÉS ALARCÓN, BRENDA AYLIN FIGUEROA ARACENA y CONSTANZA NICOLE PEÑA MEZA.*

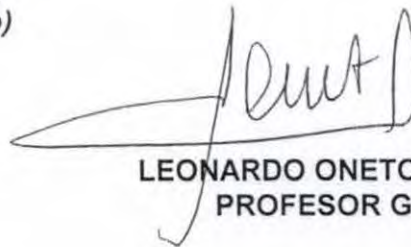
Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Proyecto de Título I y II con las siguientes notas:

Proyecto de Título I: 7,0 (siete coma cero)

Proyecto de Título II: 7,0 (siete coma cero)



LEONARDO ONETO PIAZZE
PROFESOR GUÍA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTÍN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
LOP/fpu.-

Agradecimientos

A nuestras familias, especialmente a nuestros padres y madres, biológicos y del alma, quienes con cariño y dedicación nos inculcaron la preocupación por quienes nos rodean; el valor de la educación y la importancia de superarnos día a día, que se han traducido en un profundo anhelo por establecer mejoras concretas para nuestra sociedad. Anhelo que ha impulsado nuestra ruta universitaria de pregrado, que ya llega a su fin.

Por forjar nuestras personalidades; por educarnos con amor y paciencia; por infundirnos valores y enseñarnos a actuar en congruencia con nuestras escalas valóricas; por esforzarse para que accediéramos a la mejor educación formal, de acuerdo con sus posibilidades.

Por inculcarnos el respeto a la diversidad que nos permitió trabajar en equipo.

Por demostrarnos que su apoyo es incondicional durante el desarrollo de este Proyecto de Título, porque en aquellos momentos en que el estrés y la frustración se apoderaban de nosotras, cariñosamente nos alentaban y nos recordaban que somos personas capaces de lograr nuestras metas, de sortear los obstáculos que la vida, traviesamente, nos presenta.

Por entender nuestras ausencias en las reuniones familiares; por prepararnos comida y café durante aquellas noches que convertimos en días; por recordarnos que tan importante como realizar el mejor trabajo posible, era cuidarnos a nosotras mismas.

Por simple y complejamente, amarnos como somos, gracias de todo corazón...

Margot, Brenda, Katy y Coni

A aquellas personas que, sin ser familiares consanguíneos, ocupan lugares privilegiados en nuestros corazones, por darnos palabras de aliento y abrazos que nos llenaron el alma y disiparon el estrés y los temores; porque cuando la tecnología nos dio la espalda, nos tendieron las manos; por entender nuestro cansancio, por crear espacios de relaxo y diversión.

A nuestro estimadísimo profesor guía, señor Leonardo Oneto Piazzè, por estimularnos a pensar más allá de la formación de pregrado; por subirnos el ánimo con su humor oscuro, que algunas de nosotras compartimos; por concedernos su tiempo para discutir todas las posibilidades, que barajamos en conjunto, acerca de cómo superar los obstáculos que se nos fueron presentando; por revisar atentamente todos y cada uno de los documentos que le enviamos; le apreciamos y jamás le olvidaremos.

A Emmanuella y Kerby de Quintero, a Jhonny, Ludjina y Djimy de Casablanca, a Jean Jordan de Valparaíso, por representarnos ante la comunidad haitiana a través de la traducción de las preguntas, de la realización de las mismas y de la traducción de los relatos de sus compatriotas al español, por explicarles a ellas y ellos nuestro interés por conocer sus trayectorias migratorias – laborales, por iluminarnos acerca de su cultura. Sin ustedes no habríamos sido capaces de recolectar la información base que sustenta este Proyecto de Título.

A todas las haitianas y haitianos, especialmente a quienes viven en Quintero, que, con muy buena voluntad, compartieron parte de sus vidas con nosotras.

A Marie Wauters Gil por vincularnos con Patricia Lucarelli y Carlos Carroza, quienes además de compartir sus experiencias profesionales con nosotras, nos presentaron a sus propios contactos.

A Fernanda Torres Villarubia, por la gran simpatía y sencillez con la que nos orientó en este Proyecto de Título, por recordarnos la importancia de acotar la temática en aras de lograr una mayor profundidad en la misma, por ayudarnos a escoger la más pertinente, y explicarnos conceptos claves.

A Claudia Silva Dittborn, por recibirnos amablemente en su oficina y abrir nuestras mentes contándonos acerca de sus referentes teóricos y sus experiencias académicas y profesionales.

A la Organización Internacional para las Migraciones, por recibirnos en sus dependencias y compartir con nosotras pinceladas de sus trabajos.

A Claudia Araneda, por abrirnos las puertas de la comunidad haitiana en Quintero, por respaldar nuestra labor, por recibirnos en su casa para que pudiésemos traducir el material recopilado.

A la Iglesia Adventista del Séptimo Día, de Casablanca, especialmente a Noelia Zuñiga, quien con su sonrisa y amabilidad nos abrió las puertas de su comunidad, esa comunidad que nos recibió con los brazos abiertos e hizo todo lo que estuvo a su alcance para contribuir con nosotras.

A nuestro futuro colega, quien nos conectó con la ONG de la que forma parte, llamada Amigo Zanmi, especialmente con Gisela Escobar y Miguel Crispi, abogados de profesión, que tuvieron la amabilidad de viajar hasta Casablanca para asesorar en su área de experticia a las y los haitianos que asisten a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

A todas y todos ustedes, nuestros más profundos agradecimientos por ayudarnos a configurar el presente Proyecto de Título...

Resumen

El presente Proyecto de Título, tal y como su nombre lo señala, versa sobre las "*condiciones laborales de las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca*" desde un enfoque cualitativo de investigación, el cual nos permitió captar las percepciones que, el propio colectivo migrante aludido, tiene en torno a su participación en el mercado laboral chileno.

Rezime

Pwojè tit sa, jan non li make a, pale sou "kondisyon travay ayisyen ayisyèn ki ap viv nan komin Quintero ak Casablanca" a pati apwòch kalitatif envestigasyon an, ki pèmèt nou kapab kapte tout pèsepsyon ke, pwòp kominote imigran yo genyen sou patisipasyon yo nan domèn travay nan Chili.

Abstract

The present graduation project, as its name indicates, deals with "labour conditions of the Haitians living in the communes of Quintero and Casablanca" from a qualitative research approach, which allowed us to understand the perceptions that the migrant collective aforementioned have about their participation in the Chilean labour market.

Résumé

Le président Projet de Titulaire, comme son nom l'indique, parle sur "les conditions de travail des haïtiens qui habitent dans les communes de Quintero et Casablanca" d'un point de vu d'investigation qualitatif, lequel nous a permis de détecter les perceptions du collectif des migrant dans la participation au marché du travail Chilien



Contenido

I. Capítulo:	10
Marco contextual	10
Presentación	11
1.1 Contextualización institucional	12
1.1.1 Identificación de la institución patrocinante	12
1.1.2 Estructura organizacional	12
1.2 Departamento de Extranjería	15
1.3 Contexto histórico migratorio en Chile	19
1.3.1 Características actuales de la inmigración en nuestro país:	24
1.3.2 Distribución territorial de los flujos migratorios presentes en nuestro país	26
1.3.3 Composición por sexo de los extranjeros que han migrado a Chile	26
1.3.4 Composición por edades	27
1.3.5 Nivel educacional de la población migratoria que ha llegado a Chile	27
1.3.6 Caracterización de las migraciones durante la última década	29
1.4 Contexto histórico y cultural de Haití	30
1.4.1 Cimientos de la República de Haití	30
1.4.2 Cultura y actualidad del pueblo haitiano	33
1.5 Contexto migratorio: tránsito desde Haití hacia Chile	37
1.6 Normativas que regulan el proceso migratorio laboral	41
1.6.1 Normativas internacionales	41
1.6.2 Normativas nacionales	44
II. Capítulo:	47
Marco Teórico Conceptual	47
Presentación	48
2.1 Teorías económicas relacionadas en el fenómeno migratorio	49
2.1.1 Descripción general de la teoría Neoclásica	49
2.1.2 Descripción general de la Teoría "New Economics Of Labor Migration".	50
2.1.3 Descripción general "Teoría del desarrollo económico"	50
2.1.4 Descripción general "Teoría de los mercados duales"	51
2.1.5 Descripción general de la "Teoría en red"	52
2.1.6 Descripción general "teoría institucional"	53
2.2 Aproximación a la teoría de reconocimiento de Axel Honneth	54





2.2.1 Descripción general de la teoría	54
2.3 Conceptos que contribuyen a comprender el fenómeno migratorio	57
2.3.1 Migración internacional	57
2.4 Conceptos aludidos al marco regulatorio del migrante extranjero en Chile.....	58
2.5 Condiciones laborales del migrante en Chile.....	60
2.6 Conceptos referentes al proceso de inserción en el mercado de trabajo / sociedad chilena.	63
III. Capítulo	67
Marco Metodológico:.....	67
Presentación.....	68
3.1 Temática social a abordar	69
3.2 Pregunta de investigación	71
3.3 Objetivo general.....	71
3.4 Objetivos específicos	71
3.5 Consideraciones sobre la investigación	72
3.6 Análisis de la información.....	89
3.7 Instrumentos	93
IV. Capítulo:.....	99
Análisis y reflexiones	99
Presentación.....	100
4.1 Analizar la influencia de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.....	101
4.1.1 Situación migratoria regular.....	101
4.1.2 Situación migratoria irregular.....	105
4.1.3 Sin permiso, no hay trabajo; sin trabajo, no hay permiso	106
4.2 Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como facilitadores de su inserción y permanencia laboral.....	110
4.2.1 "Los chilenos no quieren trabajar en ciertos puestos".....	113
4.2.2 "Nos ayudan a encontrar trabajo"	115
4.2.3 "Nos dan trabajo, porque nos pagan menos que a los chilenos"	118
4.2.4 "Mis empleadores confían en mí"	119
4.2.5 "El trabajo me da la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos"	121



4.2.6 "Los chilenos trabajan más lento"	123
4.2.7 "Si me enfermo, no me despiden"	125
4.3 Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como obstaculizadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral.....	127
4.3.1 "Se aprovechan de que no sabemos hablar español"	128
4.3.2 "Se demoran en hacernos el contrato"	130
4.3.3 "Las jornadas laborales son muy extensas"	133
4.3.4 "A los trabajos hay que llegar temprano"	135
4.3.5 "Solo hay tiempo para producir en los trabajos"	137
4.3.6 "Nos tramitan demasiado"	139
4.3.6 "Me despidieron porque no me gustó la comida"	140
4.3.7 "Nos exigen trabajar más rápido que a los chilenos"	142
4.3.8 "No nos pagan lo que corresponde"	145
4.3.9 "No se respeta nuestra fecha de pago"	156
4.3.10 "No tenemos derecho a descansar".....	160
4.3.11 "Nos tratan diferente: nos discriminan"	162
4.4 Analizar comparativamente las condiciones laborales que tienen las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, en su país de origen con las que tienen en Chile	166
4.4.1 "Condiciones laborales reconocidas por las y los haitianos en Haití"	167
4.4.2 "Condiciones laborales reconocidas por las y los haitianos en Chile en comparación con las condiciones laborales de Haití"	171
4.4.3 La otra realidad	186
4.4.4 Acercamiento al trabajo decente	186
4.5 Describir los proyectos migratorios de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, sobre su estadía en Chile	188
4.5.1 En búsqueda de un futuro mejor	188
4.5.2 "Auge de migrantes en la Capital de Chile"	189
4.5.3 Temporalidad:	191
4.5.4 Radicación:	193
4.5.5 Familia:	196
4.5.6 Enfrentándonos con la realidad:	204
4.6 Análisis integrado y reflexiones	206
4.6.1 Esfera del amor	206



4.6.2 Esfera social.....	208
4.6.3 Esfera del derecho	210
4.6.4 Elementos emergentes	213
4.6.5 Reflexiones teórico – conceptuales.....	214
4.6.7 Reflexiones metodológicas.....	214
4.6.8 Aportes.....	219
REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	225

I. Capítulo: Marco contextual



“No soy negro, soy hombre”

(Martin Luther King)



Presentación

El presente capítulo da cuenta tanto del contexto institucional, como del contexto histórico, y de una revisión sobre las principales normativas que regulan el proceso migratorio laboral. Los mencionados ejes permiten comprender la temática “*Condiciones laborales de las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca*”.

El ámbito institucional se centra en la identificación y caracterización administrativa y programática de la Gobernación Provincial de Valparaíso, con particular atención en el Departamento de Extranjería, que corresponde al organismo estrechamente vinculado con el Proyecto de Título.

El contexto histórico ligado al Proyecto de Título corresponde a la historia de los flujos migratorios en Chile, considerando ésta a partir del siglo XIX hasta los datos censales de 2002, de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN); y de organismos no gubernamentales afines a la temática migratoria. Se ha establecido dicha delimitación por razones operativas, no nos resulta ajeno que la migración es un proceso antiquísimo, presente desde los albores de la humanidad, sin embargo, para los fines de este Proyecto de Título, no es información trascendental.

En el apartado denominado *normativas que regulan el proceso migratorio laboral*, se presentan los aspectos legales que buscan regular los procesos migratorios internacionales, los cuales resultan de vital importancia para comprender el fenómeno de la migración en Chile, no solo desde su historicidad, sino que también desde las normativas vigentes, tanto internacionales como nacionales (chilenas).

Respecto a las normativas internacionales, es importante considerar que estas se basan en el respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que, en su mayoría, han sido ratificadas por el Estado de Chile. En cuanto a las normativas chilenas, es importante destacar que no existe un tratamiento especial para personas migrantes, a excepción de la ley y los reglamentos que regulan su ingreso, permanencia y expulsión del país.

1.1 Contextualización institucional

1.1.1 Identificación de la institución patrocinante

Nombre	Gobernación Provincial de Valparaíso
Dirección	Melgarejo 669, Piso 15, Valparaíso
Mail	jdip@interior.gov
Teléfono	32 – 2556400
Twitter	@gobnacionvalp
Cobertura	Valparaíso, Viña del Mar, Concón, Casablanca, Quintero, Puchuncaví, Isla de Juan Fernández
Tipo de institución	Pública y sin fines de lucro.
Gobernador	Jorge Dip Calderón
Jefe de Gabinete	Williams Corvalán Rivera ¹

La Gobernación Provincial de Valparaíso es una organización pública sin fines de lucro y con una estructura formal, pues cuenta con sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, con espacios de comunicación y control centralizado, donde la toma de estas se concentra en la parte superior de la estructura organizacional, es decir, en la figura del Gobernador.

1.1.2 Estructura organizacional

1.1.2.1 *Objetivos institucionales:*

- Desarrollar y promover la seguridad de las personas y de sus bienes a través de la coordinación de los servicios públicos y policiales para efectuar tareas de prevención social, policial y situaciones de delito.
- Desarrollar y promover el orden público, implementando sistemas de información y de gestión de eventos que pueden afectar el orden público en los territorios, considerando contingencia nacional y local.
- Ejercer la administración y gestión territorial de manera integrada a través de la coordinación, fiscalización, supervisión y operación de los servicios públicos, y de la priorización de la inversión pública regional.

1.1.2.2 *Funciones institucionales:*

- Ejercer las tareas del Gobierno anterior, especialmente las destinadas a mantener en la provincia el orden público y la seguridad de sus habitantes y bienes.
- Aplicar en la provincia las disposiciones legales sobre extranjería.

¹ Al momento de finalizar el presente Proyecto de Título, el Jefe de Gabinete es Alejandro Montt.



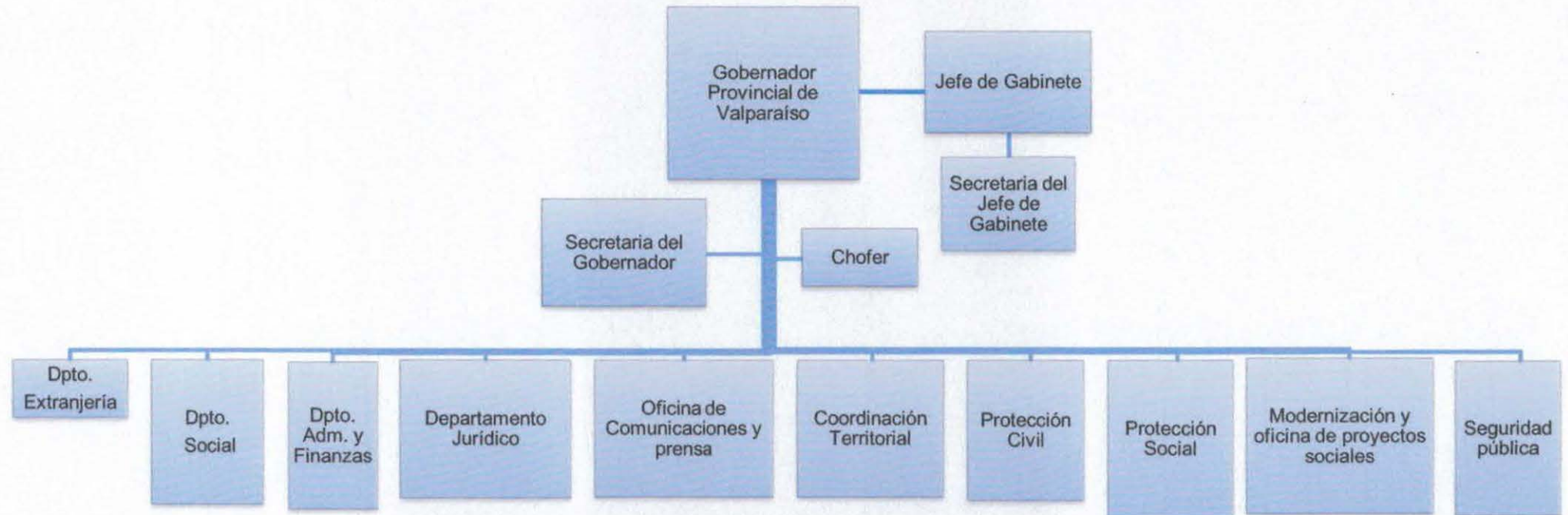
- Autorizar reuniones en plazas, calles y demás lugares de uso público, en conformidad con las normas vigentes. Estas autorizaciones deberán ser comunicadas a Carabineros de Chile.
- Requerir el desempeño de la fuerza pública en el territorio de su jurisdicción, en conformidad a la Ley.
- Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe.
- Ejercer la vigencia de los bienes del Estado, especialmente los bienes nacionales de uso público.
- Supervisar los programas y proyectos de desarrollo de los servicios públicos creados por Ley y que se efectúen en la provincia.
- Proponer al intendente proyectos específicos de desarrollo de la provincia.
- Asesorar a las municipalidades de su jurisdicción, especialmente en la elaboración y ejecución de programas y proyectos, cuando ellas lo soliciten.
- Promover la participación del sector privado en las actividades de desarrollo de la provincia.
- Disponer de medidas de coordinación necesarias para el desarrollo provincial y, especialmente, de los programas de infraestructura económica y social básicos.

1.1.2.3 Misión:

“Asistir en el ejercicio del Gobierno y la administración interior del Estado al Presidente de la República. Para este efecto el Servicio de Gobierno Interior está segmentado en quince (15) intendencias y cincuenta y tres (53) gobernaciones más una Delegación Provincial, cuyos titulares asumen la representación natural e inmediata del Presidente de la República en el territorio”.



1.1.2.4 Organigrama:





1.2 Departamento de Extranjería

El Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso, es un ente encargado del proceso de regularización de la situación migratoria de aquellas personas extranjeras que ingresan al país. Está ubicado en Melgarejo 669, es decir, en el mismo edificio que la Gobernación Provincial, específicamente en el Zócalo (nivel 1).

1.2.1 *Objetivos y funciones:*

El Departamento de Extranjería tiene como objetivo dar cumplimiento a la normativa vigente en materia migratoria. Motivo por el cual se han establecido las siguientes funciones a desarrollar:

- a. Analizar las solicitudes de residencia temporal, permanente, refugio y nacionalización.
- b. Promover las acciones de acogida que incentiven la integración del colectivo migrante.
- c. Promover la modernización de la institucionalidad, legislación y gestión migratoria en Chile.
- d. Implementar el Instructivo Presidencial de Política Migratoria.

1.2.2 *Misión*

“Dar cumplimiento a la legislación de extranjería relativa al ingreso, egreso, residencia definitiva o temporal, expulsión y regulación de los ciudadanos extranjeros que permanecen en el territorio nacional, en el marco de los principios orientadores de la Política Nacional Migratoria del Gobierno de Chile”.

1.2.3 *Políticas regulatorias del Departamento de Extranjería.*

Las políticas regulatorias del Departamento de Extranjería responden a lo establecido en el Decreto Supremo N°597, creado el 14 de julio de 1984.

Además, gracias a una glosa presupuestaria para el 2017 se ha podido llevar a cabo la instauración del Plan de Atención de la Población Migrante, el cual viene a enfrentar el aumento significativo de la demanda de atención de la población migrante en las oficinas de extranjería de las diferentes Gobernaciones Provinciales, versus la capacidad de atención y funcionamiento que mantienen, lo que se traduce en problemas como:

- a. Recursos Humanos insuficientes;
- b. infraestructura insuficiente para atender una cantidad de personas que sobrepasa las capacidades de espacio físico de las oficinas existentes;

- c. procesos inadecuados, que no permiten atender adecuadamente el flujo actual de la demanda de servicios e información, por lo que, las oficinas no están en condiciones de atender a la población migrante según los plazos necesarios para mantener su situación migratoria al día;
- d. tecnología anticuada e inadecuada;
- e. largas horas y días de espera de la población migrante, vulnerando los derechos de las personas migrantes de recibir una atención adecuada;
- f. y, finalmente, la ausencia de estrategias que permitan disminuir la presión y demanda de las oficinas al trabajar con la población migrante directamente en terreno.

Se ha planteado como principal objetivo el “Mejorar las capacidades de 15 Gobernaciones piloto para abordar/enfrentar el aumento de demanda significativa de servicios/trámites en las oficinas provinciales de extranjería, a través, del fortalecimiento de: los recursos humanos; los procesos de atención; la infraestructura; y la implementación de nuevas estrategias de atención durante el año 2017”², siendo la de la Gobernación Provincial de Valparaíso una de las tres priorizadas, debido la fuerte demanda de la población migrante que enfrenta.

Sustentado el Plan de atención en el mejoramiento de tres pilares fundamentales, Recursos Humanos, Infraestructura y Tecnología, es que se trabajan con cuatro objetivos estratégicos, que esclarecen las líneas de acción de forma precisa:

- I. Objetivo estratégico: Aumentar la cantidad y fortalecer las capacidades de las funciones para la atención de público en la oficina de extranjería provincial piloto, por medio de la contratación de personal adicional y un programa de capacitación.

Líneas de acción para el presente objetivo:

- a. Aumentar la cantidad de funciones para la atención de personas migrantes en Gobernación Provincial.
 - b. Fortalecer profesionalmente al personal de Extranjería de la oficina Provincial de Extranjería.
-
- II. Objetivo estratégico: Optimizar los procesos de atención de personas migrantes en la Oficina de Extranjería, por medio de la revisión de procedimientos existentes, y la implementación de tecnología que mejore los tiempos de atención.

² División de Gobierno Interior. (2017). *Orientaciones Técnicas Plan Mejoramiento Atención a Migrantes. 2017*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.



Líneas de acción para el presente objetivo

- a. Optimizar los procesos de atención a personas migrantes.
- b. Dotar de herramientas tecnológicas que optimicen la atención de personas migrantes.

III. Objetivo estratégico: Mejorar la infraestructura de la Oficina de Extranjería, por medio de la implementación de un estándar básico.

Líneas de acción para el presente objetivo:

- a. Mejorar la infraestructura de la oficina de atención a personas migrantes.

IV. Objetivo estratégico: Implementar nuevas estrategias de atención de público, por medio de la focalización de atención en segmentos de personas migrantes y atención en terreno de estos segmentos de población identificada entregando: información y servicios vía móviles institucionales.

Líneas de acción para el presente objetivo:

- a. Diversificar las estrategias de atención a personas migrantes
- b. Focalizar la atención en segmentos de personas migrantes en situación irregular

Para septiembre del 2017, se espera dar cumplimiento de forma eficaz a los objetivos señalados, y así, mantener el financiamiento para el siguiente año; ir mejorando y volver significativo el Plan de Atención de la Población Migrante, donde futuramente se puedan agregar otras aristas a los tres pilares trabajados durante el piloto.

1.2.4 Organigrama:



1.3 Contexto histórico migratorio en Chile

Chile no ha quedado exento de los flujos migratorios ya que estos, han estado presentes en su historia desde el comienzo, con la llegada de los primeros colonizadores españoles. Se tomará en consideración el concepto de migración a partir del siglo XIX, debido a que desde ese momento nuestro país se transformó en un lugar de nuevas oportunidades y de mejores estándares de vida³ para quienes veían en Chile un lugar para comenzar una nueva vida.

Durante el siglo XIX los migrantes en Chile no superaban a las 2.000 personas, pero esto incrementó fuertemente en el siglo XX alcanzando un aproximado de 132.000 inmigrantes. En el censo de 1982, esta cifra disminuyó a un poco más de 80.000. Los registros que arrojaron los últimos dos censos (1992 y 2002) dicen que la tasa de migrantes en nuestro país se incrementó a más de 100.000 personas, llegando a una población superior a las 184.000 personas durante el censo de 2002.

Tabla N°1: Población extranjera residente en Chile, según Censo 1854 – 2002⁴.

Población extranjera residente (a)			
Censo	Población total	Número	Porcentaje
1854	1.439.120	19.669	1,4%
1865	1.819.223	21.982	1,2%
1875	2.075.971	25.199	1,2%
1885	2.527.320	87.077	3,4%
1895	2.687.985	79.056	2,9%
1907 (b)	3.231.022	132.312	4,1%
1920 (c)	3.730.235	114.117	3,1%
1930	4.287.445	105.463	2,5%
1940	5.023.539	107.273	2,1%
1952	5.932.995	103.878	1,8%
1960	7.374.115	104.853	1,4%
1970	8.884.768	90.441	1,0%
1982	11.329.736	80.479	0,7%
1992	13.348.401	105.070	0,8%
2002	15.116.435	184.464	1,2%

Los países que han tenido una mayor participación migratoria a lo largo de la historia de Chile son los siguientes: Argentina, Perú, Bolivia, España y Alemania. Sin embargo, actualmente, tenemos una mayor gama de nacionalidades presentes en el territorio tales como: Venezuela, Colombia, Haití, China, entre otros; como bien

³Organización de los Estados Americanos. *Chile - Síntesis histórica de la migración internacional en Chile*. Obtenido de Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas: <http://www.migracionoea.org/index.php/es/parte-iii-informes-por-pais/17-sicremi/publicacion-2011/paises-es/85-chile-1-sintesis-historica-de-la-migracion-internacional-en-chile.html>

⁴ Síntesis Histórica de la Migración internacional en Chile, SICREMI, CENSOS 1854- 2002. INE.

expresa el balance porcentual de permanencias definitivas (2014-2015) realizado por el Departamento de Extranjería y Migración⁵. Estos migrantes llegan al territorio nacional, principalmente, porque en sus países existen conflictos políticos y debido a estos buscan escapar de ese estado de vulnerabilidad para encontrar refugio en países como Chile.

Tabla N°2: Permanencia definitivas otorgadas en los años 2014 y 2015 en Chile por nacionalidad.⁶

Pais	N°2014	% respecto otorgadas 2014	N°2015	% respecto otorgadas 2015	% crecimiento 2014-2015
Perú	10.246	28,40%	12.135	24,80%	18%
Bolivia	7.623	21,20%	10.891	22,30%	43%
Colombia	5.842	16,20%	9.093	18,60%	56%
España	1.618	4,50%	2.433	5,00%	50%
Argentina	1.769	4,90%	2.268	4,60%	28%
R. Dominicana	1.067	3,00%	1.587	3,20%	49%
Ecuador	1.103	3,10%	1.402	2,90%	27%
Venezuela	685	1,90%	1.349	2,80%	97%
Haití	763	2,10%	1.183	2,40%	55%
Brasil	681	1,90%	783	1,60%	15%
E.E.U.U	468	1,30%	516	1,10%	10%
China	796	2,20%	842	1,70%	6%
México	355	1,00%	485	1,00%	37%
Cuba	288	0,80%	509	1,00%	77%
Paraguay	353	1,00%	399	0,80%	13%
Francia	284	0,80%	399	0,80%	40%
Uruguay	268	0,70%	287	0,60%	7%
Alemania	177	0,50%	209	0,40%	18%
Italia	146	0,40%	238	0,50%	63%

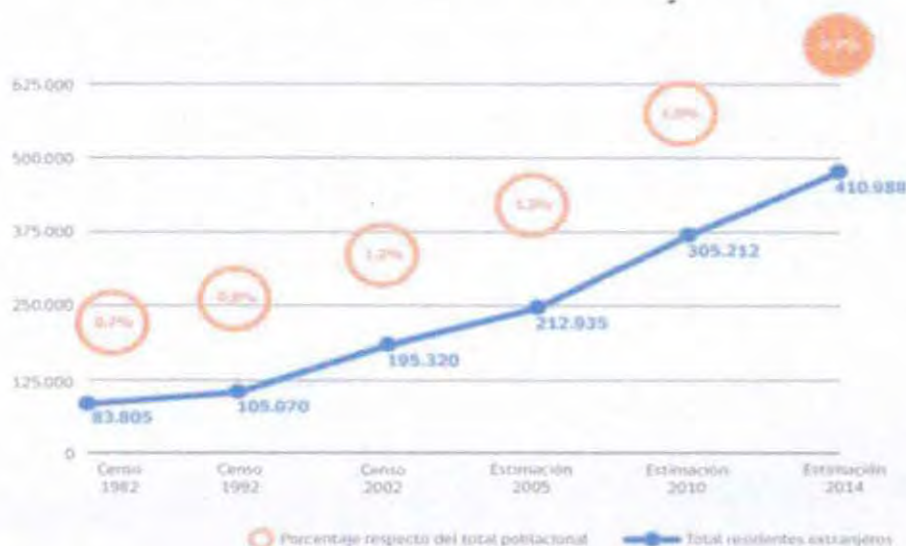
Por otro lado, será posible establecer una muestra mucho más exhaustiva con los resultados del último Censo de Población y Vivienda realizado el 19 de abril del año 2017. Si bien es cierto, no hay cifras aún del censo, el Departamento Extranjería y migración ha realizado una estimación de cuántos son los residentes extranjeros en Chile a través del siguiente gráfico⁷.

⁵La migración en Chile: Breve reporte y caracterización, 2016.

⁶ Ídem.

⁷ Ídem.

Gráfico N°1: Estimación de residentes extranjeros en Chile.



A pesar de ser un fenómeno que siempre ha estado presente, existe escasa literatura respecto a las migraciones en Chile y esto puede atribuirse a la baja magnitud que estas han alcanzado en nuestro país.

El interés por estudiar el fenómeno migratorio en Chile se vio impulsado en el contexto de la Dictadura Militar, debido a la salida de chilenos del país, por lo que, los estudios investigativos se centraron en el exilio.

La llegada de extranjeros se relaciona directamente con el período de conquista, principalmente españoles. Aunque sin una mayor investigación, se comienza a denominar la inmigración como un fenómeno social, por la mayoría de los historiadores, con la llegada forzosa de colonos en territorios específicos como lo fueron las regiones de Los Lagos, Magallanes, Valparaíso, Antofagasta y Santiago, desarrollo que tuvo curso entre los siglos XIX y XX.

Las comunidades más estudiadas en nuestro país fueron las colonias de españoles en conjunto con las italianas y alemanas; debido a que se consideran como los grupos de inmigrantes que más se asemejaban con el proyecto modernizador Estado – Nación.

Para esto, se ha trabajado el concepto de inmigración desde un enfoque histórico global, en la cual, es posible distinguir dos perspectivas. Por un lado, está la existencia de una vasta bibliografía enfocada a desarrollar el enfoque económico, cultural o social, de las distintas colonias que llegaron a Chile y que mencionábamos con anterioridad. También se les atribuye un aporte social cualitativo, dentro de la clase media en la que se insertaron, convirtiéndose en empresarios y propietarios, rompiendo los esquemas jerárquicos tradicionales que estaban presentes en las ciudades y a su vez proponiendo nuevas opciones de ascenso social por descendencia. Por otro lado, la segunda manera de aproximarse a este enfoque es también de tipo global, sin embargo, en este enfoque se puede recalcar que el



imaginario inmigratorio de "poblar para civilizar"⁸ estuvo lejos de alcanzarse y no cumplió con las expectativas del Gobierno, en gran medida por la escasa claridad con la cual se diseñó el proyecto modernizador, los escasos recursos y el bajo grado de profesionalización por parte de los primeros inmigrantes que llegaron.

A finales de los años noventa comienzan a surgir importantes estudios sobre la migración limítrofe y regional en Chile, considerando siempre la perspectiva global, que antes mencionábamos. A comienzos de esta década, aparecen algunas "innovaciones metodológicas en el estudio de la migración, mediante estudios cualitativos de varios autores, entre ellos Velasco y Letcher (2001), Doña (2001), Gurrieri (2004), Jiménez y Huatay (2005) y OIM (2004). Estos estudios consideran principalmente las problemáticas de la integración de los inmigrantes fronterizos, la discriminación, las percepciones y las opiniones tanto de los chilenos como de los grupos inmigrantes"⁹.

Como fue estipulado previamente, la principal característica que fundamenta la inmigración del siglo XIX y principios del XX, fueron asociadas al comercio nacional y los intentos por parte del Gobierno por poblar regiones del sur del país. Sin embargo, este enfoque comienza a ser sustituido por otro tipo de inmigración, esta vez dentro del mismo continente, como está expuesto anteriormente, en los gráficos presentes en este capítulo, Chile ha tenido un notable aumento de inmigrantes de los países limítrofes (Argentina, Perú y Bolivia).

Según arrojó el Censo del año 2002, los principales grupos de inmigrantes en Chile son de origen sudamericano (68%). A continuación, se mostrará a través de una tabla, con mayor exactitud este planteamiento.

⁸Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 22) *Serie Población y desarrollo N°88*.

⁹Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 24) *Serie Población y desarrollo N°88*.

Tabla N°3: Chile: Diez principales países y regiones de origen de los nacidos en el extranjero y algunas de sus características, 2002¹⁰.

País y región de nacimiento	Número	Porcentaje sobre total de inmigrantes	Relación de masculinidad	Valoración porcentual 1992-2002	Porcentaje menores de 15 años
Total	184.464		0,91	60,97	18,44
Argentina	48.176	26,12	1,00	39,99	31,12
Perú	37.860	20,52	0,66	394,97	9,00
Bolivia	10.919	5,92	0,84	41,27	9,96
Ecuador	9.393	5,09	0,83	314,34	19,54
España	9.084	4,92	1,07	-7,77	8,42
E.E.U.U	7.753	4,20	1,23	24,07	27,29
Brasil	6.895	3,74	0,85	49,57	22,87
Alemania	5.473	2,97	0,95	-2,32	10,03
Venezuela	4.338	2,35	0,94	80,98	23,33
Colombia	4.095	2,22	0,82	145,80	13,77
América del Sur	125.161	67,85	0,84	98,51	20,10
América del Norte	11.296	6,12	1,17	37,19	27,18
Centroamérica y el Caribe	5.782	3,14	1,02	112,03	12,11
Europa	31.780	17,23	1,05	-1,22	12,37
Asia	7.735	4,19	1,26	16,91	9,02
África	1.302	0,71	0,98	66,92	9,91
Oceania	1.409	0,76	0,90	48,00	23,07

Como lo expresa la tabla, los flujos migratorios han cambiado en los últimos años. Hoy en día, se mencionan mucho los conceptos de globalización económica y el aumento de la migración internacional. Por un lado, tenemos que la globalización de la actividad económica trae aparejado el intercambio obligado de factores productivos como la mano de obra (Muñoz, 2002).

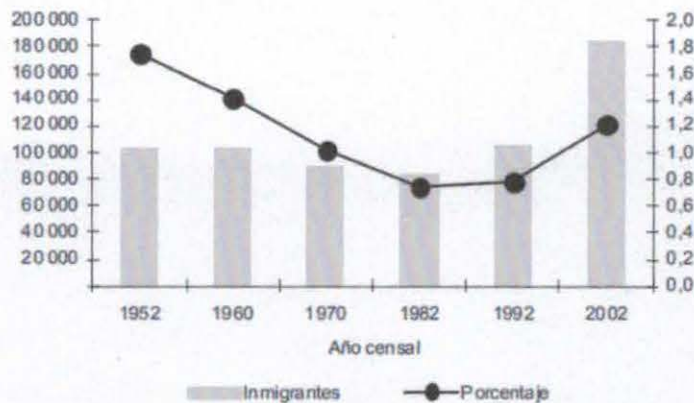
Lo previamente mencionado, guarda relación con que la mayoría de los migrantes latinoamericanos que llegan a nuestro país, postulan que una de las principales razones por las cuales deciden migrar es la motivación económica. De la cual se desprenden dos perspectivas, una de ellas es de corto plazo y tiene que ver con el envío de dinero a la familia de origen en un lapsus de tiempo breve, con el objetivo de que esta pueda satisfacer sus necesidades básicas. Por otra parte, la segunda perspectiva, se relaciona principalmente con aquellas decisiones determinadas por motivos de carácter personal.

A su vez, el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior, basándose en los registros de entradas y salidas, estima que el número de

¹⁰ Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 30) *Serie Población y desarrollo N°88*.

inmigrantes presentes en Chile habría alcanzado las 290.000 personas en el año 2008, lo que equivale a un (1,6% de la población total). Es importante mencionar que estos datos no son recogidos por fuentes estadísticas directas, teniendo en consideración que han pasado varios años del último censo¹¹.

Gráfico N°2: Chile: Población inmigrante y porcentajes sobre la población total, 1952 – 2002 ¹²



1.3.1 Características actuales de la inmigración en nuestro país:

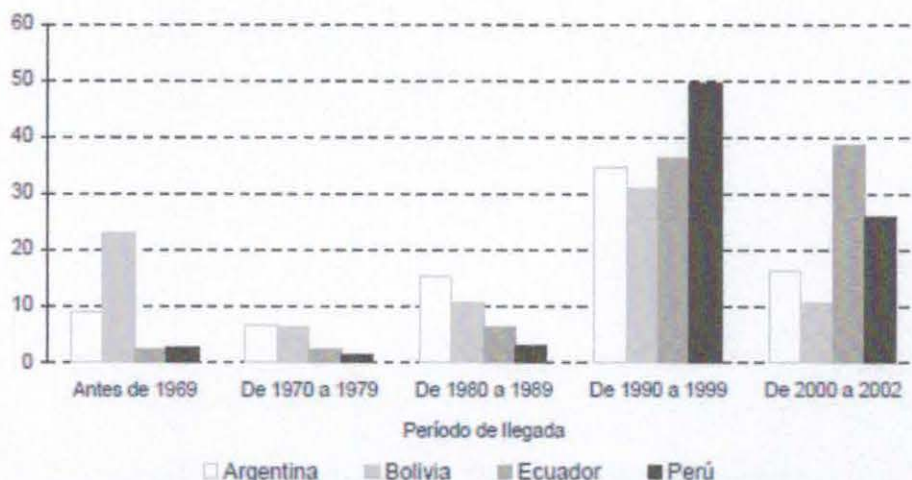
La migración proveniente de países de la región ha tenido cabida principalmente en la década de los noventa, cuando se vuelve a la democracia, y se establecen las bases para una estabilidad macroeconómica y teniendo control de la extensión del desempleo y la pobreza¹³.

¹¹ Ídem.

¹² Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 31) *Serie Población y desarrollo N°88*

¹³ Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 32) *Serie Población y desarrollo N°88*

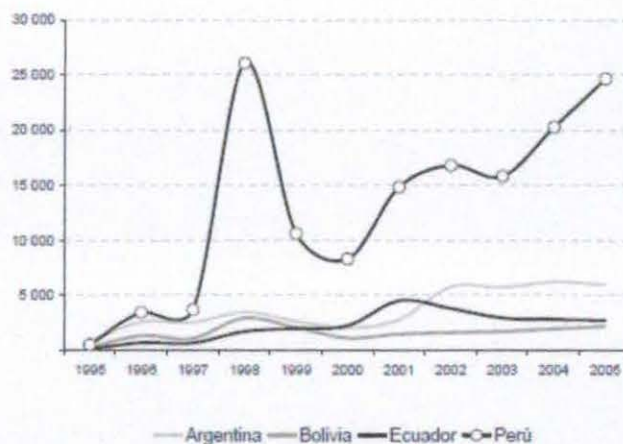
Gráfico N°3 Chile: Principales países de origen de los nacidos en el extranjero, según período de llegada, 2002¹⁴:



Lamentablemente, al no contar con estudios posteriores al censo de 2002, no es posible determinar con exactitud si los flujos migratorios continúan aumentando como lo fue en los años noventa.

El gráfico N°4 muestra las visaciones que se otorgaron por nacionalidad, desde el año 1996 hasta el 2005, teniendo en cuenta tanto las visas temporales como las definitivas. Aunque, nuevamente, no se trate de información estadística desagregada por persona, los datos muestran un aumento en la entrega de visas, especialmente para migrantes peruanos. El punto más alto registrado es en el año 1998, y que tiene relación con la primera regularización, en la que fueron entregadas más de 20.000 visas a extranjeros.

Gráfico N°4: Chile: Total de visaciones otorgadas por el Departamento de Extranjería y Migración, según nacionalidad, países seleccionados, 1996 – 2005¹⁵.



¹⁴ Ídem.

¹⁵ Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 33) *Serie Población y desarrollo N°88*

1.3.2 Distribución territorial de los flujos migratorios presentes en nuestro país

Es en la Región Metropolitana donde se concentran la mayor parte de las personas nacidas en el extranjero que residen en el país.

En la siguiente tabla, se podrá observar que la segunda ciudad con mayor presencia de extranjeros es Valparaíso, donde se concentran mayoritariamente argentinos; la región de Tarapacá, con una alta presencia de migrantes peruanos y bolivianos, y la Región de la Araucanía, donde también se aglutina un gran porcentaje de migrantes argentinos.

Tabla N°4: Chile: Principales regiones de residencia de los nacidos en el extranjero, 2002¹⁶

Pais de nacimiento	Tarapacá	Metropolitana	Valparaíso	Araucanía	Otras regiones	Total regiones
Argentina		46,3	11,5	11,1	31,1	100,0
Bolivia	46,2	24,4			29,4	100,0
Ecuador		67,0			33,0	100,0
Perú	12,1	77,9			10,0	100,0
Total nacidos en el extranjero	6,9	61,2	8,6	4,1	19,2	100,0

Resulta sumamente necesario aludir que, los migrantes peruanos suelen ubicarse en comunas urbanas del centro de la Región Metropolitana, como lo son Santiago, Recoleta, Estación Central e Independencia, y también en algunas comunas del sector oriente de la capital como lo son Las Condes y Vitacura principalmente en el caso de las mujeres, razón por la cual se relacionan a espacios de trabajo de las mujeres peruanas como asesoras del hogar puertas adentro.

En cambio, los migrantes argentinos tienden a ubicarse de forma más homogénea en la ciudad.

1.3.3 Composición por sexo de los extranjeros que han migrado a Chile

Los datos que han arrojado los últimos censos muestran un notable aumento de la población femenina en los flujos migratorios hacia nuestro país. Como lo es en el caso del colectivo migratorio peruano, en el que existe una feminización de este fenómeno debido, específicamente, a que el campo laboral está concentrado en las asesoras del hogar.

¹⁶Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 34) *Serie Población y desarrollo N°88*.

Por otra parte, el caso argentino representa una excepción puesto que existe una distribución más uniforme entre mujeres y hombres, a continuación, mediante una tabla, se ejemplificará lo referido a través de la población masculina.

Tabla N°5: Chile: Índices de masculinidad, según grupos de edades y país de nacimiento, 2002¹⁷

Grupos de edades	Chile	Argentina	Bolivia	Ecuador	Perú
0 a 9 años	103,8	101,2	100,0	104,9	100,1
10 a 19 años	103,9	102,0	92,9	105,8	88,7
20 a 29 años	100,3	97,1	77,8	76,4	58,7
30 a 39 años	97,2	100,9	86,4	76,1	67,8
40 a 49 años	95,5	113,6	80,7	77,4	55,2
50 a 59 años	94,4	117,3	79,4	59,9	61,6
60 a 69 años	87,5	97,9	80,8	57,1	80,9
70 a 17 años	77,3	75,8	105,0	75,9	95,0
80 años y más	56,9	45,0	79,9		70,6
Total	97,1	99,9	83,9	82,6	66,0

1.3.4 Composición por edades

Los datos arrojados por el Censo del año 2002 muestran que la mayor parte de los migrantes residentes en Chile, se encontraban en una edad laboralmente activa (mayores de 15 años), mientras que menos de un 10% eran menores de edad.

1.3.5 Nivel educacional de la población migratoria que ha llegado a Chile

Los estudios que se han realizado demuestran que gran parte de los migrantes poseen un alto grado de educación, como será evidenciado en la siguiente tabla, en relación con la población migrante perteneciente a países como Argentina, Bolivia, Ecuador y Perú muestran una alta magnitud de personas con más de diez años de estudio, principalmente en los dos últimos grupos, en que el número de personas con esta característica supera al 70%.

¹⁷Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 34) *Serie Población y desarrollo N°88*.

Tabla N°6: Chile: Personas mayores de 10 años, según país de nacimiento y años de estudio aprobados, 2002¹⁸.

	Chile	Argentina	Bolivia	Ecuador	Perú
Menos de 4 años	10,1	4,8	14,7	2,9	3,5
4 a 6 años	16,9	12,0	13,6	7,7	6,3
7 a 9 años	23,1	26,3	17,6	12,0	12,8
10 años y más	49,9	56,7	54,1	77,4	77,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Categorías laborales en la que se insertan algunos de los colectivos migrantes presentes en Chile:

Las tasas de participación laboral de los migrantes presentes en Chile se ubican alrededor de un 60%, en el gráfico se ejemplificará con mayor exactitud que la mayor participación es de la población peruana y, además, es el colectivo migrante que presenta una mayor tasa de inserción femenina en el mercado laboral.

Gráfico N°5: Chile: Tasa de participación laboral de los principales grupos de nacidos en el extranjero, según sexo, 2002¹⁹



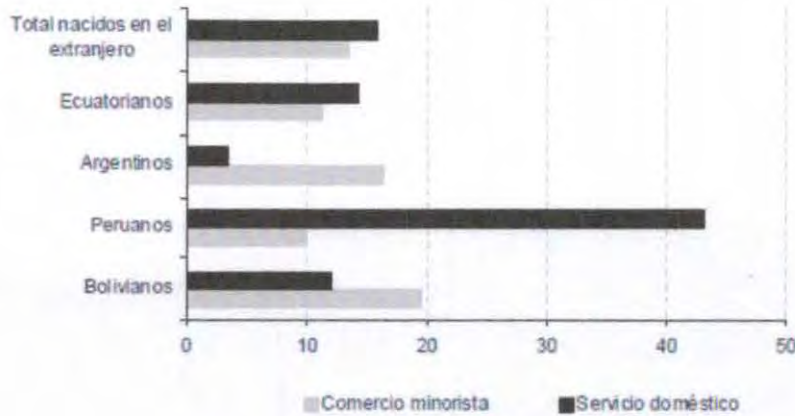
La inserción en el mercado laboral para la población peruana conforma una de las principales razones por la cual migran. Sin embargo, se ven sujetos a la estigmatización laboral, ya que al estar ligados en una primera instancia a trabajos domésticos u otros oficios de esta índole, les imposibilita el ascenso a mejores campos laborales. Por otra parte, el tiempo de estadía también influye, puesto que en un comienzo se cree que tal estadía será temporal, y, por el contrario, terminan quedándose más tiempo de lo programado.

¹⁸Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 35) *Serie Población y desarrollo N°88*

¹⁹ Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 37) *Serie Población y desarrollo N°88*

A continuación, un gráfico que muestra las principales áreas de inserción laboral por parte de la población migrante que reside en Chile:

Gráfico N°6: Chile: Principales áreas de inserción de la fuerza de trabajo de los nacidos en el extranjero, 2002 (en porcentajes)²⁰.



1.3.6 Caracterización de las migraciones durante la última década

Referente a las modalidades ciudadanas en los últimos diez años, se ha incrementado el flujo migratorio hacia Chile, esto se debe a la crisis económica y política que se ha vivido en el Cono Sur, particularmente en Argentina.

Cabe destacar que, en el año 2001 se enfatizan ciertas particularidades, como lo son: una fuerte presencia indígena y femenina, lo que podría explicarse a partir del incremento de las posibilidades laborales acaecido en nuestro país, la migración forzada, ya sea por contextos de origen político, por la violencia cultural o social.

El Decreto Ley N°1094 publicado en el año 1975, sobre Extranjería, no se ajusta a los nuevos requerimientos que el fenómeno migratorio tiene hoy en día para nuestro país, en 2014 el Subsecretario del Interior, Mahmud Aleuy, responsable a nivel gubernamental de temáticas migratorias da a conocer el siguiente postulado: "Su obsolescencia queda de manifiesto en la incapacidad mostrada para cubrir las modalidades migratorias modernas y en las constantes críticas que ha recibido por parte de organismos internacionales. Ante esa necesidad, el Gobierno creará el Consejo de Política Migratoria, que coordinará acciones y planes para enfrentar el fenómeno migratorio"²¹. El mencionado Consejo de Política Migratoria fue creado a

²⁰ Extraído de Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. (página 38) *Serie Población y desarrollo N°88*

²¹ Aleuy, M. (1 de Julio de 2014). *Hacia una nueva política migratoria*. Obtenido de Departamento e Extranjería y Migración: <http://www.extranjeria.gob.cl/noticias/2014/07/01/hacia-una-nueva-politica-migratoria/>



través del Decreto N°1393, del 11 de julio de 2014, y sesionó por primera vez el 5 de noviembre de 2015²².

Con base en lo anterior, es posible afirmar que, Chile paulatinamente ha ido ampliando la perspectiva del fenómeno migratorio, considerando imprescindible realizar nuevas modificaciones y políticas que no sólo acojan como es debido a los extranjeros, sino que, a su vez, amparen fielmente sus derechos y deberes como los consagrados en la Declaración de los Derechos Humanos, facilitando las tramitaciones de sus visas y permisos de residencia, optimizando el ingreso a la educación no sólo de niños, niñas y jóvenes, sino que además la incorporación de la familia completa a este nuevo país que aún está en pleno proceso de modificaciones en sus políticas públicas migratorias.

1.4 Contexto histórico y cultural de Haití

1.4.1 Cimientos de la República de Haití

Se ubica en el mar Caribe, en la parte occidental de la isla Española, la cual comparte con República Dominicana. Su capital es Puerto Príncipe, principal puerto y centro económico, judicial y gubernamental del país.

Originalmente, la isla estaba habitada por aborígenes nativos de etnia Taina, Caribes y Arawak. En 1492 fue “descubierta” y colonizada a manos de España, la población indígena fue esclavizada y destinada al trabajo forzoso en minas y en plantaciones. Con la llegada de los colonizadores llegaron también las enfermedades, que azotaron fuertemente a los pobladores locales e inmigrantes, produciendo un abrupto descenso en el número de habitantes, que para el año 1506 no superaba los 60.000; el fenómeno de mortandad se mantuvo y para 1540 se estima una población indígena virtualmente extinta.

Posterior al exterminio de la fuerza de trabajo nativa, España importa esclavos traídos de África para cumplir las funciones de explotación de recursos. El gobierno colonizador se asienta en el lado oriental de la isla dejando despoblada la parte occidental, favoreciendo que se diera origen a la primera colonia francesa llamada Saint Domingue, donde en 1697 a través del tratado Ryswick es cedida oficialmente la parte noroeste de la Isla a Francia.

Este último también promovía la importación y esclavización de humanos para su explotación, y es en contra del gobierno francés que los esclavos negros dirigidos

²² Gobierno de Chile. (5 de Noviembre de 2015). *Autoridades conforman Consejo Nacional de Política Migratoria*. Obtenido de Ministerio Secretaría General de la Presidencia: <http://www.minsejpres.gob.cl/fotonoticia/autoridades-conforman-consejo-nacional-de-politica-migratoria/>



por Toussaint Louverture se rebelaron por primera vez, dando paso a la revolución contra los gobiernos españoles, ingleses y franceses desde el año 1793 – 1802.

En 1801 se produce la ocupación de Santo Domingo a manos de Louverture, quien unifica al país y decreta el fin de la esclavitud. Posterior al rompimiento de cadenas, la isla es invadida nuevamente por el mandato de Napoleón y se restablece la situación de esclavitud. Los sometidos, nuevamente, se agrupan comandados por Jean Jacques Dessalines y logran, en 1803, vencer definitivamente a las tropas francesas. En 1804, Haití es declarada libre convirtiéndose en el primer país independiente de América Latina²³. Sin embargo, el país continúa en el marco de una historia bélica caracterizada por conflictos limítrofes dentro de la isla que la acoge, y una importante inestabilidad política traducida en golpes de estados y asesinatos políticos.

Durante 1915 – 1934 es ocupada militarmente por Estados Unidos²⁴, donde se da muerte a más de 2.000 haitianos producto de las rebeliones, se reformula el sistema educacional dando mayor énfasis a la formación profesional, se mejora considerablemente la infraestructura y la conectividad del país debido a la construcción de puentes, carreteras, hospitales, presencia de agua potable, entre otras mejoras que tuvieron lugar en las áreas habitadas por estadounidenses. La poca tolerancia cultural llevada a cabo por los estadounidenses acentúa en la población negra un orgullo racial que se reflejó en los trabajos de una nueva generación de humanistas y de artistas, varios de los cuales, posteriormente, se convirtieron en activistas políticos e incidieron en la desocupación estadounidense²⁵.

Los problemas limítrofes con República Dominicana persisten, en 1937 mueren más de tres mil haitianos en la frontera. La inestabilidad política y económica se mantiene a lo largo de la historia del país hasta la actualidad, siendo comunes los golpes de estado y la violencia militarizada²⁶, un claro ejemplo de ello es la denominada época de terror, haciendo referencia a los gobiernos autoritarios de la dinastía de François Duvalier, iniciada en 1956 y restaurada en 1971 con el ascenso al poder de su hijo Jean Claude hasta su derrocamiento en 1986, las acciones de dichos dictadores tuvieron como efecto directo el destierro y el exilio de un amplio grupo de haitianos que dejan el país por razones de persecución política, hacia Latinoamérica (países cercanos), Canadá, Estados Unidos y otros países. La trayectoria política del país continúa con la sucesión de los gobiernos de Jean Bertrand Aristide y Preval a mediados entre 1991 y 1994 por el golpe de estado del

²³UNESCO. (1954). Haití 1804-1954. *El Correo*, 6-7.

²⁴Galeano, E. (2004). *La Maldición Negra*. *Página/12*, 3.

²⁵ Melody, F. (2010). Construcción del Otro haitiano: Apuntes sobre la ocupación estadounidense de Haití 1915-1934. *V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política.*, (págs. 11-14). Buenos Aires.

²⁶ IEPALA y la Junta de Nueva Extramadura, Consejería de Bienestar Social. *Guía del Mundo*. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://www.guiadelmundo.org.uy/cd/countries/hti/History.html>

general Cedras y luego, el derrocamiento de Aristide en 2004 y la subsiguiente intervención y ocupación de una misión militar de Naciones Unidas²⁷.

Después del aplazamiento de la ocupación por más de trece años²⁸, la MINUSTAH²⁹, anuncia en abril del 2017 que finalizará sus labores en octubre del mismo año³⁰, la misión ha recibido acusaciones de: abusos sexuales, violación a los Derechos Humanos, ser responsable de la contaminación de fuentes de agua e introducir el cólera, en el 2014, a los diez años de la ocupación nace la campaña latinoamericana y caribeña por un Haití libre y soberano, a manos de *Diálogo 2000 – Jubileo Sur Argentina*, hoy, contando con varios premios nobel del paz entre sus filas buscan que la Organización de Naciones Unidas se responsabilice por las acusaciones mencionadas³¹.

En medio de la ocupación militar a cargo de Naciones Unidas y la presidencia de Preval el 12 de enero del 2010 el país es sacudido por un terremoto de magnitud 7,3° en la escala de Richter, el gobierno de entonces declara por medio de la prensa internacional que hubo más de 316.000 fallecidos y que el 70% de los edificios estatales colapsaron³². Dentro de la crisis humanitaria, días más tarde, se produce un nuevo terremoto, esta vez de 6.1° en la escala de Richter. Debido a su posición geográfica no sólo han experimentado movimientos telúricos importantes, sino también varios huracanes. Los desastres naturales y las enfermedades como el cólera han incidido fuertemente a través de la historia del país en la mortandad de la población³³.

Posterior a tal catástrofe, a partir del año 2011 inicia en la presidencia Michel Martelly, entre fines del 2015 y comienzos del 2016, se produce una crisis política en el país, debido a la anulación de la elección presidencial que se estima había sido llevada a cabo de forma fraudulenta, esto provocó que las votaciones propuestas para el respectivo año fueran pospuestas por orden de la comunidad internacional para evitar una escala de violencia en el país, a su vez el senado

²⁷ Rojas Pedemonte, N., Vásquez Rencoret, J., & Amodé, N. (2015). Racismo y matrices de "inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(42), 217-245.

²⁸ Establecida desde el 1 de junio del 2004 hasta la fecha (2017).

²⁹ La Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití

³⁰ Medrano, C. (13 de abril de 2017). ONU decide finalizar misión de paz en Haití y reemplazarla por vigilancia policial. Recuperado el 24 de junio de 2017, de Bio-bío Chile: <http://www.biobiochile.cl/noticias/internacional/america-latina/2017/04/13/onu-decide-finalizar-mision-de-paz-en-haiti-y-reemplazarla-por-vigilancia-policia.shtml>

³¹ Campaña latinoamericana y caribeña por un Haití libre y soberano. (s.f.). *Haití no MINUSTAH*. Obtenido de <https://haitinominustah.info/>

³² Telesur. (25 de Diciembre de 2010). Nuevo balance eleva a 316 mil los muertos por terremoto de Haití. Lima.

³³ REUTERS, A. Y. (11 de octubre de 2016). Haití, al borde de la mayor catástrofe actual en América. *Diario Excelsior*.



haitiano acordó nombrar el 14 de enero del 2016 como presidente a Jocerlerme Privert de forma provisoria³⁴.

Las elecciones fueron aplazadas cuatro veces, la última vez debido al azote del huracán Matthew, que, a su paso por Haití, el 4 de octubre de 2016, dejó al menos 573 muertos. Finalmente, se celebran definitivamente el 20 de noviembre del mismo año, con un 55,6% de los sufragios da por ganador a Jovenel Moise³⁵.

1.4.2 Cultura y actualidad del pueblo haitiano

Esta nación se encuentra entre los países más pequeños del mundo y sus ciudades más importantes son Cabo Haitiano, en el norte, Gonaives, en el noroeste, Cayes, en el sur y Jacmel, en el sudeste, estas están construidas en gran parte con arquitectura al estilo francés. El país cuenta con dos monumentos declarados patrimonio de la humanidad: El palacio de Sana Souci y la ciudadela Laferrière³⁶.

Las lenguas oficiales son el criollo haitiano o creol y el francés, pero ésta última es entendida sólo por una pequeña parte de la población. Las lenguas creole (o criollas) nacen cuando los primeros padres provenientes de una cultura les hablan a sus hijos en su segunda lengua, pero que a su vez, esta segunda lengua se convierte en la primera lengua de los niños, porque es la lengua que alberga el nuevo contexto cultural, siendo en este caso la deformación del francés con el fin de adaptarse a la nueva cosmovisión del mestizaje, es importante destacar que el término inglés "creole" proviene del francés "créole", con su equivalente en español criollo, y en portugués crioulo. Todos ellos comparten la misma raíz del verbo "criar", y el mismo origen de la palabra explica el por qué se eligió este término "creole" para referirse a este tipo de lenguas³⁷.

En Haití los programas de radio y televisivos en su mayoría son en creol. El presidente cuando se dirige a la población primero lo hace en francés y luego en creol. Sin embargo, no hay cines, pues no hay películas en creol y poner subtítulos no es rentable porque gran parte de la población tampoco sabe leer. Los libros en creol no son muchos y la publicación de libros y materiales educativos se encarecen por su traducción³⁸.

³⁴ Rojas Pedemonte, N., Vásquez Rencoret, J., & Amode, N. (2015). Racismo y matrices de "inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*, pag. 217-245.

³⁵ EFE. (3 de enero de 2017). Jovenel Moise es declarado ganador de las elecciones presidenciales en Haití. *Noticias Radio Cadena Nacional Colombia*. Obtenido de <http://www.noticiasrcn.com/internacional-america/jovenel-moise-declarado-ganador-las-elecciones-presidenciales-haiti>

³⁶ Márquez, J. (s.f.). *Patrimonios de la humanidad*. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://patrimoniosdelahumanidad.com/2013/01/29/la-citadelle-sans-souci-y-ramiers/>

³⁷ Serrón, S. (2005). Didáctica intercultural y enseñanza del español como segunda lengua a adultos de procedencia migrante. *Glosas Didácticas*, 15. Recuperado el 24 de junio de 2017, de <http://blog-de-traduccin.trustedtranslations.com/que-es-el-creole-2011-01-26.html>

³⁸ Guerrero, E. (25 de octubre de 2015). El creole. *El Nacional*.



La música está influenciada por las diferentes mezclas raciales colonizadoras, prevaleciendo la africana. Las formas musicales más populares son el kompadirèkque, que es considerado una evolución del merengue, y la bachata presente en la fiesta más importante celebrada cada febrero sin importar las crisis socioeconómicas o políticas que se enfrenten, el carnaval nacional se desarrolla entre coloridos desfiles llenos de arte, música y danza³⁹.

La gastronomía es producto de las diferentes culturas que inmigraron al país, siendo el arroz el producto que más se consume, las habichuelas, el maíz, el pescado, carne de cerdo y de pollo son también productos de uso común.

Las y los haitianos poseen varias creencias religiosas, siendo preponderante en un 80% la religión católica y en un 20% las religiones protestantes, también, una práctica religiosa que caracteriza a la población es el vudú, esta creencia se caracteriza por la adoración a diversos dioses que les conceden a sus seguidores poderes sobrenaturales, sus adeptos usan vestimentas especiales y celebran fiestas a estos dioses que involucran música, baile y sacrificios de animales⁴⁰.

Como bien se ha mencionado, la cultura haitiana es fruto de una transculturación producto de los diferentes países que la erigieron. Francia, España y los esclavos negros traídos de África, siendo en la actualidad su población un 95% descendiente de personas esclavizadas⁴¹. Las diferencias sociales están fuertemente marcadas, por un lado, tenemos una clase social alta, la cual posee buenos ingresos económicos y puede solventar de adecuada forma sus necesidades. Por el contrario, la mayoría de la población vive en condiciones de extrema pobreza, expuestos a bajas o nulas condiciones de bienestar o del estándar mínimo internacional.

La creación del Estado desde su origen ha mantenido diferencias sociales ya expresadas anteriormente, a pesar de tener una historia "épica" compartida, se combina una lógica de conformación de clases con una lógica de pertenencia étnico-racial, generando alianzas y desavenencias entre una elite mulata con los comerciantes y hacendados blancos, basada en una solidaridad étnica marcada por el orgullo racial y su relevancia en temas discriminatorios, formando alianzas acomodaticias con la mayoría de la población negra de los más diversos orígenes étnicos, dando curso al denominado quiebre histórico entre los primeros y los segundos libertos, en relación a esta fractura étnico-racial de clase hoy presente en distintas prácticas y lógicas reproducidas históricamente, expresiones tales como "gente de la ciudad" y "la gente de las afueras", "analfabetos" y "educados", "buena

³⁹ Valdez, N. (2 de julio de 2013). hoydigital. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://hoy.com.do/cuanto-sabes-de-la-cultura-haitiana/>

⁴⁰ Valdez, N. (2 de julio de 2013). hoydigital. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://hoy.com.do/cuanto-sabes-de-la-cultura-haitiana/>

⁴¹ Cristina, T. (2002). *Descendientes de africanos en la Región de las Américas y equidad en materia de salud*. Obtenido de scielosp: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v11n5-6/10737.pdf>



gente" y "vagabundos", de piel oscura y piel clara, francés y creol, vudú y cristianos, los haitianos que viven en Haití y los que viven en el extranjero, resultan comunes⁴².

Su moneda es el gourde haitiano, en el 2016 el PIB per cápita destinado a mediar la relación entre el valor total de todos los bienes y servicios finales generados durante un año por la economía de la nación y el número de sus habitantes en ese año, fue de \$688 euros ubicándose el puesto 171, en relación los 196 países del ranking de PIB per cápita.

En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país y que en definitiva nos muestra el nivel de vida de sus habitantes, indica que los haitianos están entre los que peor calidad de vida tienen en el mundo.

En relación con la facilidad que presenta el país para hacer negocios, Haití se encuentra en el puesto 181 de los 190 que conforman el ranking Doing Business lo que significa que está entre las naciones donde es más costoso abrir un negocio⁴³.

Según la Organización Mundial de la Salud, la República de Haití no cumple los estándares sanitarios, su población se ve afectada por enfermedades ya erradicadas en gran parte del mundo. En el 2012, la tasa de mortalidad infantil en niños menores de un año fue 57%, y entre 2008-2012 el 23% de los niños y niñas nacieron con bajo peso. Debido a las diferencias sociales y el empobrecimiento que ha sufrido históricamente el país, los haitianos, culturalmente, se ven en la necesidad de solventar sólo necesidades de sobrevivencia en la medida de lo posible.

⁴² Rojas Pedemonte, N., Vásquez Rencoret, J., & Amode, N. (2015). Racismo y matrices de "inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(42), 217-245.

⁴³ Doing Business Haiti. *Haiti - Doing Business: Facilidad para hacer negocios*. Obtenido de Expansión: <http://www.datosmacro.com/negocios/doing-business/haiti>

Datos de población actualizados, compilación de diversas fuentes:

Población total. (CEPAL, 2017)	11.029.000
Población Urbana (UNICEF, 2015)	51.88%
Tasa de Mortalidad infantil en niños menores de un año (2012. OMS)	57%
Bajo peso al nacer (%) (2008-2012 UNICEF)	23%
Esperanza de Vida al nacer (H/M). (2015. OMS)	62/66 años
Población que vive bajo la línea internacional de la pobreza de US\$1,25 al día (UNESCO, 2008-2012)	61.7%
Tasa de desempleo (Central Intelligence Agency 2010)	40.6%
Tasa de Trabajo infantil (%) (2002-2012 UNICEF)	24.4 %
Tasa de alfabetización de adultos (2008-2012) (UNICEF)	47.8%

Fuente: Elaboración propia basada en los datos entregados por los mencionados organismos.

Es importante destacar (más allá de las comúnmente utilizadas y conocidas estadísticas de pobreza y desarrollo humano que sitúan a Haití como uno de los países más pobres de la región), el factor étnico-racial de clase para describir la heterogeneidad y la fractura de la sociedad de origen de los migrantes haitianos en Chile. Tal perspectiva es utilizada frecuentemente para describir situaciones de discriminación, desigualdad, desventaja, vulnerabilidad y pobreza, entre una pequeña élite que concentra los recursos económicos, sociales y culturales y una mayoría pauperizada. Ello tendría implicancias en la estructuración de, al menos, dos históricos flujos migratorios desde Haití con sus propias particularidades: por un lado, lo que se ha denominado "la diáspora histórica" (una migración calificada, con mayor nivel de estudios, redes familiares y contactos ya sea en Estados Unidos, Francia o Canadá) y por otro, una migración "pauperizada" (con menores niveles de educación, de origen rural, en búsqueda de trabajos de subsistencia, que sufre incluso el impacto de crisis alimentarias y que históricamente migra a República Dominicana a trabajar en los ingenios de azúcar)⁴⁴.

⁴⁴ Rojas Pedemonte, N., Vásquez Rencoret, J., & Amode, N. (2015). Racismo y matrices de "Inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*, 217-245.

1.5. Contexto migratorio: tránsito desde Haití hacia Chile

“La falta de trabajo y la inestabilidad que se vive en Haití desde el terremoto del 2010, tragedia que se tradujo en una fuerte crisis social, política y económica, ha provocado una oleada de migraciones”⁴⁵
(Fernández, 2016)

El flujo migratorio proveniente desde Haití aparece en los registros del Departamento de Extranjería y Migración, a partir del año 2005⁴⁶, fecha en la que se otorgan 12 visas a personas de nacionalidad haitiana. Es importante señalar, en primer lugar, que en el Anuario de Migración en Chile 2005 – 2014, no se desglosan las visas de estudiantes, sujetas a contrato y temporarias, por lo que, no es posible saber a qué tipo o tipos de visas corresponden las 12 mencionadas; en segundo lugar, el Departamento de Extranjería registra procesos administrativos, no la cantidad de personas a las que se les otorgan los permisos, es decir, que se hayan autorizado 12 visas, no implica necesariamente que en el año 2005 hubiesen 12 personas de nacionalidad haitiana en situación migratoria regular viviendo en Chile.

En el Boletín Informativo N°1 del Departamento de Extranjería y Migración, denominado *Migración Haitiana en Chile*⁴⁷, dicho organismo plantea las interrogantes de por qué vienen personas naturales de Haití a vivir a Chile y cuáles son las causas que los motivan, ante la imposibilidad de responderlas por cuenta propia, recurrieron a los principales resultados de la investigación “Migración haitiana hacia Santiago de Chile: origen y aterrizaje de sus proyectos migratorios” (Rojas, Amode & Vásquez). Respecto a la primera interrogante, la investigación señala que, en Haití se distinguen tres tipos de flujos migratorios, a saber:

- Flujo A: migrantes con mayor capital cultural, económico y social, con redes de apoyo de larga data en el país de destino. Migran, preferentemente, hacia Francia, Estados Unidos o Canadá.
- Flujo B: en comparación con el *flujo A*, presentan ciertas carencias, sus recursos disponibles son menores; si bien, no cumplen con los requisitos selectivos actuales del primer mundo, aspiran a la misma calidad de vida y desarrollo humano, por lo tanto, buscan alternativas geográficamente más próximas, principalmente Brasil y Chile.

⁴⁵ Fernández, M. (19 de agosto de 2016). *Haitianos en Chile: una gran comunidad de migrantes que busca una oportunidad*. Recuperado el 13 de junio de 2017, de El Definido: <http://www.eldefinido.cl/actualidad/pais/7338/Haitianos-en-Chile-una-gran-comunidad-de-migrantes-que-busca-una-oportunidad/#colCOMM>

⁴⁶ Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2016). *Migración en Chile 2005 - 2014*. Santiago: Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

⁴⁷ Rojas, N., Silva, C., Amode, N., Vásquez, J., & Orrego, C. (2016). *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile*. Santiago: Departamento de Extranjería y Migración.

- Flujo C: responde a un perfil de haitianas y haitianos mucho más precarizados en relación con los anteriores, aspiran a mejorar sus condiciones de subsistencia, y se asocian con la histórica migración rural hacia República Dominicana. En consideración con la precariedad económica, el endeudamiento contraído y la exclusión social vivida en República Dominicana, algunas de las personas que responden a este perfil, deciden migrar a Chile.

De acuerdo con la misma investigación, Chile se habría convertido en un país atractivo para las y los migrantes haitianos, debido a la crisis que atraviesa Brasil, destino que se privilegió durante años por tener un mayor grado de afinidad cultural con Haití. Para Fernández (2016), Chile se encontraría entre las opciones de quienes deciden emigrar de Haití, debido a que desde el año 2004 las Fuerzas Armadas chilenas colaboran con la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), conocida popularmente como *cascos azules*, cuya misión está orientada al mantenimiento de la paz; por lo que, al producirse el terremoto de 2010, el pueblo haitiano ya tenía conocimiento acerca de Chile, a lo que se sumaría la crisis política y económica brasileña. El primer postulado de Fernández (2016) acerca de por qué se escoge Chile como destino migratorio, se contrapone con los resultados de las entrevistas realizadas por Rojas, Amode y Vásquez, mediante las cuales pesquisaron un bajo nivel de conocimiento acerca de Chile, las personas entrevistadas dieron cuenta de que Chile sería un país seguro y con un mayor nivel de desarrollo que Haití; en tanto, que el segundo postulado que enuncia, es apoyado por las mencionadas entrevistas, las que dan cuenta de que Chile tendría una situación económica relativamente mejor que Brasil, además de ser un país más accesible para iniciar un proyecto migratorio en comparación con Estados Unidos, Canadá o Francia; menos racista que Estados Unidos o República Dominicana.

De acuerdo con Rojas, Silva, Amode, Vásquez, & Orrego (2016), la migración haitiana en Chile ha ido en claro aumento, especialmente a partir de 2009. En el año 2014, el Departamento de Extranjería y Migración⁴⁸ realizó una estimación del número de personas extranjeras residentes en Chile, estableciendo que a diciembre de dicho año habría 410.988 migrantes, de las cuales 1.649 serían de origen haitiano, lo que representa un 0,4% del total. No puede perderse de vista que, es prácticamente imposible establecer la cantidad exacta de personas extranjeras que se encuentran en Chile, en consideración a que los registros que se tienen dan cuenta solamente de cantidad de procesos administrativos ligados al otorgamiento de permanencias definitivas y visas temporarias: no de cantidad de personas que los solicitan; además, y como consecuencia de lo anterior, no se tienen registros de las personas que se encuentran en situación migratoria irregular al interior de Chile.

⁴⁸ Rojas, N., Silva, C., Amode, N., Vásquez, J., & Orrego, C. (2016). *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile*. Santiago: Departamento de Extranjería y Migración.

Los datos del Censo de Población y Vivienda ejecutado el 19 de abril del 2017, debiesen determinar la cantidad de personas extranjeras viviendo en Chile.

En términos estadísticos, el *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile* (2016), del Departamento de Extranjería y Migración, constata que la migración haitiana hacia Chile es mayoritariamente masculinizada (a diferencia de la mayoría de los colectivos migratorios), entre 2006 y 2015 se entregaron un total de 2.782 permanencias definitivas, de las cuales 1.669 fueron otorgadas a hombres, equivalente a un 60%, y las restantes 1.113 a mujeres, lo que corresponde al 40%; las visas temporarias otorgadas entre los años 2005 y 2015 corresponden a 19.164, de las cuales un 68% (13.032) se entregaron a hombres, y un 32% (6.132) a mujeres. Asimismo, se establece que la población migrante proveniente de Haití se encuentra, mayoritariamente, en edad laboral, la que ha sido definida entre los 15 y los 59 años de edad.

Tabla N°7. Permanencias definitivas y visas temporarias otorgadas a personas haitianas, según edad

Tramo etario	Permanencia definitiva (2006 – 2015)		Visas temporarias (2005 – 2015)	
	Cantidad	%	Cantidad	%
0 – 14	375	13,5%	1.341	7%
15 – 29	975	35%	8.432	44%
30 – 44	1.292	46,4%	8.432	44%
45 – 59	127	4,6%	767	4%
60 y más	13	0,5%	192	1%
	2.782	100%	19.164	100%

Fuente: Elaboración propia basada en los datos disponibles en el *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile*.

Como es posible observar en la Tabla N°7, entre los años 2006 y 2015, se otorgaron 2.394 permanencias definitivas a personas entre los 15 y los 59 años de edad, equivalente al 86,05% de las permanencias definitivas entregadas en el mencionado período. Mientras que, las visas temporarias otorgadas entre los años 2005 y 2015, ascendieron a 17.631 para personas en edad laboral, equivalente al 92% de las visas temporarias entregadas en dicho lapso temporal.

Hasta el año 2015, de acuerdo con el *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile* (2016), del Departamento de Extranjería y Migración, el 97% de la población haitiana con situación migratoria regular habitaba en Santiago, y el 1,4% lo hacía en la Región de Valparaíso, y el 0,7% en la Región de Coquimbo.

En la Provincia de Valparaíso, se han entregado 28 permanencias definitivas entre los años 2011 y 2016⁴⁹. De acuerdo con información entregada por Marie

⁴⁹ Datos estadísticos emanados desde el Departamento de Extranjería y Migración, denominados Permanencias definitivas otorgadas período 2005 – 2016. Disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>



Wauters Gil⁵⁰, entre enero y mayo del año 2017, el Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso, otorgó 241 visas temporarias y 7 permanencias definitivas a personas haitianas.

⁵⁰ Asistente Social de profesión, Coordinadora del Programa Mejoramiento Atención al Migrante, perteneciente al Departamento de Extranjería, de la Gobernación Provincial de Valparaíso.

1.6 Normativas que regulan el proceso migratorio laboral

El fenómeno migratorio se ha constituido en un tema de interés tanto para organismos internacionales de reconocida trayectoria como para los legisladores nacionales, por lo que, es inconcebible plantear una contextualización de dicho fenómeno sin considerar los marcos normativos afines. El objetivo de este segmento es entregar una visión panorámica tanto de los tratados y convenciones internacionales referentes a la migración laboral, ratificados por Chile, como de los cuerpos normativos vigentes propios del mencionado Estado.

1.6.1 Normativas internacionales

En el presente apartado, se pasará revista a aquellos instrumentos normativos de carácter internacional que se relacionan con los derechos y condiciones de las y los trabajadores migrantes, y que a su vez han sido ratificados por nuestro país, Chile.

Los tratados y convenciones que a continuación se presentan tienen un eminente enfoque de Derechos Humanos; su creación se asocia a una preocupación internacional creciente por el fenómeno migratorio y las consecuencias de la migración por razones laborales.

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención internacional contra todas las formas de discriminación contra la mujer ⁵¹ .
Organismo del que emana.	Naciones Unidas.
Fecha de promulgación.	18 de diciembre 1979.
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	17 de octubre del 1989.
Temáticas o temática que aborda.	Reconocimiento de la cultura y tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres, y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.
Principios que emanan del tratado.	Igualdad de resultados, no discriminación, responsabilidad estatal.

⁵¹ Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes ⁵² .
Organismo del que emana.	Organización de Naciones Unidas
Fecha de promulgación.	10 de diciembre, 1984.
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	26 de junio, 1987.
Temáticas o temática que aborda.	Lucha contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en todo el mundo.
Principios que emanan del tratado.	Confidencialidad, imparcialidad, no selectividad, universalidad y objetividad.

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial ⁵³ .
Organismo del que emana.	Organización de las Naciones Unidas.
Fecha de promulgación.	4 de enero de 1969.
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	19 de noviembre del 1971
Temáticas o temática que aborda.	Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas.
Principios que emanan del tratado.	Igualdad

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención sobre el estatuto de refugiados y su protocolo del 1977 ⁵⁴ .
Organismo del que emana.	Organización de Naciones Unidas (ONU).
Fecha de promulgación.	22 de abril de 1954.
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	25 de abril de 1972.
Temáticas o temática que aborda.	Define quién es un refugiado, establece requisitos para que el asilo sea garantizado, y expone las responsabilidades de los Estados que garantizan el asilo.

⁵² ONU, 2011.

⁵³ Naciones Unidas de Derechos Humanos, 1965.

⁵⁴ Convención sobre el Estatuto de Refugiados.



Principios que emanan del tratado.	No discriminación, inderogabilidad, respeto a la dignidad, irrevocabilidad.
------------------------------------	---

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire ⁵⁵ .
Organismo del que emana.	Organización de Naciones Unidas (ONU).
Fecha de promulgación.	15 de noviembre de 2000.
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	29 de noviembre de 2004.
Temáticas o temática que aborda.	Promover la cooperación para prevenir y combatir más eficazmente la delincuencia organizada transnacional.
Principios que emanan del tratado.	Dignidad humana.

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención de los derechos del niño y sus protocolos adicionales ⁵⁶ .
Organismo del que emana.	Organización de Naciones Unidas (ONU)
Fecha de promulgación.	14 de agosto de 1990
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	27 de septiembre de 1990
Temáticas o temática que aborda.	Luchar por la promoción y la protección de los Derechos del niño, niña y adolescente.
Principios que emanan del tratado.	Universalidad, igualdad, no discriminación.

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica ⁵⁷ .
Organismo del que emana.	Organización de los Estados Americanos.
Fecha de promulgación.	22 de noviembre de 1969.

⁵⁵ Organización de Naciones Unidas, 2004.

⁵⁶ Organización de Naciones Unidas, 2002.

⁵⁷ Departamento de Derecho Internacional, 1969

Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile.	1990
Temáticas o temática que aborda.	Reafirma el propósito de consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre
Principios que emanan del tratado.	Dignidad, libertad de pensamiento y expresión, igualdad ante la ley.

1.6.2 Normativas nacionales

En relación con las normativas nacionales, se presentan aquellos cuerpos legales que versan sobre la regulación de la entrada, permanencia y salida de extranjeros de Chile, así como de los procesos relacionados con esos tres momentos.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Decreto Ley N°1094 de 1975; establece normas sobre extranjeros en Chile ⁵⁸ .
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior.
Fecha de publicación	14 de julio 1975.
Fecha de entrada en vigencia.	08 de abril de 2011.
Temáticas o temática que aborda.	Establece los principales lineamientos normativos del país para extranjeros, para mantener un orden social.
Fines que persigue.	Establecer normas para extranjeros.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Decreto Supremo N°597 de 1984; Reglamento de Extranjería ⁵⁹ .
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior.
Fecha de publicación	24 de noviembre de 1984.
Fecha de última modificación	07 de marzo de 2015.
Temáticas o temática que aborda	Actualiza el reglamento de Extranjería en materia de derechos y deberes por parte de la población migrante.
Fines que persigue	Dar conocimiento sobre las nuevas normas básicas a las que se encuentran las personas

⁵⁸ Biblioteca del Congreso Nacional, 2011.

⁵⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, 2015.

migrantes en Chile.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Decreto Supremo N°5.142 de 1960; disposiciones sobre nacionalización de Extranjeros ⁶⁰ .
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior.
Fecha de publicación	29 de octubre de 1960.
Fecha de última modificación	08 de enero de 2016.
Temáticas o temática que aborda.	Tramitación sobre la nacionalización de extranjeros en Chile.
Fines que persigue.	Especificar el procedimiento completo y los requerimientos que debe presentar una persona que busque la nacionalización en Chile.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Ley N°20.050, Reforma Constitucional que introduce diversas modificaciones a la Constitución Política de la República ⁶¹ .
Organismo que lo impulsa	Constitución Política de la República.
Fecha de publicación	18 de agosto de 2005
Fecha de entrada en vigencia.	26 de agosto de 2005.
Temáticas o temática que aborda.	Aborda modificaciones con respecto a la carta de nacionalización en los artículos 10 y 11.
Fines que persigue.	Clarificar quiénes tienen nacionalidad chilena, y las causales por las cuáles esta se pierde.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Ley N°20.430, Establece disposiciones sobre protección de refugiados ⁶² .
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior y Subsecretaría del Interior.
Fecha de publicación	08 de abril de 2010.
Fecha de entrada en vigencia.	15 de abril de 2010.

⁶⁰ Biblioteca del Congreso Nacional, 2015.

⁶¹ Biblioteca del Congreso Nacional, 2006.

⁶² Biblioteca del Congreso Nacional, 2010.

Temáticas o temática que aborda.	Derechos y deberes de los refugiados en Chile.
Fines que persigue	Establecer las condiciones que regirán para los postulantes a refugiados en Chile.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Decreto N°837, Aprueba reglamento de la ley 20.430 que establece disposiciones sobre protección de refugiados ⁶³
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior y Subsecretaría del Interior.
Fecha de publicación	14 de octubre de 2010.
Fecha de entrada en vigencia.	17 de febrero de 2011.
Temáticas o temática que aborda	Establece nuevos lineamientos para la protección a los solicitantes de refugio en Chile.
Fines que persigue	Resguardar la integridad psicosocial de quienes soliciten refugio en nuestro país.

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	Ley N°20.507, Tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal ⁶⁴ .
Organismo que lo impulsa	Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
Fecha de publicación	01 de abril de 2011.
Fecha de entrada en vigencia.	08 de abril de 2011.
Temáticas o temática que aborda.	Establece las sanciones asociadas a delitos de trata de personas o que promuevan la entrada ilegal al país de una persona que no sea nacional o residente.
Fines que persigue.	Prevenir delitos migratorios.

⁶³ Biblioteca del Congreso Nacional, 2010.

⁶⁴ Biblioteca del Congreso Nacional, 2011.

II. Capítulo: Marco Teórico Conceptual



*“El odio y la intolerancia son los enemigos
del correcto entendimiento”*

(Mahatma Gandhi)



Presentación

El presente capítulo tiene como intención sentar las bases teóricas y conceptuales que nos permitirán comprender las condiciones laborales que tienen las y los migrantes en Chile.

Este capítulo se divide en tres partes. En primer lugar, se detallan las principales teorías económicas que nos ayudarán a explicar las razones generales por las cuales una persona decide emigrar, describiendo factores tanto estructurales acordes al modelo de economía global como también factores sociales. Cabe destacar que, las teorías económicas no fueron creadas para entender el fenómeno de las migraciones, no obstante, sus cualidades y características, permiten explicar varios sucesos que ocurren en las migraciones. No existen teorías propias de la naturaleza migratoria, por lo que, las teorías expuestas a continuación nos permiten entender el fenómeno de las migraciones de forma indirecta.

En la segunda parte, se describe de manera general la teoría que nos ayudará a comprender el fenómeno de la inclusión/exclusión social, utilizando las referencias del autor Axel Honneth en su *teoría de la lucha por el reconocimiento*.

En consideración a que este fenómeno es recientemente estudiado, y que no existen teorías dirigidas, por naturaleza, a entender el fenómeno, en la tercera parte de este capítulo presentaremos una gama de definiciones conceptuales que nos servirán para comprender de mejor manera el fenómeno de la *migración laboral en Chile*.

2.1 Teorías económicas relacionadas en el fenómeno migratorio.

2.1.1 Descripción general de la teoría Neoclásica.

La teoría neoclásica se caracteriza por su aplicación en el fenómeno de las migraciones. Para el pensamiento neoclásico, la raíz de las migraciones ha de buscarse en las desigualdades entre los niveles salariales de los distintos países. El paradigma neoclásico utilizado para explicar las migraciones combina la perspectiva micro de la adopción de decisiones por parte de los individuos, con la perspectiva macro de los determinantes estructurales⁶⁵.

Perspectiva macro: Redistribución espacial de los factores de producción, es decir, las migraciones resultan de la desigual distribución espacial del capital y trabajo. En la práctica esto quiere decir que los trabajadores tienden a ir de países o regiones donde la mano de obra es abundante y los salarios bajos, a países donde la mano de obra es escasa y los salarios elevados.

Perspectiva micro: La explicación del emprendimiento a la migración es entendido desde la versión micro de la teoría clásica. Donde se interpreta que las migraciones son el resultado de decisiones individuales, tomadas por actores racionales que buscan aumentar su bienestar al trasladarse a lugares donde, la recompensa por su trabajo es mayor que la que obtienen en su país, en una medida suficientemente alta como para compensar los costes tangibles e intangibles que se derivan del desplazamiento. Por lo tanto, se trata de un acto individual, voluntario y espontáneo, basado en la comparación de la situación actual del actor y la ganancia neta esperada que se deriva del desplazamiento, resultando de un cálculo coste – beneficio⁶⁶.

A finales del siglo XX, la teoría neoclásica como la teoría predominante en la explicación de la migración adquiere un declive, que no se da principalmente por la dominación de otra teoría, sino más bien por la creciente inadecuación de algunos de sus postulados con el conjunto de cambios profundos en la naturaleza y en las características de las migraciones internacionales, operados desde la mitad de la década de los setenta (Arango, 2003). Los cambios incrementaron grandemente la heterogeneidad y complejidad del fenómeno y dieron lugar a una realidad migratoria que no calza muy bien con el mundo neoclásico.

Como las teorías tienden a seguir a los hechos, es razonable pensar que los cambios aludidos constituyen también el preludio de una nueva era en las formas de pensar acerca de las migraciones (Arango, 2003), y es allí, que en nuestra

⁶⁵Arango, J. (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*. México: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

⁶⁶ Todaro, M. (1969), *Un modelo de migración laboral y desempleo urbano en los países menos desarrollados*.



búsqueda teórica para entender el fenómeno de las migraciones encontramos nuevas teorías que tienen sus fundamentos en la teoría neoclásica.

2.1.2 Descripción general de la Teoría “New Economics Of Labor Migration”.

Posee influencias de la teoría neoclásica, especialmente de la variante microeconómica. Esta teoría posee sus bases en los siguientes postulados:

- Reduce la importancia preeminente otorgada a las diferencias salariales, no posicionándolas como únicas determinantes a la hora de decidir emigrar. Propone que pueden producirse por motivos distintos a aquellos y, por el contrario, la existencia de aquellos no asegura la existencia de las migraciones.
- Reconocimiento del papel decisivo que frecuentemente desempeñan las familias en las estrategias migratorias y la atención prestada a las remesas, a la información y a las complejas interdependencias entre migrantes y el contexto en que se produce la migración (Arango, 2003).

Cabe destacar de esta teoría que el autor mira la migración como una estrategia familiar orientada a la diversificación de fuentes, más que a la maximización individual de ingresos (Stark, 1991).

2.1.3 Descripción general “Teoría del desarrollo económico”

Creada para explicar el desarrollo en el contexto de economías duales, esta teoría es de mucha utilidad a la hora de entender el fenómeno de las migraciones (Arango, 2003).

Las *economías duales* son economías en desarrollo, por lo general, en contextos poscoloniales, en las que, un sector moderno, contactado con el mundo exterior, coexiste con un sector tradicional. Cuando el sector moderno se expande, atrae mano de obra del sector tradicional, donde la variabilidad marginal es 0, el motivo por el cual existía este traslado es por la incrementación salarial de al menos un 30% entre los salarios de los sectores, motivo suficiente para que los trabajadores se desplazaran de uno a otro. Disponer de una oferta ilimitada de mano de obra, le permite al sector avanzado expandirse sin que aumente los salarios, asegurándose así una alta tasa de beneficios. Para el sector tradicional, la emigración es la única forma de desprenderse del excedente de mano de obra y avanzar en la función de producción hacia relaciones capital – producto más altas (Lewis, 1957). Por lo tanto, en el modelo de Lewis, las migraciones son un mecanismo de desarrollo crucial para la economía en su conjunto, que permite explorar el potencial de crecimiento inherente a las disparidades económicas. Es decir, ambos sectores, tradicional y



moderno, área de origen y área de destino, se benefician grandemente de las migraciones (Lewis, 1957) ⁶⁷.

2.1.4 Descripción general “Teoría de los mercados duales”

Piore ha sido el más fuerte representante de este punto de vista teórico, argumenta que la migración internacional es provocada por una permanente demanda de trabajadores extranjeros inherente a las estructuras económicas de las naciones desarrolladas. De acuerdo con Piore, la inmigración no es causa de los factores de estímulo en los países de origen (bajos salarios o un desempleo alto), si no de los factores de atracción de los países receptores (una crónica e inevitable necesidad de mano de obra extranjera) (Arango, 2003).

Esta teoría sólo presta atención a la otra vertiente de las migraciones: la receptora, y sitúa su explicación en el nivel macro de los factores estructurales determinantes, donde las migraciones internacionales obedecen a una demanda permanente de mano de obra en las sociedades avanzadas, ocasionadas por las economías más desarrolladas que necesitan trabajadores extranjeros para ocupar los trabajos que ya no realizan los demás trabajadores (Piore, 1969).

Su explicación se basa en 4 factores estructurales⁶⁸:

- a. Porque en las economías avanzadas hay trabajadores inestables y de baja productividad.
- b. Porque los trabajadores autóctonos rechazan este tipo de trabajos, mal pagados, inestables, no cualificados, peligrosos y de bajo prestigio.
- c. Porque la reticencia de los trabajadores autóctonos a ocupar puestos de trabajos poco atractivos no puede solucionarse a través de mecanismos de mercados ordinarios, tales como aumentar los salarios.
- d. Porque los trabajadores extranjeros procedentes de países con bajos ingresos están dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo y porque esta demanda estructural de mano de obra ya no puede cubrirse como se hacía antes con adolescentes y mujeres.

El valor de la teoría de los mercados de trabajo duales no consiste, fundamentalmente en proporcionar una explicación general de las causas de las migraciones fronterizas, sino, más bien, en poner en relieve un factor importante para que estas se produzcan a nivel internacional: la demanda estructural de mano de obra, que es inherente al ordenamiento económico de las sociedades avanzadas

⁶⁷ Citado en Arango, J. (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*. México: Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

⁶⁸ Riascos, J. C. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 67-78.



contemporáneas. Por lo tanto, esta teoría refuta la idea de que los inmigrantes, necesariamente, compiten con los autóctonos y de que su presencia afecta a los niveles salariales y las perspectivas de empleo de estos últimos (Arango, 2003).

2.1.5 Descripción general de la “Teoría en red”

Según esta teoría, las redes de migración se componen de lazos interpersonales que conectan a los migrantes, los migrantes anteriores, y los no migrantes en áreas de origen y destino a través de lazos de parentesco, de amistad, o por pertenencia a la misma comunidad de origen, incrementando las posibilidades del flujo internacional al *disminuir los costes*⁶⁹ y *riesgos del desplazamiento*⁷⁰ y aumentando los deseados beneficios económicos de la migración. En la medida en que se trata de relaciones sociales que permiten el acceso a otros bienes de importancia económica, tales como empleo o mejores salarios, puede ser visto como capital social, este punto de vista fue sugerido por primera vez por Douglas Massey, recurriendo a la “teoría de capital social”.

Cabe destacar, sin embargo, que una vez que el número de conexiones en red en un área de origen alcanza un umbral crítico, la migración se convierte en una *auto – perpetuación* debido a que cada acto de un emigrante, reduce los costes del siguiente para un número determinado de amigos y familiares, y algunas de estas personas se ven, por tanto, inducidas a emigrar, con la consiguiente expansión del grupo de personas con lazos en el exterior, y la consecuente reducción de los costes para un nuevo grupo de personas, provocando que alguno de ellos emigre, sucesivamente. Lo anterior trae consigo ciertas consecuencias (Arango, 2003), entre ellas:

- a. Una vez que comienza, la migración internacional tiende a expandirse continuamente hasta que las redes de conexión se han difundido tan ampliamente en una región de origen que toda su población, si desea emigrar, pueda hacerlo sin dificultad; entonces, la migración empieza a desacelerarse.

⁶⁹ *Disminución de costes:* Una vez que el primer emigrante parte, el coste potencial de la migración se reduce sustancialmente para los amigos y parientes que parten tras él. A causa de las estructuras del parentesco y la amistad, cada nuevo emigrante crea un grupo de personas unidas por lazos sociales en el área de destino. Los migrantes se ven inevitablemente unidos a los no migrantes, y éstos aprovechan las obligaciones implícitas en las relaciones de parentesco o amistad para acceder a un empleo y para asistirse en el punto de destino.

⁷⁰ *Disminución de riesgos:* Las redes también hacen de la migración internacional algo extremadamente atractivo como estrategia para la diversificación de riesgos. Cuando las redes de migración están bien desarrolladas, ponen los trabajos de destino fácilmente al alcance de muchos de los miembros de la comunidad y hacen de la emigración una fuente de ingresos segura y fidedigna. Así el auto sostenible crecimiento de las redes sobreviene a lo largo de la progresiva reducción de costes puede ser también explicado teóricamente por la progresiva reducción de los riesgos. Cada nuevo emigrante expande la red y reduce los riesgos de desplazamiento para todos aquellos con los que está relacionado, eventualmente haciéndolos virtualmente seguros y livianamente costosos diversificando las cuotas laborales de la familia a través de la inmigración.



- b. El tamaño del flujo migratorio entre dos países no está estrechamente relacionado con las diferencias salariales o los índices de empleo, porque cualquier efecto que tengan tales variables en la promoción o inhibición migratoria es progresivamente eclipsado por el descenso del coste o de los riesgos de desplazamiento radicado en la expansión de las redes de migración en el tiempo.
- c. Como la migración internacional se institucionaliza a través de la formación y elaboración de redes, se independiza progresivamente de los factores que la originaron, ya fueran estructurales o individuales.
- d. Como las redes se expanden y los costes y riesgos de la inmigración descienden, el flujo migratorio se convierte en menos selectivo en términos socioeconómicos y más representativo respecto de las comunidades o sociedades de origen.
- e. Los gobiernos encontrarán grandes dificultades para regular los flujos migratorios una vez que éstos han comenzado, porque el proceso de formación de las redes descansa muy lejos de su control y no implica problemáticas que puedan ser perseguidas mediante regímenes políticos.
- f. Sin embargo, ciertas políticas de inmigración, tales como las que tratan de promover la reunificación familiar, funcionan como propósitos transversales en el control de los flujos migratorios, en tanto que, refuerzan la red de migración otorgando a los parientes de la red derechos especiales de entrada en el territorio.

2.1.6 Descripción general “teoría institucional”

Una vez comenzada la migración internacional, surgen instituciones privadas y organizaciones de voluntariado para satisfacer la demanda creada por el desequilibrio entre el gran número de personas que tratan de entrar en las capitales de los países ricos y el reducido número de visados de inmigración que el país ofrece. Este desequilibrio, y las barreras que los países del núcleo capitalista erigen para mantener a la gente fuera del territorio, provocan huecos económicos muy lucrativos para los empresarios y las instituciones dedicadas a promover los desplazamientos internacionales por provecho propio, dando lugar al mercado negro de la inmigración. Este mercado sumergido crea condiciones guiadas a la explotación y victimización, aunque también surgen organizaciones humanitarias en los países desarrollados para reforzar los derechos y mejorar el trato a los inmigrantes tanto legales como ilegales (Arango, 2003).

Por un lado, las organizaciones con ánimo de lucro y los empresarios privados proporcionan unos servicios a los inmigrantes a cambio de cuotas que han sido fijadas en el mercado negro: contrabando subrepticio a través de las fronteras, transporte clandestino a destinos del interior, contratos de trabajo entre



empleadores e inmigrantes ilegales, falsificación de documentos y visados; matrimonios de conveniencia entre inmigrantes y residentes legales o nacionales del país de destino.

Por otro lado, vemos una realidad completamente distinta, organismos humanitarios tratan de ayudar a los inmigrantes proporcionándoles orientación, servicios sociales, refugio, asesoramiento legal sobre cómo conseguir la documentación legal, e incluso resguardo de las leyes de ejecución administrativas sobre inmigración. A lo largo del tiempo, los individuos, las empresas y las organizaciones se han convertido en instituciones estables bien conocidas por los inmigrantes, constituyendo otra forma de capital social del que los inmigrantes pueden valerse para conseguir acceder al mercado de trabajo extranjero.

2.2 Aproximación a la teoría de reconocimiento de Axel Honneth.

2.2.1 Descripción general de la teoría

Los fundamentos de esta teoría se enmarcan especialmente en el libro "La Lucha por el reconocimiento" de Axel Honneth publicado en el año 1997. Con relación a la temática a investigar se exponen a continuación una serie de ideas desprendidas del paradigma postulado por este autor, que nos ayudarán a entender algunas consecuencias, que se desprenden de la migración, como, por ejemplo, lo son la inclusión o exclusión social a través del concepto de reconocimiento, y de las esferas que desprenden de tal concepto.

2.2.1.1 Reconocimiento.

Reconocimiento es un término que describe intereses morales presentes en los conflictos contemporáneos, se trata de una vieja categoría acuñada por Hegel en varios de sus textos. Axel Honneth pretende introducir un aporte innovador en la teoría crítica de la sociedad de la Escuela de Frankfurt, desplazando la teoría del conflicto centrada en la alienación del trabajo y en la lucha de clases, **por el modelo de las luchas por el reconocimiento**. Su fuente principal es la exposición de la lucha por el reconocimiento que se encuentra en el *Sistema de la Eticidad*, en el que Hegel entiende el reconocimiento como un proceso intersubjetivo de constitución progresiva de la identidad en el marco de sucesivas y cada vez más complejas formas de socialización: la familia, el derecho, la comunidad ética⁷¹.

A partir de estas referencias, Honneth, en su teoría del reconocimiento, considera que el ser humano sólo se constituye como tal en relación con otros seres humanos en un medio intersubjetivo de interacción, es por ello que el reconocimiento es el

⁷¹ Maza, L. d. (2010). Actualizaciones del concepto hegeliano de reconocimiento. *Veritas* (23), 67 - 94.



elemento fundamental de constitución de la subjetividad humana; por otro lado, las estructuras en que se encuentran sedimentadas las formas de reconocimiento son fundamentales para la existencia e integración de la sociedad (Basaure, 2011).

Honneth realiza una separación, basándose en Hegel, de las formas de reconocimiento que responden al tipo de daño psíquico del individuo. Estas esferas son: la *esfera del amor*, entendida en un sentido amplio de cuidado y atención; la *esfera del derecho*; y la *esfera del reconocimiento social o solidaridad*. A cada una de estas esferas le corresponde un tipo de daño (exclusión): maltrato, violación, tortura y muerte en la esfera del amor; desposesión de derechos, estafa y discriminación en la del derecho; e injuria y estigmatización en la esfera de la solidaridad social. Estos daños quebrantan alguna forma de autorrelación del individuo consigo mismo: la autoconfianza en la primera de las esferas, el autorrespeto en la segunda y la autoestima en la última⁷².

2.2.1.2 La esfera del amor.

Es la esfera más elemental del ser humano, surge de la relación primaria entre la madre y el niño, y entrega los componentes físicos y psíquicos para el desarrollo de los individuos. Axel Honneth fundamenta esta concepción a partir de aportes psicoanalistas, de este modo la esfera del amor se configura como una esfera particularista, pues dentro de ella sólo caben aquellas personas más cercanas al individuo: grupo de referencia, familia, amigos. Es por lo que, en la esfera del amor no es posible exigir reconocimiento a todos los individuos por igual, sino únicamente a aquellos que pertenecen al círculo íntimo de los sujetos⁷³. Honneth señala que "las realizaciones morales del cuidado sólo son exigibles a los sujetos en los casos en que los vínculos mutuos existan sobre una base afectiva". El concepto de reconocimiento en este caso dice relación con que los sujetos se re-conocen en su naturaleza indigente, es decir, en su mutua relación de necesidad afectiva. Hay dos tipos de relación dentro de la esfera del amor cuando se confirma el valor de la naturaleza indigente del individuo: existen relaciones simétricas y relaciones de tipo asimétricas. El caso típico de la obligación asimétrica es la relación de los padres con los hijos y el caso característico de obligación recíproca lo representa la relación de amistad⁷⁴.

2.2.1.3 La esfera del derecho

La esfera del derecho por su parte es la esfera universal; en ella se expresan los derechos universales, donde los seres humanos se reconocen como fuente de

⁷² Navarro, F. H. (2011). Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Revista de Sociología* N°26, 45-57.

⁷³ ídem

⁷⁴ Honneth, A. (1997). *La Lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.



deberes y derechos independientemente de toda caracterización de orden social, económica o cultural⁷⁵. La esfera del derecho surge, como señala Honneth siguiendo a Hegel, "sólo en la medida en que ésta ha podido desligarse de la autoridad inmediata de las tradiciones morales y se ha trasladado a un principio universalista de fundamentación"⁷⁶. Lo anterior es producto de las luchas sociales de la burguesía a partir de los siglos XVII-XVIII y de las posteriores luchas proletarias que amplían la esfera del derecho tanto en generalización, incluyendo cada vez a mayor parte de la población ciudadana, como en materialización, aumentando el número y tipo de derechos civiles, políticos, sociales y económicos.

Es en esta esfera donde se efectúan las *luchas por el reconocimiento*, aspecto dinámico del orden social o motor de la historia si se quiere en términos Hegelianos, pues cada lucha ampliará el horizonte de valores morales de la sociedad, lo cual puede propiciar que nuevos grupos emprendan luchas por el reconocimiento. En la actualidad, la esfera del derecho es la que procura la libertad individual de los sujetos posibilitando el libre ejercicio de sus capacidades. La noción de reconocimiento señala aquí entonces "el deber categórico de reconocer, a todos los demás, responsabilidad moral" (Honneth, 1999). Es por esto que el daño en la esfera del derecho es el no-reconocimiento de la capacidad moral del sujeto de hacerse cargo de sus actos como sujeto autónomo digno de derechos y deberes. Lo anterior daña su concepción de sí mismo, entendida como autorrespeto (Navarro, 2011).

2.2.1.4 Esfera social.

Se trata de una serie de prácticas sociales orientadas a que el sujeto perciba determinadas cualidades suyas como valiosas en función del logro de objetivos colectivos considerados como relevantes. La forma de menosprecio que le corresponde a su privación es la deshonra, que sufren normalmente los miembros de aquellos grupos que son socialmente marginados o percibidos como extraños en relación con la cultura dominante⁷⁷.

Independiente del criterio de diferenciación de las esferas, lo importante es mencionar que, ya sea como proceso de evolución histórico o por una diferencia categorial de daño, las esferas son distintas, en especial la de derecho y la social. De esta forma, mientras la esfera del derecho es universal, la esfera de la valoración social es particularista y contextual; es particularista no en el mismo sentido que la esfera del amor, donde la pertenencia de los sujetos a ésta es sólo respecto a su grupo de referencia, sino que es particularista en el sentido de que aquí lo que se

⁷⁵ Navarro, F. H. (2011). Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Revista de Sociología* N°26, 45-57.

⁷⁶ Honneth, A. (1997). *La Lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.

⁷⁷ Arrese, H. (s.f.). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo. Obtenido de Facultad de Psicología. Universidad Nacional de La Plata: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_complet



reconoce son las particularidades del sujeto, lo que hace que una persona se diferencie de otra. "A diferencia del reconocimiento jurídico en su forma moderna (...), la valoración social vale para las particulares cualidades por las que los hombres se caracterizan en sus diferencias personales" (Honneth, 1997).

Se destaca que mientras el derecho aboga por la defensa de la dignidad humana entendida ésta en su carácter universal, el reconocimiento social valora las características particulares de los hombres en sus relaciones mutuas, las cuales se encuentran culturalmente determinadas dentro de un marco interpretativo dado. Es por lo anterior que la esfera de la solidaridad social no puede ser sino contextual, pues el reconocimiento y la valoración de las particularidades de los sujetos responden al marco interpretativo que cada sociedad entrega a determinadas características sociales. De esta forma, "el autoentendimiento cultural de una sociedad proporciona los criterios según los que se orienta la valoración social de las personas, porque sus actuaciones pueden ser intersubjetivamente estimadas en la medida que cooperan en la realización de valores socialmente definidos" (Honneth, 1997).

2.3 Conceptos que contribuyen a comprender el fenómeno migratorio

Si bien las teorías descritas anteriormente nos permiten sentar las bases con las cuales nos enfocaremos para entender el fenómeno, es menester destacar que, este fenómeno es recientemente estudiado, y que no existen teorías dirigidas por naturaleza a entender el fenómeno. Por lo cual, a partir de las investigaciones realizadas por autores pertenecientes a distintas disciplinas es que a continuación presentaremos una gama de definiciones conceptuales que nos servirá para comprender el fenómeno de la *migración laboral en Chile*.

Para una mejor comprensión de este apartado es que subdividiremos los conceptos a partir de un área de la temática en específica. Los cuales son: *Migración internacional; marco regulatorio del migrante extranjero en Chile; condiciones laborales del migrante en Chile y proceso de inserción en el mercado de trabajo / sociedad chilena*.

2.3.1 Migración internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 protege la libertad de circulación específicamente con el artículo número 13, inciso 1 y 2:

(1) "Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado".



(2) *“Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país”*

Esto quiere decir, que toda persona tiene derecho a **migrar/migración**. Entenderemos por migrar lo correspondiente a la definición utilizada por la Organización Internacional para el Migrante que lo define como “Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos”⁷⁸.

Cuando existe movimiento de población hacia otro Estado, se dan dos situaciones necesarias de identificar, estos son emigrar e inmigrar.

Emigración. Acto de salir de un Estado con el propósito de asentarse en otro.

Inmigración. Proceso por el cual personas no nacionales ingresan a un país con el fin de establecerse en él.

Cuando una persona inmigra a otro país de forma individual o con su núcleo familiar, la Organización Internacional para los Migrantes lo llama **migración individual**.

Una vez que la persona emigra de su Estado o nación e inmigra a otro país, pasa a ser un **extranjero/a**; “persona que no es nacional de un Estado determinado”. Según la legislación migratoria que tiene cada país, este extranjero deberá cumplir en la entrada y permanencia del país con una serie de requisitos legales para poder clasificar como migrante regular o documentado.

2.4 Conceptos aludidos al marco regulatorio del migrante extranjero en Chile.

El extranjero que pisa territorio chileno lo hace con dos fines excluyentes: turistar o residir en Chile.

El Departamento de Extranjería y Migración (DEM) de Chile, siguiendo las normativas legales, define **turista** como “todo extranjero que ingrese al país con fines de recreo, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos y otros similares, sin propósito de inmigración residencial o desarrollo de actividades remuneradas”. La duración de la estadía con visa turista posee un límite de 90 días, para algunos efectos se puede solicitar prorroga, con el fin de aumentar su estadía en Chile. En relación con lo laboral para poder trabajar teniendo calidad de turista se debe solicitar un **permiso de trabajo a turista**. El DEM, siguiendo sus reglamentos lo define como “Permiso otorgado por la autoridad

⁷⁸ Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre migración. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Obtenido de http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

en casos calificados a turistas, para que trabajen en el país. Se otorga por un plazo no superior a 30 días mientras esté vigente el turismo. La vigencia de este permiso caduca automáticamente al salir del país y perder la calidad de turista. Tiene un costo del 150% del valor de la visa sujeta a contrato dependiendo del país de origen del extranjero". El costo de este permiso quedará exento de pago para aquellas personas que soliciten el permiso de trabajo como turistas si se trata de artistas, científicos, profesores, escritores, y en general, personas de especial relevancia en el ámbito cultural o figuras de notorio prestigio; que son patrocinadas por entidades públicas o privadas de reconocida relevancia y que sus actividades las realicen con fines de beneficencia, enseñanza o de difusión⁷⁹.

Por otro lado, la OIM⁸⁰ define **residencia** como el lugar en que se habita por un tiempo determinado. En Chile, los extranjeros pueden residir en territorio nacional siempre y cuando la razón por la cual se quiera residir esté contemplada en la legislación chilena, y cumplan con los requisitos estipulados, si es así se le otorgará el **permiso de residencia temporaria** que es la autorización temporal para residir en el territorio nacional y desarrollar las actividades que expresamente contempla la ley y que son otorgados discrecionalmente por la autoridad del país a una persona extranjera. Esta categoría contempla: la visa residente temporario, visa residente sujeto a contrato y visa estudiante.

Los permisos de residencia competentes a nuestra investigación son:

- a. **Visa residente temporario motivos laborales.** "Es aquella que se otorga al extranjero que tiene el propósito de radicarse en Chile siempre que acredite tener vínculos de familia o intereses en el país o cuya residencia sea útil o ventajosa"⁸¹. Esta se debe solicitar a las instituciones competentes quienes evaluarán y la otorgarán siempre y cuando cumpla con los requisitos estipulados en la normativa.
- b. **Visa temporaria sujeto a contrato.** El artículo N°35 del decreto 537 de la legislación chilena otorga "Visación de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. Asimismo, como también a aquellos que se encuentren en territorio nacional y que tengan el propósito de radicarse en el país con el mismo fin". Cabe destacar que, este permiso habilita a su titular para realizar actividades remuneradas en forma exclusiva con el empleador con el que suscribió el contrato".

⁷⁹ Permiso de trabajo a extranjeros artistas / Circular N°29.286 de fecha 30 de noviembre de 2012.

⁸⁰ Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre migración. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones (página 62). Obtenido de http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

⁸¹ Departamento de Extranjería y Migración. (s.f.). Tipos de residencia temporaria. Obtenido de Departamento de Extranjería y Migración: <http://www.extranjeria.gob.cl/tipos-de-residencia-temporaria/#capitulo20>



También se otorgará Visa de Residencia Sujeta a Contrato al cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular del permiso. Estos beneficiarios en condición de dependiente no están habilitados para realizar actividades remuneradas en el país.

Tanto la *Visa residente temporario motivos laborales* como la *Visa temporaria sujeto a contrato* son puerta de entrada para obtener el **permiso de residencia con permanencia definitiva**, la permanencia definitiva es el permiso concedido a los extranjeros para radicarse indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier tipo de actividad, sin otra limitación que las que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias⁸².

Cuando un migrante cumple con toda la normativa legal del país de destino será catalogado como **migrante o extranjero con situación regular o documentado**, el migrante con situación regular es el migrante que ingresa legalmente a un país y permanece en él, de acuerdo con el criterio de admisión⁸³. En cambio, quien haya ingresado de manera clandestina o irregular o su situación regular cambió en el país de destino, será catalogado como **migrante con situación irregular o indocumentada** que son "Personas que se desplazan al margen de las normas de los Estados de envío, de tránsito o receptor. No hay una definición universalmente aceptada y suficientemente clara de migración irregular. Desde el punto de vista de los países de destino significa que es ilegal el ingreso, la estadía o el trabajo, es decir, que el migrante no tiene la autorización necesaria ni los documentos requeridos por las autoridades de inmigración para ingresar, residir o trabajar en un determinado país. Desde el punto de vista de los países de envío la irregularidad se observa en los casos en que la persona atraviesa una frontera internacional sin documentos de viaje o pasaporte válido o no cumple con los requisitos administrativos exigidos para salir del país" (Organización Internacional para las Migraciones, 2006).

2.5 Condiciones laborales del migrante en Chile.

El siguiente apartado está compuesto por una serie de conceptos definidos por distintos autores e instituciones que engloban al *trabajador migrante en Chile*. Debido a la naturaleza de esta investigación un concepto que no puede omitirse, ya que es fundamental, es el de **trabajador o trabajadora migrante**; la Organización Internacional para el Migrante lo define como "Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea

⁸² Tipos de permanencia definitiva www.extranjeria.gob.cl/tipos-de-permanencia-definitiva/

⁸³ Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre migración. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Obtenido de http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

nacional⁸⁴. A partir de la condición migratoria que tenga el trabajador, dependerá si se encasilla en la definición de **trabajador o trabajadora con situación regular o documentado** que es "Todo Trabajador migrante autorizado a ingresar, permanecer y trabajar en una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con su legislación interna y los acuerdos de los que ese Estado es Parte"⁸⁵, o si, de lo contrario, clasifica en la definición de **Trabajador o trabajadora migrante en situación irregular o indocumentado** que es el "Trabajador migrante que no esté autorizado a entrar, permanecer, trabajar en un país" (Organización Internacional para las Migraciones, 2006). Como se definió con anterioridad, para que un trabajador o trabajadora migrante inicie su actividad laboral deberá haber obtenido la visación de residencia correspondiente⁸⁶, la cual le permitirá trabajar de manera regular y mantenerse en esta misma situación. Un trabajador migrante documentado con visa sujeta a contrato o con visa por motivos laborales, está regulado bajo la misma normativa que los chilenos por nacionalidad, en aspectos generales, como lo son, por ejemplo, los **pagos de cotizaciones previsionales** que permite a los trabajadores independientes, y trabajadores dependientes **declarar y pagar el 7% obligatorio** para las cotizaciones de salud de carácter obligatorio; el pago de cotizaciones donde los trabajadores dependientes deberán por obligación, salvo algunas excepciones, depositar un porcentaje de su sueldo en algún Fondo de Capitalización Individual (AFP); poseer una **remuneración** que no podrá ser inferior al salario mínimo, y que puede ser pagada en moneda nacional o extranjera⁸⁷. A propósito de lo anterior, es importante definir un concepto que se utilizará con frecuencia en esta investigación, este es **remesa** el cual se define como el envío de algo de una parte a otra⁸⁸, hablaremos de remesas cuando el migrante envíe tanto objetos como dinero a su país de origen.

Un trabajador migrante con dicha situación puede exigir sus derechos como trabajador a su empleador o a las instituciones competentes, en cambio, un trabajador en situación irregular queda exento de esto. Lo anterior alude al concepto de **empleo informal**; la OIT, caracteriza este empleo como tendiente a "tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud". Lo anterior pone de inmediato al trabajador en riesgo y en situación de vulnerabilidad laboral y social.

⁸⁴ Art. 2 de la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familiares, 1990.

⁸⁵ Naciones Unidas. (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Asamblea General de las Naciones Unidas.

⁸⁶ Dirección del Trabajo. (s.f.). Canal Institucional. Trabajador y trabajadora extranjero. Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99357.html>

⁸⁷ Ídem.

⁸⁸ Definición de la Real Academia Española.

Entenderemos por “**vulneración socio-laboral** a la incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y, por consiguiente, frente a los servicios de salud, educación, y seguridad social en general” (Sánchez, 2006). Otros casos que generan y posicionan en un estado de vulnerabilidad a los migrantes en Chile y que compete a nuestra investigación es el trabajo forzoso. La OIM, respaldándose del convenio N°29 define **trabajo forzoso** como “El término utilizado por la comunidad internacional para denominar situaciones en las cuales las personas involucradas – mujeres y hombres, niñas y niños – tienen que trabajar contra su voluntad, obligadas por sus contratistas o empleadores, a través de, por ejemplo, la violencia y amenazas de violencia, o de medios más sutiles como la acumulación de deudas, la retención de documentos de identidad o las amenazas de denuncia ante las autoridades de inmigración”⁸⁹.

Estas situaciones pueden, además, incluir casos de trata de seres humanos y prácticas similares a la esclavitud, los cuales son términos similares, pero no idénticos desde el punto de vista legal (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Desde la normativa chilena se entiende **trabajo forzoso u obligatorio** como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”, salvo excepciones⁹⁰. Por otro lado, respecto a la *trata de personas*, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional⁹¹, a través de su “Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños”, entrega una definición de trata de personas que se ha consolidado internacionalmente, la cual establece que:

“Por **trata de personas** se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de

⁸⁹ Basado en el Art. 2, de la Convención de la OIT, N°29 sobre trabajo forzado, 1930.

⁹⁰ A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende; cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado, y cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población, los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos (Art. 2 del convenio N°29 sobre el trabajo forzoso).

⁹¹ Convención de Palermo (2000)

una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010). Es menester destacar que, en esta definición se pueden identificar tres elementos principales que deben estar presentes para que exista trata: en primer lugar, el acto (captación, transporte, traslado, acogida o recepción), en segundo lugar el medio (amenaza, uso de fuerza, coacción, raptó, fraude, engaño, abuso de poder, situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o beneficios), y en tercer lugar, el objetivo de la explotación (prostitución, explotación sexual, esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre o extracción de órganos). Para que una definición sea comprensiva, debe contener estos tres elementos, abarcando sus respectivas formas de cometer el delito⁹². Chile ha realizado esfuerzos significativos para adecuar su legislación a los estándares internacionales del Protocolo de Palermo que fue ratificado el 29 de noviembre del 2004. Esto se ve reflejado en la aprobación de la ley N°20.507, promulgada el 01 de abril del 2011 donde se tipifican los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, modificando el código penal existente. Lo anterior gracias al esfuerzo de distintas organizaciones internacionales que considerando los principios fundamentales de la persona humana busca garantizar el trabajo de forma decente.

El concepto de **trabajo decente** busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

2.6 Conceptos referentes al proceso de inserción en el mercado de trabajo / sociedad chilena.

Cuando un trabajador extranjero se incorpora al mercado laboral, ya sea formal o informalmente, existe una **inserción laboral**, que es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. El bienestar sociolaboral del migrante estará determinado por la presencia de factores de inclusión o exclusión dentro del contexto social y laboral. Entenderemos por **Inclusión Social**: lo relacionado con el trabajo que diferentes personas realizan a diario para asegurar que grandes

⁹² Bonacic, D. (2012). Informe sobre la Trata de Personas en Chile. Un análisis legislativo e institucional en el Marco de la Nueva Ley 20.507. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.



sectores de la sociedad no queden por fuera de esta y entren, entonces, en una espiral de violencia, delincuencia y paupérrimas condiciones de vida. La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socioeconómica o de su pensamiento⁹³. La **inclusión laboral**, es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social y está sustentado en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social (Darmstadter, 2016). Un escalón más abajo encontramos la **integración social** que es cuando se crea un espacio dentro de la sociedad para que el excluido forme parte de ella y se hacen cambios enfocados en las personas (Darmstadter, 2016).

Para que exista tanto el fomento de inclusión e integración laboral es fundamental la presencia de **redes**, Elizabeth Bott⁹⁴ señaló que la red es una configuración social en la que algunas, unidades externas que la componen, mantienen relaciones entre sí, en esta investigación consideraremos dos tipos de redes, la de primer orden se relaciona con **redes sociales**, Walker y colaboradores⁹⁵ definieron a las redes sociales como "la serie de contactos personales a través de los cuales el individuo mantiene su identidad social y recibe apoyo emocional, ayuda material, servicios e información", no obstante Félix Requena⁹⁶ define a las redes como "un conjunto finito de actores o grupos de actores y las relaciones definidas entre ellos. Es el tejido formado por las relaciones entre un conjunto de actores que están unidos directa o indirectamente" integrando en su definición tanto a redes primarias (familiares), como secundarias (instituciones), las de segundo orden son las **redes de apoyo** cuya referencia será la definición de Guzmán, Huenchuan y Montes de Oca⁹⁷ quienes visualizan las redes de apoyo como "un conjunto de relaciones interpersonales que vincula a las personas con otras de su entorno y les permiten mantener o mejorar su bienestar material, físico y emocional".

Por el contrario, la **exclusión social** se produce cuando se margina voluntaria o involuntariamente a personas o grupos, por considerar que no se ajustan con los estándares de normalidad preestablecidos en la sociedad (Darmstadter, 2016), "Y se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una

⁹³ Diccionario del trabajo social Ezequiel Ander- Egg obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0Bw-3yPOp2B3dYzNGak5TcFFKOFE/view>

⁹⁴ Bott (1955) definición citada en Guzmán, J., Huenchuan, S., & Montes de Oca, V. (2002). Redes de apoyo social a las personas mayores. Marco conceptual. Santiago: Comisión para América Latina y El Caribe.

⁹⁵ Walker y colaboradores (1977) citado en Guzmán, J., Huenchuan, S., & Montes de Oca, V. (2002). Redes de apoyo social a las personas mayores. Marco conceptual. Santiago: Comisión para América Latina y El Caribe.

⁹⁶ Citado en Montes de Oca, V. (2003). Redes de apoyo social de personas mayores: elementos teórico-conceptuales. Santiago: CELADE.

⁹⁷ Guzmán, J., Huenchuan, S., & Montes de Oca, V. (2002). Redes de apoyo social a las personas mayores. Marco conceptual. Santiago: Comisión para América Latina y El Caribe.



subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado"⁹⁸.

La exclusión no se entenderá entonces de forma dicotómica, sino multidimensional y multifactorial (Weller, 2001).

La exclusión social es un determinante de la integración laboral, para entender esto se utilizará el concepto de “**inclusión diferencial**” o “**inclusión despreciativa**” que hace referencia a la desvalorización del capital humano, cultural, y social del trabajador inmigrante, situación que influye enormemente en los procesos de integración laboral (Mezzadra, 2012).

A partir de lo anterior, utilizaremos la referencia de Gregorio Giménez quien a través de los aportes de otros autores considera que el **capital humano** puede tener un origen innato o adquirido. El capital humano innato comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud. El capital humano adquirido se irá constituyendo a lo largo de la vida de los sujetos, a través de la educación formal, de la educación informal y de la experiencia acumulada. Estos tres tipos de formación adquirida van a condicionar la instrucción laboral y el sistema de valores de los sujetos, que determinarán, junto a las aptitudes innatas, su rendimiento en el trabajo (Giménez, 2006). El capital humano también tiene una extraordinaria importancia en otros muchos ámbitos. Así, como expresa la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos⁹⁹, contribuye al desarrollo cultural e institucional, aumenta la cohesión social, posibilita la reducción de la delincuencia, favorece el interés por el cuidado del medioambiente, permite mejorar las condiciones de salubridad y refuerza la participación en la vida política, entre otras importantes contribuciones (Giménez, 2006).

Entenderemos por **Capital social** la definición de James Coleman¹⁰⁰, quien propone que este “se presenta tanto en el plano individual como en el colectivo. El primero tiene que ver con el grado de integración social de un individuo y con su red de contactos sociales; implica relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables, y mejora la eficacia privada. Pero también es un bien colectivo”. En apoyo utilizaremos los aportes de Levi quien cree que es necesario hacer más hincapié en las vías por las que el Estado puede favorecer la creación de capital social. Considera que el interés por las asociaciones civiles, alejadas del Estado, deriva de una perspectiva romántica de la comunidad y del capital social.

⁹⁸ Castells, Manuel (2001). La era de la información. Fin de milenio. Vol. 3, Madrid: Alianza Editorial.

⁹⁹ Citado en Giménez, G. (2006). La dotación de capital humano de América Latina y el caribe. Revista de la Cepal N°86, 103-122.

¹⁰⁰ Coleman, J. (1990): Foundations of Social Theory. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.



Ese romanticismo restringiría la identificación de mecanismos optativos para la creación y uso del capital social, y limitaría las conceptualizaciones teóricas¹⁰¹.

Una de las formas que provoca desvalorización del capital social es la **discriminación racial** que según la definición elaborada por la ICERD¹⁰² es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

Por otro lado, en esta investigación utilizaremos la definición de Pierre Bourdieu quien expone que el **capital cultural** existe bajo tres formas: *en el estado incorporado*, es decir, bajo la forma de disposiciones duraderas del organismo; *en el estado objetivado*, bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumentos, maquinaria, los cuales son la huella o la realización de teorías o de críticas a dichas teorías, y de problemáticas, etcétera, y finalmente en el *estado institucionalizado*, como forma de objetivación muy particular, porque tal como se puede ver con el título escolar, confiere al capital cultural —que supuestamente debe de garantizar— las propiedades totalmente originales¹⁰³.

¹⁰¹ Levi, M. (1996). Social and Unsocial Capital: A Review Essay of Robert Putnam's Making Democracy Work. *Politics & Society* (vol. 24, issue 1), 45 - 55.

¹⁰² La Convención Internacional sobre toda forma de discriminación racial (ICERD) y su Comité (CERD),

¹⁰³ Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociológica* (núm 5) Revista del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, 11 - 17.



III. Capítulo Marco Metodológico:



La acción expresa prioridades

(Mahatma Gandhi)



Presentación

En este capítulo del Proyecto de Título en cuestión, se presentan, tal y como su nombre lo adelanta, los aspectos metodológicos que regirán el proceso de recolección, análisis y validación de la información.

El primer elemento a considerar es la *temática social a abordar*, de la cual se desprende la pregunta de investigación, y por consecuencia: el objetivo general y los específicos.

En un segundo momento, se detallan el enfoque y tipo de investigación, los cuales, obviamente, son escogidos en función de la naturaleza del tema de estudio y del tipo de información que se pretende obtener para la comprensión del mismo. De las anteriores elecciones, emanan tanto el diseño de la muestra como las técnicas de recolección de datos que, a su vez, están asociadas con la confección de instrumentos que permiten obtener los datos que se procesarán y darán paso a la información que será analizada en una etapa posterior de la investigación.

3.1 Temática social a abordar

Tal y como se expuso en el apartado titulado *Contexto migratorio: tránsito desde Haití hacia Chile*, el flujo migratorio proveniente desde Haití ha ido en claro aumento, especialmente a partir del año 2009. Las disimilitudes culturales entre Chile y Haití, cuya más evidente expresión es la diferencia idiomática, que supone una barrera entre personas de ambas nacionalidades; convierten al fenómeno migratorio de origen haitiano en un tema de estudio atractivo desde el punto de vista antropológico y, por supuesto, social.

A lo anterior, se suma que el día lunes 13 de marzo del año en curso, el equipo de investigación se reunió con el Jefe de Gabinete de la Gobernación Provincial de Valparaíso, Williams Corvalán Rivera, quien transmitió su interés en que se llevara a cabo una investigación acerca de la población migrante en las comunas de Quintero y Casablanca, donde de acuerdo a la información que maneja Gobernación Provincial de Valparaíso, existe un importante número de personas de origen haitiano. El Jefe de Gabinete, comenta que en Casablanca dichas personas trabajan, principalmente, en las viñas del sector, y añade que existe una denuncia en curso por posible trata de personas. Mientras que, en Quintero, la mayor cantidad de personas haitianas se encontrarían en Loncura, un sector rural de la mencionada comuna. Posteriormente, el día martes 14 de marzo de 2017, Marie Wauters Gil, Coordinadora del Programa Mejoramiento Atención al Migrante, respalda la información entregada por el Jefe de Gabinete.

El equipo de investigación tomó la decisión de acoger la delimitación territorial sugerida por el Jefe de Gabinete de la Gobernación Provincial de Valparaíso, debido a:

- La nula información que en esas comunas existe respecto al colectivo haitiano, lo que otorgara un carácter de pionera a una investigación como la que se configura.
- La baja densidad poblacional de ambas comunas: en Quintero habitan un estimado de 21.144 personas, correspondientes al 1,38% de la población de la Quinta Región, mientras que en Casablanca residen aproximadamente 21.874 personas, equivalentes al 1,42% de la población regional¹⁰⁴. Esta característica demográfica, pudiese operar como un facilitador, en tanto cuanto pudiese contribuir a identificar con mayor rapidez a la población migrante.
- La aparente cercanía geográfica entre las y los migrantes de origen haitiano que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.

¹⁰⁴ Información recuperada de la página del Gobierno Regional de Valparaíso. *Provincia de Valparaíso*. Obtenido de Gobierno Regional de Valparaíso: <http://www.gorevalparaiso.cl/valparaiso.php>



Desde el Trabajo Social, se valida la importancia de estudiar el fenómeno migratorio ligado al plano laboral, atendiendo a uno de los principios fundacionales de la disciplina, el *respeto a la dignidad humana, de la que todas las personas somos depositarias por el solo hecho de ser personas*. A partir del mencionado principio, pasa a segundo plano la condición migratoria (regular o irregular) de una persona, y releva lo verdaderamente importante: proteger la dignidad de la persona, promoviendo condiciones básicas para su desarrollo vital. Esto se vincula con el rol de garante de derechos al que estamos llamadas las y los profesionales del Trabajo Social.

El trabajo debe ser entendido como una herramienta que permite que la persona se desarrolle profesional y personalmente, a la vez que, la compensación económica recibida a cambio de la actividad desarrollada debe ser suficiente para que la persona y quienes de ella dependan, puedan vivir en condiciones de bienestar, el cual, de acuerdo a Amartya Sen "implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar"¹⁰⁵.

Considerando que, la institución patrocinante de la investigación, es decir, la Gobernación Provincial de Valparaíso, demostró una patente preocupación por la situación de la población haitiana que habita las comunas de Quintero y Casablanca, a lo que se adhiere el deseo de contribuir en la garantía y respeto a los Derechos Humanos a que estamos llamadas las y los trabajadores sociales; el aumento progresivo de dicho colectivo migrante, especialmente a partir del año 2009; las diferencias culturales que dificultan la inclusión de la población haitiana a la sociedad chilena en general, y en particular al mercado de trabajo, al respecto Rojas, Amodé & Vásquez, señalan en el *Boletín Informativo N°1: Migración haitiana en Chile* (2016), que "la inserción laboral de los haitianos en Chile, se caracteriza por una fuerte segmentación, en el sentido de que los migrantes haitianos suelen ocupar puestos poco valorados, mal remunerados, con altos niveles de riesgo y una carga laboral a veces abusiva"¹⁰⁶; es que se toma la decisión de acoger como temática de investigación:

Las condiciones laborales de la población haitiana que habita en las comunas de Quintero y Casablanca.

¹⁰⁵ Amartya Sen, filósofo y economista, Premio Nobel de Economía en 1998. Citado en Valencia, M. (11 de febrero de 2015). Bienestar humano y sustentabilidad. Recuperado el 18 de junio de 2017, de El Siglo de Torreón: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/1086102.bienestar-humano-y-sustentabilidad.html>

¹⁰⁶ Rojas, N., Silva, C., Amodé, N., Vásquez, J., & Orrego, C. (2016). *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile*, página 11. Santiago: Departamento de Extranjería y Migración.



Se estima que la investigación se configurará como una oportunidad para que representantes del colectivo haitiano en Chile develen sus condiciones de vida, a través, del relato de sus condiciones laborales.

3.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las valoraciones sociales que la sociedad chilena atribuye al aporte laboral de las haitianas y haitianos?

3.3 Objetivo general

Analizar los significados que las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, le atribuyen a las prácticas de inclusión y exclusión de que han sido objeto por parte de la sociedad chilena, durante sus trayectorias laborales en el país.

3.4 Objetivos específicos

- a) Analizar la influencia de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.
- b) Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como facilitadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral.
- c) Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como obstaculizadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral.
- d) Analizar comparativamente las condiciones laborales que tenían las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, en su país de origen con las que tienen en Chile.
- e) Describir los proyectos migratorios de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, sobre su estadía en Chile.

3.5 Consideraciones sobre la investigación

Antes de decidirnos por uno u otro enfoque investigativo, es menester tener claro que la investigación se define como un "conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno"¹⁰⁷. Este último ha sido declarado, en el apartado denominado *Temática social a abordar*, como "las condiciones laborales de la población haitiana que habita en las comunas de Quintero y Casablanca", en consideración a la naturaleza del fenómeno, lo más adecuado es adscribir la investigación al enfoque **cualitativo**, el cual permite "describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes"¹⁰⁸.

El enfoque cualitativo supone la utilización de un proceso **inductivo** en el sentido de, explorar y describir, para luego buscar y/o generar perspectivas teóricas que permitan comprender el fenómeno estudiado. En este sentido, destaca la labor efectuada por el equipo de investigación en relación con los primeros acercamientos a la temática a través de informantes claves que, con sus experiencias y conocimientos académicos iluminaron la construcción del marco teórico conceptual (acción que también se condice con el carácter exploratorio de la investigación, el que se tratará con posterioridad).

La elección del enfoque cualitativo resulta especialmente adecuado para la investigación de las condiciones laborales de la población haitiana que habita en las comunas de Quintero y Casablanca, puesto que la pretensión investigativa es captar las condiciones laborales desde las propias vivencias de sus protagonistas, de manera de relevar sus propias experiencias como generadoras de un conocimiento que contribuirá a develar las condiciones laborales que viven tanto las y los trabajadores en situación migratoria regular como irregular. Otro beneficio que aporta la elección del enfoque cualitativo es la relevancia que este le otorga a la cultura, tal como señala Colby (1996)¹⁰⁹, quien parte de la premisa de que toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones y eventos.

3.5.1 Tipo de investigación

La investigación será de carácter **exploratorio – descriptivo**, en tanto cuanto, lo exploratorio está basado en que el tema de investigación hasta el momento es poco estudiado, y no se tienen registros de investigaciones situadas específicamente en las comunas de Quintero y Casablanca, las investigaciones de las que se tiene

¹⁰⁷ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (página 4). México: McGraw Hill.

¹⁰⁸ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (página 11). México: McGraw Hill.

¹⁰⁹ Citado en Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodología de la investigación* (página 10). México: McGraw Hill.



conocimiento¹¹⁰ fueron realizadas en Santiago. Es válido cuestionarse acerca de si la condición de trabajador migrante, en su contenido subjetivo, que habita en provincia, es diferente al de aquel que trabaja y reside en la capital del país. Por lo que, la investigación pudiese develar una realidad distinta a la que han revelado otras investigaciones acerca de la población migrante.

Lo descriptivo está asociado a la pretensión de especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno que se estudia¹¹¹, lo que se condice completamente con los objetivos de la investigación, los cuales buscan *describir* las condiciones laborales de las y los migrantes haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, a través de la captación de las trayectorias laborales que han tenido en Chile, para luego analizarlas. De la mano de lo descriptivo, nos encontramos con la línea etnográfica que, sin lugar a duda, estará presente en el proceso investigativo, al tratarse éste de las condiciones laborales que tienen en Chile los miembros de un determinado colectivo migratorio (la población haitiana), en otras palabras: sobre las condiciones laborales que tienen en Chile personas de una cultura distinta a la nacional.

La etnografía, mediante el enfoque *emic*, releva las percepciones y categorías que los sujetos estudiados tienen de la vida, y en este caso, de sus condiciones de trabajo¹¹². Los datos obtenidos a través del enfoque emic serán analizados en consideración con los elementos contenidos en el marco teórico conceptual.

En consideración a la naturaleza investigativa, debe reconocerse que el principal factor obstaculizador es de carácter cultural, y se refiere a la diferencia lingüística que separa al colectivo migratorio en estudio, es decir, a la población haitiana (en edad laboral) que habita en las comunas de Quintero y Casablanca, y que de acuerdo a la información que maneja el equipo de investigación, en su mayoría no maneja completamente el español; del equipo de investigación, cuyos miembros no hablan creol. Cabe destacar que, en Quintero se imparten clases de español para migrantes haitianos¹¹³, lo que facilitará en parte la comunicación entre ambas partes mencionadas. Con el fin de sortear el obstáculo lingüístico, se considera la participación de una persona que actúe como mediadora cultural entre las y los

¹¹⁰ Migración haitiana hacia Santiago de Chile: origen y aterrizaje de sus proyectos migratorios, de Nicolás Rojas Pedemonte, Nassila Amode y Jorge Vásquez. (En curso).

Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile, de Patricia Valenzuela Jeldes, Katherine Riveros Quinteros, Nayeli Palomo Calame, Isabel Araya Morales, Brenda Campos Nuñez, Camila Salazar Órdenes, Cristián Tavie Díaz (2014).

¹¹¹ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodología de la investigación* (página 80). México: McGraw Hill.

¹¹² Kottak, C. (2002). *Antropología cultural* (página 49) Madrid: McGraw Hill.

¹¹³ Las clases de español que se imparten en Quintero propiamente tal, y en el sector rural de Loncura, surgieron como iniciativa de una organización ciudadana informal, liderada por Claudia Araneda (informante clave de esta investigación), quien es reconocida como "mamma" dentro de la comunidad haitiana de Quintero.

trabajadores haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, y el equipo de investigación.

3.5.2 Diseño de muestreo

La muestra es definida como "un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, sobre el cual se habrán de recolectar datos..."¹¹⁴. Para seleccionar al grupo de personas que colaborarán con la investigación, lo más pertinente es recurrir a un diseño muestral no probabilístico, que se denomina *representatividad estructural*, respecto al cual, Patricia Castañeda Meneses¹¹⁵, refiere que *está orientada por los referentes teóricos conceptuales y contextuales; por lo que, en cada sujeto la estructura se refleja y se contiene*. Asimismo, la mencionada académica recomienda utilizarla cuando se trabaja con fenómenos sociales escasos, tal es el caso de las condiciones laborales de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.

3.5.2.1 Colectivo de investigación

El colectivo de investigación está compuesto por migrantes de origen haitiano en edad laboral.

3.5.2.2 Criterios de inclusión

- Hombres de origen haitiano de entre 18 y 65 años de edad.
- Mujeres de origen haitiano de entre 18 y 60 años de edad.
- Que habiten en la comuna de Quintero o Casablanca.
- Que realicen o hayan realizado actividades remuneradas en Chile.
- Que tengan disponibilidad para participar en el proceso investigativo.
- Que deseen participar libre y voluntariamente en el proceso investigativo.

3.5.2.3 Muestra de investigación

La muestra estará compuesta por ocho (8) personas que cumplan con los criterios de inclusión, de las cuales:

- Cinco (5) deben ser hombres.
 - o Dos (2) deben hablar español.

¹¹⁴ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodología de la investigación* (página 394). México: McGraw Hill.

¹¹⁵ Trabajadora Social y Licenciada en Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. Magíster en Ciencias Sociales Aplicadas, Universidad de la Frontera. Magíster en Ciencias de la Educación, Mención Desarrollo Social, Universidad de París XII Val de Marne. Doctora en Ciencias de la Educación, Universidad de Barcelona. Académica e Investigadora, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso



- Tres (3) aún no deben hablar español¹¹⁶.
- Tres (3) deben ser mujeres.
 - Una (1) deben hablar español.
 - Dos (2) aún no deben hablar español.

La finalidad de tendenciar la muestra de dicha manera, es, en primer lugar, reproducir la proporción en que el colectivo migrante proveniente de Haití se distribuye en Chile de acuerdo con el sexo; y, en segundo lugar, comparar la influencia que tiene manejar o no el idioma del país de empleo en los procesos de inclusión y exclusión en las trayectorias laborales.

¹¹⁶ Se solicitará a Mónica (una de las voluntarias que oficia como profesora voluntaria en las clases de español dirigidas a personas haitianas que se hacen en Quintero) que distinga entre quienes pueden ser entrevistados sin necesidad de mediador cultural, y aquellas personas que necesitarán de este último para entender y ser entendidas de la manera más fidedigna posible.



3.5.3 Técnicas de recolección de datos

Cuadro N°1: Técnicas de recolección de datos¹¹⁷

Objetivo específico a <i>Analizar la influencia de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca</i>					
Técnica	Descripción de la técnica	Instrumentos	Requisitos de participación	Fuentes de información	Información y/o productos esperados
Trayectorias laborales	Las trayectorias laborales están basadas en la técnica de <i>historias de vida</i> ¹¹⁸ , las que se definen como “una estrategia de investigación encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales” ¹¹⁹ , y que, pueden	Protocolo de entrevista grupal	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Percepción de las y los haitianos acerca de la influencia de la regularidad o irregularidad de la situación migratoria sobre las condiciones económicas.

¹¹⁷ Cuadro basado en la Tabla N°13: Técnicas de Recolección de la Información, elaborada por Natalia Morel, Juan Olmos y Claudia Rivera en su Proyecto de Título, “Desastres Socionaturales: las transformaciones en el hábitat residencial de niñas y niños del Cerro Merced, a partir del incendio en Valparaíso en abril de 2014” (2016). Universidad de Valparaíso, Valparaíso. Se ha utilizado la matriz creada en dicho Proyecto de Título puesto que se reconoce en ella un aporte en cuanto al ordenamiento de la información.

¹¹⁸ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (páginas 436 – 438). México: McGraw Hill.

¹¹⁹ Puyana, Y., & Barreto, J. (1994). La historia de vida: Recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas. *Maguaré*, 185 - 196.



	<p>estar referidas a la biografía general de una persona, o bien, a un aspecto o aspectos específicos (en este caso, laboral).</p> <p>Se construyen a través de entrevistas orientadas a que la o el protagonista narre sus experiencias. Se buscan obtener datos completos y profundos acerca de cómo ven los individuos sus trayectorias laborales. Obtener la cronología de sucesos es importante.</p>				
Entrevista grupal	<p>La entrevista cualitativa es íntima, flexible y abierta (King & Horrocks, 2009)¹²⁰, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998)¹²¹.</p> <p>Están basadas en una guía de asuntos o preguntas, y quien entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para</p>	Protocolo	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Percepción de las y los haitianos, expertos y representantes de organizaciones de ayuda a migrantes, acerca de la influencia de la regularidad o irregularidad de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de la población haitiana.

¹²⁰ Citado en Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (página 418). México: McGraw Hill.

¹²¹ Idem



	precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados ¹²² .				
Observación participante	La observación participante implica involucrarse en la vida de la comunidad al mismo tiempo que se estudia. Se utiliza para intentar comprender cómo y por qué ciertos eventos son significativos para los propios actores ¹²³ .	Notas de campo	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca. Informantes claves	Percepción de las y los haitianos, expertos y representantes de organizaciones de ayuda a migrantes, acerca de la influencia de la regularidad o irregularidad de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de la población haitiana.
Informantes claves¹²⁴	Informantes claves o privilegiados son aquellas personas que, por accidente, experiencia, talento o preparación pueden proporcionar la información más completa o útil sobre aspectos particulares de la vida ¹²⁵ .	Notas de campo	Manifestación de la voluntad de contribuir en la investigación	Personas de reconocida trayectoria en la temática migratoria	Percepción de expertos y representantes de organizaciones de ayuda a migrantes, acerca de la influencia de la regularidad o irregularidad de la situación

¹²² Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (página 418). México: McGraw Hill.

¹²³ Kottak, C. (2002). *Antropología cultural*. (páginas 42 – 43). Madrid: McGraw Hill.

¹²⁴ Se incluye en esta concepción a un mediador o mediadora cultural, así como a representantes de diversas instituciones ligadas al fenómeno migratorio, profesionales que han trabajado la temática, y personas que han asumido un compromiso social de facilitación de los procesos de inserción social de las y los migrantes haitianos.

¹²⁵ Kottak, C. (2002). *Antropología cultural*. (página 44). Madrid: McGraw Hill.



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



					migratoria de la comunidad haitiana sobre sus condiciones económicas.
--	--	--	--	--	---



Objetivo específico b

Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, reconocen como facilitadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral.

Técnica	Descripción de la técnica	Instrumentos	Requisitos de participación	Fuentes de información	Información y/o productos esperados
Trayectorias laborales	<p>Las trayectorias laborales están basadas en la técnica de <i>historias de vida</i>, las que se definen como "una estrategia de investigación encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales", y que, pueden estar referidas a la biografía general de una persona, o bien, a un aspecto o aspectos específicos (en este caso, laboral).</p> <p>Se construyen a través de entrevistas orientadas a que la o el protagonista narre sus experiencias. Se buscan obtener datos completos y profundos acerca de cómo ven los individuos sus trayectorias laborales.</p> <p>Obtener la cronología de sucesos es importante.</p>	Protocolo de entrevista grupal	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Identificación de los hechos y acciones, por parte de la sociedad chilena que, las y los haitianos reconocen como facilitadores en sus procesos de inserción y permanencia laboral.
Entrevista	La entrevista cualitativa es íntima, flexible y	Protocolo	Manifestación del	Trabajadoras y	Identificación de los hechos y



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



grupal	abierta (King & Horrocks, 2009), a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998). Están basadas en una guía de asuntos o preguntas, y quien entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.		deseo de participar libre y voluntariamente.	trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	acciones, por parte de la sociedad chilena que, las y los haitianos reconocen como facilitadores en sus procesos de inserción y permanencia laboral.
---------------	--	--	--	---	--



Objetivo específico c

Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, reconocen como obstaculizadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral.

Técnica	Descripción de la técnica	Instrumentos	Requisitos de participación	Fuentes de información	Información y/o productos esperados
Trayectorias laborales	<p>Las trayectorias laborales están basadas en la técnica de <i>historias de vida</i>, las que se definen como "una estrategia de investigación encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales", y que, pueden estar referidas a la biografía general de una persona, o bien, a un aspecto o aspectos específicos (en este caso, laboral).</p> <p>Se construyen a través de entrevistas orientadas a que la o el protagonista narre sus experiencias. Se buscan obtener datos completos y profundos acerca de cómo ven los individuos sus trayectorias laborales.</p> <p>Obtener la cronología de sucesos es</p>	<p>Protocolo de entrevista grupal</p>	<p>Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente</p>	<p>Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca</p>	<p>Identificación de los hechos y acciones, por parte de la sociedad chilena que, las y los haitianos reconocen como obstaculizadores en sus procesos de inserción y permanencia laboral.</p>



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



	importante.				
Entrevista grupal	<p>La entrevista cualitativa es íntima, flexible y abierta (King & Horrocks, 2009), a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).</p> <p>Están basadas en una guía de asuntos o preguntas, y quien entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.</p>	Protocolo	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Identificación de los hechos y acciones, por parte de la sociedad chilena que, las y los haitianos reconocen como obstaculizadores en sus procesos de inserción y permanencia laboral.



Objetivo específico d

Analizar comparativamente las condiciones laborales que tenían las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, en su país de origen con las que tienen en Chile.

Técnica	Descripción de la técnica	Instrumentos	Requisitos de participación	Fuentes de información	Información y/o productos esperados
Revisión documental	La revisión documental, de archivos públicos, permite entender la visión que una sociedad o Estado nacional tiene respecto a cierta temática.	Ficha de registro		Normativas que rigen la actividad laboral en Haití	Visión panorámica de los lineamientos legales que rigen a las y los trabajadores en Haití, distinguiendo aquellos de mayor relevancia
Trayectorias laborales	Las trayectorias laborales están basadas en la técnica de <i>historias de vida</i> , las que se definen como "una estrategia de investigación encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales", y que, pueden estar referidas a la biografía general de una persona, o bien, a un aspecto o aspectos específicos (en este caso, laboral). Se construyen a través de entrevistas orientadas a	Protocolo de entrevista grupal	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Identificación de las condiciones laborales que tenían las y los migrantes en Haití, en comparación con las que han tenido o tienen en Chile



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



	<p>que la o el protagonista narre sus experiencias. Se buscan obtener datos completos y profundos acerca de cómo ven los individuos sus trayectorias laborales.</p> <p>Obtener la cronología de sucesos es importante.</p>				
Entrevista grupal	<p>La entrevista cualitativa es íntima, flexible y abierta (King & Horrocks, 2009), a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).</p> <p>Están basadas en una guía de asuntos o preguntas, y quien entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.</p>	<p>Protocolo</p>	<p>Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente</p>	<p>Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca</p>	<p>Identificación de las condiciones laborales que tenían las y los migrantes en Haití, en comparación con las que han tenido o tienen en Chile</p>



Objetivo específico e <i>Describir los proyectos migratorios de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, sobre su estadía en Chile.</i>					
Técnica	Descripción de la técnica	Instrumentos	Requisitos de participación	Fuentes de información	Información y/o productos esperados
Trayectorias laborales	<p>Las trayectorias laborales están basadas en la técnica de <i>historias de vida</i>, las que se definen como "una estrategia de investigación encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales", y que, pueden estar referidas a la biografía general de una persona, o bien, a un aspecto o aspectos específicos (en este caso, laboral).</p> <p>Se construyen a través de entrevistas orientadas a que la o el protagonista narre sus experiencias. Se buscan obtener datos completos y profundos acerca de cómo ven los individuos sus trayectorias laborales.</p> <p>Obtener la cronología de sucesos es</p>	Protocolo de entrevista grupal	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca	Identificación de los proyectos y motivaciones que tienen las y los haitianos acerca de su estadía en Chile.



Universidad de Valparaíso
 Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
 Escuela de Trabajo Social



	importante.				
Entrevista grupal	<p>La entrevista cualitativa es íntima, flexible y abierta (King & Horrocks, 2009), a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).</p> <p>Están basadas en una guía de asuntos o preguntas, y quien entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.</p>	Protocolo	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	<p>Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca</p> <p>Informantes claves</p>	Identificación de los proyectos y motivaciones que tienen las y los haitianos acerca de su estadía en Chile.
Observación participante	<p>La observación participante implica involucrarse en la vida de la comunidad al mismo tiempo que se estudia.</p> <p>Se utiliza para intentar comprender cómo y por qué ciertos eventos son significativos para los propios actores.</p>	Notas de campo	Manifestación del deseo de participar libre y voluntariamente	<p>Trabajadoras y trabajadores haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.</p> <p>Informantes claves</p>	Identificación de los proyectos y motivaciones que tienen las y los haitianos acerca de su estadía en Chile, así como la percepción de expertos y representantes de organizaciones de ayuda a migrantes acerca de los mismos
Informantes	Informantes claves o privilegiados son	Notas de	Manifestación de la	Personas de	Percepción de expertos y



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



claves	aquellas personas que, por accidente, experiencia, talento o preparación pueden proporcionar la información más completa o útil sobre aspectos particulares de la vida.	campo	voluntad de contribuir en la investigación	reconocida trayectoria en la temática migratoria	representantes de organizaciones de ayuda a migrantes, acerca de los proyectos y motivaciones que tienen las y los haitianos acerca de su estadía en Chile.
---------------	---	-------	--	--	---

3.6 Análisis de la información

Considerando la naturaleza etnográfica de esta investigación que, se construirá en gran medida a partir de los relatos de las y los trabajadores haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, acerca de sus trayectorias laborales; el análisis más adecuado es el denominado *de contenido (o temático)*, el cual se centra en la comunicación tanto verbal como no verbal, explícita e implícita.

El análisis de contenido comprende seis pasos, a saber:

- *Selección de un objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación.* La batería teórica – conceptual desde la cual se analizarán los relatos ha sido declarada en el capítulo anterior, denominado *Marco teórico conceptual*.
- *Desarrollo del pre – análisis.* Parafraseando a Bardin (1996)¹²⁶ esta etapa, se trata de la recolección de los documentos o cuerpos de contenidos, de la formulación de guías de trabajo para el análisis y de establecer indicadores que den cuenta de los diferentes temas presentes en el contenido de que se trate. Respecto a las metas indicadas por Bardin, estas se desprenden de la formulación de los objetivos específicos, los cuales contienen temas que podrán ser afinados, modificados o actualizados conforme la realidad pesquisada lo requiera.
- *Definición de las unidades de análisis.* Las unidades de análisis corresponden a los fragmentos de contenido sobre los cuales se comenzarán a elaborar los análisis. Una vez redactadas y consensuadas las notas de campo, y transcritas las entrevistas, se procederá a marcar de acuerdo con su contenido los segmentos que se considera servirán de insumo para el análisis.
- *Establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación.* Una vez obtenidos los fragmentos, se establecerán reglas de análisis y códigos que permitan su clasificación temática. En la práctica, esta etapa se da de manera simultánea al tercer paso. El establecimiento de reglas resulta fundamental al tratarse de una investigación con cuatro investigadoras a cargo.
- *Desarrollo de categorías.* Las categorías representan una mayor abstracción teórica que los códigos, son más amplias y más cercanas a las teorías.
- *Integración final de los hallazgos.* Este análisis estará enmarcado por los objetivos específicos enarbolados para este proyecto, y deberá reflejar el diálogo entre categorías, códigos y referentes teórico – conceptuales (que se

¹²⁶ Citado en Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. (página 59). *Revista de la Escuela de Psicología. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*.

seleccionaron a partir de la información recabada durante el proceso de introducción al campo de investigación). Es fundamental señalar que, en el proceso de aplicación de los instrumentos pudiesen aparecer códigos y/o categorías no consideradas por el equipo que suscribe el presente proyecto de título, lo que pudiese implicar la actualización o modificación de los referentes teórico – conceptuales.

Los datos se obtendrán mediante las técnicas enunciadas en el apartado anterior, a saber: revisión documental, informantes claves, entrevista grupal, trayectorias laborales y observación participante. La información auditiva obtenida a través de dichas técnicas, se registrará con una grabadora, mientras que la información no auditiva será rescatada mediante las notas de campo.

La información deberá ser transcrita y ordenada de acuerdo con los instrumentos elaborados, de manera que el proceso de codificación se vea favorecido por este tratamiento previo que se le dará a la información.

3.6.1 Consideraciones éticas

Al tratarse de una investigación que se construye en gran parte gracias a las personas, tanto trabajadoras y trabajadores haitianos como informantes claves, mediante sus relatos, es imprescindible establecer consideraciones éticas, con miras a resguardar la probidad en los procesos de obtención, transcripción, orden y análisis de la información.

El Código de Ética Profesional emanado desde el Colegio de Asistentes Sociales, nos invita en su Declaración de Principios a *“Reconocer el valor del ser humano como individuo, cualesquiera sean sus circunstancias, condición, raza, religión, opinión pública y hacer lo posible por fomentar en el individuo un sentimiento de dignidad y respeto propio”*, principio básico en la realización de esta investigación por versar acerca de personas de origen extranjero, y por adscribirse a una perspectiva etnográfica – emic.

Principios a los que se adscribe la investigación:

- Principio de autodeterminación de la persona humana. Referido a la participación de los sujetos en el proceso investigativo, y que faculta a la persona para retirarse en cualquier momento en que lo desee.
- Principio de individualidad. Ningún ser humano es igual a otro, por lo tanto, no se deben tratar de la misma forma. En la investigación, esto se traduce en respetar los tiempos y condiciones de cada participante.

Destacan, dentro de los valores del Trabajo Social esbozados por Salas, Miranda y Palma¹²⁷, el *Conocer y comprender la realidad*, ligado a la labor investigadora del

¹²⁷ Citados en Aguayo, C., López, T., & Quiroz, T. *Ética y Trabajo Social en las voces de sus actores: Un estudio desde la práctica social*. Santiago, Chile: Colegio de Asistentes Sociales.

Trabajo Social y a la responsabilidad que conlleva el manejo de la información recopilada; y el *desarrollo de la capacidad propositiva*, que indica que cada crítica debe ir acompañada de una propuesta, valor esencial en el proceso de análisis de la información recabada.

3.6.2 Entrega de productos y resultados de la investigación

Con la doble finalidad de cumplir con el principio de probidad y de mantener a las y los participantes informados del proceso analítico, se prevé la comunicación de productos y resultados en dos momentos:

- Cuando se obtenga una panorámica respecto al uso específico que se le dará la información, para que sus protagonistas tengan la posibilidad de retroalimentar la codificación y categorización de la información, antes de proceder con su análisis.
- Concluido el proyecto de título, mediante la publicación y divulgación del mismo, a las instituciones y actores involucrados en el proceso investigativo, de manera de materializar la importancia de la participación de las y los trabajadores haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, a la vez de contribuir a profundizar el conocimiento sobre el colectivo haitiano que se ha establecido en Chile.

3.6.3 Criterios de rigor

A través de la aplicación de criterios de rigor, se persigue validar la información obtenida.

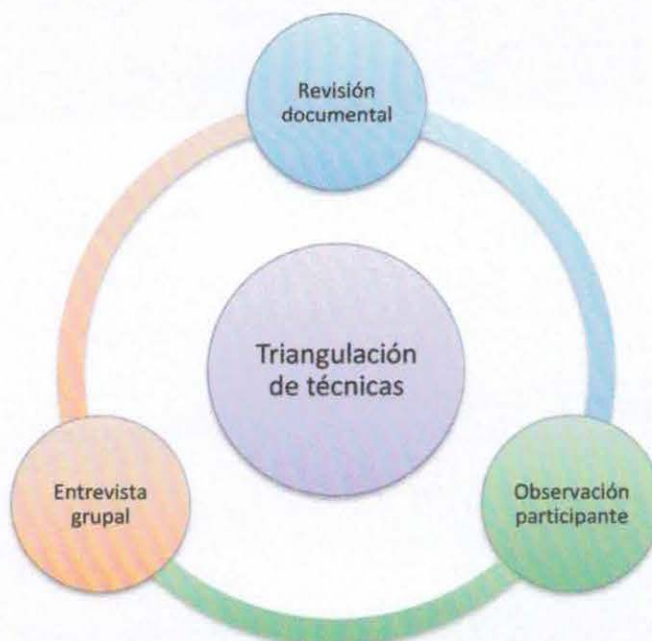
Credibilidad. Se relaciona con la capacidad de investigadoras e investigadores para comunicar el lenguaje, pensamientos, emociones y puntos de vista de las y los participantes. En palabras de Mertens (2005)¹²⁸, se trata de la correspondencia entre la forma en que el (o la) participante percibe los conceptos vinculados con el planteamiento y la manera como (la o) el investigador retrata los puntos de vista del (o de la) participante.

La credibilidad se asegurará mediante la *triangulación* de fuentes y de técnicas.

¹²⁸ Citado en Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.



Si bien tanto los informantes claves como la revisión documental (documentos) han sido esgrimidos como técnicas, son a la vez, fuentes de información cuyos contenidos serán comparados y contrastados con aquellos generados a través de los relatos sobre trayectorias laborales de haitianas y haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.



De las técnicas de recolección de datos seleccionadas para esta investigación, se han escogido para la triangulación aquellas que por su generalidad contienen a las técnicas restantes. Tal y como se aprecia en la gráfica, para efectos de triangulación se han considerado fundamentales la revisión documental, las entrevistas grupales que se desarrollen y la observación participante con sus respectivas notas de campo.

3.7 Instrumentos

En este apartado se presentan los instrumentos que surgen a partir de las técnicas de recolección de datos escogidas, para captar

3.7.1 Ficha de registro para normativas

Ficha de registro para normativas internacionales	
Nombre	
Organismo del que emana	
Fecha de promulgación	
Fecha de ratificación o publicación por parte de Chile	
Temáticas o temática que aborda	
Contexto socio – económico que la impulsa	
Fines que persigue	

Ficha de registro para normativas nacionales	
Nombre	
Organismo que la impulsa	
Fecha de publicación	
Fecha de entrada en vigencia	
Temática o temáticas que aborda	
Contexto socio – económico que la impulsa	
Fines que persigue	

3.7.2 Protocolo para entrevista grupal para el colectivo de investigación

Protocolo para entrevista grupal	
Preguntas introductorias	<p>¿Podrían, por favor, presentarse (diciendo su nombre, apellido, edad, estado civil y escolaridad)? ¿Qué cosas les gusta hacer?</p> <p><i>Ou kapab silvoulè, prezante ou (di non ou ak siyati ou, laj ou, eta sivil ou, eskolarite ou)? Ki bagay ou renmen fè?</i></p> <p>¿Cuándo escucharon hablar por primera vez de Chile? ¿Por qué decidieron venir a Chile? ¿Cuánto tiempo llevan aquí?</p> <p><i>Kilè nou tande pale premye fwa de Chili? Poukisa nou deside vinn Chili? Konbyen tan nou genyen isit la?</i></p> <p>¿Podría contarnos cómo decidió viajar hacia Quintero / Casablanca? ¿Cómo ha sido su experiencia de vivir en Quintero / Casablanca?</p> <p><i>Eske ou ka di nou poukisa ou deside vwayaje vin Quintero / Casablanca? Kijan ou te fè esperyans sa pouw viv Quintero / Casablanca?</i></p> <p>¿Dónde han estado después de que salieron de Haití?</p> <p><i>Apre nou kite Ayiti ki kote nou te ye?</i></p> <p>¿Podrían contarnos sobre los trabajos pagados que tuvieron en Haití?</p> <p><i>Nou kapab rakonte nou sou travay peye ke nou fè an Ayiti?</i></p> <p>¿Ustedes han trabajado en Chile? ¿Qué han hecho? ¿Trabajaron en otros lugares de Chile antes de llegar a Quintero / Casablanca?</p> <p><i>Nou fè travay Chili? Kisa nou fè? Nou travay lòt kote nan Chili anvan nou rive Quintero / Casablanca?</i></p>
Condiciones laborales	<p>¿Cómo han sido sus trabajos en Chile? ¿Cómo han entrado a ellos?</p> <p><i>Kijan travay nou yo konn ye? Ki jan ou fe jwenn travay sa?</i></p> <p>¿Cuál es el trabajo en el que más tiempo han estado? ¿Por qué lo dejaron?</p> <p><i>Ki travay nou fè plis tan ladann? Pou kisa nou kite'l?</i></p> <p>¿En qué trabajo te has sentido mejor? ¿Por qué?</p> <p><i>Nan ki travay nou santi nou te miyò? Pou kisa?</i></p> <p>¿En qué trabajo te has sentido peor? ¿Por qué?</p> <p><i>Nan ki travay nou te pi mal? Pou kisa?</i></p> <p>¿A ustedes les alcanza para vivir bien en Chile? ¿Envían dinero a sus familias en Haití?</p>

Èske ou kapab viv byen nan peyi Chili? Ou voye lajan bay fanmi ou an Ayiti?

¿Qué diferencias hay entre los trabajos que tenían en Haití y los que han tenido en Chile?

Ki diferans ki genyen ant travay nou te genyen an Ayiti ak sa nou genyen nan peyi Chili?

¿Podrían contarnos sobre su situación migratoria en Chile, en términos de regularidad e irregularidad?

Èske ou ta ka di nou sou estati imigrasyon nou an nan Chili, an tèm de regilarite ak iregilarite?

Desde su punto de vista ¿qué importancia tiene la situación migratoria para encontrar trabajo? ¿cree que la situación migratoria influye en la calidad del trabajo?

Soti nan pwèn de vi ou, ki enpòtans sitiyasyon imigrasyon genyen nan jwenn travay? Èske ou panse ke sitiyasyon imigrasyon an afekte kalite travay?

(Si es migrante regular) ¿Podría relatarnos cómo fue el proceso de regulación de su situación migratoria?

(Si ou se yon imigran regilye) Èske ou ka di nou sou pwosesis règlemantasyon estati imigrasyon ou?

Situación migratoria

Desde su experiencia, ¿ha habido diferencias en los trabajos que ha tenido antes y después de regular su situación migratoria?

Soti nan eksperyans ou, gen diferans nan travay ou te genyen anvan ak apre reglemantasyon estati imigrasyon ou a?

(Si es migrante irregular) Desde su experiencia ¿podría relatarnos cuáles han sido las facilidades que ha tenido para encontrar trabajo? ¿cuáles han sido las dificultades que ha tenido para encontrar trabajo?

(Si ou se yon imigran iregilye) Nan eksperyans ou, èske ou ka di nou ki fasilite ou te genyen pou jwenn yon travay? Ki difikilte ou te genyen nan jwenn yon djòb?

¿Podría contarnos si planea regular su situación migratoria, cómo piensa lograrlo?

Èske ou ta ka di nou si ou planifye kontwole sitiyasyon imigrasyon ou, ki jan ou konte fè sa

¿Cuáles son las mayores diferencias entre las condiciones laborales de Haití, y las de Chile? ¿Cuáles son las semejanzas entre las condiciones laborales de ambos países?

Ki gran diferans ki gen ant travay ayiti ak travay chili? Ki sa ki paret diferan nan kondisyon 2 peyi sa yo?

¿Podría contarnos, en qué país, entre Chile y Haití, se ha sentido mejor, laboralmente?

Eske ou ka di nou nan ki peyi ou santi ou pi byen chili ou ayiti nan kesyon travay?

En su opinión ¿la sociedad chilena está dispuesta a aceptar e incluir en su mercado laboral a personas extranjeras?

Nan opinyon paw sosyete chilyèn nan kanpe e asepte etranje yo nan kesyon travay?

En su opinión ¿qué costumbres, chilenas y haitianas, facilitan su ingreso y permanencia a los trabajos?

Cultura y
trabajo

Nan opinyon paw ki sa ki ati ayisyen yo nan peyi chili ki fe yo vini pou yo rete travay?

A partir de su experiencia ¿ha sentido discriminación, por parte de personas chilenas o de otros migrantes, durante su desempeño laboral?

Apati esperyans ou fe isit eske yon jou ou te sibi ak diskriminasyon, yon chilyen ou byen yon lot etranje parey ou ou byen nan chef travay ou?

En su opinión ¿qué costumbres, chilenas y haitianas, dificultan su ingreso y permanencia en los trabajos?

Nan opinyon paw ki mès ayisyen yo ou byen chilyen yo genyen ke nou konn rankontre nan travay?

A partir de su experiencia ¿cómo se expresan las diferencias culturales, entre Chile y Haití, en relación con los trabajos en Chile?

Apati esperyans ou koman ou ka esplike kilti Ayiti a ak kilti Chili nan relasyon ki genyen an travayè yo?

Proyecciones	<p>¿Podría contarnos qué proyecciones tenía para su vida en Chile al decidirse a venir?</p> <p><i>Eske ou ka di nou ki projeskyon ou gen pou viw nan peyi Chili?</i></p> <p>¿Podría contarnos cuáles son sus proyectos personales y familiares? ¿Cómo cree que trabajar en Chile ayudará a lograr sus proyectos?</p> <p><i>Eske ou ka di nou ki projè ou gen ki pesonel ak ou menm e pou fanmiy ou?</i> <i>Eske oupanse wap ka reyalize projew yo si wap travay isit la?</i></p>
Preguntas de cierre	<p>¿Qué aspectos debiese mejorar la sociedad chilena para facilitar el ingreso y permanencia de extranjeros en su mercado laboral?</p> <p><i>An ou menm ki sa ou we peyi chili te ka amelyore pou plis etranje rantre nan peyi a an tèm travay?</i></p> <p>A partir de su experiencia ¿recomendaría Chile a sus familiares y amistades? ¿Qué consejos y advertencias les daría si quisieran venir?</p> <p><i>Apati esperyans ou ki konsèy ou ka bay res fanmiy ou ki pa isit ou byen zanmiy ou wap di yo vini ou byen pa vini?</i></p>

3.7.3 Notas de campo

En los cuadernos de campo del equipo de trabajo se registran anotaciones de lo que se considera fundamental o de acuerdos que se toman con informantes claves, para hacerlos valer antes de la transcripción de la entrevista. Con la finalidad de transcribir las entrevistas y utilizar su contenido, es que se recurre a una grabadora de voz.

En los primeros encuentros con los informantes claves, y la observación participante en las clases de español que se imparten en Quintero, con fines de introducirnos en el campo de investigación, no se realizaron grabaciones, para generar el rapport necesario que nos abriese las puertas, por lo que, se recurrió a la redacción posterior de las reuniones y de las clases (relato etnográfico clásico en los que se pretendió no incluir juicios de valor, pese a que creemos, al igual que Robert Nisbet¹²⁹, que no existe objetividad absoluta). En dichas ocasiones el formato utilizado es el que se ilustra a continuación.

(Título)
Fecha:
Duración:
Lugar:
Dirección:
Contacto:
Objetivo:
(Inicio, desarrollo, cierre)

¹²⁹ Citado en Blanco, A., & Valera, S. (2007). Capítulo 1: Los fundamentos de la intervención sicosocial. En A. Blanco, & J. Rodríguez, *Intervención Psicosocial*. Madrid: Prentice Hall.

IV. Capítulo: Análisis y reflexiones



“Me es muy difícil entender la naturaleza de todas las cosas, es natural ser diferente, esta diferencia nos hace únicos ante los demás... entonces ¿por qué me señalas como diferente a ti?; ¿acaso no somos distintos y por lo tanto en esencia lo mismo?”

(Yadiar Julián)

Presentación

Mediante el desarrollo del presente capítulo se dará respuesta al sistema de objetivos planteados con anterioridad.

En primera instancia, se trabajarán todos y cada uno de los objetivos específicos, de manera aislada, con la finalidad de profundizar en ellos; y en segunda instancia, se dará paso a la construcción de un análisis integrado conjuntamente con las reflexiones surgidas del análisis de la temática abordada.

El tratamiento de los objetivos específicos obedece a una lógica deductiva, en tanto cuanto, la información contenida en ellos fue buscada de manera consciente por el equipo de investigación; por lo que, aquellos hallazgos no previstos han sido plasmados en el apartado que se ha denominado *Elementos emergentes*.

Finalmente, se presentan los aportes que, como equipo de investigación, consideramos que podemos hacer para que, en Chile, las y los migrantes en general, y las y los haitianos, en particular, se integren con mayor facilidad a la sociedad chilena.

4.1 Analizar la influencia de la situación migratoria sobre las condiciones económicas de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca.

Antes de entrar de lleno en el desarrollo del objetivo planteado, es fundamental remontarnos al marco teórico conceptual y recordar que, según la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo número 13, inciso 1 y 2 se señala:

(1) "Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado".

(2) "Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país".

Asimismo, es necesario mencionar que el objetivo enunciado obedece a la dimensión normativa, es decir, la esfera en la cual converge la regulación legal en materia migrante con la realidad en que éstos se ven envueltos.

Recogiendo las experiencias de personas de origen haitiano que habitan en Quintero recolectadas mediante entrevistas, tanto grupales como individuales, subdividiremos los testimonios según el estado migratorio de las y los haitianos en Chile, sea éste regular o irregular.

4.1.2 Situación migratoria regular

El extranjero que pisa territorio chileno, según la ley, lo hace con dos fines excluyentes: turistar o residir en Chile.

De acuerdo con el Departamento de Extranjería y Migración, se entiende como turista a "todo extranjero que ingrese al país con fines de recreo, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos y otros similares, sin propósito de inmigración residencial o desarrollo de actividades remuneradas".

Según lo vislumbrado en el proceso investigativo, todos los entrevistados accedieron a Chile en calidad de turistas. Sin embargo, según su definición no es posible trabajar en esa condición. Existe un permiso de trabajo para turistas, pero no puede exceder un plazo superior de treinta días mientras esté vigente el turismo y mantiene elevados costos.

Es importante mencionar esto, ya que, un turista solo viene de paseo, a conocer de una manera temporal el lugar, mientras que el migrante persigue el fin trabajar para poder establecerse en el nuevo destino.

Teniendo en cuenta la condición legal con la que ingresan al país, los fines económicos y de seguridad que persiguen mencionaremos percepciones vitales para acercarnos a la realidad legal que enfrentan, misma que hace fomentar factores de riesgo.

"Mi situación aquí es legal... te piden un contrato para estar aquí, entonces uno lleva el contrato... el problema también es cuando el contratista tiene que hacer el contrato con más o menos el salario mínimo, una promesa de trabajo indefinido, pero con el contrato que te dieron no corresponde a la norma, entonces con eso también tienen problema para sacar la visa".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero.

Como podemos identificar, las y los entrevistados que tramitan su residencia en Chile, entendida ésta como el lugar donde una persona habita por un tiempo determinado, lo hacen mediante la visa temporaria por motivos laborales, ya que, no estipulan venir con un contrato ya tramitado. El Estado de Chile, buscando agilizar el proceso de regulación de migrantes, en el 2015 instaura esta nueva visa, la visa temporaria, la que habilita a su titular para residir en el país y realizar cualquier actividad laboral lícita (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios). Tiene una duración de hasta un año, y es prorrogable por un año más, según las reglas generales de la visación de residencia temporaria establecido en el artículo 51 del Reglamento de Extranjería. 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 del contrato puede firmar uno nuevo sin pedir otra visa y solicitar la Permanencia Definitiva después de un año de trabajo continuo. La Residencia Definitiva, es el permiso otorgado a los extranjeros para residir indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier actividad lícita en el país.

El titular de Visa Temporal por Motivos Laborales puede ser contratado en condiciones similares a un chileno. Se podrá otorgar este mismo tipo de visación a los miembros de la familia del solicitante que vivan con él, entendiéndose por tales cónyuge, padres o hijos de ambos o de uno de ellos, en la condición de dependientes y no podrán hacer actividades remuneradas en el país. La prohibición de ejercer un trabajo cambiará cuando se adquiera la Residencia Definitiva o que al tramitar por primera vez una visa lo haga por la figura de Visa Temporaria para extranjeros con vínculo familiar con residente con permanencia definitiva.

La principal diferencia con la visa "Sujeta a Contrato", es que, con esta nueva visa por motivos laborales, el trabajador no queda sujeto a un solo empleador, teniendo la opción de cambiarlos sin tener que informarlo ni pagar nuevo arancel. El contrato tampoco tiene la cláusula de viaje, donde "el empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o

renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen, o al que oportunamente acuerden las partes"¹³⁰.

El costo de la Visa Temporal por Motivos Laborales depende del arancel de fijado para cada país, el valor de ésta para las y los haitianos que entran al país es de \$25 USS¹³¹.

La visa anteriormente mencionada se vuelve importante, ya que se transforma en la puerta de entrada para poder acceder al permiso de residencia con permanencia definitiva donde el extranjero es facultado para radicarse indefinidamente en el país pudiendo realizar cualquier tipo de actividad que no esté por sobre la ley.

En el relato anterior, podemos dar cuenta de la utilización de esa vía de acceso, la que tiene requisitos establecidos de contrato, destacando dos aristas, la remuneración y la vigencia. En cuanto a la remuneración "debe ser acorde con el cargo o actividad a desarrollar en el país y según las normas laborales vigentes" y respecto a la cláusula de vigencia, ésta debe ser redactada como sigue: "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite"¹³², el permiso para acreditar que la visa está en trámite tiene un precio del 50% del valor¹³³ de una visa sujeta a contrato¹³⁴. En el caso de tener un pasaporte con calidad de turista y querer trabajar, el valor del mencionado permiso es de un 150% de una visa sujeta a contrato¹³⁵. En ambos casos, la vigencia va desde el día en que se solicita la residencia (pagando los respectivos derechos), hasta que la residencia es estampada en el pasaporte del solicitante o se termine el plazo del señalado permiso. En síntesis, sería obligatoria la solicitud de un permiso en proceso, ya que, de lo contrario, al no tener el pasaporte estampado con la visa, solo podrían realizar actividades bajo el marco de la ilegalidad, la generación de este círculo vicioso será vista más adelante, pero ahora es importante comenzar a dilucidar el conflicto.

¹³⁰ Mediante Circular N°7 de 26.02.2015 del Departamento de Extranjería, se eliminó la obligación de la cláusula de viaje para la visa temporaria por motivos laborales.

¹³¹ Valor al 04 de diciembre de 2017: \$16.216 pesos, de acuerdo con Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2015). Resolución Exenta N°45778. Santiago: Gobierno de Chile. Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2017/01/Res.-45778.pdf>.

¹³² Departamento de Extranjería y Migración. (2016). Requisitos de visa temporaria por primera vez por motivos laborales. Santiago: Gobierno de Chile.

¹³³ Para las haitianas y los haitianos es de \$12.5 USS, equivalentes a \$8.108 pesos chilenos (04 de diciembre 2017).

¹³⁴ \$25 USS en el caso de Haití. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Resolución exenta n°45778.

¹³⁵ \$37.5 USS en el caso de Haití. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Resolución exenta n°45778.

"Yo creo que cuando una persona entra acá a Chile, después de cuatro meses o tres meses va a quedar irregular en el país. Entonces de allí, uno para que no ocurra eso, uno debe buscar cualquier trabajo, aunque no sea en su carrera... Hay jefes de trabajo que pueden ser malos, uno que no tiene papeles puede pagar cualquier precio, también los jefes, a veces, dejan pasar mucho tiempo, como tres meses después te dan el contrato, de allí si usted está irregular debe pagar una multa; todo eso. Creo que el sistema podría cambiar para que eso no ocurra".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

El poco tiempo que tienen los migrantes para encontrar un trabajo que cumpla con los requerimientos y el alto costo de acceso a permisos hacen que los extranjeros que vienen a trabajar al país estén dispuestos a exponerse a malas condiciones de trabajo. Como bien menciona el entrevistado, y haciendo hincapié en su relato: "...Hay jefes de trabajo que pueden ser malos, uno que no tiene papeles puede pagar cualquier precio..." lo que visto desde el punto de vista de la Teoría de Mercados Duales, prestando atención a la mirada receptora de las migraciones, se visualiza como: "Los trabajadores extranjeros procedentes de países con bajos ingresos, están dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo...", si lo vemos desde ésta mirada, la necesidad de trabajar en una condición irregular es la puerta de entrada a las malas prácticas. En el caso de los entrevistados no sólo han aceptado exponerse a remuneraciones bajas o condiciones laborales que no se ajustan a las normas, y que pudieran ser peligrosas, sino también han incurrido en comprar contratos de trabajos para agilizar su visa, así lo expresa el entrevistado:

"Cuando llegué a Chile la persona que me recibió me explicó la manera más rápida de tramitar los papeles, encontré una persona que me diera un contrato... no fue un buen contrato, fue falso, fui a extranjería con esos papeles y cada fecha que me dieron no me sale nada, encontré un trabajo con un nuevo contrato y fui a depositar de nuevo y ahí me salió un permiso, ese contrato falso que tuve me causó un problema..."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero.

Pocas declaraciones se han dado bajo la condición de visa temporaria de manera efectiva y ninguna bajo el alero de la residencia definitiva, esto debido a que, según sus discursos, pocos mantienen una situación de regularidad.

Como explicaban los migrantes entrevistados, no existe primeramente una condición de migrante reconocida por el Estado de Chile, sino que se les considera turistas aun cuando lo que impulsa el traslado desde su país a Chile es la búsqueda de estabilidad. En ningún caso se afirma venir de paseo, sino siempre está presente la preocupación del desarrollo laboral, y junto con eso directamente la mejora económica. El propósito del viaje se ve truncado con las complicaciones que se les presentan para acceder a permisos de trabajos, permisos que aportan a ser resguardados de malas prácticas laborales que pudieran darse por parte de sus

contratantes. También podemos desprender que comienza desde un primer momento un círculo vicioso donde el rompimiento de éste es posible sólo con dinero, al poder pagar un permiso provisorio para desempeñar actividades laborales, el que tiene alto costo y en vista que los haitianos y las haitianas carecen de él, el sistema los impulsa a caer en malas prácticas como la compra de contratos de trabajos falsos.

4.1.2 Situación migratoria irregular

Si bien todos los migrantes entrevistados vienen con el propósito de encontrar un trabajo y así asentarse de manera legal. Muchas veces este proceso es engorroso, por lo anteriormente señalado, la visa debe estar sujeta a un contrato de trabajo, ya que no existe otra manera de poder trabajar y residir legalmente ni de acceder a condiciones resguardadas por el Estado.

La Organización Internacional para las Migraciones define al trabajador migrante en situación irregular como todo aquel que no esté autorizado a entrar, permanecer y trabajar en un país; esta condición promueve el no cumplimiento de estándares conocidos nacionalmente como básicos, tal como la regla de que: una remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, y que puede ser pagada en moneda nacional o extranjera¹³⁶.

Al no contar con permiso, estos trabajadores quedan desprotegidos y propensos a incumplimientos sustanciales de normas laborales, siendo esta la figura de un empleo informal caracterizado según la Organización Mundial del Trabajo como tendiente a “tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempos o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud”.

“Entonces al llegar a Chile, mi primer trabajo fue en Quintero en el limón, estuve trabajando dos meses y después encontré otro trabajo en construcción, ahí trabajé nueve meses, me dijeron que me iban a pagar \$300.000 pesos, yo acepté al tiro, yo trabajé nueve meses ahí, pero sólo después del mes trabajando me dieron el contrato de trabajo, ahí me empezaron a descontar imposiciones. Cuando yo fui a sacar mis papeles, hubo un problema, pregunté por el pago de las imposiciones, fui a Plan Vital, y no existía ningún pago de imposiciones, hasta ahora no se me ha pagado ninguna, yo pienso que eso es un crimen, además son papeles que me piden para sacar mis papeles (para regularizar la situación migratoria)”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre 2017, Quintero.

¹³⁶ Dirección del Trabajo. (s.f.). Canal Institucional. Trabajador y trabajadora extranjero. Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99357.html>

El requisito de contrato referente a previsión se estipula de la siguiente manera por el DEM: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes", el incumplimiento de esta obligación pudiera considerarse como que están frente a la figura de un contrato falso y hace que no se le entreguen los papeles correspondientes al solicitante de visa. Figura que no se ajusta a la situación descrita en el relato citado, puesto que el hombre haitiano refiere haber trabajado por nueve meses, siendo su empleador quien incumplió lo dispuesto en la cláusula estipulada por el DEM.

4.1.3 Sin permiso, no hay trabajo; sin trabajo, no hay permiso

Como ya habíamos mencionado para acceder a la visa temporaria por motivos laborales hay que tener un contrato, y para acceder al contrato hay que tener una visa o un permiso, esta dualidad es visualizada por los entrevistados de las siguientes maneras:

"Tú estás ya en un país, es el país quien tiene que regularizarse, regularizar a la persona. Entonces te dicen que para tener los papeles tienes que tener un contrato, para tener un trabajo tienes que tener los papeles, entonces cómo vas a tener los papeles si no quieren contratar a las personas sin papeles, el trabajador necesita un papel para que te contraten, para tener un papel necesitas un contrato que llevar a extranjero"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero.

El empleador, muchas veces, es reacio a contratar migrantes, debido a una desinformación respecto a los requisitos de la Visa Temporaria por Motivos Laborales (la que no contempla que el contratante sea responsable del retorno del extranjero a su país de origen), por otra parte, la Dirección del Trabajo no propicia la contratación de personas extranjeras en situación irregular, ya que, en su sección de preguntas y respuestas se señala con claridad que tanto el empleador como el trabajador están incumpliendo con la normativa.

Siguiendo esta lógica:

"... la mayoría de los problemas que tienen los haitianos es que casi todos están irregulares en el país... El Estado es quien debe tomar la decisión por los migrantes, no son los empleadores los que por un contrato permiten poder sacar los papeles. Eso es trabajo del Estado, porque los empleadores también tienen miedo de dar un contrato..."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre 2017, Quintero

Para el migrante desde el momento en que pisa suelo nacional, comienza una carrera contra el tiempo. Esto se debe a, en primer lugar, que posee visa de turista y no una que los habilite para poder realizar trabajos remunerados en Chile. En

segundo lugar, Extranjería cobra multas por tardanza en la tramitación de los papeles. Esto hace que, en parte, la regularidad de una persona quede en manos del empleador y no de un organismo público, como bien se decía en un comienzo, los Derechos Humanos resguardan el libre tránsito de las personas por el mundo, hecho que no es respetado por la legislación chilena, debido a las condiciones de visación que mantiene. Cuando se produce la inserción laboral, entendida como, el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; los trabajadores extranjeros, en su mayoría irregulares, no pueden acceder a condiciones de trabajo decente, esto expresa lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Lo expresado por los migrantes haitianos en las entrevistas habla de un círculo vicioso donde no pueden acceder a condiciones laborales óptimas, por ende, no pueden tampoco acceder a condiciones económicas favorables, esto debido a su contexto de irregular, derivado del no poder conseguir un contrato de trabajo que cumpla las condiciones para obtener la visa, y no contar con los papeles de autorización para ser contratado, motivo por el cual la mayoría de los empleadores no los contratan o simplemente los emplean de palabra, por menos dinero. Este círculo dominado por la exclusión social, la cual se produce cuando se margina voluntaria o involuntariamente a personas o grupos, por considerar que no se ajustan con los estándares de normalidad preestablecidos, en este caso, por la sociedad chilena. Según Darmstader "se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado", pudiendo ser que la responsabilidad de la regularización y los estándares de vida, no recaigan en la persona que decide migrar, sino en legislaciones que permitan respetar los valores de movilidad a los que estamos adscritos en razón a los Derechos Humanos, políticas aterrizadas y educación en la importancia de la inserción migrante.

Económicamente, la realidad migrante haitiana, según las entrevistas realizadas, obedecen al mismo patrón, todos los que han encontrado un trabajo, acceden a la remuneración que les quieran pagar primeramente. La dificultad para obtener sus papeles los ha impulsado a eso, en el caso de los profesionales haitianos, al no contar con un convenio previo, la única institución nacional facultada para reconocer títulos es la Universidad de Chile, presentando documentos originales, y en el caso que estén en otro idioma, como el creol, tenga una traducción certificada, debiendo pasar por una serie de etapas para la dar cumplimiento siempre y cuando se tenga

al menos un 80% de similitud con el programa de estudios impartido en Chile, cancelando así también un promedio de 5 UTM¹³⁷. Aunque estuvieran de manera regular, primeramente, debería pasar por la situación estándar de sus compatriotas, para, quizás en un futuro, validar sus estudios y acceder a un empleo mejor valorado. Sin embargo, el trámite, que como ya vimos, cuenta con una serie de requisitos y alto costo, más aun considerando que gran parte de las y los haitianos entrevistados perciben el sueldo mínimo, y con ese dinero deben mantenerse en un país ajeno. En el caso de los migrantes en situación irregular no tienen más opción que seguir intentando encontrar un contrato de trabajo, cancelar multas y aceptar las remuneraciones que los contratistas quisieran brindarles.

En resumen, las condiciones económicas de los y las migrantes haitianas que poseen situación migratoria regular con los y las que poseen situación irregular, más que monetariamente, varían en las herramientas legales que poseen para hacer cumplir los acuerdos económicos estipulados con sus contratantes y en la disposición a aceptar trabajos por bajo el margen considerado decente. En materia económica los visados en su mayoría acceden a sueldos mínimos de los cuales se les descuenta un porcentaje para su futura jubilación o cesantía, medida que hace empobrecer la situación inmediata (teniendo en cuenta que aparte de mantenerse en un país ajeno partiendo desde cero, sin bienes anteriores, buscan enviar remesas para ayudar a sus compatriotas más cercanos); no obstante, el pago de las cotizaciones es uno de los requisitos para regularizar su situación migratoria. Como también analizábamos, en el caso de los profesionales pudiendo acceder a mejores empleos, no lo hacen, no por lo menos una vez establecidos en el país, ya que el pagar 5 UTM¹³⁸ se vuelve muy difícil cuando se cumplen las condiciones anteriormente señaladas, aparte de necesitar el tiempo y la documentación para su tramitación. Es por todo esto que decimos que, económicamente, se ve una situación uniforme, donde independientemente de la situación migratoria, los sueldos no se mantienen tan distantes entre sí, la mayor diferencia se vislumbra en la regulación de las condiciones laborales.

En el caso de los migrantes haitianos que ejercen trabajos sin un contrato, trabajadores informales, como, por ejemplo: vendedores ambulantes, en su mayoría lo hacen bajo la norma. Independiente de su situación migratoria ejercen una actividad económica que no está regulada, produciéndoles una inestabilidad económica considerable. En el caso de que estos trabajadores informales tuvieran una situación migratoria irregular, no tendrían RUT para poder iniciar actividades en el Servicio de Impuestos Internos y caerían en una infracción a la ley migratoria. Esta condición laboral tampoco les permitiría acceder a regularizar su situación

¹³⁷ Universidad de Chile. (s.f.). Revalidación de títulos extranjeros. Obtenido de Universidad de Chile: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/relaciones-internacionales/revalidacion-de-titulos-extranjeros/8312/revalidacion-y-reconocimiento-en-la-u-de-chile>.

¹³⁸ \$234.860 CLP. 03 de diciembre de 2017

migratoria, ya que, no poseen un contrato, hecho que es indispensable para poder acceder a una visa que les permita ejercer un trabajo.

A diferencia de otros países como Argentina, Brasil, Bolivia, Uruguay y Paraguay que pertenecen al convenio MERCOSUR¹³⁹, bajo la Visa Temporal MERCOSUR, se les permite ejercer cualquier actividad económica lícita, incluso actividades independientes, contratos e inversiones, sin mayores requisitos, más que presentar un certificado de antecedentes, sin delitos, condenas o procesos en trámite. Haití no mantiene un convenio de visación con Chile, lo que, indudablemente, hace que para poder trabajar en el país de manera legal deban cumplir requerimientos específicos estipulados, y que han sido anteriormente mencionados, como lo es un contrato de trabajo, lo que genera un círculo vicioso interminable que afecta directamente a su economía.

¹³⁹ Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2009). Oficio circular N°26465. Instruye sobre aplicación del Acuerdo sobre Residencia de los Estados Partes del Mercosur, Bolivia y Chile. Santiago: Gobierno de Chile.

4.2 Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como facilitadores de su inserción y permanencia laboral.

Antes de entrar de lleno en el desarrollo del objetivo planteado, es menester establecer qué entenderemos por *práctica social*, el análisis realizado por Tomás Ariztía (2017), quien se basó en los trabajos de Reckwitz, Shatzki y Shove, las prácticas sociales son entendidas como formas de hacer y/o decir que surgen de la relación espacio temporal de tres elementos: competencias, sentidos y materialidades. Las prácticas están situadas en el marco de repertorios de valoración colectivos, los cuales aparecen como convenciones o estándares. Describamos cada elemento que configuran una práctica social:

- Competencias: conjunto de saberes prácticos y habilidades (saber cómo) que hacen posible la realización de una práctica. Generalmente, están corporeizadas y son parte de un repertorio automático y, muchas veces, a-reflexivo. Pueden estar formalizadas en reglas, procedimientos o manuales, los cuales facilitan la posibilidad de las prácticas de moverse en distintos momentos de ejecución o incluso de perpetuarse en el tiempo.
- Sentido: conjunto amplio de aspectos teleo – afectivos, valoraciones y repertorios culturales sobre los cuales se establece el significado y la necesidad de una práctica para quienes la ejecutan. Lo anterior comprende, entre otros, los repertorios de valoración de actividades (lo deseable, lo bueno), así como el conjunto de significados, creencias y emociones asociadas a una práctica concreta.
- Materialidades: totalidad de herramientas, infraestructuras, recursos que participan en la realización de una práctica

Asimismo, es necesario mencionar que el objetivo enunciado obedece a la dimensión socio – laboral, es decir, es a la esfera en la cual se interceptan el ámbito laboral con el social.

El espíritu del objetivo en cuestión es obtener una aproximación al grado de inclusión del colectivo migrante investigado en la sociedad chilena a través de las prácticas de la misma que las haitianas y haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como facilitadoras de su inserción y permanencia laboral.

Hay tres cosas para quedar en un trabajo acá, tres costumbres: 1) debe haber una persona que necesita a otra para trabajar, 2) depende de cómo usted trabaja y 3) depende de la plata.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

El fragmento que da inicio a este apartado da cuenta de que, para el entrevistado hay una condición elemental para encontrar trabajo en Chile: debe existir una demanda de trabajo, es decir, que los empleadores requieran de trabajadoras y/o trabajadores con habilidades específicas para llevar a cabo determinadas tareas; y reconoce dos condiciones para permanecer en un trabajo: una inherente a quien trabaja, relacionada con su desempeño laboral, el que será determinante en la decisión del empleador respecto a mantener o extinguir la relación laboral; y otra externa al trabajador o trabajadora, que está en manos del empleador, la remuneración, de la cual depende de si el trabajador o trabajadora está dispuesta a vender su fuerza laboral a tal o cual precio.

Mediante las entrevistas realizadas en Quintero, tanto a nivel grupal como individual, se vislumbró que, para las personas entrevistadas existen seis prácticas presentes en Chile, a nivel socio – laboral que, actúan como factores que facilitan su ingreso y permanencia en los trabajos, a saber:



Los colores de las circunferencias obedecen a la siguiente clasificación:

- Naranja: Prácticas sociales relacionadas con las y los pares trabajadores.
- Azul claro: Prácticas sociales vinculadas con la figura empleadora.
- Verde: Práctica social de orden normativo.

El desarrollo ha sido organizado siguiendo la lógica de que, de las prácticas sociales reconocidas como facilitadoras, tres se relacionan con el ingreso a un trabajo:

- Los chilenos no quieren trabajar en ciertos puestos.
- Nos ayudan a encontrar trabajo.
- Nos dan trabajo, porque nos pagan menos que a los chilenos.

Mientras que, los cuatro restantes, se vinculan con prácticas que facilitan la permanencia laboral:

- Mis empleadores confían en mí.
- El trabajo me da la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos.
- Los chilenos trabajan más lento.
- Si me enfermo, no me despiden.

4.2.1 “Los chilenos no quieren trabajar en ciertos puestos”

“También hay empresas que dicen que, a veces, se necesitan a chilenos para trabajar y no se encuentran, no vienen, entonces como no quieren trabajar: se contratan a extranjeros”

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

El fragmento anterior da cuenta de la percepción de las y los haitianos entrevistados acerca de que, en Chile como extranjeros, cubren las plazas laborales que las y los nacionales rechazan. Desde el punto de vista teórico, esta percepción se condice con la Teoría de los Mercados Duales, la que expone que, la inmigración se relaciona con los factores de atracción del país receptor, que es un país desarrollado, por sobre los estímulos del país de origen. Dos de los cuatro factores estructurales (Lewis, 1957)¹⁴⁰ que fueron enunciados en el marco teórico conceptual, dicen relación con que las y los trabajadores autóctonos tienden a rechazar los trabajos mal pagados, inestables, no cualificados, peligrosos y de bajo prestigio; mientras que, las y los trabajadores extranjeros procedentes de países con bajos ingresos están dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo. Ahora bien, antes de proseguir ¿es Chile un país desarrollado? El año 2013, el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), estableció que si Chile, país catalogado como de renta media alta, seguía superando una determinada cifra en el umbral de renta per cápita fijada por el Banco Mundial que, corresponde a aproximadamente USD \$12.700¹⁴¹; se graduaría en octubre del año en curso, 2017, dejando de ser un país subdesarrollado para ingresar en la clasificación de países de desarrollo en transición.

Es importante que conozcamos en qué tipo de trabajos se desempeñan las personas entrevistadas, para inferir qué puestos laborales estaría rechazando la población chilena. Al respecto, cuatro de los entrevistados, expresaron haber trabajado cosechando limones, y cinco haberse desempeñado o seguir haciéndolo en construcción, aludiendo a labores de obra gruesa, es decir, aquellas que requieren de un gran esfuerzo físico.

“Al llegar a Chile trabajé un mes y medio en los limones y un mes en construcción, de octubre hasta ahora yo estoy trabajando para una empresa agrícola ()”.*

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

¹⁴⁰ Citado en Arango, J. (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*. México: Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

¹⁴¹ Lira, J. P. (2017). *Mitigación de la Graduación de Chile por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE (CAD)*. Santiago: Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID).

(*) El trabajo en agricultura en el que, actualmente, se desempeña el hombre citado, es de carácter técnico pues es encargo de riego, y como tal, no realiza labores extenuantes físicamente.

... al llegar a Chile, mi primer trabajo fue en Quintero en el limón, estuve trabajando dos meses y después encontré otro trabajo en construcción, ahí trabajé nueve meses...

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Ambas experiencias citadas dan cuenta de trayectorias laborales que convergen tanto en la cosecha de limones, trabajo que fue señalado, por algunos entrevistados como su peor experiencia laboral en Chile; como en el desempeño que ambos sujetos tuvieron en el rubro de la construcción una vez que se retiraron del fundo en que cosechaban limones.

El trabajo en los limones es el trabajo más malo, porque hay una cosa que uno tiene que llevar en la espalda que pesa mucho, el capacho, las espinas también nos raya la piel, las manos, la cara, y luego cuando hay sol es peor y además tener esa cosa que pesa mucho y todo eso es malo. Yo trabajé ahí, pero yo lo hice, porque yo no estaba haciendo nada, no tenía trabajo, no tenía papeles, pero conseguí contrato y eso necesitaba y no quería quedarme sin hacer nada.

El fragmento precedente reafirma el postulado teórico acerca de que la población extranjera está dispuesta a aceptar cualquier tipo de trabajo, se observa que esta aceptación obedece a propósitos instrumentales, tales como obtener dinero para subsistir en el país de destino, y de comenzar los trámites de regularización de su situación migratoria, mediante la consecución de un contrato de trabajo que cumpla con los requisitos exigidos para tal efecto.

En síntesis, el hecho de que los chilenos no quieran trabajar en ciertos puestos se constituye en una práctica social que facilita el ingreso de personas de origen haitiano al mercado laboral. Los elementos constitutivos de la mencionada práctica social son:

- Competencia: consciencia de las personas de origen extranjero de que tienen oportunidades laborales en trabajos que requieren un bajo nivel de cualificación, y un gran esfuerzo físico aparejado.
- Sentido: las personas de origen extranjero, en este caso de Haití, otorgan una connotación instrumental al nicho de trabajo que ocupan, al menos en una primera instancia, ya que, en primer lugar: significa un ingreso económico; y, en segundo lugar: de obtener un contrato de trabajo, pudiesen iniciar los trámites para regular su situación migratoria, en caso de estar en situación irregular.

- Materialidades: tanto la agricultura como la construcción necesitan de personas que realicen trabajos extenuantes físicamente, pese al desarrollo tecnológico presente en ambos rubros, ciertas tareas deben ser ejecutadas por personas y no por maquinarias.

4.2.2 “Nos ayudan a encontrar trabajo”

“Para nosotros la comunidad chilena es muy buena con los migrantes, porque nos acogieron y hay personas que nos ayudan a encontrar trabajo, para mí es muy buena”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

El fragmento citado es una muestra del agradecimiento expresado por las personas entrevistadas hacia la comunidad chilena, en el sentido de que esta les ha ayudado en el proceso de buscar y encontrar trabajo; es necesario hacer mención al hecho de que, en Quintero se ha articulado un voluntariado informal denominado *Grupo de Ayuda Haitianos en Quintero*¹⁴², liderado por Claudia Araneda, pues es en gran parte el causante de la buena impresión que las y los entrevistados tienen acerca de la sociedad chilena. El mencionado grupo está en constante búsqueda de empleadores que necesitan trabajadores e intenta establecer un vínculo entre ellos y las y los haitianos desempleados. Además, de colaborar en la búsqueda de empleos, el voluntariado gestiona colectas de ropa y alimentos en beneficio de las personas haitianas que no tienen dinero para proveérselos por sí mismas; realiza clases de español, para facilitar la inserción de las y los haitianos en la sociedad chilena, y aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo; y en la misma línea, gestiona capacitaciones de índole laboral; entre otras acciones orientadas al entendimiento y adaptación a la vida en Chile.

La tendencia a encontrar trabajo por recomendación, presente en la sociedad chilena, tiene una doble dimensión: la primera es que esta característica cultural se extiende a las y los connacionales, en un sentido de cooperación mutuo, que es factible de ser explicado a través del concepto de redes sociales de Walker y colaboradores (1977)¹⁴³, quienes lo definen como “la serie de contactos personales a través de los cuales el individuo mantiene su identidad social y recibe apoyo emocional, ayuda material, servicios e información”; las recomendaciones laborales entrarían en la categoría de *servicios e información* que se pueden obtener recurriendo a la red de contactos personales. En esta línea, cobra sentido la definición que Robert Putnam realiza acerca de capital social: “las características de

¹⁴² Si se desea conocer más acerca de la labor del mencionado voluntariado, puede buscarse en la plataforma virtual Facebook con el nombre señalado.

¹⁴³ Citado en Guzmán, J., Huenchuan, S., & Montes de Oca, V. (2002). Redes de apoyo social a las personas mayores. Marco conceptual. Santiago: Comisión para América Latina y El Caribe.

la organización social, tales como las redes, las normas y la confianza, que facilitan la coordinación y la cooperación para un beneficio mutuo" (Urteaga, 2013). La segunda dimensión, es que la práctica social en cuestión se ha extendido a las y los haitianos, al menos en Quintero, por lo que, además de ser explicada a través de los conceptos expuestos con anterioridad; teóricamente, se puede explicar recurriendo a la Teoría Institucional, de acuerdo con la cual, una vez iniciada la migración internacional surgen instituciones privadas y voluntariados para mitigar las dificultades que atraviesan las y los extranjeros en el país de destino, dentro de estos últimos, destaca la labor del, ya mencionado, *Grupo de Ayuda Haitianos en Quintero*, específicamente en relación a las conexiones laborales que intentan y que logran establecer entre empleadores y personas de origen haitiano que buscan trabajar.

La tendencia a encontrar trabajo por recomendación es una práctica instaurada y difundida en la sociedad chilena que se ha constituido como un facilitador en el proceso de inserción laboral de las y los haitianos. Los tres elementos constitutivos de esta práctica serían:

- Competencia: saber que puede recurrirse a un familiar, a una persona con quien se mantiene una amistad, o a una persona conocida para acceder a datos de ofertas laborales, para que entreguen el currículum de un tercero en sus lugares de trabajo y/o realicen una recomendación laboral formal o informal.
- Sentido: las personas de origen haitiano perciben como un hecho positivo el que, en Chile exista la costumbre de conseguir trabajo por recomendación, a la vez que, se muestran agradecidas de quienes les han ayudado en ese ámbito. Además, es un ámbito en que ambas culturas confluyen, por lo que, es una práctica valorada como positiva en una doble dimensión por las personas de origen haitiano. En el siguiente fragmento se plasma la similitud cultural señalada:

"Para mí, los haitianos tienen como costumbre que, si están trabajando y hay otros haitianos acá, puede ser como la conexión para que otros tengan trabajo..."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

- Materialidades: esta práctica social se materializa en la difusión de datos laborales entre dos o más personas relacionadas de una u otra forma; en la entrega del currículum de una persona que busca trabajo, por parte de otra que ya tiene en su propio trabajo; lo anterior se puede acompañar de recomendaciones laborales, ya sea oralmente o por escrito.

En cuanto a la característica cultural presente entre las personas de origen haitiano, de ayudarse a encontrar trabajo, esta es factible de ser explicada a través de la Teoría en Red, de acuerdo con la cual, existen lazos interpersonales que unen



a las y los migrantes entre sí, e incluso entre ellas y ellos con las personas no migrantes en áreas de origen y de destino, a través de relaciones de parentesco, de amistad, o de pertenencia a un mismo colectivo migrante. Dichos lazos interpersonales, facilitan el acceso a bienes de importancia económica como el *empleo* o mejores salarios, es decir, la condición de migrantes refuerza la práctica social de ayudarse en la consecución de empleos.

4.2.3 “Nos dan trabajo, porque nos pagan menos que a los chilenos”

“... eso influye en ellos, como soy inmigrante, extranjero, yo no me voy a quejar por la plata, para mí es por eso...” ()*

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

(*) El hombre que entrega esta información, se desempeña como encargado de riego en un fundo, ocupando un cargo que antes era desempeñado por un chileno que, de acuerdo con su relato, habría tenido sucesivos problemas con los empleadores por motivos económicos.

Un último elemento facilitador reconocido por las y los haitianos entrevistados en relación con su inserción laboral, lo encontramos en el fragmento presentado y, dice relación con que una de las razones por las que se les emplea es porque pueden pagarles una cantidad menor que a las y los trabajadores nacionales, en el entendido de que, al ser extranjeros, no se quejarán por el dinero percibido.

Nuevamente, la Teoría de Mercados Duales, nos sirve como base teórica para entender la situación que se nos describe en el fragmento citado, en términos de que las y los trabajadores extranjeros procedentes de países con bajos ingresos, como Haití, están dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo, y, por ende, cualquier nivel de ingresos. Esto pudiese explicarse porque las y los haitianos que fueron entrevistados llegaron a Chile sin tener claridad sobre su futuro laboral, más bien lo hicieron con la esperanza de mejorar sus condiciones vitales, tanto personales como familiares; por lo que, al llegar se ven en la necesidad de generar ingresos económicos que les permitan acceder a alimentación y vivienda, como primeros elementos a ser satisfechos; lo cual configura un escenario en que de conseguir trabajo, se vuelven en extremo cautelosos con lo que expresan a sus supervisores y/o empleadores, por miedo a ser despedidos¹⁴⁴, lo que, lamentablemente, las y los expone a ser víctimas de situaciones de abuso socio – laboral.

El que, a las y los haitianos, en su condición de extranjeros, se les ofrezca una remuneración menor, se ha transformado en una práctica social que facilita su ingreso al mercado laboral chileno. Sus elementos constituyentes son:

- Competencia: consciencia de las personas extranjeras de que en algunos trabajos se les paga menos que a las chilenas y chilenos, por desempeñar iguales o similares funciones.
- Sentido: las y los haitianos, en su fuero interno, perciben esta práctica como una clara desventaja económica para ellas y ellos, a la vez que, lo

¹⁴⁴ Dicho miedo por parte de las y los entrevistados, se fundamenta en situaciones que han experimentado, tales como ser despedidos por: solicitar que se les respete el horario de colación, por no gustarles la comida que sus empleadores les han servido, entre otras que serán abordadas con posterioridad.

racionalizan y lo aceptan como una desventaja que les permite acceder al mercado laboral, sea de manera formal o informal.

- Materialidades: contratos de trabajo por remuneraciones más bajas que las de personas nacidas en territorio nacional por desempeñar iguales o similares funciones (en el caso de trabajos formales).

El hecho de que esta práctica social, realizada por algunos empleadores, le facilite el ingreso al mercado laboral (formal o informal) a la población extranjera en general, y haitiana en particular, no supone que sea positiva para este colectivo migrante, puesto que si bien al trabajar perciben un ingreso que necesitaban y no tenían, no es éticamente aceptable que se les vulnere pagándoles un sueldo inferior que el de las personas nacionales que desarrollan iguales o similares funciones; además, se percibe un sentimiento de inseguridad laboral que les lleva a guardar silencio ante diferentes tipos de vulneraciones que serán analizadas con posterioridad.

4.2.4 “Mis empleadores confían en mí”

Adentrándonos en aquellas prácticas sociales que, facilitan la permanencia laboral de las y los haitianos entrevistados, desde su propia perspectiva, nos encontramos con lo siguiente:

“Cuando llegué a Chile tenía a nadie, ni un primo, ni familia, pero ellos... los dueños de esta compañía son como una familia para mí, y me tienen mucha confianza, me tienen mucha, mucha confianza. Lo que aconsejo a quienes están trabajando es que valoren su trabajo, valoren al país” ()*

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

(*) Este hombre lleva trabajando un año en la compañía que menciona.

El anterior fragmento, da cuenta del establecimiento de una relación que trasciende de lo meramente laboral, y se instaura en un nivel afectivo a tal magnitud que, incluso el entrevistado compara a sus empleadores con su familia. Lo cual aporta luces acerca de que entre los factores que inciden en la permanencia laboral, los de tipo afectivos cobran especial relevancia. ¿Qué es la afectividad? Esta puede definirse como “el conjunto de emociones y sentimientos que experimentamos en las distintas circunstancias de nuestra vida diaria”¹⁴⁵; dichas experiencias afectivas influyen en nuestras formas de comportamiento y de relacionarnos.

Las relaciones afectivamente positivas en el plano laboral configuran, valga la redundancia, un clima laboral satisfactorio, que puede derivar en el establecimiento de un mayor compromiso entre las partes involucradas, en este caso, entre trabajador y empleadores; y en una mayor efectividad laboral por parte del

¹⁴⁵ Pastor, J. (2017). Psicología de la afectividad. Valencia: Universidad de Valencia.

trabajador. Al respecto, Colquitt y colaboradores (2007) indican que el compromiso laboral es "el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación)"¹⁴⁶. Al tratarse de un compromiso laboral de carácter afectivo, es posible inferir que, la persona se proyecta en la compañía porque así lo *quiere*, más que porque lo necesite o porque deba hacerlo.

A lo anterior, se suma el hecho de que el entrevistado expresa, con orgullo, ser depositario de una gran confianza por parte de sus empleadores, de lo cual puede interpretarse que este hombre se siente llamado a dar lo mejor de sí mismo, para responder a la confianza que se le tiene, no decepcionar a sus empleadores, y seguir manteniendo aquella relación de carácter familiar a la que refiere.

Retomando la idea de satisfacción laboral, a la que hace referencia de manera subrepticia el fragmento citado, Colquitt y colaboradores (2007), la definen como "un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo"¹⁴⁷, es notorio que, los conceptos de compromiso laboral y satisfacción laboral están íntimamente relacionados, y configuran un clima propicio para un buen desempeño laboral.

En consideración con los beneficios que se desprenden tanto del compromiso como de la satisfacción laboral, desde una perspectiva racional, es posible establecer que las empresas se debiesen preocupar, conscientemente, por promover ambos sentimientos en sus trabajadores, con miras a constituirse en una empresa socialmente responsable, lo que redundaría en una mayor disposición para trabajar, y en un mayor porcentaje de retención laboral.

La confianza depositada en las y los trabajadores, como práctica social que facilita la permanencia social, está constituida por los siguientes elementos:

- Competencia: conocimiento por parte de las y los trabajadores de que sus supervisores y/o empleadores confían en ellas y ellos; dicha confianza puede expresarse de distintas maneras.
- Sentido: el o la trabajadora que se sabe y siente depositaria de confianza por parte de sus supervisores y/o empleadores, experimenta sentimientos positivos, tales como orgullo y alegría, lo que puede derivar en el surgimiento de una relación de corte afectivo entre las partes involucradas.
- Materialidades: la confianza entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras es factible de materializarse de diferentes formas, a modo de ejemplo, podemos mencionar: que al trabajador de confianza se le permita

¹⁴⁶ Citado en Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Santiago: Universidad de Chile.

¹⁴⁷ Ídem.

ingresar a lugares restringidos para el resto, como la habitación en que se encuentra la caja fuerte, la casa patronal (de existir), entre otros.

4.2.5 “El trabajo me da la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos”

Continuando con las prácticas sociales que facilitan la permanencia laboral, hallamos una de índole intelectual:

“... lo que pasa es que yo hice el curso de riego y drenaje, yo tenía solamente la teoría, ahora tengo la práctica, es por eso que yo quiero pasar un poquito más de tiempo acá, en ese trabajo” ()*

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

(*) El hombre citado, estudió Ingeniería Agrónoma en República Dominicana.

Del fragmento citado se desprende que, en algunos casos, el enriquecimiento tanto personal como profesional, entendido éste último como el reforzamiento y/o adquisición de competencias específicas (ligadas al conocimiento teórico, técnico y metodológico de una determinada área), tiene una importancia relativa mayor que la propia remuneración, al momento de decidir permanecer en un determinado puesto laboral, tal y como añade el mismo sujeto:

“... aunque no me pagan como deberían pagarme, pero me siento, más tranquilo allá. Más tranquilo, porque ahora yo como encargado de riego, no hago trabajo forzado como el año pasado, trabajo más liviano, con más práctica también.”

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

Al realizar una lectura más profunda del discurso de la persona entrevistada, es posible inferir que, su elección de permanecer en su actual trabajo esconde la decisión, consciente o inconsciente, de hacer una inversión a mediano o largo plazo, en términos de que le está proporcionando un valor agregado a su currículum como ingeniero agrónomo, al adquirir mayor manejo técnico y poner en práctica competencias laborales que son altamente valoradas en las faenas agrícolas.

En un nivel más abstracto, basándonos en los postulados generales de la Teoría de las Necesidades, es posible afirmar que, “una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida”¹⁴⁸, es decir, que para aquellas personas cuyo deseo superior sea desarrollarse profesionalmente y que tengan la capacidad para fijarse metas a mediano y largo plazo, además de no tener compromisos económicos (tales como deudas, gastos personales y/o

¹⁴⁸ López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio* (18), 25 - 36.

familiares elevados) que superen la remuneración que perciben; se vuelve factible relegar a un segundo plano la remuneración que reciben en un determinado trabajo, en función de adquirir una experiencia laboral que les beneficiará en el futuro. Es inevitable no relacionar lo expuesto anteriormente, con la necesidad de realización personal, enunciada por Abraham Maslow, la que refiere a "... el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser"¹⁴⁹. Si consideramos que, gran parte de las personas entrevistadas¹⁵⁰ declaran tener un título de nivel técnico o profesional, es bastante probable proyectar que, si se desempeñasen en el área de su experticia, seguirían un curso de acción similar al que describen los fragmentos expuestos, ya que esperan, algún día que sus estudios sean reconocidos en Chile.

La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos mediante la realización de un determinado trabajo se constituye como una práctica social que facilita la permanencia laboral, cuyos elementos son los siguientes:

- Competencia: saber que el trabajo, además, de ser una fuente de ingresos económicos, también puede constituirse en una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades que aumenten nuestro capital personal.
- Sentido: se le otorga una connotación positiva en términos instrumentales, debido a que se obtiene un beneficio personal en términos de experiencia laboral.
- Materialidades: esta práctica social se materializa en el conocimiento de las técnicas y tecnologías del área laboral de la que se trate, en este caso: agricultura.

En síntesis, para que una persona decida permanecer en un trabajo en consideración con que supone una oportunidad para profundizar o adquirir nuevos conocimientos, deben cumplirse tres condiciones fundamentales:

1. Evidentemente, el trabajo en cuestión debe suponer un desafío intelectual y/o práctico para el trabajador o trabajadora.
2. La renta asociada a dicho trabajo debe ser suficiente para cubrir las necesidades que la trabajadora o trabajador considere básicas para el desarrollo de su vida.
3. El trabajador o trabajadora debe tener interés en perfeccionarse laboralmente, y tener visión a futuro, para considerar el trabajo en cuestión como una inversión a mediano o largo plazo.

¹⁴⁹ Citado en López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio* (18), 25 - 36.

¹⁵⁰ De las personas entrevistadas, seis declaran tener un título de nivel técnico o universitario.

4.2.6 “Los chilenos trabajan más lento”

Las y los haitianos entrevistados dan cuenta de que uno de los motivos que incide en su permanencia laboral, es una ventaja comparativa en relación con la población chilena, y dice relación con el ritmo de trabajo. Lo anterior, se plasma en los fragmentos que se presentan a continuación:

“Creo que el chileno debe tomar todo su tiempo para trabajar, porque nosotros somos extranjeros, debemos esforzarnos para trabajar más duro que un chileno para que no nos echen, a veces, han echado a los chilenos porque ellos son un poco flojos, y como nosotros tenemos fuerza, por eso en parte quieren que los haitianos trabajen más que los chilenos.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

“... el trabajo que se debe hacer en tres días nos esforzamos para hacerlo en un día, nos aceptaron para trabajar, pero también se están aprovechando de nosotros como esclavos.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

De los fragmentos expuestos, se releva la capacidad de observación de las y los haitianos entrevistados, en el sentido de que, al tomar consciencia de que a los chilenos que catalogan como *flojos* se les desvinculó de sus funciones, deciden esforzarse en mayor medida para conservar sus lugares de trabajo. Lo referido puede vincularse con la Teoría del Aprendizaje Social, postulada por Albert Bandura, en el sentido de que expone que “las personas aprenden las conductas que aprueba la sociedad por observación e imitación de modelos; es decir, por observar a otros¹⁵¹”, el hecho de aprender mediante observación no involucra, necesariamente, la imitación de lo observado, puesto que se valora la consecuencia de tal acción; es así como, al percibir que para los empleadores el esfuerzo en el trabajo es considerado una práctica positiva: las y los haitianos entrevistados decidieron adoptar el esfuerzo laboral como parte de su impronta, con el fin último de conservar sus trabajos.

La segunda cita es particularmente decidora, en términos de que se explicita que las y los haitianos son plenamente conscientes de las vulneraciones de que son víctimas y que las guardan en silencio, en orden de seguir trabajando; debido a que, han aprendido por medio, de su propia experiencia o por la toma de conocimiento de experiencias de sus connacionales (observación directa o indirecta): que al expresar sus inquietudes o molestias laborales, es altamente probable que se les desvincule de sus trabajos.

¹⁵¹ Citado en Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, R. (2010). Desarrollo Humano. México: McGraw Hill.

La siguiente cita da cuenta de que, para algunas de las personas entrevistadas, trabajar velozmente es un rasgo cultural haitiano, presente en ellas desde antes de su arribo a Chile.

"La cultura haitiana es que en el trabajo los haitianos trabajan muy rápido."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Dicho rasgo que, ellas y ellos, definen como cultural, pudiese encontrar una explicación en la elevada tasa de desempleo que presenta Haití¹⁵², lo que supone que, la oferta de trabajadores supera a la demanda, por lo que, es natural pensar que, para mantenerse en un puesto de trabajo en el mencionado país, hay que esforzarse más que para no ser despedido o despedida en Chile.

"Para mí, no es culpa de los chilenos, cuando le toca trabajar a un chileno se toma todo su tiempo y calma para hacerlo, en cambio, nosotros lo hacemos muy rápido, entonces los chilenos aprovechan eso que, ¡ay! este haitiano tiene fuerza".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Desde el punto de vista del desempeño laboral de las y los chilenos, este podría explicarse recurriendo, una vez más, a Colquitt y colaboradores, quienes indican que "los trabajadores que no están comprometidos con la organización incurren en conductas de retirada, que se definen como un conjunto de acciones que los trabajadores realizan para evitar la situación de trabajo, las que pueden eventualmente culminar en abandonar la organización"¹⁵³; nos parece importante precisar que, al evitar el trabajo, se baja la productividad, por lo cual, es altamente probable que, en las organizaciones que estén dispuestas a pagar las indemnizaciones por concepto de despido (si proceden), se decida desvincular a las y los trabajadores que incurre en conductas de ese tipo.

Un elemento que capta la atención es el hecho de que, en dos de los fragmentos citados, los hombres entrevistados hagan mención a que los haitianos tienen fuerza, ya que esto viene a reforzar que, se desempeñan en labores que requieren un gran esfuerzo físico.

La ventaja comparativa vinculada al bajo ritmo de trabajo de la población chilena en comparación con la velocidad con que trabajan las y los haitianos se constituye

¹⁵² La tasa de desempleo, en Haití, más actualizada que se encontró, se presenta en el marco contextual.

¹⁵³ Citado en Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Santiago: Universidad de Chile.

en una práctica social que les favorece en cuanto a la permanencia laboral, que presenta los siguientes elementos:

- Competencia: consciencia de las personas de origen haitiano de que las personas chilenas tienen un ritmo de trabajo más lento, motivo por el cual, incluso son desvinculadas laboralmente
- Sentido: se perciben dos concepciones emocionales respecto a la práctica en cuestión, por parte de las y los haitianos: en primer lugar, orgullo derivado tanto de su ritmo de trabajo como de su fuerza física; y, en segundo lugar, una aceptación de tipo instrumental, para conservar sus puestos de trabajo.
- Materialidades: esta práctica social se materializa tanto en los despidos a los que han sido sometidos los chilenos catalogados como *flojos*, y en el aprovechamiento laboral que los haitianos entrevistados expresan experimentar.

4.2.7 “Si me enfermo, no me despiden”

Una última práctica de la sociedad chilena que facilita la permanencia laboral de las y los haitianos en Chile dice relación con la protección laboral en caso de enfermedad, tal y como se expresa en el siguiente fragmento:

“... aquí si no estoy enfermo y no tengo nada, puedo trabajar todos los días. En cambio, allá, si me enfermo pierdo el trabajo y traen a otro: acá no, eso es una ventaja para nosotros.” ()*

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

(*) El hombre al cual se citó, se desempeñaba como “... trabajador independiente. Podía trabajar por uno, dos, tres meses y luego pasar varios meses sin trabajar”; desarrollaba trabajos de albañilería; y en Chile expresa haber trabajado en mecánica y soldadura.

Del fragmento presentado se extrae como idea fuerza que, la alta tasa de desempleo que presenta Haití, a la que ya se ha hecho mención, y por consiguiente la alta oferta de trabajadores, sumado a que muchas de las personas provenientes del mencionado país que han llegado a Chile, expresaron que allí trabajaban de manera independiente o informal, es decir, que de por sí se encontraban más desprotegidas: configuran un clima de inseguridad laboral, en que el hecho de enfermarse puede significar que prescindan de tus servicios labores, y te quedes sin dinero para subsistir.

En Chile, el hecho de acceder a un trabajo formal, además de, brindarles la oportunidad de regular su situación migratoria si el contrato cumple con las cláusulas requeridas para dicho efecto; significa acceder a las protecciones laborales consagradas en el Código del Trabajo, en este caso, a no ser despedidos en, valga la redundancia, caso de enfermedad, siempre y cuando se presente la

correspondiente licencia médica. Es menester señalar que, en el caso de los trabajadores informales, no se asegura legalmente su continuidad laboral en caso de que se enfermen, esta dependerá de los acuerdos que se puedan establecer con la persona con quien se tiene una relación laboral.

El hecho de no despedir a una persona cuando ésta se enferma es una práctica social presente en la sociedad, fundamentada legalmente. Sus elementos constitutivos son:

- Competencia: saber que, ante una enfermedad, ya sea común o profesional, o un accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora debe recurrir a un centro de salud con la finalidad de obtener una licencia médica que certifique la condición de salud en que se encuentra, para que él o ella pueda realizar los trámites correspondientes.
- Sentido: para las y los entrevistados, el hecho de estar protegidos de ser despedidos en caso de enfermarse es valorado positivamente, ya que les otorga seguridad laboral.
- Materialidades: la protección laboral en caso de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia; está consagrada en el Código del Trabajo (2017), en el artículo 160 en el que se plasma que, en los casos mencionados, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo aludiendo a las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

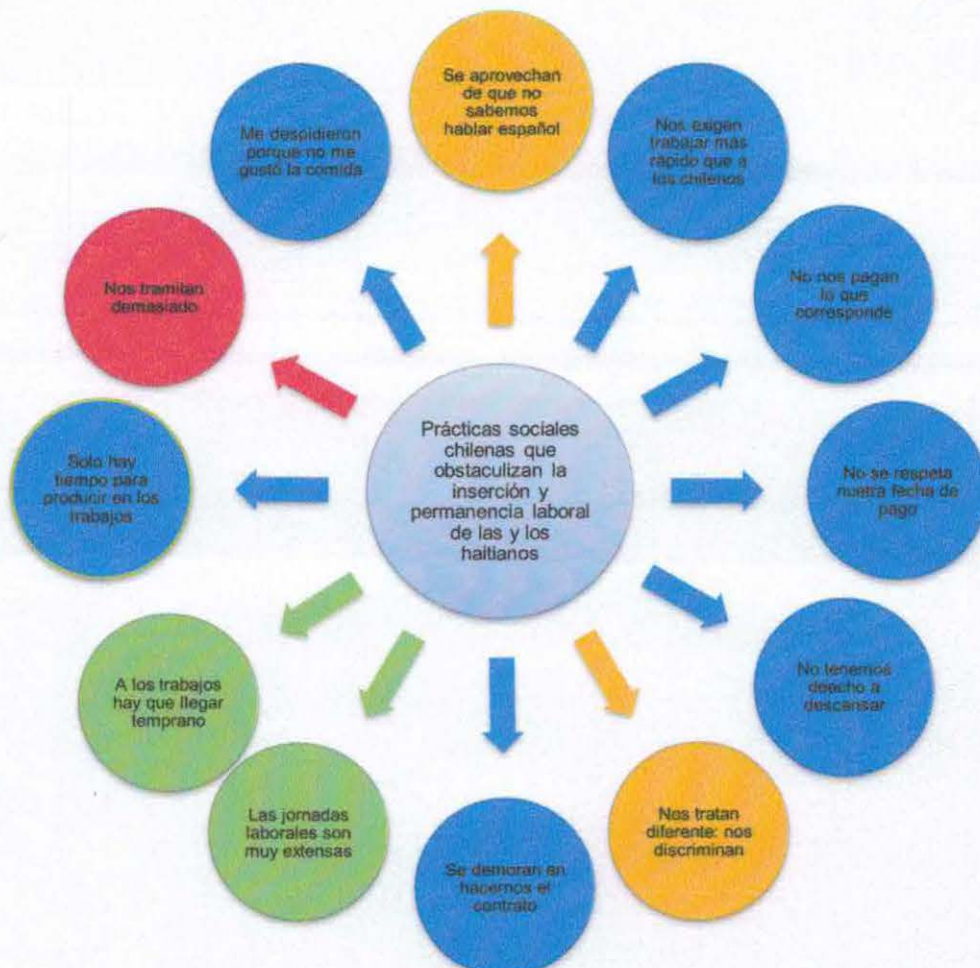
Cabe hacer mención de que, de las seis prácticas sociales que las y los haitianos entrevistados reconocen como facilitadoras de sus procesos de inserción y permanencia laboral, no todas ellas son favorecedoras para ellas y ellos en términos de su bienestar tanto personal como laboral, puesto que son sometidas y sometidos a diferentes vulneraciones de carácter socio – laboral.

4.3 Identificar las prácticas de la sociedad chilena, que las y los haitianos que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca reconocen como obstaculizadores de sus procesos de inserción y permanencia laboral

El desarrollo del presente objetivo va ligado al anterior, en el sentido de que se continúa con el concepto de prácticas sociales, haciendo referencia esta vez a aquellas que las y los haitianos identifican como obstaculizadores en sus procesos de inserción y permanencia laboral.

En la siguiente imagen, se ilustran las prácticas sociales que serán desarrolladas, los colores obedecen a:

- Azul claro: Prácticas sociales ejecutadas por la figura empleadora.
- Naranja: Práctica social referida a la actuación tanto de las y los empleadores, como de las y los compañeros de trabajo de nacionalidad chilena.
- Verde: Prácticas sociales vinculadas con aspectos jurídicos.
- Rojo: Práctica social desarrollada por un organismo público.



4.3.1 “Se aprovechan de que no sabemos hablar español”

Es menester mencionar que los idiomas oficiales de Haití son el creol y el francés, sin embargo, este último es hablado por una reducida parte de la población¹⁵⁴, lo que dificulta la comunicación entre las personas de origen haitiano y las hispanoparlantes.

El no manejo del español, dificulta tanto el ingreso como la permanencia, de personas de origen extranjero, al mercado laboral chileno. La aludida dificultad es percibida por la comunidad haitiana en Chile, tal y como se ilustra en el siguiente fragmento:

“... si quieren venir acá, a Chile, tienen que aprender a comunicarse en español, porque es el único problema que tienen las empresas con los haitianos, no se puede conversar, porque la gente que trabaja en la construcción, a veces, cuando hacen las charlas no se entienden nada, cuando se habla del asunto de la seguridad, de los lentes, de las botas, de todo... cómo se puede utilizar algún material, no saben nada, entonces cuando pasa algo ¿quién se va encargar de eso? el empleador. Entonces la PDI va a decir “tú no tienes que contratar a una persona que no sepa hablar español””

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

En la cita precedente se ilustra que el hecho de que, una de las principales causas por las que, las y los empleadores son reacios a contratar a una persona de origen haitiano es que no hable español, de acuerdo con la propia visión del hombre citado. Sumado a que de contratar a personas que no hablen español, ambas partes, trabajador y empleador, ponen en riesgo su integridad: el trabajador o trabajadora al no entender las instrucciones que se le dan en español, instrucciones que no solo refieren a la ejecución misma de sus labores, sino que también a condiciones de seguridad, las que cobran vital importancia si recordamos que de las personas entrevistadas, diez aluden haberse desempeñado o desempeñarse en trabajos con un alto impacto físico; y por su parte, el empleador, se expone a ser sancionado con la aplicación de multa de carácter gravísima, al “No mantener las condiciones de seguridad y salud laboral al no vigilar que los trabajadores cumplan correctamente los procedimientos de trabajo, establecidos por la empresa para el puesto de trabajo o proceso”¹⁵⁵.

Ahora bien, más allá de las condiciones de seguridad a las que refiere nuestro entrevistado, también se aprecia que el no manejo del idioma local, actúa como un

¹⁵⁴ Si bien no existen datos estadísticos al respecto, de acuerdo con la información recopilada durante el proceso investigativo, las personas que cursan estudios superiores en Haití suelen ser aquellas que hablan francés.

¹⁵⁵ Departamento de Inspección. Dirección del Trabajo. (2016). *Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas*. Santiago: Gobierno de Chile.

elemento del que, algunos empleadores, se aprovechan para vulnerar a las y los haitianos que trabajan bajo su subordinación.

"Fue de ahí que yo empecé a trabajar (en la cosecha de limones), pero fue muy mala experiencia, porque el contratista, tenía un grupo de haitianos, que no sabían nada de español, hacían muchas, muchas cosas malas con ellos... ()"*

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

(*) El hombre citado cursó sus estudios universitarios en República Dominicana, país donde pulió su manejo del idioma español. En el trabajo aludido, este hombre actuaba como mediador entre sus compatriotas y su empleador.

"... hay muchos haitianos que han sufrido discriminación laboral y, a veces, por las cosas del idioma, que uno no habla español y los jefes se aprovechan, también puede ser que uno no sepa qué dice la ley del trabajo y como uno no sabe los jefes se aprovechan que, si yo hago una cosa con una persona, esa persona no sabe dónde ir, dónde puede ir a demandar... yo escucho eso, que las personas más vulnerables son las que no hablan español."

Hombre haitiano, transcripción de entrevista, 3 de octubre de 2017, Valparaíso

Hovey (2001) señala que, para las y los migrantes un factor estresor lo constituyen *las barreras del lenguaje y los problemas de comunicación*¹⁵⁶, lo que se condice con los relatos de ambos hombres, al vislumbrar que, las personas de origen haitiano que no manejan el español son altamente vulnerables per se, ya que quedan expuestas a situaciones de vulneración, en todos los planos, no solamente laboral, a lo que se suma un desconocimiento acerca de las instituciones que pudiesen ser de utilidad para exigir la protección de sus derechos, o bien, sabiendo la existencia de dichas instituciones, no acuden a ellas, debido a la imposibilidad de expresarse por sí mismos.

El hecho de que las y los empleadores se aprovechen del desconocimiento idiomático de algunas y algunos migrantes haitianos, se constituye en una práctica social que, dificulta tanto el ingreso como la permanencia laboral, con los siguientes elementos:

- Competencia: consciencia de las y los empleadores de que las personas que no manejan el español, en este caso haitianas, son más propensas a desconocer la normativa laboral chilena, y que, aun conociéndola, es menos probable que entablen la respectiva denuncia ante los organismos competentes.

¹⁵⁶ Citado en Zarza, M., & Sobrino, M. (2007). Estrés de adaptación sociocultural en inmigrantes latinoamericanos residentes en Estados Unidos vs. España: Una revisión bibliográfica. *Anales de Psicología* (23), 72 - 84.

- Sentido: para las y los empleadores la práctica social en cuestión, es decir, la desventaja idiomática en que se encuentran las personas de origen haitiano que no hablan español, se constituye en una oportunidad para maximizar los ingresos de los primeros; en tanto que para el colectivo migrante haitiano es una clara desventaja, que les hace más susceptibles de ser víctimas de vulneraciones de todo tipo.
- Materialidades: el aprovechamiento por parte de las y los empleadores hacia las y los haitianos que no hablan español se materializa en las vulneraciones, tanto psicológicas, emocionales, sociales como laborales de que son víctimas.

La importancia de que las y los migrantes manejen el idioma del país receptor es una preocupación internacional, que queda plasmada en las Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados Miembros sobre los Principios Básicos Comunes de Integración (2004), al establecer que “un conocimiento básico del idioma, la historia y las instituciones de la sociedad de acogida es indispensable para la integración; permitir a los inmigrantes adquirir ese conocimiento básico es esencial para que la integración tenga éxito”¹⁵⁷.

A través del proceso investigativo se pudo observar que, las y los haitianos que cursaron sus estudios de nivel superior en República Dominicana entienden y hablan español, de manera bastante fluida, lo que les facilita integrarse tanto social como laboralmente, lo cual queda demostrado en que el hombre haitiano que actuaba como mediador / traductor en la cosecha de limones, tiene un trabajo privilegiado respecto a sus coterráneos que habitan en la comuna de Quintero, al desempeñarse como encargado de riego en un fundo (trabajo que requiere de un esfuerzo físico menor que el de sus compatriotas).

4.3.2 “Se demoran en hacernos el contrato”

En el desarrollo de este apartado, es imposible no remontarnos al círculo vicioso al que se hacía referencia en el primer objetivo, puesto que la dilatación en la escrituración del contrato es una piedra de toque en la regularización de la situación migratoria.

¹⁵⁷ Consejo de Justicia y Asuntos de Interior. (2004). *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados Miembros sobre los Principios Básicos Comunes de Integración*. Bruselas: Consejo de la Unión Europea.

"El caso mío es que después de seis meses trabajando recién pude tener un contrato y solo tenía noventa días para poder regular mi situación, y si pasan seis meses sin contrato, y cuando tuve el contrato, tengo que pagar una multa, para mí eso es malo, eso no debe ocurrir."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Por una parte, el hecho de que un empleador deje pasar seis meses antes de proceder a la escrituración del contrato es, desde todo punto de vista, una vulneración a la normativa laboral chilena, tal como se dispone en el artículo 9, inciso segundo, del Código del Trabajo (2017):

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajo, o de cinco días, si se trata de contratos de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales¹⁵⁸".

Además de infringir lo establecido en el Código del Trabajo, el empleador se expone a ser sancionado por el hecho de darle trabajo a una persona en situación migratoria irregular, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto Ley Número 1094:

"No se podrá dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que estén debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello. Todo aquel a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros, deberá informar, por escrito al Ministerio del Interior en Santiago y a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia, Además, deberá sufragar los gastos que origine la expulsión de los citados extranjeros cuando el Ministerio del Interior así lo ordene. La infracción a lo dispuesto en este artículo será sancionada con multas de 1 a 50 sueldos vitales¹⁵⁹ por cada infracción"

Por otra parte, la multa a que hace referencia nuestro entrevistado, dice relación con la multa aplicada a aquellas personas que infringen las normas establecidas en la legislación de Extranjería, específicamente aquella establecida en el artículo 70 del mencionado Decreto Ley, en el que se dispone lo siguiente:

"Los extranjeros que fueren sorprendidos desarrollando actividades remuneradas sin estar autorizados para ello, serán sancionados con multa de 1 a 50 sueldos vitales".

Cabe destacar que, tanto en el caso del empleador como del trabajador, el valor de la multa se fija de acuerdo con la cantidad de días en que se ha infringido la ley, y si la sanción se ha generado por la presentación voluntaria del empleador y/o

¹⁵⁸ A fecha 04 de diciembre de 2017, la multa estaría entre los \$46.972 pesos y los \$234.860 pesos.

¹⁵⁹ El sueldo vital corresponde a 22,2757% del ingreso mínimo, de acuerdo con lo dictaminado en el artículo primero de la Ley Número 20.935.

trabajador, o si bien, se originado mediante denuncia interpuesta por la Policía de Investigaciones. En la denominada "Tabla de Sanciones"¹⁶⁰, se encuentran los tramos y valores asociados a cada sanción.

Si imaginamos que en el caso que se graficó en el fragmento citado, el trabajador hubiese manifestado de manera voluntaria su infracción a la ley, la sanción habría correspondido a \$57.475 pesos; en tanto que, para el empleador con personalidad jurídica, considerando también presentación voluntaria por la contratación de una persona en situación migratoria irregular, habría ascendido a \$1.027.579 pesos. En tanto que, si la infracción hubiere sido denunciada por la Policía de Investigaciones, la multa para el trabajador sería \$87.083 pesos, mientras que para el empleador con personalidad jurídica correspondería a \$1.233.095 pesos. Lo anterior, sin considerar la infracción en que incurrió el empleador por no escriturar el contrato.

Se constata que el tema del pago de multas es una preocupación difundida en la comunidad haitiana que habita en la comuna de Quintero, prueba de ello es el fragmento que se presenta a continuación:

"Sería mejor que para que una persona regule sus papeles, pudiese estar tranquila para buscar el trabajo que quiere. En vez de eso, hay jefes de trabajo que pueden ser malos, uno que no tiene papeles puede pagar cualquier precio, también los jefes, a veces, dejan pasar mucho tiempo, como tres meses después te dan el contrato, de allí si usted está irregular debe pagar una multa; todo eso. Creo que el sistema podría cambiar para que eso no ocurra."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

La demora en la escrituración de los contratos es una práctica social presente entre los empleadores chilenos que, dificulta la permanencia laboral de las y los haitianos, además de entorpecer sus procesos de regularización migratoria, que se plasma en los siguientes elementos:

- Competencia: consciencia de las y los haitianos de que las y los empleadores dilatan la escrituración de los contratos.
- Sentido: se percibe que las y los haitianos se sienten vulnerados tanto por los empleadores que dilatan la escrituración del contrato, como por la legislación chilena, es por ello, que expresan su deseo de que ésta cambie a su favor, que se flexibilicen las condiciones para regular su situación migratoria, a través de un medio diferente al de la presentación de un contrato laboral.
- Materialización: el hecho de que, en la legislación laboral chilena, se contemple la posibilidad de que no se escriture el contrato en un determinado

¹⁶⁰ Departamento de Extranjería y Migración. (2017). *Circular N°13. Valores actualizados de Sanciones Pecuniarias y Pago de Derechos para segundo semestre de 2017*. Santiago: Gobierno de Chile.

plazo, es una prueba de que es una situación que acaece en nuestra sociedad, puesto que la ley es reactiva y no proactiva.

4.3.3 “Las jornadas laborales son muy extensas”

De acuerdo con la percepción de las personas haitianas entrevistadas, la extensión de la jornada laboral en Chile traería consigo ciertas dificultades que serán exploradas a través de sus relatos.

“Me siento contento porque estoy trabajando en mi profesión, en lo que me gusta, pero también me gustaría tener una maestría en eso, el problema es que acá no hay oportunidades de capacitación por las horas de trabajo y el dinero... En República Dominicana es diferente, porque se trabaja de siete de la mañana a seis de la tarde, pero después de las seis se puede estudiar de noche hasta las diez, puedes trabajar de día y estudiar de noche, pero aquí no tengo esa ventaja, si tuviera el mismo horario que en República Dominicana, ya habría finalizado mis estudios (magister)... ()”*

Hombre haitiano, extractos de entrevista en profundidad y grupal, Quintero

(*) El hombre que se manifiesta vivió en República Dominicana mientras realizaba sus estudios de pregrado.

Este primer relato nos da cuenta de la dificultad que experimentan las y los haitianos respecto a la continuidad de sus estudios, pues consideran que la extensión de la jornada laboral no permite que trabajar y estudiar de manera simultánea sean actividades compatibles. Se desprende que el hombre citado se refiere a la jornada laboral ordinaria¹⁶¹, y por ello proyecta que su inserción en el mundo académico no es factible en Chile.

Rescatando el concepto de Gregorio Giménez (2006), expuesto en el marco teórico conceptual, podemos vincular el deseo de las y los migrantes haitianos de terminar sus estudios universitarios en Chile, o bien de perfeccionarse en el área en la cual estudiaron, con sus profundos anhelos de incrementar su capital humano adquirido, ya que éste se constituye a lo largo de la vida de las personas, a través de la educación tanto formal como informal, y de la experiencia acumulada.

El hecho de que la jornada ordinaria de trabajo sea un factor percibido como un obstaculizador para el perfeccionamiento laboral, puede ser interpretado como un elemento que dificulta la permanencia laboral, puesto que, la persona que manifiesta este suceso proyecta que, de estar en República Dominicana, ya habría finalizado sus estudios de post grado, lo que pudiese ser un indicio de que estaría dispuesto a volver a migrar si en su imago mundi una de sus prioridades fuese la

¹⁶¹ Artículo 22 del Código del Trabajo (2017): La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

continuidad de estudios.

"Como yo tenía que ir dos días a Antofagasta y ahí me dijeron no, eso no me sirve, porque pedir permiso para cosas personales, sin trámites... ()"*

Hombre haitiano, entrevista individual, 18 de noviembre, Quintero

(*) El hombre viajó a Antofagasta en el contexto del Segundo Encuentro de la Red Nacional de Organizaciones Migrantes y Promigrantes, en su rol de coordinador de la zona de Quintero.

Siguiendo la línea del capital humano, la cita presentada alude a que la duración de la jornada laboral también coarta el tiempo disponible para dedicarse a actividades no laborales, tales como la articulación de los colectivos migrantes presentes en Chile. El hecho de participar en actividades de ese estilo también aumenta el capital humano de las personas involucradas.

La siguiente cita da cuenta de cómo afecta la extensión de la jornada laboral en el plano afectivo, es decir, cómo repercute en las emociones y sentimientos de las y los trabajadores de origen haitiano.

"Podemos vivir bien en Chile, pero, por ejemplo, yo tengo problemas con los horarios de trabajo, si trabajo de 08:00 a 18:00, al llegar a casa uno puede tener una charla con su familia, porque en la mañana tengo que salir muy temprano, pero si tengo que trabajar más tiempo se me complica, porque llego en la noche y puede ser que los niños estén durmiendo y no tengo tiempo para hablar con mi familia."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre, Quintero

El fragmento precedente hace alusión a la necesidad sentida por parte del hombre citado de comunicarse con su grupo familiar, que se encuentra en Haití. La familia es considerada una red social personal, la cual es entendida como "... la suma de todas las relaciones significativas que el individuo percibe y que contribuyen de un modo especial a su propio reconocimiento y al mantenimiento de la imagen de sí mismo"¹⁶², lo cual cobra vital importancia en un contexto que le es nuevo y ajeno.

El hecho de que la extensión de la jornada laboral afecte la comunicación del trabajador migrante con su familia, de la que está geográficamente alejado, pudiese repercutir de manera negativa en su productividad, tal y como lo deja entrever la Organización Internacional para las Migraciones, al señalar que "Las personas migrantes y poblaciones móviles que gozan de un bienestar físico, mental y social adecuado, están en condiciones de contribuir notablemente al desarrollo socioeconómico de las comunidades de origen y de acogida"¹⁶³.

¹⁶² Sluzki, C. (1996). *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Barcelona: Gedisa.

¹⁶³ Organización Internacional para las Migraciones. (2012). *Manual de referencia. Migración saludable en América Central*. Organización Internacional para las Migraciones.

Las jornadas laborales extensas se han constituido en una práctica de la sociedad chilena, que afecta a las y los migrantes de origen haitiano, que dificulta su permanencia laboral; compuesta por los siguientes elementos:

- Competencia: esta práctica social es de naturaleza legislativa, por lo que, está contenida en el cuerpo legal que regula las condiciones laborales en Chile, nos referimos al Código del Trabajo.
- Sentido: se percibe que para las y los haitianos que se han incorporado al mercado laboral chileno, la extensión de la jornada ordinaria de trabajo les abrumba, en tanto cuanto, la consideran demasiado larga y afecta a su desarrollo tanto personal como profesional, por lo que, esto pudiese influir en que decidan buscar oportunidades laborales en países cuya jornada laboral se ajuste más a su estilo de vida y expectativas.
- Materialidades: la duración de la jornada laboral en Chile está regulada en el Código del Trabajo, en el que no solo se establece la jornada ordinaria de trabajo, sino que también la cantidad de horas extraordinarias que se pueden pactar entre ambas partes, trabajador y empleador; así como la regulación de la jornada parcial de trabajo.

4.3.4 “A los trabajos hay que llegar temprano”

Un factor que dificulta la permanencia laboral del colectivo migrante haitiano dice relación con que, en Chile, al menos en las áreas más recurrentes en que señalaron trabajar las personas entrevistadas, es decir, agricultura y construcción, las jornadas laborales inician en la mañana, usualmente a las 08:00 horas, e incluso antes.

Pareciera ser que, las y los haitianos, en su país, no acostumbraban levantarse tan temprano como lo hacen los y las chilenas que trabajan, tal como se gráfica en los siguientes dos fragmentos:

“Bueno, costumbres haitianas es que nosotros no nos levantamos tan temprano para trabajar, porque los trabajos empiezan a las 08:00 y como a las 06:00 - 06:30 la gente se levanta, pero acá desde las 06:30 tienes que estar en la micro, entonces yo tenía muchos problemas por eso...”

Hombre haitiano, entrevista individual, 18 de noviembre de 2017, Quintero

“Sobre las naranjas... fue una mala experiencia porque, por ejemplo, tengo que trabajar a las 05:30, y alguien tiene que venir a buscarme, estoy esperando y no llega... Entonces me levanto temprano, si no me levanto temprano puede ser que pierda el día porque se va el bus que tiene que pasar a buscarme.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero



Lo anterior pudiese explicarse porque aquí, en Chile, la distancia entre su residencia particular y su lugar de trabajo es mayor que en Haití (en el caso de las personas que trabajaban allí). Particularmente, en el caso de los hombres citados, ambos se desempeñan en faenas agrícolas y para llegar a sus lugares de trabajo deben tomar un bus dispuesto por sus respectivas empresas, por ende, la puntualidad en la llegada a sus paraderos es trascendental, ya que como expresa el segundo hombre: si no están a la hora indicada, el bus se va sin ellos, por ende, se les descuenta el día no trabajado.

Acercas de la no asistencia al trabajo, el Código del Trabajo (2017), en su artículo 160, establece que:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización cuando el empleador el ponga término invocando una o más de las siguientes:"

Siendo competente a las situaciones descritas, el numeral 3:

"No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra."

Respecto a llegar tarde al trabajo, el aludido artículo 160 del Código del Trabajo, establece en su numeral 7 el despido sin derecho a indemnización por:

"Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"

Dentro de las obligaciones que impone el contrato se considera el horario de trabajo, que valga la redundancia, el trabajador, debe cumplir. Al respecto se evidencia preocupación por la costumbre de las y los haitianos de no llegar a la hora y su vinculación con el trabajo:

"... los haitianos, a veces, no llegan a tiempo, eso es una gran dificultad, te pueden echar de un trabajo porque los chilenos no acostumbran a eso."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Además de ponerse en riesgo la permanencia laboral, "Si la sumatoria de una determinada semana da como resultado un número de horas trabajadas inferior a 45 horas o de la pactada si es inferior, entonces el trabajador no habrá cumplido su compromiso contractual naciendo para el empleador el derecho a descontar de las remuneraciones que pague en su oportunidad, las horas que faltaron para cumplir con la jornada que legalmente debió laborar el dependiente en la respectiva

semana¹⁶⁴. De esto, se desprende que, la costumbre de llegar tarde, de las y los haitianos, atenta contra sus remuneraciones.

El hecho de que, en Chile, se exija asistencia regular y puntualidad en el ingreso a la jornada laboral, es una práctica social de orden jurídico, que se articula en torno a los elementos que siguen:

- Competencia: se establecen ambas exigencias en el Código del Trabajo, a la vez que se capta el conocimiento de la referida práctica social por parte del colectivo migrante haitiano.
- Sentido: la asistencia regular y la puntualidad en el trabajo, son cualidades apreciadas por las y los empleadores chilenos; en tanto que, para las y los trabajadores haitianos es un peso que cargan sobre sus hombros, a la vez que, reconocen que su flexibilidad en el uso del tiempo es un elemento perjudicial en su desempeño laboral.
- Materialidades: al pertenecer a un ámbito regulado jurídicamente, es lógico que la práctica social referida se plasme en el Código del Trabajo, a la vez que, adquiere una forma más tangible cuando en los finiquitos se alude al numeral que corresponda, de los dos que han sido mencionados con anterioridad; como causa de término de la relación contractual entre empleador y trabajador.

4.3.5 “Solo hay tiempo para producir en los trabajos”

Mediante la entrevista individual, se pudo captar que para las y los haitianos es relevante que en el trabajo se establezcan instancias que les permitan relacionarse interpersonalmente.

“Las culturas son muy diferentes, porque... todavía no veo en el trabajo cosas nuevas, porque no hay ningún programa para nosotros poder compartir algo, siempre llegan a trabajar sin hacer nada, ningún programa para disfrutar juntos: no hay, no existe eso, pero allá sí se dedica un día, anualmente, para celebrar una fiesta, una salida, una convivencia más cercana entre los trabajadores... deberían hacer actividades para conocernos... entonces, es lo que nosotros queremos, un día, por ejemplo, veinticuatro de diciembre... se podría dedicar ese día, o medio día... se trabaja medio día y el resto del día se hace una actividad, para conversar un poco, entonces sería mejor si se hiciera eso.”

Hombre haitiano, entrevista individual, 18 de noviembre de 2017, Quintero

¹⁶⁴ Dirección del Trabajo. (s.f.). Centro de consultas laborales. ¿Puede el empleador impedir el ingreso a la empresa a un trabajador que llega atrasado? Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60054.html>

A partir del fragmento presentado, es posible inferir que, las y los haitianos que fueron entrevistados desean, ya sea de forma consciente o inconsciente, aumentar su capital social, el que como recordaremos, de acuerdo con James Coleman¹⁶⁵, "se presenta tanto en el plano individual como en el colectivo. El cual tiene que ver con el grado de integración social de un individuo y con su red de contactos sociales; implica relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables, y mejora la eficacia privada".

De acuerdo con Frederick Herzberg (1968), "... los factores que llevan a evitar la insatisfacción o factores de higiene extrínsecos al trabajo incluyen: la política y la administración, supervisión, *relaciones interpersonales*..."¹⁶⁶. Los factores de higiene extrínsecos bien manejados contribuyen a aumentar la eficiencia, lo que se logra mediante la responsabilidad colectiva y el espíritu colectivo. Es decir, que las empresas se beneficiarían indirectamente al disponer de actividades de autocuidado para sus trabajadoras y trabajadores.

La carencia de instancias de tipo recreativo que fomenten el autocuidado de las y los trabajadores dificulta su permanencia laboral al no impulsar la integración¹⁶⁷, considerando que la barrera idiomática es un primer factor de exclusión social para el colectivo haitiano, especialmente para aquellos de sus miembros que están viviendo alejados de sus familias y que no han tejido aún una red de apoyo primario, que les permita satisfacer sus necesidades socioafectivas.

El hecho de que solo hay tiempo para producir se ha constituido en una práctica social difundida entre las empresas chilenas, sus elementos constitutivos son:

- Competencia: conocimiento por parte del colectivo migrante haitiano de que, en algunas empresas chilenas, no se realizan actividades que no estén íntimamente relacionadas con el rubro de las mismas.
- Sentido: las personas de origen haitiano manifiestan la necesidad sentida de contar con actividades que les permitan relacionarse como personas, y no solo como trabajadores, con sus compañeros de trabajo.
- Materialidades: se plasma en la ausencia de actividades especialmente dirigidas a fomentar las relaciones interpersonales independientes de las labores realizadas durante la jornada laboral.

¹⁶⁵ Coleman, J. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

¹⁶⁶ Citado en López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la gestión de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio* (15), 25 – 36.

¹⁶⁷ De acuerdo con Giménez (2003), la integración tiene una dimensión social que requiere reajustes de posiciones, adaptación a nuevos contextos, y es aquí donde resulta pertinente decir que no se trata de una integración entre aquellas y ésta; una integración que, es al menos una cosa de dos: quien acaba de llegar o está en proceso de asentamiento y quien ya está instalado.

4.3.6 “Nos tramitan demasiado”

A través de las entrevistas grupales realizadas, se pudo percibir el descontento de las y los haitianos respecto a la tramitación de su permiso especial de trabajo para solicitantes de visa temporal con motivos laborales, tal y como se percibe en las citas posteriores:

“Tengo un caso parecido, llevo un año y medio aquí en Chile, pero ni siquiera un permiso, sólo tengo aquí mi pasaporte, cada vez que fui a depositar me dieron cita para dos meses más, pasó el tiempo y lo mismo, me sacaron otra fecha y otra, por eso mismo no me dieron ni permiso ni nada, solamente postergaron la fecha.”

Mujer haitiana, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Mediante el relato de la citada mujer, se desprende que, pese a no contar con el respectivo permiso especial de trabajo, ella tiene una relación laboral que dio origen a un contrato de trabajo con el cual ella estaría solicitando la visa temporal con motivos laborales. Así como también es factible establecer que su situación migratoria es irregular, por lo menos hace un año; puesto que el plazo máximo para permanecer en Chile en calidad de turista (regular) es de ciento ochenta días, considerando la prórroga de dicho permiso (que suele ser de noventa días como máximo). La situación descrita supone que, el o los empleadores que la han contratado estarían incurriendo en una conducta sancionada al contratar a una persona en situación irregular, lo que pudiese significar que la despidan para evitar el pago de la multa, y de ser despedida, se pondría en riesgo su reinserción al mercado laboral chileno.

“Yo... trabajo en cerámica, estuve trabajando con una compañía aquí que se llama Marbella. Se me venció el permiso, y no he podido renovarlo porque cada vez que tengo fecha para renovarlo no me sale el permiso nuevo. Entonces, por eso ellos tuvieron que congelar mi trabajo y me dijeron que cuando tenga el permiso regrese a la compañía para trabajar.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

El fragmento citado da cuenta de que su protagonista fue titular de un permiso de trabajo (no se especifica si el permiso tenía relación con su calidad de turista, o con la tramitación de una visa temporaria por motivos laborales) el cual, por alguna causa no señalada, no fue renovado, quedando en situación migratoria irregular, lo que desembocó en su desvinculación laboral, de la que tampoco se señala si era de naturaleza formal o informal.

En ambos casos ilustrados, existen dos posibles causas para explicar la dilatación en el otorgamiento de sus permisos laborales, a saber:

- Que las y los migrantes haitianos no entreguen, en su totalidad, la documentación expresamente requerida por las Gobernaciones Provinciales para iniciar las tramitaciones; lo que, a su vez, pudiese relacionarse con la barrera idiomática a la que hemos hecho alusión en más de una ocasión.
- Que en el Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso, en la que a las personas que residen en Quintero, les corresponde realizar sus tramitaciones, se viva una situación de atochamiento administrativo que redunde en una demora excesiva en una adecuada respuesta a las y los solicitantes.

La tramitación del permiso especial de trabajo para solicitantes de visa temporal con motivos laborales se postergue una y otra vez, de acuerdo con los relatos recopilados, se ha convertido en una práctica social vinculada al actuar del Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso, que va en desmedro del desarrollo laboral de las personas extranjeras que llegan a nuestro país.

- Competencia: conocimiento difundido entre la comunidad haitiana de Quintero de que sus trámites demoran un período de tiempo que, consideran extremadamente prolongado, para ser respondidos.
- Sentido: las y los haitianos perciben esta práctica social como un hecho perjudicial para ellas y ellos, puesto que atenta contra su ingreso y/o permanencia laboral, al ser un requisito para desempeñar actividades económicas, la posesión del referido permiso.
- Materialidades: esta práctica social encuentra su materialidad en la entrega de una nueva citación por parte del Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso, para concretar en otra ocasión el otorgamiento del permiso en cuestión.

4.3.6 “Me despidieron porque no me gustó la comida”

Aunque parezca extraño, una persona reporta haber sido despedida por no comer los alimentos que le fueron servidos en la casa de su empleador.

“... Después me fui a trabajar a la casa de una persona, pintando la casa, y esta persona me dio comida, pero a mí no me gustó, por eso no lo comí y por eso me despidieron...”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Desde el punto de vista teórico, para intentar comprender la actitud del empleador, podemos recurrir al antropólogo Conrad Kottak (2002) y su

conceptualización de difusión forzada, la que se presenta cuando una cultura somete a la otra e impone sus costumbres al grupo dominado. En este caso en específico, el empleador representaría a la cultura dominante, la chilena, y el trabajador haitiano, al grupo dominado. El mismo autor, nos da luces de que el hecho aludido representa una discriminación de facto, es decir, que es practicada sin estar jurídicamente declarada. En este mismo sentido, para Woortmann (2004) en la medida en que diferentes grupos, étnicos o regionales, discriminan entre lo que es comido por "nosotros" y lo que es comido por los "otros", los hábitos alimenticios alimentan identidades y etnocentrismos¹⁶⁸.

La situación ilustrada representa un claro obstaculizador para la permanencia laboral de las y los trabajadores de origen haitiano, toda vez que, deben alimentarse con comida chilena, la que difiere de la comida haitiana que suele ser:

"... de 12:00 hasta la 13:00, se come su arroz con porotos, con carne... choclo molido con habichuelas con carne también, pero una cosa muy pesada, o sea, plátano cocido con pollo, después con un vaso de jugo. Acá son distintos... los haitianos aún tienen dificultades"

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

Es preciso mencionar que, en el caso del hombre que fue desvinculado de sus funciones por negarse a comer un alimento que le resultó desagradable, se infiere que él estaba ejerciendo un trabajo informal, puesto que, de haber existido una relación contractual formal, el empleador no habría tenido una causa fundamentada para proceder al despido.

El hecho de despedir al referido trabajador de origen haitiano, por el simple hecho, de no querer consumir la comida que le fue proporcionada por parte de su empleador, se constituye en una práctica social al constituirse en la actuación de un empleador. Al respecto, se distinguen los siguientes elementos:

- Competencia: extinción del vínculo laboral informal por parte del empleador al presenciar que su trabajador no gustó de la comida que le brindó.
- Sentido: por parte del empleador, se aprecia un sentimiento de superioridad étnica y de enojo al dar por finalizada la relación laboral con motivo de que la comida que proporcionó a su trabajador fuese rechazada, lo que da cuenta de que se sintió sumamente ofendido; en tanto, en lo que refiere al trabajador, se percibe impotencia al ser privado de su libre albedrío, y más aún de ser desvinculado laboralmente por razones culturales.

¹⁶⁸ Nunes dos Santos, C. (2007). *Somos lo que comemos: Identidad cultural y hábitos alimenticios*. Buenos Aires.

- Materialidades: la práctica social se plasma en el rechazo a comer por parte del hombre haitiano, al parecerle nada apetitosa la comida chilena, y en la finalización del vínculo laboral de carácter informal.

4.3.7 “Nos exigen trabajar más rápido que a los chilenos”

Como se ha señalado con anterioridad, algunas personas de origen haitiano encuentran trabajo en labores físicamente extenuantes, lo que se transforma en un arma de doble filo para aquellas personas, en el sentido de que: sí acceden a un trabajo, y, por ende, perciben una remuneración; a la vez que, se exponen a condiciones laborales abusivas, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo, lo que les llevan a la fatiga corporal, y a cuestionarse su permanencia en dichos trabajos.

“... yo fui a trabajar a Colmo, ellos me pagaron las imposiciones, trabajé tres meses allí, fue muy bueno. El problema es que, si pasaba tres meses más trabajando, me iba a enfermar e iba a llegar la noticia a Haití de que me morí, porque el trabajo era muy duro (risas). El trabajo que los chilenos hacían en una semana, a nosotros nos hacían hacerlo en uno o dos días, empecé a tener dolor en una rodilla, y pensaba que otra persona podía seguir, porque yo ya no podía, entonces el jefe que estaba de encargado quería despedirme. Entonces, ellos actúan de una manera, no te van a despedir, pero hacen cosas de una manera que uno se desespera y se va. Entonces, por eso, después de los tres meses me fui.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Del fragmento expuesto, se desprenden una serie de elementos llamativos respecto a nuestra investigación: la positiva valoración que se hace sobre el pago de imposiciones por parte del empleador, lo que da luces de que es una situación inusual, pese a estar estipulado jurídicamente¹⁶⁹; la alusión a lo extenuante del trabajo físico, que incluso provocó un dolor en la rodilla; la exigencia de realizar las faenas asignadas en un tiempo inferior al acostumbrado por los trabajadores chilenos; el hostigamiento laboral por parte del empleador, para provocar la renuncia del trabajador.

Respecto al mencionado dolor de rodilla al que alude el hombre entrevistado, este pudiese relacionarse con uno de los elementos propios del capital humano innato: la alimentación, si esta es deficiente “puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental, y reducir la productividad”¹⁷⁰. Otro aspecto enunciado que se relaciona con el capital humano

¹⁶⁹ Nos referiremos al pago de imposiciones con posterioridad.

¹⁷⁰ Organización Mundial de la Salud. *Nutrición*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/nutrition/es/>

innato dice relación con la exigencia de realizar las faenas en un tiempo inferior respecto a las y los chilenos, lo cual se puede relacionar con la genética haitiana, en el sentido de que en el imaginario colectivo se halla la idea de que las personas afrodescendientes serían más fuertes y resistentes que el resto:

"... nosotros lo hacemos muy rápido, entonces los chilenos aprovechan eso que, "¡ay! este haitiano tiene fuerza".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Al respecto Dussel (2004)¹⁷¹ indica que "uno de los elementos que ha llegado a naturalizar la discriminación hacia la población afrodescendiente, es aquel pasaje histórico denominado la conquista de América, el cual se encuentra directamente relacionado con el período de esclavitud, siendo muy recordado porque inicia específicamente con el paso transatlántico de personas africanas que vieron coartada su libertad, convirtiéndose en esclavas y vinculadas directamente al proceso de explotación de los recursos naturales en América Latina".

En cuanto al hostigamiento laboral, este encaja con la definición legal de acoso laboral, definido, en el artículo dos del Código del Trabajo (2017) como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". La Dirección del Trabajo¹⁷², ha realizado una tipificación sobre el acoso laboral, de acuerdo con la cual, la situación vivida por el trabajador haitiano encajaría en:

- Segundo grado: en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de la que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema.
- Moral de tipo descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

El acoso laboral de que fue víctima el trabajador haitiano en cuestión, lo llevó como él mismo expone a renunciar a los tres meses, eximiendo al empleador del

¹⁷¹ Macuacé, R., & Cortés, R. (2014). Entre el racismo, la discriminación y la afroreparación: Elementos de análisis para el caso colombiano. *Cuadernos interculturales* (22), 75 - 101.

¹⁷² Dirección del Trabajo. (2007). *Cartilla Informativa, El acoso laboral o mobbing*. Santiago: Gobierno de Chile.

pago de indemnización si hubiese decidido desvincularlo.

Respecto al agotamiento corporal experimentado por las personas de origen haitiano, también es reportado de manera explícita en el siguiente fragmento:

"Yo tampoco estaba trabajando en Haití, pero tengo profesión y tampoco trabajaba en ella, tenía un almacén pequeño en casa vendía cosas y me ganaba la vida, pero no tenía un trabajo, la primera semana que estaba trabajando en Chile, a la segunda no podía trabajar más, porque me dolía el cuerpo."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

El referido agotamiento físico que experimentaron los hombres citados pudiese explicarse, además de por el gran esfuerzo físico que requieren de por sí los trabajos en que se desempeñan, por el bajo capital humano adquirido relacionado con la escasa cultura laboral derivada de la dificultad de insertarse laboralmente en Haití¹⁷³, por ende, no estarían físicamente acostumbrados a trabajar.

"Los chilenos a veces se aprovechan, yo por ejemplo trabajaba en una construcción, para hacer cemento no había ningún chileno haciéndolo solo estábamos nosotros, cinco haitianos, empujando las carretillas para hacer el concreto y después de eso los chilenos toman una pausa a las 12:45 y nosotros hasta la 13:00 trabajamos y después de hacer eso nos decían "termina de hacer el cemento, para pasarte otro trabajo", y nos daban otro trabajo más duro del que estábamos haciendo... A veces, cuando una persona está trabajando en la construcción, a los haitianos nos tocan hacer las cosas más duras y cuando se está por terminar la casa, por ejemplo, los chilenos dicen que ya no hay trabajo, pero ellos siguen trabajando en las cosas más suaves. Creo que los chilenos cuando hay trabajos muy duros necesitan a muchos haitianos, pero cuando uno termina con las cosas más duras nos dicen que ya no necesitaban tantos y nos echaron."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Jurídicamente, la distinción descrita referente a la cantidad de trabajo que se le exige a los trabajadores haitianos y a los chilenos, se está en presencia de un acto de discriminación, el que se prohíbe de acuerdo con lo dispuesto en el artículo dos del Código del Trabajo (2017) y que es definida, en inciso cuarto de dicho artículo, como "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por

¹⁷³ Las y los entrevistados, reportan que, si no conocen a alguien que tenga trabajo, es casi imposible encontrar trabajo formal de manera individual en Haití.

objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

La exigencia, por parte de los empleadores, de que las y los trabajadores de origen haitiano realicen una mayor cantidad de trabajo en un menor tiempo que el requerido a las y los trabajadores nacionales, se ha constituido en una práctica social que amenaza la permanencia laboral. Los elementos de la mencionada práctica social con:

- Competencia: creencia extendida de que las y los haitianos tienen una mayor resistencia y fuerza corporal derivada de su afrodescendencia, por lo que, estiman que están en condiciones de desarrollar las faenas más pesadas, en términos físicos.
- Sentido: las y los empleadores valoran positivamente la práctica social en cuestión, puesto que les permite alcanzar una mayor eficiencia, al cumplir con el trabajo requerido, en los casos expuestos: la construcción, en un menor tiempo; en tanto que, las y los trabajadores de origen haitiano sienten que las y los empleadores chilenos se aprovechan de ellos, a tal nivel, que llegan a la fatiga física.
- Materialidades: la práctica social aludida se plasma en la exigencia por parte de las y los empleadores de que las y los trabajadores haitianos tengan un mayor desempeño laboral que las y los chilenos, respecto a la cantidad de trabajo realizado y al tiempo que se ocupe para lograrlo.

4.3.8 “No nos pagan lo que corresponde”

El desarrollo de este apartado refiere a cuatro situaciones vinculadas con las remuneraciones¹⁷⁴ percibidas por las y los trabajadores haitianos, en términos de cantidad recibida, a saber:

- Bajas remuneraciones.
- No pago de las horas extras.
- No pago de imposiciones.
- Inexistencia de negociación para fijar la remuneración.

En los cuatro casos se desincentiva la permanencia laboral de las personas afectadas.

¹⁷⁴ El artículo 41 del Código del Trabajo (2017), las define como “... las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

"Yo tuve una experiencia, trabajaba con un chileno, y yo tenía otro amigo que estaba sin trabajo, pagaba \$20.000 diario, entonces yo invito a mi amigo para que venga a trabajar conmigo y después, el chileno me paga \$20.000 pesos y yo paso \$10.000 pesos a mi compatriota, y el chileno me dice "mañana ven con tu amigo", yo voy, y él coge eso como para pagar a nosotros solo \$20.000 pesos por los dos, y a otra persona que está trabajando le paga \$20.000 pesos, pero eso es una cosa mala para mí."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

El fragmento citado alude a una situación de discriminación laboral¹⁷⁵, en el sentido de que, por ascendencia nacional o por raza, se estableció una distinción en la remuneración de personas que desempeñan similares funciones, lo que alude a una diferencia en el trato del empleador hacia los trabajadores en cuestión. La situación expresada es curiosa, en tanto cuanto, en un principio el trabajador recibía igual pago que sus compañeros, lo que hace descartar la hipótesis de que la diferencia salarial pudiese obedecer a una razón fundada en la experticia de los trabajadores en cuestión. Lo que conlleva a evaluar la posibilidad de que el cambio conductual por parte del empleador se haya generado a partir de la oportunidad de obtener un provecho personal, dicha conducta se condice con la conceptualización que Alfred Adler hace del *criminal*, sobre quien indica que tiene un "... complejo de superioridad, (que) procede de la convicción de que son superiores a sus víctimas... El criminal realiza su delito con la seguridad de que no será descubierto si realiza bien las cosas. Si es atrapado infraganti se verá completamente convencido de lo que le hizo perder, fue la omisión de algún insignificante detalle"¹⁷⁶. Siguiendo la lógica de Adler, se podría señalar que, el empleador es un criminal, que se aprovechó de la supuesta inferioridad de sus trabajadores de origen haitiano, para pagarles la mitad que a sus demás trabajadores, quizá imaginando que no se atreverían a denunciarlo ante la autoridad competente: la Dirección del Trabajo. Si el trabajador, que relata el hecho, estuviese en situación migratoria irregular: se podría exacerbar el sentimiento de superioridad de su empleador.

Si nos centramos en que se le pagan \$10.000 pesos por jornada laboral, dependiendo de la cantidad de días y horas trabajadas (información que no fue especificada) pudiese significar que se está infringiendo lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo (2017), en el que se señala que:

"El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente¹⁷⁷, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo"

Consideraremos dos posibilidades respecto a la jornada laboral y la pertinencia o

¹⁷⁵ Revisar artículo 41 del Código del Trabajo.

¹⁷⁶ Adler, A. (1970). *El sentido de la vida*. Barcelona: Luis Miracle.

¹⁷⁷ A día 6 de diciembre de 2017, el sueldo mínimo corresponde a \$270.000 pesos, calculado para jornada ordinaria, para trabajadoras y trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años.

no del monto pagado, partiendo de la premisa de que su régimen de trabajo es la jornada ordinaria, y que se le pagan las correspondientes imposiciones:

Cálculo de remuneración en pesos chilenos ¹⁷⁸	
(+) Ingreso bruto mensual	270.000
(-) AFP ¹⁷⁹ (10%)	27.000
(-) Comisión AFP ¹⁸⁰ (0,41%)	1.107
(-) Fonasa (0,7%)	18.900
(=) Ingreso líquido mensual	222.993

- Si el hombre en cuestión trabaja cinco días, sin considerar el descanso destinado a la colación, trabajaría un máximo de 8,5 horas diarias; debería percibir aproximadamente \$11.150 pesos líquidos, por lo que, en su remuneración mensual habría un déficit de unos \$23.000 pesos, por ende, se estaría vulnerando la legalidad.
- Si el trabajador se desempeñara laboralmente seis días, sin considerar el descanso destinado al tiempo para colación, trabajaría un máximo de 7,5 horas diarias; y, debería recibir aproximadamente \$9.290 pesos líquidos, por ende, percibiría \$17.007 pesos por sobre el sueldo mínimo. De lo anterior, se infiere que, su ingreso bruto mensual ascendería a \$290.592 pesos, por lo que, su remuneración estaría acorde a la legalidad.

Continuando con el tema de las bajas remuneraciones, el siguiente fragmento da luces acerca de que los ingresos que perciben, una parte, de las y los haitianos, no sería acorde a sus necesidades:

"... el sueldo que me están pagando no responde a mis necesidades porque el arriendo aquí es caro, la comida también hay que comprarla, por ejemplo, cobro el salario mínimo me tienen que descontar las imposiciones, más lo demás, entonces no me alcanza, si me pagan cada viernes, aunque uno hace un plan, presupuesto, por ejemplo y quiero mandar \$50 dólares para mi casa en Haití: es muy poco. ()"*

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de octubre de 2017, Quintero

En la situación aludida, se explicita que la persona percibe el salario mínimo en

¹⁷⁸ Calculado en base a la jornada ordinaria y al ingreso mínimo mensual.

¹⁷⁹ Administradora de Fondos de Pensiones.

¹⁸⁰ Se asume que el trabajador está afiliado a la AFP Planvital, la que se ha licitado la afiliación de las y los trabajadores nuevos por un período de dos años, a partir del 01 de agosto de 2016. Superintendencia de Pensiones. (01 de Agosto de 2016). *Archivo de noticias. Comienza a regir nueva comisión de AFP que se adjudicó la licitación de administración de cartera de nuevos afiliados*. Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <https://www.spensiones.cl/portal/prensa/579/w3-article-11028.html>

términos brutos, ya que indica que se le descuentan las imposiciones, por lo que, tal y como ilustramos con anterioridad, el trabajador recibiría alrededor de \$222.993 pesos líquidos; monto con el cual, debe financiar:

- Arriendo. De acuerdo con información entregada por un informante clave dentro de la comunidad haitiana¹⁸¹, los arriendos que pagan sus compatriotas (por persona) fluctúan, dependiendo de la cantidad de camas por habitación entre los \$40.000 pesos (habitación con dos camarotes, es decir, cuatro camas) y \$70.000 pesos (habitación con dos camas); el pago incluye gastos de luz y agua.
- Alimentación. El mismo informante clave, señaló que los alimentos, disponibles en Chile¹⁸², más consumidos por el colectivo migrante al que pertenece son: porotos de diferentes variedades, plátano verde, papa, berenjena, acelga, espinaca, zapallo, pollo, cerdo, vacuno, pescado, zanahoria, betarraga, choclo (molido), cebolla, puerro, cebollín, harina blanca, spaghetti y arroz.
- Artículos de aseo personal y doméstico. Entre los que encontramos: jabón, shampoo, acondicionador, cepillo y pasta dental, papel higiénico, desodorante; detergente, esponja y lavalozas, cloro; por hacer mención de los productos que pudiesen ser más básicos.
- Gas para cocinar y para ducharse.
- Telefonía móvil. En otro fragmento de la entrevista, el hombre refiere que cuando sale de su trabajo en horario habitual, habla con su familia que se encuentra en Haití. En base a lo que, como investigadoras, pudimos observar en nuestros contactos con las y los entrevistados, que lo más habitual es que se comuniquen por medio de la plataforma virtual Whatsapp, para lo cual necesitan contar con internet móvil, o bien, conectarse a una red wifi.
- Transporte. Si bien es cierto que, en algunos casos, las y los haitianos trabajan en empresas que les proveen transporte hasta el lugar de sus faenas; puede que tengan que usar otro servicio de transporte para moverse desde sus casas hasta el lugar donde el bus les espera; además, tienen que movilizarse para realizar actividades no laborales, como trámites, asistir a las clases de español (si lo hacen), entre otras.
- Remesas. El hombre que protagoniza el relato citado expresa enviar \$50 dólares a su familia en Haití, equivalentes a \$32.691 pesos chilenos¹⁸³.

¹⁸¹ Hombre haitiano que llegó a Chile en 2016, vive en Quintero y trabaja en Puchuncaví.

¹⁸² Acota que, en El Caribe, además de los alimentos enunciados, consumen los siguientes tubérculos: ñame, papa dulce, yuca o mandioca.

¹⁸³ Valor calculado el día 08 de diciembre de 2017, en que un dólar americano equivale a \$653,82 pesos chilenos.

Utilizar los estándares gubernamentales, que definen el costo de una canasta básica y la línea de la pobreza, para estimar los gastos mensuales de las y los haitianos, pudiese resultar inadecuado, en relación con las observaciones que las propias investigadoras han podido hacer en el ejercicio de sus trabajos remunerados¹⁸⁴ que, indican que las personas de dicha nacionalidad, no suelen comprar los productos más baratos, lo que puede deberse a su escaso manejo del español, desconocimiento de que existen establecimientos comerciales que tienen precios más bajos que los de las grandes cadenas de supermercados, o puede que aun teniendo dicho conocimiento, prefieran hacer sus compras en los supermercados más conocidos porque suele encontrarse en lugares más seguros, en términos de delincuencia que el comercio mayorista; además, los productos considerados en la canasta básica no se condicen con los utilizados por las y los haitianos.

Al ser una investigación cualitativa, no nos compete comprobar si la remuneración percibida por este representante de las y los trabajadores haitianos en Chile, realmente le resulta insuficiente o, si bien, le sobra dinero para gastarlo en superfluos, puesto que prima la veracidad de su relato sobre otros factores, constituyéndose así, las bajas remuneraciones en parte de una práctica social (no pagar lo que corresponde) que dificulta la permanencia laboral del colectivo migrante aludido.

Respecto al no pago de las horas extras realizadas, hemos seleccionado los fragmentos más decidores:

"Para mí, los chilenos acostumbran hacer quedar a los haitianos más tiempo en el trabajo que otros, eso es malo, si el trabajo comienza a las ocho hasta las cinco y usted se debe quedar hasta las siete por ahí, sin pagar extra."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

Este primer fragmento da cuenta de la percepción haitiana de que, es una costumbre difundida en el mercado laboral chileno, establecer diferencias respecto a la duración de la jornada laboral entre las y los trabajadores nacionales y aquellos de origen haitiano; lo que se constituye en un acto de discriminación laboral, a la que ya nos hemos referido con anterioridad, toda vez que la cantidad de horas trabajadas no se condice con sus remuneraciones. Respecto al pago de las horas extraordinarias¹⁸⁵, el Código del Trabajo en su artículo 32, inciso tercero, indica que:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el

¹⁸⁴ Dichos trabajos remunerados están asociados con tres locales de supermercados de las grandes cadenas, ubicados en tres diferentes sectores.

¹⁸⁵ Artículo 30 del Código del Trabajo (2017): "Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

suelo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.”

Del fragmento citado, también se desprende que la jornada laboral ordinaria del hombre es de ocho horas y media (descontando la media hora de colación), por lo que, aquellos días en que debe trabajar hasta las 19:00 horas, estaría realizando dos horas extraordinarias (cantidad máxima permitida legalmente¹⁸⁶). Suponiendo que, su ingreso bruto mensual corresponde al salario mínimo, y siguiendo lo legalmente estipulado, su hora extraordinaria está avaluada, actualmente, en \$2.250 pesos, es decir, por cada día que trabaja hasta las 19:00 horas, se le estarían adeudando \$4.500 pesos. De acuerdo con el Departamento de Inspección¹⁸⁷, de la Dirección del Trabajo, el hecho de que el empleador *no pague las horas extraordinarias (como en el caso descrito), no las pague conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, no las pague con el recargo mínimo del cincuenta por ciento sobre el ingreso convenido o no las pague sobre la base del ingreso mínimo mensual, o no las pague correctamente*, es una falta de carácter grave sancionada con una multa que depende de la cantidad de trabajadores y/o trabajadoras contratadas.

“... en la construcción, en CampoMar IV, y ahí se empezó bien, pero se pagaba \$15.000 pesos diarios... empezábamos a las 09:00, de 09:00 hasta las 19:00 horas. Si entrábamos a las 08:00 a las 18:00, pero a veces, como es construcción terminábamos a las ocho de la noche, pero y se paga igual los \$15.000 pesos... domingo igual, a veces, se piden para que vayamos a trabajar los domingos, fuimos y \$15.000 igual, pero eso, por falta de conocimiento, de la ley de cómo funciona allá y acá.”

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

En este segundo relato, al igual que en el primero, se vislumbra el no pago de horas extraordinarias, en conjunto con una posible segunda infracción: no aplicar el debido recargo a las horas trabajadas los días domingo, el cual debe corresponder, a lo menos, a un 30% calculado sobre el sueldo convenido para jornada ordinaria¹⁸⁸.

Si consideramos que, el trabajador haitiano se desempeñaba laboralmente cinco días a la semana (como él mismo confirmó mediante una conversación telefónica), y que su período productivo era de nueve horas diarias; su hora laboral

¹⁸⁶ Artículo 31 del Código del Trabajo (2017): “En las faenas que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día...”

¹⁸⁷ Departamento de Inspección. Dirección del Trabajo. (2016). *Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas*. Santiago: Gobierno de Chile. Código de la falta: 1033 – a.

¹⁸⁸ Estipulado en el artículo 38 del Código del Trabajo (2017).

correspondería a \$1.667 pesos, por lo que, por cada hora extraordinaria que realizó se le debieron alrededor de \$2.500 pesos, es decir, que cuando hacía una hora extraordinaria, se le debieron pagar \$17.500 pesos, y cuando hacía dos: \$20.000 pesos. El hecho de no contar con la información acerca de cuántas horas trabajaba el domingo, nos imposibilita analizar la pertinencia o impertinencia del pago recibido.

Un dato interesante, es la alusión que el hombre hace respecto al desconocimiento de la legislación laboral, de lo que puede inferirse que, de haber sabido que no se le estaba remunerando de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo: habría exigido a su empleador que se cumpliera con la legalidad, o bien, habría cursado la respectiva denuncia en la Dirección del Trabajo.

"... no te pagan horas extras por eso, pagan el mismo sueldo, que es el sueldo mínimo, pero si algún día llegas tarde, o faltas o lo que sea, cuando te van a pagar: te descuentan ese dinero, aunque tú trabajas más tiempo por el mismo dinero... Para mí es el abuso más grande..."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

En el tercer fragmento, nuevamente, se hace referencia al no pago de las horas extraordinarias, y se introduce un nuevo elemento a la ecuación: el descuento por concepto de atrasos en el cumplimiento de la jornada laboral y/o inasistencias a la misma, aun teniendo horas extraordinarias, como refiere el hombre citado. Al respecto, cabe señalar que la Dirección del Trabajo establece que solo procederá el descuento por concepto de atraso en el ingreso a las labores, en caso de que cuando el empleador, al término de la semana, sume las horas trabajadas (consignadas en el registro de asistencia) y la cantidad resultante sea inferior a la convenida en el contrato¹⁸⁹. Con todo, cabe poner en duda la ética del empleador, al cumplir con la legislación laboral de manera antojadiza: al ignorarla, no pagando las horas extraordinarias realizadas por el trabajador; y al seguirla, al descontar íntegramente de las remuneraciones los minutos y/u horas no trabajadas. Respecto a lo anterior, el trabajador haitiano tipifica la situación descrita como *"... el abuso más grande..."*.

Se percibe que las y los trabajadores haitianos se refieren a las horas extraordinarias como una imposición, y no como un hecho voluntariamente pactado con sus empleadores, lo que podría deberse a amenazas, implícitas o explícitas, por parte de estos últimos; o bien, pudiesen ser una obligación aceptada: con miras a generar mayores ingresos (esperanza que se ve obstruida por el no pago de las horas extraordinarias) y/o por miedo a perder el trabajo por no cumplir con las expectativas de sus empleadores.

¹⁸⁹ Dirección del Trabajo. *Centro de Consultas Laborales ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de su remuneración?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60217.html>

Al considerar que la migración haitiana obedece a la aspiración de mejorar las condiciones vitales, el no pago de las horas extraordinarias actúa como un factor que desincentiva la permanencia laboral, debido a que las y los trabajadores de la mencionada nacionalidad muy probablemente sienten que su esfuerzo tanto personal (al alejarse de sus redes primarias, y de su mundo conocido) como laboral: no se ve reflejado en las remuneraciones que perciben.

Procederemos a indagar acerca del no pago de las cotizaciones previsionales, entendidas estas como las relacionadas con los fondos de pensiones, de salud, y de seguro de cesantía si correspondiere¹⁹⁰, a que refieren una parte de las personas entrevistadas, quienes se refieren a las mencionadas obligaciones con la denominación de *imposiciones*.

"Entonces trabajé cuatro meses, ¿por qué cuatro meses? porque si estoy tratando con una persona y no nos gustó su forma de tratarnos, entonces no quedó otra que marcharnos. Nos marchamos, porque no nos quisieron pagar imposiciones"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Del fragmento se desprenden dos elementos, el primero de ellos, relacionado con el trato por parte del empleador hacia el trabajador, al respecto el hombre solo amplía sobre el texto citado que "... cuando no me gusta el funcionamiento de un trabajo, me marchó.", por lo que, no es posible profundizar en esta situación, al no lograr dilucidar qué elementos configuran la forma en que el empleador trataba al hombre y a sus compañeros (también haitianos); el segundo elemento refiere al no pago de las cotizaciones previsionales, lo cual es una vulneración a las obligaciones emanadas de la celebración del contrato de trabajo¹⁹¹. Debemos mencionar que, las cotizaciones previsionales vinculadas con los fondos de pensiones guardan relación con las pensiones de vejez, mientras que las de salud con, valga la redundancia, al acceso a sistemas de salud, ya sea al Fondo Nacional de Salud (FONASA) o a alguna Institución de Salud Previsional (Isapre), y las del seguro de cesantía, por su parte, sirven para que, en caso de desempleo, y cumpliendo con los requisitos estipulados¹⁹², se proteja económicamente a la persona afectada; por ende, es entendible que para todas las y los trabajadores las cotizaciones previsionales

¹⁹⁰ De acuerdo con la Superintendencia de Pensiones, "... a un trabajador le pueden descontar parte de su sueldo, sólo si tiene un Contrato de Trabajo a Plazo Indefinido. Cualquier otro tipo de Contrato (a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado), obliga al empleador a pagar la totalidad del aporte al Seguro de Cesantía, es decir, el 3% de la remuneración imponible mensual." Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-3590.html>

¹⁹¹ Artículo 58 del Código del Trabajo: "El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos".

¹⁹² Administradora de Fondos de Cesantía. *Preguntas frecuentes. Preguntas afiliados*. Obtenido de AFC Chile. Seguro de Cesantía: <https://www.afc.cl/preguntas-afiliados/>

revistan gran importancia, la que crece exponencialmente en el caso de las y los trabajadores de origen extranjero. El siguiente fragmento nos ilumina al respecto:

"Cuando yo fui a sacar mis papeles, hubo un problema, pregunté por el pago de las imposiciones, fui a Planvital, y no existía ningún pago de imposiciones, hasta ahora no se me ha pagado ninguna, yo pienso que eso es un crimen, además son papeles que me piden para sacar mis papeles (para regularizar la situación migratoria)."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Tal y como se indica en el relato, la relevancia del pago de cotizaciones previsionales deriva de que son un requisito para regularizar la situación migratoria (cuando se solicita por primera vez la visa sujeta a contrato o la visa temporaria por motivos laborales), o para mantener la regularidad de la misma (en el caso de solicitar la prórroga de la visa sujeta a contrato); en ambos casos se requiere la existencia de la *Cláusula de Régimen Previsional*, la que debe ser redactada de la siguiente manera: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes".

La Superintendencia de Pensiones, indica que el empleador debe declarar y pagar las cotizaciones previsionales dentro de los primeros diez días del mes siguiente del que se devengaron las remuneraciones (prorrogable hasta el primer día hábil siguiente si el mencionado plazo expirare un día sábado, domingo o feriado), o el día 13 de cada mes, en caso de que el empleador declare y pague las cotizaciones por vía electrónica. En caso contrario, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) "estarán obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, aun cuando el afiliado se hubiere cambiado de ella. La Administradora, a la cual el afiliado hubiere traspasado sus fondos podrá intervenir en el juicio en calidad de coadyuvante."¹⁹³

Si en los casos ilustrados, hubiese sido el empleador quien puso término a la relación laboral, al momento de formalizar el finiquito, se hubiese encontrado con un obstáculo derivado de lo dispuesto en el artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo (2017) "... Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Lógicamente, el no pago de las cotizaciones previsionales es un factor que atenta contra la permanencia laboral de las y los haitianos, toda vez que es un requisito expresamente estipulado para regularizar su situación migratoria.

¹⁹³ Superintendencia de Pensiones. (s.f.). Preguntas frecuentes. ¿Cuánto me deben descontar de mi sueldo cada mes para el Seguro de Cesantía? Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-3590.html>

Tanto para el caso del no pago de las horas extraordinarias realizadas como del no pago de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio, surge la interrogante de por qué las y los trabajadores haitianos no denunciaron dichas situaciones, al respecto existen variadas posibilidades entre las que encontramos: desconocimiento de la legislación laboral chilena, haber sido mal asesoradas o asesorados en la materia, falta de tiempo para concurrir a interponer la respectiva denuncia, miedo de ser despedidas o despedidos como una medida de represalia por parte del empleador, miedo a no encontrar otra fuente laboral, dificultad o imposibilidad de comunicar lo acaecido en un idioma que le es ajeno, entre otras.

Un último elemento que constituye la práctica social de la sociedad chilena, de no pagar lo que corresponde a las y los haitianos, por concepto de trabajo, dice relación, a diferencia de los otros tres elementos, con un aspecto no directamente vinculado con el incumplimiento de la legislación laboral: la inexistencia de negociación respecto a la remuneración, tal y como se plasma en el siguiente extracto:

"Según yo como profesional, si llego a un trabajo no creo... no esperaba que me fueran a decir "mira, te vamos a dar tanto por el trabajo", yo creía que si llegaba a trabajar como un profesional podría negociar mi sueldo. Yo creo que puede cambiar la situación para los inmigrantes, de lo contrario, seguiré buscando oportunidades en otros lugares: puede ser que vuelva a mi país."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

Del fragmento citado, se desprende que, para el hombre citado, el trabajo que realiza en Chile no cumple con sus expectativas en términos de remuneraciones, aludiendo, más que a la cantidad que percibe, a la desilusión provocada por el hecho de que su estatus profesional no haya sido valorado como esperaba ni le haya significado la posibilidad de tratar con su empleador, de igual a igual, respecto al establecimiento de su remuneración. La inexistencia de la negociación reviste tal importancia en el imago mundi del trabajador haitiano que, es categórico al señalar que, de no cambiar la situación de las personas extranjeras en Chile, ampliará sus horizontes de búsqueda, probablemente migrando a otro país, o incluso, volviendo a su patria. Es necesario aclarar que, el hombre citado, en Chile no cuenta ni con la revalidación ni con el reconocimiento de su título profesional, por ende, se puede inferir que su empleador no le remunera como a una persona que sí cuente con la certificación pertinente que le acredite para el ejercicio legal de la profesión.

Respecto a las expectativas del trabajador de origen haitiano, el concepto de *autoeficacia percibida*, desarrollado por Albert Bandura, nos entrega sustento teórico para comprender, desde un enfoque macro, la situación descrita. El mencionado concepto refiere al "... juicio personal del individuo sobre sus capacidades para enfrentar determinadas situaciones, la autoeficacia depende de la información

contenida en los eventos ambientales y la información procesada y transformada por el individuo. El autor afirma que las personas tienden a evitar situaciones de riesgo que consideran superiores a sus habilidades para afrontarlas, mientras que se involucran con mayor seguridad en actividades cuando se creen capaces de hacerles frente¹⁹⁴. Por ende, el protagonista del fragmento citado se sentía, y se sigue sintiendo, capaz de enfrentar los desafíos relacionados con la migración, con miras a obtener mejores condiciones de vida; pese a no haber logrado negociar su remuneración, continúa valorándose como profesional, y planteando que dicha condición debiese situarle en una mejor posición frente a sus empleadores.

En cuanto a la legalidad, el Código del Trabajo (2017), solo contempla la negociación de las remuneraciones, en el contexto de la negociación colectiva, al señalar que en su artículo 306, que es una materia susceptible de ser tratada en dicho contexto.

Probablemente, la negociación de las remuneraciones, en todo su esplendor, sea un privilegio reservado para aquellas personas que destacan enormemente en su respectiva área de experticia, convirtiéndose en personas que representen un beneficio mayúsculo para la institución a la que decidan prestar sus servicios.

La expectativa, por parte de las y los profesionales haitianos, de que la fijación de las condiciones de trabajo se constituya mediante genuinos acuerdos entre ambas partes contratantes, no se ajuste con la realidad del mercado laboral chileno: desincentiva la permanencia laboral de aquellas personas cuya profesión forme parte fundamental de sus planes vitales, ya sea porque tienen una autoimagen profundamente vinculada con su ser profesional, o tengan una consideración de carácter instrumental respecto a sus profesiones, en tanto herramientas que les permitan acceder a mejores condiciones vitales.

En cuanto, práctica social presente en la sociedad chilena, el que a las y los trabajadores haitianos no se les pague lo que corresponde en cuanto a: lo que se les paga a otras personas por realizar iguales o similares funciones, sus necesidades sentidas, la cantidad de horas trabajadas, las disposiciones legales, y sus expectativas como profesionales; se identifican en los siguientes elementos:

- Competencia: saber difundido entre algunas y algunos empleadores nacionales de que las y los trabajadores haitianos, son personas de las que pueden sacar provecho particular, en tanto cuanto, pueden vulnerar sus derechos laborales teniendo escasas probabilidades (en base a la información recopilada durante el proceso investigativo) de ser denunciados por ellas.
- Sentido: Las y los empleadores experimentarían un sentimiento de superioridad al aumentar sus propias ganancias al pagarle remuneraciones

¹⁹⁴ Citado en Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión* (36), 206 - 238.

más bajas a las y los trabajadores haitianos, que a las y los nacionales; acompañado de una sensación de impunidad alimentada por la percepción de que son personas que ignoran la legislación laboral chilena, y que necesitan el trabajo, más aún cuando se encuentran en situación migratoria irregular. En tanto que, para las y los haitianos afectados por situaciones como las planteadas con anterioridad, se aprecian sentimientos de insatisfacción en cuanto a sus condiciones laborales, que repercuten en su desarrollo psicoafectivo, lo que les conlleva a considerar la posibilidad de abandonar Chile para regresar a su país, o para probar suerte en otro punto del globo terráqueo.

- **Materialidades:** Las vulneraciones de que son víctimas las y los trabajadores haitianos quedan plasmadas en sus liquidaciones de sueldo (en caso de existir); en los certificados de cotizaciones, de la correspondiente AFP, que reflejan que éstas no han sido pagadas; en los certificados de afiliación a FONASA que indican que no pueden ser parte de dicho sistema de salud, por no contar con las cotizaciones.

4.3.9 “No se respeta nuestra fecha de pago”

Otro de los obstaculizadores que afectan la decisión de permanecer o no en un trabajo, para un trabajador o trabajadora haitiana, es el incumplimiento de la periodicidad legal para efectuar el pago de remuneraciones.

“No tengo problemas con el trabajo, mi problema es con el jefe que me dice que se supone me pagará en una fecha, pero no es así, se pasa el 30, 01, 02, 03, 04, 05 y todavía no he recibido mi sueldo, es por eso, que yo voy a dejar el trabajo. Porque cuando uno está trabajando y llega la fecha: uno tiene que cobrar, porque uno tiene que mandar dinero a Haití, entonces yo le he dicho que no tengo problemas en que si no tiene para pagarme los \$300.000 pesos juntos, puede darme los \$150.000 pesos en la quincena; yo voy a entender, pero que no deje que pase el mes, que llegue otro día más y que no me paguen, porque eso me da muchos problemas, es por eso, que me voy del trabajo, ese es el único problema que yo tengo con el trabajo, pero si no fuera así no tendría ningún problema allí.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

“Después de dos meses encontré otro trabajo, pero igual me fui, no lo dejé porque tuviera algún problema, sino que el único problema era que ellos no me pagaban a tiempo, hasta ahora tengo su número y hablamos por teléfono, nos comunicamos. Entonces para mí no tuve tantos problemas con él.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Como queda plasmado en los fragmentos anteriores, el hecho de que la remuneración no sea pagada el día acordado, entre el trabajador y/o trabajadora y la figura empleadora, es un determinante a la hora de mantenerse en el puesto de trabajo.

Producto de la importancia que tiene para el trabajador la remuneración, esto se encuentra jurídicamente regularizado, el artículo 55 del Código del Trabajo establece que la remuneración se pagará con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes, agrega el artículo 44 que la remuneración puede fijarse por unidad de tiempo, es decir, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra, pero en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes¹⁹⁵.

Cuando el trabajador menciona que han pasado cinco días desde que se cumplió el mes de trabajo y la remuneración aún no le ha sido pagada, en este caso, siguiendo lo establecido por el Código del Trabajo (2017) el empleador estaría incurriendo en un acto improcedente e ilegal. Este acto, podría ser denunciado por el trabajador o trabajadora a las instituciones pertinentes si es que el trabajador se encontrara contratado y cumpliendo con las normativas legales; no obstante, esto no se realiza, para el trabajador haitiano, en este caso específico, se le hace más cómodo abandonar el trabajo y buscar otro. Si profundizamos en este acto, la explicación podría fundarse en un desconocimiento de la normativa y de las instituciones pertinentes que regularizan esta materia. Como, por otro lado, a la disposición de tiempo que se debe tener para denunciar este acto y a la necesidad de encontrar rápidamente otro trabajo que le genere ingresos. Cabe destacar que, si este acto se diera en otro contexto, donde el trabajador no se encontrara contratado, éste quedaría desprotegido jurídicamente. Y así se expresa en la definición de trabajo informal elaborada por la OIT, estableciendo que el empleo informal tiene como característica la falta de protección en casos como es el no pago de salarios.

"Para vivir bien tengo que tener, tengo que ganar algo, tengo que tener dinero, por ejemplo, si estás trabajando y te dicen que te van a pagar un día, por ejemplo, el quince y llega el veinte, el veintidós y todavía no tienes el dinero, entonces cómo uno puede vivir bien. Trabajo en una empresa, y el dueño dice que me van a pagar el treinta, cada quince, o sea, el treinta y, a veces, llega el diez del otro mes y no se paga nada, entonces para contestar la pregunta de si puedo vivir en Chile, o si puedo mandar plata, yo digo que no es fácil, porque trabajo y nunca se paga a la hora que se dice, entonces tampoco puedo mandar, no tengo plata para comer acá, entonces cómo voy a mandar, entonces ese es el asunto".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

¹⁹⁵ Dirección del Trabajo. (s.f.). Las remuneraciones. VI. Periodicidad de pago de las remuneraciones. Obtenido de Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_99279_0AVI.20Periodicidad20de20pago20de20las20remuneraciones

“Acá en Chile tú puedes estar un mes trabajando y recién te pagan, también depende de la persona si te quiere o no pagar, y uno tiene que pagar arriendo, todo eso también ocurre acá. Algo me pasó, recuerdo que yo estaba trabajando, pero el mes del sueldo no llega, pero para pagar el arriendo el mes sí llega; y el dueño de la casa no me estaba esperando, me echaron de la casa, pero si esto me hubiese pasado en mi país, yo le hubiese dicho al dueño que estaba trabajando y la persona me hubiera esperado para pagarme el arriendo”.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

En los fragmentos anteriores, se apoya lo analizado anteriormente sobre la importancia de la periodicidad del pago de la remuneración en la permanencia de un trabajo para la comunidad haitiana; y también nos entrega más insumos para comprender esta decisión.

Se evidencia por un lado que, la única herramienta de subsistencia para un migrante es el trabajo, y así obtener una compensación financiera que les permita vivir en el lugar de destino y mandar remesas al lugar de origen, en este caso a Haití. Según las teorías de la motivación, la compensación financiera es una recompensa valiosa que puede motivar a los trabajadores a desempeñarse mejor, y permite satisfacer diversas necesidades¹⁹⁶. Y esta se concibe como uno de los elementos más importantes que tienen en cuenta los trabajadores para querer permanecer en una organización¹⁹⁷. Ahora bien, cuando no hay tal compensación, se obtiene una desmotivación en el o la trabajadora, principalmente para el migrante que no puede satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, como lo son la alimentación y la vivienda, como tampoco puede satisfacer sus necesidades psicológicas ni emocionales, ya que existe una presión psicológica constante, al no poder cumplir con lo proyectado. En el caso del o la migrante jefe de hogar, esta presión emocional y psicológica se incrementa. Esta desmotivación, sustentada en las diferentes responsabilidades que tiene un migrante, las cuales no pueden ser cumplidas, incentiva la deserción laboral.

Para la subsistencia de un extranjero en Chile, se requieren de ciertos egresos no transables para el diario vivir. El hecho de que la migración haitiana, sea una migración mayoritariamente individual y de sexo masculino¹⁹⁸, genera que varios egresos se dupliquen, ya que, por un lado, debe cubrir los gastos de sus necesidades en Chile, como también debe responder por los gastos de su núcleo familiar, que se encuentra en Haití. Si consideramos, en este tema, la inestabilidad

¹⁹⁶ Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

¹⁹⁷ Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler. (1999). *La gestión de los recursos Humanos. Tercera Edición*. Madrid: McGraw-Hill.

¹⁹⁸ Visas otorgadas según sexo a personas haitianas 2005-2015; 68% hombres y 32% mujeres, fuente DEM.

laboral de Haití, y la información previa que conocemos como investigadoras podemos establecer que existe una tendencia de que el único sustento económico que tendrían las familias del extranjero que migra a Chile son las remesas.

Se puede establecer, por lo tanto, que el pago tardío de las remuneraciones afecta en los y las trabajadoras en distintos planos: económicos, psicológicos y sociológicos¹⁹⁹, obstaculizando la permanencia en un determinado puesto laboral, como también repercutiendo negativamente en la salud del trabajador o trabajadora, siguiendo la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), institución que define salud como: "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

Tal y como se evidenció a través de los diferentes relatos, el incumplimiento de la fecha de pago de las y los trabajadores haitianos se ha constituido en una práctica social adoptada por las y los empleadores, que se define por los siguientes elementos:

- Competencia: saber difundido entre el estamento empleador, respecto a que pueden vulnerar los derechos de las y los trabajadores de origen haitiano, en aspectos tan básicos, y a la vez fundamentales, como lo es la periodicidad del pago de remuneraciones.
- Sentido: se percibe un sentimiento de impunidad en el actuar de las y los empleadores, al no respetar la fecha de pago de la remuneración de sus trabajadores y trabajadoras haitianas, tal vez motivados por considerarlos inferiores, y no reconocerlos como sujetos de derecho; a la vez que, por parte de las y los trabajadores afectados, se percibe impotencia al tener que depender de otra persona, al no poder cubrir sus necesidades básicas por la demora en la entrega de sus remuneraciones, por no poder realizar un presupuesto debido a la incertidumbre derivada de no saber cuánto tiempo deben hacer durar el dinero percibido.
- Materialidades: esta práctica social puede materializarse de diferentes maneras, dependiendo de la modalidad en que sea entregada la remuneración, de tal forma que, si esta es depositada electrónicamente: la irregularidad en las fechas de las correspondientes transacciones, serían la prueba material del irrespeto a la fecha convenida por las dos partes contratantes, que suele ser a fin de cada mes; en tanto, en el caso de que el pago sea realizado en efectivo, las fechas de los documentos que deba firmar el trabajador para dar cuenta de que recibió el dinero por parte del empleador, constituirían la materialidad de la práctica social en cuestión, lo mismo en el caso de los cheques.

¹⁹⁹ Luis Gómez, David B. Balkin, Robert L. Cardy. (2008). *Gestión de recursos humanos. Quinta edición*. Madrid: Pearson.

4.3.10 “No tenemos derecho a descansar”

Para la o el migrante haitiano las diferencias en el trato con las y los trabajadores chilenos versus haitianos emanado por el empleador, compone un obstáculo a la hora de mantenerse en un puesto laboral.

“Yo estaba trabajando en otro lugar... Cuando llegaba la hora para descansar, el chileno se fue a comer, y nosotros nos quedamos trabajando, los jefes no nos dijeron nada, y a las 14:30, todavía no nos daban tiempo para comer, nosotros teníamos comida que llevábamos, pero no teníamos el tiempo para comerla. Un día nosotros le dijimos al jefe que íbamos a parar para poder comer, y por eso nos despidieron a los dos”.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

La legislación chilena mediante el artículo 34 del Código del Trabajo (2017), establece que la jornada ordinaria completa, puede ser interrumpida por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación²⁰⁰.

Existía una tendencia entre los y las entrevistadas, que se encontraban desempeñando un puesto laboral, de que este durara alrededor de 45 horas semanales o más, por lo cual se infiere que la mayoría trabajaba jornada ordinaria completa.

El empleador en este caso, opera de una forma ilegal y contraria a los principios que emanan del Código del Trabajo (2017), sobre el derecho a un trato de igualdad; al negar el derecho a colación al grupo de haitianos que trabajaban. Exponiéndose a una sanción que fluctúa entre 1 y 60 UTM²⁰¹, dependiendo del número de trabajadoras y trabajadores que tenga la empresa. Además, el trabajador al exigir este derecho es despedido injustamente por el empleador, el cual infringe la normativa de derecho al descanso, como también la que compete a las causales de despido permitidas por la legislación.

La importancia del derecho a descanso emanado por la legislación chilena radica en entregar un tiempo de, valga la redundancia, descanso entre jornada, para ejercer el derecho a alimentarse, algo fundamental si consideramos que la mayoría de nuestros entrevistados, se desempeñan en puestos laborales donde la actividad física era ardua y constante (construcción, trabajo agrícola, entre otros) influyendo en el desempeño y en la salud del trabajador. La OIT²⁰² asegura que la mala alimentación en el trabajo causa una reducción de hasta un 20% en la productividad.

²⁰⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2002). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional.

²⁰¹ Ídem.

²⁰² Organización Internacional del Trabajo. (9 de Diciembre de 2017). *Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT*. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang-es/index.html

Ahora bien, lo llamativo de estos casos es que esta vulneración de derechos sólo se da hacia trabajadores extranjeros, y no así con chilenos.

"Los chilenos a veces se aprovechan, yo por ejemplo trabajaba en una construcción, para hacer cemento no había ningún chileno haciéndolo solo estábamos nosotros, cinco haitianos, empujando las carretillas para hacer el concreto y después de eso los chilenos toman una pausa a las 12:45 y nosotros hasta la 13:00 trabajamos y después de hacer eso nos decían "termina de hacer el cemento, para pasarte otro trabajo", y nos daban otro trabajo más duro del que estábamos haciendo. Pero tuve que preguntarle a mi jefe que en mi contrato dice a qué hora puedo ir a almorzar y yo quiero saberlo, porque en mi contrato dice a la 13:00 mientras los demás están descansando ¿por qué nosotros estamos trabajando? la ley del trabajo dice que somos todos iguales".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero.

La exclusión que se evidencia en estos fragmentos responde a una exclusión de tipo social que involucra el no respeto a su condición de ciudadanos y residentes en el país. Catalogándolos como "ciudadanos de segunda clase"²⁰³ donde puede existir desconocimiento de sus derechos por parte del extranjero, pero también puede darse el caso de que el migrante conozca sus derechos, y no obstante exista dificultad, por la condición en la cual se encuentra, de hacerlos valer. Si buscamos comprender el comportamiento del empleador, que infringe la normativa legal, y que se aprovecha de la situación de vulnerabilidad en la cual se encuentra el o la migrante, podemos decir que éste mira al extranjero como un ciudadano de segunda clase y que existe una tendencia en la sociedad chilena de construir al otro extranjero, principalmente latinoamericano, dentro de la dualidad inferior/superior que termina por excluirlo y marginalizarlo²⁰⁴.

Si consideramos la escolaridad de los migrantes que llegan a Chile, esta es mayor a la de la generalidad de la población chilena; los inmigrantes tienen en promedio 12,6 años de escolaridad, mientras que los chilenos solo 10,7 años de estudios en promedio. En específico, los y las migrantes haitianas tienen en promedio entre 12 y 13 años de estudios²⁰⁵. No obstante, lo anterior no es considerado a la hora de contratar a un o una haitiana, cobra gran sentido en esto la validación de estudios de los migrantes, y la responsabilidad que tienen las instituciones en la forma de operar. Al no tener validación de estudios, aquellos

²⁰³ Stefoni, C. (2001). *Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

²⁰⁴ Ídem.

²⁰⁵ Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Inmigrantes. Síntesis de Resultados Casen 2015*. Santiago: Gobierno de Chile.

extranjeros que poseen preparación académica no pueden ejercer en sus rubros, obligándolos a trabajos de menor calificación desperdiciando así su capital humano.

La infracción al derecho al descanso que afecta a las y los trabajadores de origen haitiano se constituye en una práctica social, compuesta por:

- Competencia: supresión del derecho a descansar de que son titulares todas y todos los trabajadores, por parte de la figura del empleador, quienes arbitrariamente lo niegan, e incluso despiden a aquellos haitianos y haitianas que se atreven a preguntar en qué momento podrán descansar.
- Sentido: nuevamente, cobran sentido las concepciones de superioridad e impunidad que guían el actuar, legal y éticamente cuestionables, por parte de algunas y algunos empleadores; mientras que, los trabajadores que han sufrido la privación del descanso durante la jornada laboral, en un primer momento, aceptaron dicha condición, pero al volverse un hecho reiterado, quisieron poner término a la misma y hacer uso del tiempo que jurídicamente les corresponde, resultando en la desvinculación laboral de dos hombres, por lo que, experimentan una sensación de vulnerabilidad y desprotección ante sus empleadores.
- Materialidades: la práctica social en cuestión debiese materializarse, en términos objetivos, en el sistema de registro y control de asistencia, lo cual es extremadamente complicado, considerando que negar el derecho al descanso durante la jornada laboral es una infracción a lo dispuesto en el Código del Trabajo. En términos más subjetivos, la práctica social se plasma, en el hecho de que, mientras el resto de las y los trabajadores de la empresa están descansando y comiendo, las y los haitianos siguen desempeñando sus labores.

4.3.11 “Nos tratan diferente: nos discriminan”

Por último, los y las entrevistados reconocen tratos discriminatorios originados por el o la empleadora, como también por sus pares: las y los trabajadores; lo que dificultaría la permanencia en un puesto laboral, a través de despidos injustificados, siguiendo la tipología de clausuras de despido permitidas por la legislación chilena, como también por hostigamientos que afectan la salud del trabajador y trabajadora, tanto en el plano psicológico como emocional.

“Yo tuve un caso, estaba trabajando donde había muchos chilenos y nos dan una sala para poner nuestras cosas y para cuando llego, como terminó el trabajo y debemos bañarnos, entonces los chilenos dicen que “no, no te puedes bañar acá, debes ir a otro lado”, y yo tuve que preguntar. Si yo no puedo cambiarme de ropa acá, tengo que dejar el trabajo, eso es un acto de discriminación”.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero.

El fragmento anterior, nos evidencia un trato discriminatorio por parte de los mismos trabajadores. Según el concepto de acoso definido por la Dirección del Trabajo, se podría entender este acto discriminatorio como tal, ya que es una conducta abusiva conciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora²⁰⁶. El acoso ejercido en este caso puntual corresponde a la tipología de acoso moral horizontal²⁰⁷, ya que es ejercido entre trabajadores de la misma categoría o nivel jerárquico.

La exclusión laboral que enfrenta este trabajador haitiano está motivada por un acto de discriminación neo-racial. Cabe destacar que, el término racismo siguiendo las definiciones tradicionales implica establecer jerarquías en términos de raza, es decir, afirmar o señalar no sólo que hay razas superiores y otras inferiores, sino que la raza queda determinada por factores biológicos. Respecto a lo anterior, nosotras como investigadoras, no estamos de acuerdo. Siguiendo el concepto utilizado por la autora, Stefoni (2001), de neo-racismo las razas son construcciones culturales que realizan grupos humanos y que sirven para establecer y reafirmar el poder de aquellos grupos hegemónicos. El fragmento anterior, nos refleja como un o una trabajadora chilena se siente superior a un extranjero, y refuerza la idea que se tiene acerca de que la sociedad chilena construye al otro dentro de la dualidad inferior/superior excluyendo y marginando a un otro²⁰⁸. En este caso puntual, el otro es el extranjero, y el acoso es evidenciado por motivos neo-raciales por parte de los trabajadores y apoyado por el empleador que determina despedir al trabajador si no accede a lo impuesto, excluyendo y marginando al trabajador haitiano.

"Yo tuve un caso de discriminación en un trabajo, en que el jefe no quiere ver a los haitianos, pero como es el trabajo y necesita que haga el trabajo, nos da trabajo, pero no quiere vernos a nosotros, nos gritaba y nos decía "un negro como tú, no puede tener una chilena", algo así"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero.

Ahora bien, cabe mencionar que, desde donde se crean estos imaginarios colectivos, y construcciones culturales que hacen discriminar a otro como alguien superior o inferior. En el fragmento anterior, nuevamente se evidencia un trato discriminatorio neo-racial donde el empleador contrata a migrantes haitianos, pero siempre y cuando se mantenga un trato físico indirecto y distante.

²⁰⁶ Dirección del Trabajo. (2007). *Cartilla Informativa, El acoso laboral o mobbing*. Santiago: Gobierno de Chile.

²⁰⁷ Ídem

²⁰⁸ Stefoni, C. (2001). *Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Existen distintas maneras en que se forma la imagen del otro, siguiendo lo expuesto por la autora Stefoni (2001), uno de los factores que influyen en la creación de esta imagen son los medios de comunicación, quienes nos van mostrando al otro de una determinada forma, resaltando ciertos aspectos y ocultando otros. Existe una tendencia por parte de los medios de comunicación tanto nacionales como internacionales, de evidenciar constantemente las vulneraciones sociales que tiene Haití como aspectos negativos, como, por ejemplo, este titular del diario La Tercera *"Ciudadano haitiano en Valdivia es sospechoso de padecer lepra"*²⁰⁹, o como lo que dice la bajada del título de una noticia de ADN 91.7²¹⁰ que dice así: *"A comienzos de los 80, se creía que la enfermedad afectaba hemofílicos, adictos a las drogas duras, homosexuales y refugiados haitianos"*; entre otros, asociando a los haitianos a pobreza, enfermedades de transmisión sexual y desnutrición. Estos aspectos van formando un imaginario colectivo basado solo en aspectos negativos de la comunidad haitiana, ya que los aspectos positivos no son evidenciados, por ejemplo, el hecho de que la migración haitiana en promedio tenga más años de escolaridad que otros migrantes latinos, y que la misma población chilena. Facilitando así la propagación de estos tratos discriminatorios. Ahora bien, la legislación chilena también puede influenciar en la imagen que se tiene de estos inmigrantes a través de distintos convenios y tratados internacionales, es por ello que, las políticas de migración adoptadas por los países, así como las medidas y acuerdos que se firmen, generan condiciones que pueden favorecer o entorpecer la integración de los inmigrantes²¹¹.

Cabe destacar que, la discriminación neo-racional en el contexto laboral puede generar en el trabajador distintas situaciones, la Dirección del Trabajo define como acoso de primer grado cuando la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores. Ahora bien, solo el hecho de ignorar las humillaciones permite que la o el trabajador mantenga su puesto laboral, ya que como se evidencia en el primer fragmento, el trabajador migrante reclamó su derecho a igualdad, no obstante, esto ocasionó que el empleador lo despidiera. El acto de omitir humillaciones se entiende como un acto racional, que se realiza con el fin de mantenerse en el puesto laboral, generando que muchas vulneraciones laborales no sean denunciadas, ni enfrentadas, y posicionando al trabajador migrante en un escalón de sumisión. Como queda reflejado en la siguiente cita:

²⁰⁹ Batarce, C. (31 de Julio de 2017). Ciudadano haitiano en Valdivia es sospechoso de padecer lepra. Obtenido de La Tercera: <http://www.latercera.com/noticia/haitiano-se-convierte-primer-caso-lepra-chile-continental/>

²¹⁰ ADN 91.7. (1 de 12 de 2017). *Así se informaba de la aparición de los primeros casos de Sida*. Obtenido de A comienzo de los 80, se creía que la enfermedad afectaba "hemofílicos, adictos a las drogas duras, homosexuales y refugiados haitianos". <http://www.adnradio.cl/noticias/internacional/asi-se-informaba-de-la-aparicion-de-los-primeros-casos-de-sida/20171201/nota/3653491.aspx>

²¹¹ Stefoni, C. (2001). *Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

"A veces, en Chile nos humillan en algunas partes, pero acá uno tiene un trabajo hasta que uno quiera"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero.

Por otro lado, se puede dar otro caso en donde los tratos discriminatorios influyen más en la persona no pudiendo eludir de los ataques y humillaciones de la que es objeto, donde mantenerse en el trabajo es más difícil y la renuncia es una opción. Este acoso corresponde al de segundo grado²¹².

En tanto práctica social, la discriminación hacia el colectivo migrante haitiano, especialmente, en el contexto laboral, se compone de los siguientes elementos:

- Competencia: autoconcepto, por parte de algunos empleadores y trabajadores chilenos, basado en la superioridad de unas personas por sobre otras, en este caso, por conceptos raciales; lo que, desde su lógica, les justifica para ejercer tratos vejatorios en contra de las y los trabajadores de origen haitiano.
- Sentido: las y los trabajadores y empleadores chilenos que ejercen conductas discriminatorias, en contra de las y los haitianos en cuanto trabajadores, se sienten en una posición de poder relativo superior a estos últimos. Por su parte, las y los afectados directos de las expresiones y acciones discriminatorias, expresan una búsqueda por el reconocimiento en cuanto a personas, y dependiendo del grado de las vulneraciones vividas: están dispuestas a abandonar sus puestos de trabajo, o a permanecer en ellos, desde una posición de rezago frente a sus compañeros de labores, y a sus empleadores.
- Materialidades: los actos discriminatorios experimentados por las y los haitianos quedan plasmados en la memoria colectiva y personal, tanto de las partes directamente involucradas como de las y los testigos, cada vez que se verbaliza o se ejecutan acciones discriminatorias. Una forma más concreta en que, las discriminaciones pudiesen materializarse sería en las denuncias que se cursen a su respecto.

²¹² Dirección del Trabajo. (2007). *Cartilla Informativa, El acoso laboral o mobbing*. Santiago: Gobierno de Chile.

4.4 Analizar comparativamente las condiciones laborales que tienen las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, en su país de origen con las que tienen en Chile



Según la definición que entrega el autor Carlos Aníbal Rodríguez, en su texto *"Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente"* establece que las condiciones laborales o de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador o trabajadora realiza sus tareas, y entre las cuales se incluye: la organización del trabajo, el contenido o condiciones físicas del trabajo y los servicios de bienestar social²¹³. La Organización Internacional del Trabajo, en su artículo "Educación obrera para el trabajo decente", cuando habla de condiciones de trabajo, inmediatamente lo relaciona con el medio ambiente del trabajo, estableciendo que las condiciones laborales no solamente dependen de la organización, condiciones físicas y servicios entregados por una organización a sus trabajadores, sino, es partidario de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico, cultural, y con su calidad de vida en general, por lo que el medio ambiente interno y el externo interactúan constantemente²¹⁴. A partir de estas dos definiciones es que estructuraremos la información entregada por las y los entrevistados.

Cuando se les pide a nuestros entrevistados que realicen una comparación entre las condiciones laborales que tenían en su país nativo, Haití, y las condiciones laborales que se encuentran en Chile, hacen mención, a temáticas englobadas por la definición de condiciones de trabajo expuesta precedentemente, especialmente con las condiciones organizativas, es decir, duración de la jornada laboral, derecho a descanso, seguridad laboral; condiciones físicas y psicosociales en las que realizan su tarea; y los servicios de bienestar social propios que dispone la

²¹³ Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente*. Buenos Aires: Centro Internacional de Formación de la OIT.

²¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 5 "Condiciones de trabajo"*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf

organización. Como también hacen mención a temáticas competentes al medio ambiente externo o macro de la organización, como lo es, por ejemplo, la estabilidad laboral.

4.4.1 “Condiciones laborales reconocidas por las y los haitianos en Haití”

A partir de las experiencias relatadas por un grupo de haitianos que hoy residen en la comuna de Quintero, pudimos empaparnos de su cultura laboral. Evidenciándonos el gran problema político y económico que sufre este país caribeño.

4.4.1.1 *Inestabilidad laboral haitiana.*

La inestabilidad laboral de un país depende de factores medioambientales externos, como lo es, por ejemplo, el crecimiento económico y su producción, como queda reflejado en el capítulo uno de esta investigación, en específico en *el contexto histórico y cultural de Haití*, este país se caracteriza por tener una tasa de desempleo muy alta.

“Yo tampoco estaba trabajando en Haití, pero tengo profesión y tampoco trabajaba en ella, tenía un almacén pequeño en casa vendía cosas y me ganaba la vida, pero no tenía un trabajo, la primera semana que estaba trabajando en Chile, a la segunda no podía trabajar más, porque me dolía el cuerpo”.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

Se evidencia a través de este fragmento un debilitamiento de las capacidades productivas, existe capital humano preparado, capacitado, no obstante, no existe espacio dentro de Haití para el desarrollo de este capital.

“La diferencia es muy grande, porque hay muchos haitianos que nunca en su vida habían trabajado, en mi caso, no trabajaba, tengo dos hijos, pero era mi familia quien me estaba ayudando, tengo familia en Estados Unidos, quienes siempre me mandaban dinero para poder sobrevivir. Al llegar a Chile estaba en Santiago, encontré un trabajo, aunque no me querían dar un contrato, luego de tres meses lo conseguí”.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero.

Se desprende de este fragmento, que la actividad del país está determinada por la población activa, que posee un ingreso económico, como también de remesas enviadas por familiares, amigos, conocidos, que residen en otros países. Después de los ingresos laborales, el segundo pilar del consumo de los hogares lo constituyen las remesas que no dejaron de crecer desde 1994 (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

"Cuando estaba en Haití era trabajador independiente. Podía trabajar por uno, dos, tres meses y luego pasar varios meses sin trabajar. Entonces, según yo, un profesional no debería trabajar de esa forma, sino no vas a tener una economía, un futuro seguro"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre 2017, Quintero.

Una manera de combatir las faltas de oportunidades laborales que queda reflejada en los fragmentos anteriores es a través de los trabajos independientes, y trabajos informales. Los entrevistados, problematizan esta situación. Son capaces de reconocer que en su país de origen no existe fomento al desarrollo de capital humano, ocasionando que esta inseguridad laboral sea un condicionante para la calidad de vida que poseen.

"Haití tiene problemas de trabajo, aunque tenemos poca producción, pero con la producción que salen de afuera de Estados Unidos, de República Dominicana siempre hay comida: falta plata para comprarlo, con \$35.000 pesos, acá no se puede dar comida para dos semanas, pero \$35.000 pesos o \$50 dólares puedes dar comida por 22 días allá, normalmente, tres días, tres veces al día. El problema que tenemos allá es la falta de trabajo, porque si hubiera más trabajo: la gente nunca hubiese venido para acá"

Hombre haitiano, entrevista individual, 18 de noviembre 2017, Quintero.

A partir de los fragmentos expuestos, queda en evidencia, claramente, que la inestabilidad laboral la atribuyen a la falta de oportunidades laborales, información que tendría relación con la alta tasa de desempleo. Por otra parte, reconocen el desaprovechamiento de capital humano, al ser la mayoría profesionales, pero que no pueden ejercer, porque en su país no existe campo laboral para desenvolverse. En relación con la información que como investigadoras poseemos, este desaprovechamiento de capital humano podría explicarse por el debilitamiento de las capacidades productivas debido a las políticas de apertura comercial iniciadas en 1987 por Haití, que no fueron acompañadas por un reforzamiento de la oferta (Cuharde, 2005). Es decir, la economía de Haití se basa principalmente en las importaciones por sobre las exportaciones. Las importaciones en Haití llegaron a representar más del 50% de la oferta global, en el 2000 y casi el 60% en 2011.²¹⁵

Lo anterior es apoyado además con el siguiente fragmento:

²¹⁵ Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). Migración haitiana hacia el sur andino. Lima: Litho & Arte S.A.C.

"Haití tiene problemas de trabajo, aunque tenemos poca producción, pero con la producción que salen de afuera de Estados Unidos, de República Dominicana siempre hay comida: falta plata para comprarlo, con \$35.000 pesos, acá no se puede dar comida para dos semanas, pero \$35.000 pesos o \$50 dólares puedes dar comida por veintidós días allá... El problema que tenemos allá es la falta de trabajo, porque si hubiera más trabajo: la gente nunca hubiese venido para acá".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero.

4.4.1.2 Seguridad laboral

Las condiciones laborales y medioambientales repercuten en la calidad de vida de los individuos, uno de los factores que inciden en la calidad de un trabajo, es la seguridad laboral tanto en el plano biológico, con la prevención de enfermedades y accidentes en el ejercicio de una tarea; como también en el plano psicológico.

"Es diferente, porque aquí si no estoy enfermo y no tengo nada, puedo trabajar todos los días. En cambio, allá, si me enfermo pierdo el trabajo y traen a otro: acá no, eso es una ventaja para nosotros"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre 2017, Quintero.

En el fragmento anterior, queda reflejado indirectamente el desempeño de un trabajo informal y cómo este incide en la calidad del trabajo que se posee. Según la OIT, entre las características de los trabajadores informales, se encuentra la desprotección legal que tanto a ellos, como a los empresarios informales los hace vulnerables socialmente, traducido en empleo inestable, ingresos bajos e irregulares, precariedad en la seguridad laboral²¹⁶.

Otro aspecto que queda reflejado en los trabajos formales e informales, que afectan las condiciones laborales y medio ambientales de los trabajadores en Haití, es que las oportunidades laborales tienden a depender de la red familiar, de las amistades, o de conocidos, independiente de cuál sea tu capital humano, o de qué tan capacitado te encuentres para el trabajo, lo anterior queda reflejado en el siguiente fragmento.

"Para mí hay una gran diferencia entre Haití y acá en Chile, en Haití hay muchas personas que necesitan trabajo y no hay; en mi país encontrar trabajo es como hacer familia, si uno no tiene amigos que estén trabajando o que sea un jefe no va a encontrar trabajo".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero.

²¹⁶ Vélez, C., Escobar, M. d., & Pico, M. E. (2013). Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal. Rev Costarr Salud Pública 2013, 156 - 162.

"En general, trabajé en Haití, pero el trabajo que yo hacía es como lo que hicieron mis padres, es enseñanza".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

Si consideramos la información que tenemos como investigadoras en relación con el fragmento anterior, podemos ver que el trabajador haitiano no puede dedicarse netamente a lo que compete su profesión, la cual es ingeniería agrónoma, dedicándose a la enseñanza, en cátedras ligadas a las ciencias experimentales, biología, zoología. Aprovechando que sus padres eran docentes y tenían un colegio, demostrándose así la influencia del lazo familiar en la obtención de una oportunidad laboral.

Lo que podemos considerar como una práctica de exclusión laboral, que se da en un contexto socio – político y económico complejo. Una organización inclusiva laboralmente, se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social (Darmstadter, 2016).

Los problemas políticos y económicos en Haití afectan fuertemente en la esfera de lo laboral, en la práctica a través de las experiencias de los entrevistados y entrevistadas visualizamos claramente esto, en la falta de oportunidades laborales y la poca experiencia laboral. El único acercamiento hacia la legislación laboral lo realiza uno de todos los entrevistados, el cual señala que existe una legislación laboral en Haití, no obstante, esta no es respetada en la mayoría de los rubros.

"Bueno, son varios, primeramente, en Haití no hay... había... aunque hay ley del trabajo, pero no se respeta... Bueno, los horarios también son de ocho hasta las cuatro... cinco, cinco o más tarde terminando el trabajo, pero, a veces, la gente puede salir después de las cuatro y media o cinco. Pero nunca llegué hasta las seis de la tarde, nunca. Todo, todo, en el Estado también desde las ocho hasta las cuatro, todos los trabajos, pero lo que pasa... Y se pagan... no hay un sueldo fijo, no hay sueldo fijo, aunque dicen que tienen un... un precio como acá, tiene el sueldo mínimo... tienen para las empresas en que se produce ropa, solamente, pero... Existe (ley sobre salario mínimo), pero no se respeta".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre, 2017 Quintero

Fuera de la precariedad generalizada, que se visualiza en los fragmentos anteriormente mencionados, respecto a las condiciones laborales, durante el levantamiento de información se vislumbraron dos aspectos positivos, que se encuentran dentro de la definición de trabajo digno o trabajo decente propuesta por la OIT. Las cuales apuntan a la *seguridad laboral*, en relación con el derecho a descanso remunerado, en caso de enfermedades, independiente de los días de licencia entregada. Y al derecho a actividades recreativas, y de autocuidado, es decir, *bienestar social*. Es menester destacar que ambas condiciones laborales, son entregadas en empleos formales.

"... Yo tengo un contrato en un trabajo, el contrato puede ser por un año o seis meses, entonces se van a pagar \$150.000 pesos, por ejemplo, aunque tengo permiso desde que firmé el contrato... mensualmente tienen que pagarme \$150.000 pesos. Acá es diferente (en Chile), si se trabaja dos días: se quedaron los dos días, aunque firmé un contrato que dice que tiene un sueldo mínimo... los días que se trabajen: es lo que pagan. Allá, si estoy enfermo, y pasa una semana, igualmente, me pagan los \$150.000 pesos, es diferente acá".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero

"Las culturas son muy diferentes, porque... todavía no veo en el trabajo cosas nuevas, porque no hay ningún programa para nosotros poder compartir algo, siempre llegan a trabajar sin hacer nada, ningún programa para disfrutar juntos: no hay, no existe eso, pero allá sí se dedica un día, anualmente, para celebrar una fiesta, una salida, una convivencia más cercana entre los trabajadores... deberían hacer actividades para conocernos" ...

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero.

A continuación, se realizará un análisis comparativo entre las condiciones laborales reconocidas por los migrantes haitianos que han trabajado en Chile y las condiciones laborales de Haití mencionadas anteriormente.

4.4.2 "Condiciones laborales reconocidas por las y los haitianos en Chile en comparación con las condiciones laborales de Haití"

4.4.2.1 Acerca de la legislación laboral chilena versus la haitiana.

En relación con la legislación laboral chilena, se evidencia que los y las migrantes haitianas, reconocen un mayor funcionamiento de la ley en comparación con su país nativo, no obstante, se vislumbra a partir de los relatos, varias vulneraciones en lo laboral que no debiesen ocurrir o que son contradictorias a lo permitido por el código laboral.

"Bueno, como expliqué, acá tienen más ley, la ley se respeta más."

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero.

Un trabajador migrante documentado con visa sujeta a contrato o con visa por motivos laborales, está regulado bajo la misma normativa que los chilenos por nacionalidad, en aspectos generales, como lo son, por ejemplo: remuneración, jornada laboral, seguridad social, entre otros aspectos que engloban las condiciones

laborales²¹⁷. Se debiese dar por entendido después de esta aclaración que, aquella trabajadora o trabajador que se encuentra en situación regular está protegido legalmente ante ciertas vulneraciones y que a través de lo relatado la ley en Chile funciona, no obstante, a la hora de profundizar en la temática condiciones laborales existe una contradicción, entre el funcionamiento de la ley y las vulneraciones laborales relacionadas, independiente de la situación migratoria que se posea.

4.4.2.2 Estabilidad laboral en Chile.

Respecto a la estabilidad laboral se observa un sentimiento generalizado, de que Chile posee mejor estabilidad laboral que Haití al revisar los relatos de los y las entrevistadas.

"Hoy día cumplí un año en una empresa, desde que entré en esta compañía no estuve trabajando en otro sitio: solamente en esta empresa"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Para mí hay una gran diferencia entre Chile y mi país, allá puedes trabajar un mes y después no tienes trabajo durante todo el año, pero acá en Chile dependiendo del trabajo que uno tenga puedes pasar dos, tres, cuatro hasta quince años trabajando sin ningún problema"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

Si consideramos que un gran número de los y las entrevistadas no habían trabajado nunca en Haití y a la llegada a Chile, encuentran un trabajo ya sea estando en situación regular o irregular, es entendible este sentimiento o imaginario de que en Chile existe estabilidad laboral. Los datos duros también así lo reflejan Chile se ha caracterizado por ser una economía estable, siendo la sexta mayor economía y la segunda del continente en términos de producto interno bruto per cápita, además de la disminución de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida de la población. Estos elementos, sumado a las crisis económicas que han golpeado fuertemente a Europa, Estados Unidos y el resto de Latinoamérica han convertido a Chile en un país atractivo para migrar, en especial para aquellos migrantes de las zonas limítrofes del país ²¹⁸.

Sin embargo, cabe cuestionarse después de relatadas las vivencias laborales de haitianos y haitianas en Chile, qué tipo de recibimiento está entregando Chile a

²¹⁷ Dirección del Trabajo. (s.f.). Canal Institucional. Trabajador y trabajadora extranjero. Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99357.html>

²¹⁸ Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (2012). Migración y mercado laboral en Chile. Santiago: Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Departamento de Economía.

estos migrantes tanto en plano social, como laboral. La ley migratoria chilena, es un obstaculizador para los migrantes que tienen proyecciones de residencia.

"Para mí la decisión de vivir en Quintero fue porque si hay muchos haitianos en el centro, era mejor que yo me fuera a un lugar que estaba lejos del centro, creí que ahí la situación para encontrar un trabajo era mejor. Fue una de las razones por la cual yo decidí dejar Santiago y venir acá a Quintero, porque en Santiago hay muchas personas migrantes que no tienen trabajo, entonces para mí, si dejaba Santiago y venía acá a Quintero iba a poder regular mis papeles y tener un trabajo digno. Y después de un mes, lo que yo pensaba fue realmente así, de dejar Santiago y venir acá a Quintero, porque gracias a Dios después de un mes, tengo un contrato para regular mis papeles"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

"Pero a veces tuve que buscar trabajo en Concón, donde dice que no solamente se requiere el permiso para trabajar en Concón, sino debo tener también el carnet chileno".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

Si analizamos estos relatos, se desprende que el Gobierno permite que los migrantes lleguen al país, sin embargo, no se encarga de brindarles las oportunidades de desarrollo, incluidos derechos básicos, como lo es el trabajo (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017). Las oportunidades de un trabajo formal se ven condicionadas por un permiso, que se obtiene siempre y cuando exista una propuesta de trabajo establecida por un contrato laboral. Bajo este escenario las probabilidades de caer en la irregularidad, y en el acceso a trabajos informales son altas, como también son las de soportar condiciones laborales paupérrimas por la obtención de un contrato laboral que les permite regular su situación. Lo anterior queda reflejado en las siguientes citas:

"El trabajo en los limones es el trabajo más malo, porque hay una cosa que uno tiene que llevar en la espalda que pesa mucho, el capacho, las espinas también nos raya la piel, las manos, la cara, y luego cuando hay sol es peor y además tener esa cosa que pesa mucho y todo eso es malo. Yo trabajé ahí, pero yo lo hice, porque yo no estaba haciendo nada, no tenía trabajo, no tenía papeles, pero conseguí contrato y eso necesitaba y no quería quedarme sin hacer nada. A veces, no trabajo y paso todo el día debajo de los árboles comiendo naranjas y no estoy ganando nada, porque no trabajo, pero no tengo nada malo que decir, porque hasta el momento, yo tengo que estar agradecido, porque gracias a esa experiencia yo tengo mis papeles".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Yo creo que cuando una persona entra acá a Chile, tiene un tiempo para ser regular, y después de cuatro meses o tres meses va a quedar irregular en el país, entonces de allí, uno para que no ocurra eso, uno debe buscar cualquier trabajo, aunque no sea en su carrera. Entonces, eso es un poco complicado, pero para mí creo que sí mejora la situación cuando una persona entra acá a Chile. Sería mejor que para que una persona regule sus papeles, pudiese estar tranquila para buscar el trabajo que quiere. En vez de eso, hay jefes de trabajo que pueden ser malos, uno que no tiene papeles puede pagar cualquier precio, también los jefes, a veces, dejan pasar mucho tiempo, como tres meses después te dan el contrato, de allí si usted está irregular debe pagar una multa; todo eso. Creo que el sistema podría cambiar para que eso no ocurra".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

La estabilidad económica, como la operatividad de la ley migratoria, pertenecen al medio ambiente externo de una organización, que influye en las condiciones laborales de los trabajadores migrantes²¹⁹. A continuación, se expondrán las condiciones de trabajo que son reconocidas por las y los migrantes, en el ejercicio de sus labores en Chile.

4.4.2.3 Contrato laboral

El contrato laboral constituye para las y los entrevistados, una puerta de entrada para poder regular su situación migratoria. Generalmente entre los grupos migratorios que vienen a Chile y no se encuentran sujetos a la categoría de refugiados o estudiantes, saben que deben regularizar su situación de visado antes de que prescriba la visa de turista (90 días) y para ello, deben conseguir un contrato de trabajo que les permita solicitarla visa residente temporario motivos laborales²²⁰.

De los y las haitianas, que participaron en esta investigación, la totalidad de los que relatan sus experiencias laborales respondían a la calidad de trabajador dependiente y reconocían la importancia de la obtención de un contrato laboral para la regularización de su situación migratoria, a tal punto que muchos de ellos y ellas, se mantenían en un rubro laboral que no cumplía con sus expectativas, ni tampoco se sentían cómodos, pero lo hacían tan solo por el hecho de que este recorrido, les ayudaría a cumplir sus objetivos.

²¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 5 "Condiciones de trabajo". Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf

²²⁰ Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., & Tavie, C. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista Antropologías del Sur*, 101 - 120.

"... Para mí, si dejaba Santiago y venía acá a Quintero iba a poder regular mis papeles y tener un trabajo digno. Y después de un mes, lo que yo pensaba fue realmente así, de dejar Santiago y venir acá a Quintero, porque gracias a Dios después de un mes, tengo un contrato para regular mis papeles"

Hombre haitiano, entrevista grupal 7 de octubre 2017, Quintero

En la cita anterior, se evidencia que el entrevistado, es capaz de moverse de una región a otra, con el fin de encontrar alguna oportunidad laboral que le origine un contrato laboral para regular su situación y su satisfacción por haberlo conseguido es indiscutible. Sin embargo, como se mencionó, para el logro de este objetivo que es "el contrato laboral", para algunos de los entrevistados, constituye un gran y doloroso sacrificio que son capaces de soportar y hasta de justificar.

"Lo que yo quiero decir es que con ese contrato tengo mi permiso y tengo fecha para poder sacar mi visa (...) la mayoría vienen aquí vienen a buscar papeles, porque si uno no tiene papeles en Chile no es nadie, entonces si vienen aquí el camino para tenerlos es llevar 25 kilos de limón, llevar un capacho que pesa para poder lograrlo, entonces no tienen que quejarse, porque si no es por el limón no tendrían papeles y no serían nada aquí(...) Porque no están en su país, en su lugar, entonces tienen que aprovechar lo que ellos tienen para poder salir adelante, poder sacar sus papeles, porque tienen que tomar en cuenta que si fuera en su país eso no iba a ser posible, porque no estamos en nuestro país y que si duele que sea por algo, creo que tienen la mentalidad de una guagua, que no piensan como adultos, porque casi todos aquí tienen papeles por los limones, las naranjas y todo eso, entonces si sufren que sea por algo"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

Este fragmento es desprendido de una entrevista grupal, en la que algunos de los participantes comenzaron a contar vulneraciones laborales que habían vivido en el "trabajo del limón", entre las vulneraciones expuestas se destaca la obligación de realizar más horas extras que las legalmente permitidas, el no pago de horas extras, el no derecho a descanso entre jornada y el sobrepaso de la periodicidad legal para entregar las remuneraciones. Sin duda, estas vulneraciones nos demuestran el tipo de condiciones laborales que tienen en este trabajo y cómo los migrantes son capaces de soportarlas por la anhelada obtención del contrato laboral.

Para el trabajador migrante, el contrato laboral condiciona su situación de vulnerabilidad, antes, durante y después de la obtención de este documento. Antes de la obtención, porque sin el contrato quedas en situación irregular, no se tiene la autorización necesaria ni los documentos requeridos por las autoridades de inmigración para residir o trabajar en un determinado país (Organización Internacional para las Migraciones, 2006). Durante la tramitación de este documento, ya que como es un condicionante para regular la situación migratoria,

facilita que los trabajadores migrantes toleren ciertos tratos y vulneraciones sociolaborales; y después de la obtención, ya que la existencia del contrato de trabajo no termina con la vulnerabilidad laboral del trabajador inmigrante, debido a que el término de la relación laboral no sólo conlleva la pérdida de un empleo, sino también la pérdida de la regularidad migratoria²²¹. Por lo que el trabajador tiende a soportar malas condiciones laborales, con el fin de prevenir un posible despido.

Otro aspecto que se evidencia sobre la temática contrato laboral, que influye en las condiciones laborales es la promesa no cumplida del contrato laboral. Un trabajador sin contrato laboral cae en la definición de trabajador con empleo informal. La OIT determina este empleo como tendiente a "tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud".

"El trabajo que más me gustó fue uno que tuve en febrero, terminando la escuela. Me dijeron que me iban a pagar \$450.000 mensuales, al primer mes me pagaron \$400.000 pero no quería darme el contrato, cada vez que le pedía el contrato no me decía que no, pero me decía que tenía que esperar: nunca sucedía nada"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre, Quintero

Sin embargo, como queda evidenciado, las vulneraciones laborales para el migrante se ven tanto en empleo formal, como en empleos informales, no obstante, cabe destacar que en la última condición las vulneraciones tienden a estar menos controladas, por las instituciones competentes.

²²¹ Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., & Tavie, C. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. Revista Antropologías del Sur, 101 - 120.

4.4.2.4 Remuneraciones.

Respecto a las remuneraciones los y las trabajadoras migrantes, reconocen la existencia de abuso por parte del empleador, por el pago tardío de sus remuneraciones, no pago de horas extras, como también del no cumplimiento de lo pactado en relación con el monto de la remuneración.

"Sí, pero hay empresas que te hacen trabajar 72 o 52 semanales, lo cual es un abuso. Entonces, no te pagan horas extras por eso, pagan el mismo sueldo, que es el sueldo mínimo, pero si algún día llegas tarde, o faltas o lo que sea, cuando te van a pagar: te descuentan ese dinero, aunque tú trabajas más tiempo por el mismo dinero, igual te descuentan por.... Para mí es el abuso más grande... Yo estoy trabajando de nueve a nueve... Es de lunes a viernes, según lo que dice el contrato, pero no es eso lo que la compañía me está pidiendo que trabaje... Voy a hacer lo que está en el contrato. Sábado y domingo son otros días que tengo que trabajar y que no sale en el contrato, si tengo que trabajar esos días, no tengo que firmar asistencia, es otro trabajo y otro dinero que me tienen que pagar, yo creo que ese dinero es un dinero que al tiro deben pagarme, si no es así se agrega al mes, agregan ese dinero al sueldo"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Para mí, los chilenos acostumbran hacer quedar a los haitianos más tiempo en el trabajo que otros, eso es malo, si el trabajo comienza a las ocho hasta las cinco y usted se debe quedar hasta las siete por ahí, sin pagar extra".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

De los fragmentos anteriores, se desprende una vulneración laboral en lo que compete a la remuneración y al pago de horas extras, primeramente, la Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa que tratándose de trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, resulta procedente el trabajo extraordinario en el sexto día. Respecto de este tipo de trabajadores, atendido el hecho de que el trabajo extraordinario se computa en una unidad de tiempo equivalente a la semana, el límite al trabajo en horas extraordinarias, en cuanto a su duración máxima, es de 12 horas semanales, las que pueden distribuirse a lo largo de la semana incluyendo el sexto día²²². Siguiendo lo anterior, la jornada laboral ordinaria con horas extras, no debiese superar las 57 horas semanales, distribuidas desde lunes a sábado, lo cual claramente no se cumple. El entrevistado expresa los sentimientos de frustración y de ser víctima de un abuso laboral, ya que señala que le hacen trabajar más horas de las legalmente permitidas, como también que no le pagan estas horas. Expone además que, cuando falta al trabajo le descuentan de inmediato el día laboral no trabajado de su

²²² Dirección del Trabajo. (s.f.). Centro de Consultas Laborales. ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria? Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60151.html>

sueldo final. No obstante, cuando se trabaja con horas extras, y ocurre esta situación, se descontarán las horas o el día, siempre y cuando la sumatoria final semanal arroje menos de 45 horas semanales, si esto no pasa no se podrá descontar horas extras²²³.

"Yo quiero hacer una pregunta, si fuera que acá se paga por la hora de trabajo, yo quiero saber si los chilenos van a dejar a un haitiano trabajar nueve horas porque pagan por horas, pero como no es así, se aprovechan y hacen trabajar hasta once horas. Porque también los chilenos trabajan la misma cantidad de horas, pero le pagan como \$20.000 pesos y a nosotros, los haitianos, \$10.000 pesos, pero para mí no hay diferencia en cosas laborales"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

En este fragmento, también se evidencia un incumplimiento legal en relación con las horas extras, no obstante, se observa también un trato discriminatorio. El bienestar sociolaboral de un migrante se ve afectado, por actos como lo es la exclusión laboral o el trato diferenciado (Darmstadter, 2016).

"No tengo problemas con el trabajo, mi problema es con el jefe que me dice que se supone me pagará en una fecha, pero no es así, se pasa el 30, 01, 02, 03, 04, 05 y todavía no he recibido mi sueldo, es por eso, que yo voy a dejar el trabajo. Porque cuando uno está trabajando y llega la fecha: uno tiene que cobrar, porque uno tiene que mandar dinero a Haití, entonces yo le he dicho que no tengo problemas en que si no tiene para pagarme los \$300.000 pesos juntos, puede darme los \$150.000 pesos en la quincena; yo voy a entender, pero que no deje que pase el mes, que llegue otro día más y que no me paguen, porque eso me da muchos problemas, es por eso, que me voy del trabajo, ese es el único problema que yo tengo con el trabajo pero si no fuera así no tendría ningún problema allí"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

La periodicidad del pago de las remuneraciones en el fragmento anterior, aparte de estar alterado legalmente, ya que el artículo 55 de Código del Trabajo dispone que se pagará con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes²²⁴, afecta el bienestar de esta persona en todas sus esferas: familiar, ya que no pueden hacer envío de remesas, de las cuales su grupo familiar depende para la subsistencia, como también afecta en su

²²³ Idem

²²⁴ Dirección del Trabajo. (s.f.). *Las remuneraciones. VI. Periodicidad de pago de las remuneraciones*. Obtenido de Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_99279_0AVI.20Periodicidad20de20pago20de20las20remuneraciones



bienestar individual, tanto psicológico, al sentirse presionado por no cumplir con sus responsabilidades, como también en aspectos biológicos, al no poder comprar alimentos y demás utensilios para su subsistencia.

4.4.2.5 Jornada laboral.

Respecto a este ítem que desprende de las condiciones laborales, los y las entrevistadas, reconocen que existen ciertos abusos en relación con los tiempos de descanso, y a la hora de llegada y término de trabajo.

En una jornada laboral ordinaria de 45 horas semanales, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante el dictamen 946/046 de 10.02.94, que entre una jornada efectiva de trabajo y otra, debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al periodo laborado²²⁵. La situación que señalan gran parte de los entrevistados es que no poseían un horario fijo para que su jornada laboral diaria finalizara, quedando a disposición del empleador, la hora de término sin respetar los acuerdos señalados en los contratos.

"Yo estoy trabajando con una persona y tengo que irme a la hora que quiera esa persona".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

En el fragmento anterior se vislumbra un abuso por parte del empleador, al no cumplir lo acordado en el contrato laboral, obligándolos a realizar horas extraordinarias, sin efectuar el pago correspondiente.

Otra vulneración reconocida por los migrantes haitianos corresponde al derecho a colación, el artículo 34 del Código del Trabajo, señala que la jornada laboral debe dividirse en dos partes, dejándose entre ellas un lapso no inferior a media hora para la colación, tiempo intermedio que no se considera trabajado para computar la duración de la jornada diaria²²⁶. Al respecto los trabajadores migrantes mencionan:

²²⁵ Dirección del Trabajo. (s.f.). Centro de Consultas laborales. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo? Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60060.html>

²²⁶ Dirección del Trabajo. (s.f.). Centro de Consultas Laborales. ¿Qué se entiende por proceso continuo para los efectos del descanso de colación? Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60227.html>

"Los chilenos a veces se aprovechan, yo por ejemplo trabajaba en una construcción, para hacer cemento no había ningún chileno haciéndolo solo estábamos nosotros, cinco haitianos, empujando las carretillas para hacer el concreto y después de eso los chilenos toman una pausa a las 12:45 y nosotros hasta la 13:00 trabajamos y después de hacer eso nos decían "termina de hacer el cemento, para pasarte otro trabajo", y nos daban otro trabajo más duro del que estábamos haciendo. Pero tuve que preguntarle a mi jefe que en mi contrato dice a qué hora puedo ir a almorzar y yo quiero saberlo, porque en mi contrato dice a la 13:00 mientras los demás están descansando por qué nosotros estamos trabajando; la ley del trabajo dice que somos todos iguales"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

"Cuando llegaba la hora para descansar, el chileno se fue a comer, y nosotros nos quedamos trabajando, los jefes no nos dijeron nada, y a las 14:30, todavía no nos daban tiempo para comer, nosotros teníamos comida que llevábamos, pero no teníamos el tiempo para comerla. Un día nosotros le dijimos al jefe que íbamos a parar para poder comer, y por eso nos despidieron a los dos".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

En el fragmento anterior, los trabajadores reconocen un aprovechamiento por parte de los empleadores al negarles el respectivo derecho a colación, como también son capaces de reconocer el trato discriminatorio que están viviendo, ya que según el relato el empleador cumple con el derecho a colación de los trabajadores chilenos. Lo anterior es entendido, teóricamente, como una práctica de exclusión laboral como también a una doble vulneración a sus derechos como trabajador, al negarle su derecho a colación, como también al despedirlo por una causal que no está contemplada por la legislación laboral.

"En mi trabajo actual, se respeta el horario de colación, de cada doce, de doce hasta las una y media, sí. Solamente, a veces, que se exige que te quedes horas extras, pero, a veces, la gente se queja, porque las horas extras no se pagan. También los días feriados, se pide que ellos vayan a trabajar, pero no se pagan como deberían pagarse, porque los días feriados sí se le pide a una persona que trabaje, se le tiene que pagar doble: no se paga, a veces, se paga medio día"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

El fragmento anterior representa una vulneración al derecho a descanso en días festivos que es reconocida por el trabajador migrante, independiente de que se les "pida" y no se "obliga", muchas veces los trabajadores acceden obligados indirectamente, ya que si no lo hacen tienen miedo a que esa acción sea utilizada como causal de despido, otro ejemplo más de que la vulneración socio laboral de un migrante, no termina con el hecho de obtener un contrato laboral, sino es constante.

4.4.2.6 Discriminación laboral

Otros tipos de relatos que salieron a la luz cuando a nuestros entrevistados se les pregunta por las condiciones laborales chilenas son: los tratos discriminatorios en el contexto laboral, cabe recordar que el entorno laboral o clima laboral, influye en las condiciones laborales de un trabajador o trabajadora, tanto en el plano biológico, como psicológico.

Se visualiza a través de los relatos de nuestros entrevistados tres momentos en los que existe discriminación laboral, estos son: en la búsqueda de un empleo, en el clima laboral, y en la respectiva aplicación de los derechos que debiesen tener como trabajadores y trabajadoras.

Para la y el migrante que buscan un empleo, tiende a existir un trato discriminatorio, por parte del empleador chileno, especialmente para aquellos migrantes que se encuentran en situación irregular. Este trato discriminatorio puede ser explicado por dos razones, la primera por falta de voluntad del empleador de realizar los trámites administrativos pertinentes para la regulación de la situación migratoria o por desconocimiento del empleador de los trámites que se pueden realizar para que un migrante pueda regular su situación.

Estudios revelan que se evidencia cierta ignorancia de los empleadores sobre las exigencias para establecer un vínculo laboral con personas extranjeras, lo cual desincentiva su contratación (OIM, 2012). Específicamente, esta ignorancia se refiere a trámites necesarios, instituciones competentes, normas jurídicas aplicables, requisitos para la contratación, modalidades de contrato, tipos de visa y permisos de trabajo, entre otros²²⁷.

"Pero a veces tuve que buscar trabajo en Concón, donde dice que no solamente se requiere el permiso para trabajar en Concón, sino debo tener también el carnet chileno".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

A partir de los relatos, se obtiene que los tratos discriminatorios también se dan en el ejercicio de sus labores, tanto por parte de los empleadores a través de insultos, o desprecios, como también por parte de los mismos trabajadores chilenos.

"Tuve un caso, estaba trabajando donde había muchos chilenos y nos dan una sala para poner nuestras cosas y para cuando llego, como terminó el trabajo y debemos bañarnos, entonces los chilenos dicen que "no, no te puedes bañar acá, debes ir a otro lado", y yo tuve que preguntar. Si yo no puedo cambiarme de ropa acá, tengo que dejar el trabajo, eso es un acto de discriminación"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 7 de octubre 2017, Quintero

²²⁷ Azócar, R. (2016). *Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

El fragmento anterior, refleja un acto de discriminación racial²²⁸ hacia un trabajador haitiano dentro de su entorno laboral, ocasionado por sus mismos compañeros de trabajo, afectando su bienestar social y laboral, ya que este se encuentra determinado por factores de inclusión o exclusión, que se encuentren tanto en el contexto social como laboral²²⁹.

Existen legislaciones internacionales y nacionales, que regularizan esta materia, es decir, los tratos discriminatorios, tales como: la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares" a nivel internacional; y la Constitución de la República de Chile y el Código del Trabajo a nivel nacional.

El primer artículo de la Constitución Política de la República reconoce que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (inciso primero). A continuación, agrega que el Estado "... debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible..." asegurando además "... el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional". Por otro lado, la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares", ratificada por Chile el año 2005 en su artículo 25 y 54, vela por la "Igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y extranjeros, en cuanto a remuneraciones, condiciones de trabajo y de empleo (artículo 25); así como respecto de la protección contra el despido y las prestaciones de desempleo (artículo 54)", también el referido tratado, repite incansablemente que, los trabajadores migratorios no deben tener un trato menos favorable en sus empleos al recibido por los nacionales del Estado receptor, esta igualdad alcanza a los trabajadores que se encuentren en una situación migratoria irregular. Por último, el Código del Trabajo, establece que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, prohibiendo expresamente cualquier acto de discriminación. Entiende por esta clase de actos: "... las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación..." (Artículo 2° incisos 3° y 4°)²³⁰.

Cabe cuestionarse sobre la aplicabilidad de estas normas al escuchar relatos tan crudos como los mencionados por nuestros entrevistados. Se evidencia, que a

²²⁸ La Convención Internacional sobre toda forma de discriminación racial (ICERD) y su Comité (CERD).

²²⁹ Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., & Tavie, C. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista Antropologías del Sur*, 101 - 120.

²³⁰ Azócar, R. (2016). *Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

pesar de que los principios fundados en estas normativas, sea la igualdad, en la práctica estas normativas no se están respetando a cabalidad.

4.4.2.7 Seguridad social.

Referente a este ítem, se puede visualizar, que los y las entrevistadas, tienen especial preocupación por cumplir con las disposiciones legales. Cuando se realiza un contrato a algún extranjero, se debe estipular e informar a éste que se le hará descuento de un porcentaje de su sueldo destinado al pago de cotizaciones, tanto los extranjeros como los chilenos en esta materia poseen los mismos deberes; salvo excepciones, las cuales están estipuladas en la ley N°18.156, que concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales al trabajador o trabajadora extranjera que cumpla ciertas exigencias, tales como: que las empresas firmen contratos con personal técnico o profesional extranjero, que el o la extranjera se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile; y que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile. Sin embargo, esta situación no se presenta en ninguno de los casos, por lo que, a todos aquellos migrantes que hicieron referencia a esta condición laboral que encuentran en Chile, se les debía efectuar el descuento por cotizaciones.

"Después encontré otro trabajo en construcción, ahí trabajé nueve meses, me dijeron que me iban a pagar \$300.000, yo acepté al tiro, yo trabajé nueve meses ahí, pero sólo después del mes trabajando me dieron el contrato de trabajo, ahí me empezaron a descontar imposiciones. Cuando yo fui a sacar mis papeles, hubo problema, pregunté por el pago de las imposiciones, fui a Plan Vital, y no existía ningún pago de imposiciones, hasta ahora no se me ha pagado ninguna, yo pienso que eso es un crimen, además son papeles que me piden para sacar mis papeles (para regularizar la situación migratoria)"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Nos marchamos, porque no nos quisieron pagar imposiciones, a pesar de llevar poco tiempo en Chile, he podido trabajar en varios trabajos, ahora estoy trabajando en Chachagua, que es bueno y malo, malo porque trabajo mucho. Trabajamos de lunes a sábado, tenemos transporte, es lejos, pero ellos pagan imposiciones. Lo que ellos hacen es que si tú te quedas callado ellos siguen haciéndolo, no pagan imposiciones, se aprovechan, en cambio, si tú fuiste a hablar sobre algo que tú sabes que deberían hacerlo y no lo están haciendo ellos pagan o solucionan el problema".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

Nuevamente encontramos la caricaturización de un empleador que se aprovecha del desconocimiento, o de la calidad de migrante del o la trabajadora, para su propia conveniencia, las y los entrevistados reconocen la importancia legal que posee cumplir con el pago de cotizaciones, a tal extremo que son capaces de abandonar

un trabajo en el cual no se cumpla con esta responsabilidad legal y estar en un trabajo donde las exigencias laborales sean mayores, pero que cumpla con la legislación. Lo cual puede ser explicado por dos razones, primero que el pago de cotizaciones previsionales es parte de los requisitos que se exigen para conseguir la visa sujeto a contrato o la visa temporal, y para ellos cobra vital importancia obtener este permiso y mantenerlo, como también que si el trabajador o trabajadora extranjero o extranjera no cotiza en nuestro país, no podrá acceder a los beneficios del sistema chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que son de cotización obligatoria para el empleador o empleadora²³¹.

Otro aspecto competente a la previsión social reconocida por los entrevistados es el *pago de licencias médicas en Chile*. Señalada como una desventaja, ya que, al comparar las condiciones laborales entre Chile y Haití, a pesar de la falta de experiencia laboral que tenían los entrevistados antes de la llegada a Chile, uno de los aspectos que más les llamó la atención de la legislación laboral chilena es que el pago de las licencias médicas no es efectuado desde el primer día de enfermedad, en cambio en Haití sí lo es.

"Por ejemplo, yo tengo un contrato en un trabajo, el contrato puede ser por un año o seis meses, entonces se van a pagar \$150.000 pesos, por ejemplo, aunque tengo permiso desde que firmé el contrato... mensualmente tienen que pagarme \$150.000 pesos. Acá es diferente, si se trabaja dos días: se quedaron los dos días, aunque firmé un contrato que dice que tiene un sueldo mínimo... los días que se trabajen: es lo que pagan. Allá, si estoy enfermo, y pasa una semana, igualmente, me pagan los \$150.000 pesos, es diferente acá".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero

Y efectivamente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto con Fuerza de Ley N°44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estableció normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, los subsidios se pagan desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si esta fuera superior a 10 días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo. De esta forma, los tres primeros días de una licencia médica que dura 10 días o menos, no dan derecho al subsidio ni el empleador se encuentra obligado a pagar remuneración por tales días. No obstante, a pesar de reconocer esta situación como desventaja, realizan a la vez una comparación que privilegiaría el hecho de trabajar en Chile, lo cual corresponde a que si bien en Haití el pago de las licencias médicas en un trabajo formal, es desde el día uno, independiente de la duración que tenga la licencia, es muy usual, que si allá te enfermas, busquen alguna motivación para incentivar el despido, y así

²³¹ Dirección del Trabajo. (s.f.). Canal Institucional. Trabajador y trabajadora extranjero. Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99357.html>

reemplazar a ese trabajador o trabajadora, en cambio trabajando acá eso no ocurriría.

"Es diferente, porque aquí si no estoy enfermo y no tengo nada, puedo trabajar todos los días. En cambio, allá, si me enfermo pierdo el trabajo y traen a otro: acá no, eso es una ventaja para nosotros"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre 2017, Quintero

4.4.2.8 Bienestar Social.

Al relacionar las condiciones laborales con el medio ambiente, nos desprendemos un poco de esta visión tradicional de que las condiciones de trabajo dependen netamente de aspectos como: jornada laboral, remuneración, previsión social, etcétera. Cuando se les pregunta a los entrevistados sobre las condiciones laborales que han tenido tanto en Haití como en Chile, tienden hacer alusión a estos aspectos, salvo uno de los entrevistados, que hizo mención a condiciones laborales que tienen relación con el medio ambiente de su trabajo.

"Las culturas son muy diferentes, porque... todavía no veo en el trabajo cosas nuevas, porque no hay ningún programa para nosotros poder compartir algo, siempre llegan a trabajar sin hacer nada, ningún programa para disfrutar juntos: no hay, no existe eso, pero allá sí se dedica un día, anualmente, para celebrar una fiesta, una salida, una convivencia más se trabaja medio día y el resto del día se hace una actividad, para conversar un poco, entonces sería mejor si se hiciera eso"

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre 2017, Quintero

Para el entrevistado, de acuerdo con su concepción del mundo, es importante alcanzar una satisfacción laboral que se dé a partir de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural, por lo que, la realización de actividades recreativas, o de autocuidado para la comunidad laboral, es de suma importancia para su bienestar. Cabe destacar que, el perfil de este entrevistado es distinto al de los dos demás, para él, como representante de la comunidad haitiana, este tipo de actividades tienen mayor significado, ya que sirven para integrarse mejor a la comunidad laboral como a la sociedad chilena en general.

4.4.3 La otra realidad

Dentro de la investigación salieron a la luz diversos relatos sobre las condiciones laborales que han tenido en Chile los y las haitianas, es menester mencionar que, los relatos más crudos, nos hacen cuestionarnos qué tan preparados estamos como personas para recibir a un o una migrante, y, aparentemente, estamos muy pocos preparados.

No obstante, algunas excepciones nos dejan la esperanza de que como sociedad podemos comportarnos mejor, y así aquellas personas que lo han pasado tan mal durante sus trayectorias de vida, puedan venir a Chile y cumplir lo que están buscando, un mejor bienestar.

"Cuando llegué a Chile tenía a nadie, ni un primo, ni familia, pero ellos... los dueños de esta compañía son como una familia para mí, y me tienen mucha confianza, me tienen mucha, mucha confianza. Lo que aconsejo a quienes están trabajando es que valoren su trabajo, valoren al país"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Mi experiencia es diferente, no tengo problemas para pagar casa, me doy la tarea de enviar \$200 dólares a Haití todos los meses, yo cocino, vivo con amigos, no tengo polola, gasto mi dinero solo y comparto los gastos de alojamiento."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

4.4.4 Acercamiento al trabajo decente

Las condiciones laborales de un o una migrante, depende del capital social con el que cuenta al migrar, es decir, nivel educativo y redes sociales, sumado la presencia de instituciones que resguardan sus derechos (Stefoni y Fernández, 2011). En el caso de la migración haitiana, consideramos, que existe otro aspecto que es un determinante para las condiciones de trabajo que posee, y este es el idioma. Se vislumbra a partir de los relatos de las y los entrevistados que participaron en la investigación, que muchos de ellos poseían estudios universitarios completos, es decir, eran profesionales. No obstante, un número reducido de personas sabía hablar español, lo cual dificultaba su inserción y mantenimiento en el mundo laboral, exponiéndose a más vulneraciones laborales, que aquellos que manejaban el idioma.

Si bien la precarización laboral es un problema que afecta a un gran número de trabajadores en Chile, el ser migrante en un país que recientemente se está adaptando a esta nueva realidad migratoria los vuelven más vulnerables. Y en esto cobra gran relevancia las normativas que operan en Chile, como también la



aplicación de estas normas a través de sus instituciones y el comportamiento de la ciudadanía.

El concepto de trabajo decente busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Si comparamos esta definición con cada relato expuesto con anterioridad, solo una pequeña parte evidencia satisfacción en su entorno laboral, lo cual indicaría que se está en camino de llegar al trabajo decente. No obstante, otros relatos, más crudos representan la realidad que hoy están teniendo muchos trabajadores y trabajadoras haitianas, por lo que la propuesta de cambios de políticas y de un cambio normativo representa una ventana de oportunidad para la regularización de la situación migratoria y el trabajo decente de muchos migrantes²³².

²³² Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Migración laboral en Chile oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.

4.5 Describir los proyectos migratorios de las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, sobre su estadía en Chile

A través de la información recopilada en la investigación exploratoria que hemos realizado, se han expuesto diversas experiencias de migrantes haitianos y haitianas en nuestro país, que residen específicamente en las localidades de Quintero y Casablanca. Una de nuestras inquietudes era el por qué escogieron estos lugares, que no son precisamente localidades con un alto índice de trabajo, y cuáles han sido sus experiencias allí, a continuación, expondremos algunos de estos sentidos relatos para conocer con mayor propiedad los que algunos de ellos compartieron amable y voluntariamente para fines de este proyecto de título.

4.5.1 En búsqueda de un futuro mejor

Como fue estipulado anteriormente, en el marco contextual el fenómeno migratorio en Chile tuvo un aumento considerable en las últimas décadas, sin embargo, Chile aún no se constituye como un país propiamente receptor, como en el caso de Argentina, por ejemplo, donde cuentan con mayor población inmigrante que emigrante, pese a esto, es preciso señalar que comienza a transitar hacia aquella condición²³³. En este sentido, se hace necesario destacar que, los flujos migratorios han ido modificándose en la última década, en un primer momento, el mayor auge de inmigrantes hacia Chile eran peruanos y argentinos.

Por otro lado, encontramos a aquellos países en donde las condiciones de vida se han ido deteriorando bruscamente, manteniendo en la actualidad condiciones de habitabilidad sumamente adversas para sus habitantes, como lo es la situación de Haití, Venezuela, Brasil, Colombia, por mencionar algunos. De esta manera, han visto obstaculizada la permanencia en sus respectivos territorios de origen, viéndose en la imperiosa necesidad de buscar nuevas alternativas para subsistir, constituyéndose así la emigración como una de las principales vías de escape y/o de nuevas oportunidades para mejorar las condiciones de bienestar social en contraste a las carencias que han debido enfrentar a lo largo de sus vidas.

En relación con lo precedente, cabe destacar que, nuestro país, Chile, ha sido lugar de refugio para muchas personas que en esta búsqueda para alcanzar condiciones óptimas que favorezcan su crecimiento y desarrollo, han visualizado a esta angosta franja de tierra como una nueva oportunidad para comenzar. Sin embargo, es importante también destacar que en la actualidad han emergido nuevos focos de investigación relacionados con la migración, que exponen las principales problemáticas del último tiempo y son relevantes para la generación de políticas migratorias más apropiadas. Entre las temáticas vigentes y más preocupantes en términos de derechos humanos aparecen la trata de personas y el

²³³ Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). Migración haitiana hacia el sur andino. (Página 66). Lima: Litho & Arte S.A.C.

tráfico ilícito de migrantes que, si bien no han sido muy abordadas, cobran progresivo interés en la agenda pública y de investigación (Christiny, Contrucci, & Martínez Pizarro, 2009).

"Yo había escuchado hablar de Chile, pero mi primer viaje fue a Brasil, yo fui a Brasil, pero no estuve bien allí."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

A través de este fragmento, podemos verificar lo mencionado anteriormente con respecto a lo que está sucediendo en otros países y los conflictos internos que cada uno de ellos están atravesando.

Este nuevo escenario plantea importantes desafíos a la sociedad chilena en torno a la capacidad de acoger e incluir a estos nuevos inmigrantes y, por cierto, para la academia en cuanto a capacidad de diagnosticar, comprender y explicar el fenómeno²³⁴.

4.5.2 "Auge de migrantes en la Capital de Chile"

"Al llegar a Chile, yo estuve dos meses en la capital, sin trabajo".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre 2017, Quintero

"Para mí la decisión de vivir en Quintero fue porque si hay muchos haitianos en el centro, era mejor que yo me fuera a un lugar que estaba lejos del centro, creí que ahí la situación para encontrar un trabajo era mejor. Fue una de las razones por la cual yo decidí dejar Santiago y venir acá a Quintero, porque en Santiago hay muchas personas migrantes que no tienen trabajo, entonces para mí, si dejaba Santiago y venía acá a Quintero iba a poder regular mis papeles y tener un trabajo digno.

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de octubre de 2017, Quintero

A través de estos relatos es posible vislumbrar, que en la capital existiría una saturación de población inmigrante, en donde claramente el trabajo sería más escaso que en regiones o localidades más pequeñas del país, por otro lado, a partir de sus palabras es posible visualizar que una de las expectativas con las cuales los inmigrantes haitianos llegan a nuestro país, es poder encontrar un trabajo que les permita mantenerse aquí y a su vez, enviar dinero a su familia en Haití.

En torno a esto, se supone que la migración acarrea mejoras sustantivas en las condiciones de vida de la persona migrante y su familia. Es por ello que, el derecho

²³⁴ Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). Migración haitiana hacia el sur andino. (Página 67). Lima: Litho & Arte S.A.C.

al desplazamiento y la búsqueda de mejores oportunidades mediante la movilidad espacial está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo N°13 consagra dicho derecho. Paralelamente, la migración internacional reviste capital importancia para algunas economías nacionales tanto de los países de arribo (captación de capital humano calificado y mano de obra barata) como de salida (ingreso de remesas). Pero este potencial se ve limitado por las dificultades que enfrentan los migrantes –en especial los indocumentados–, cuya desprotección les impide disfrutar de derechos fundamentales²³⁵. En relación con las remesas, corresponden a los giros de dinero que se realizan en el país hacia el extranjero. El flujo de remesas desde los lugares donde trabajan los migrantes hacia las familias que residen en los países de origen, se ha transformado en las dos últimas décadas en un tema de amplio debate internacional que concita la participación de diversos actores. La atención que recibe este tema en la región coincide con el incremento sostenido que experimenta desde los ochenta en adelante la emigración desde países latinoamericanos hacia economías desarrolladas, y que se acentúa y diversifica hacia finales del siglo XX y principios del siglo XXI (Stefoni, 2011). Es precisamente aquí, donde nos encontramos con el caso de Chile, en donde la mayoría de los migrantes haitianos y haitianas que entrevistamos, permanecen en situación migratoria irregular.

Con el objetivo de ejemplificar lo que fue señalado con anteriormente, presentaremos algunos fragmentos de las y los haitianos:

“Lo que motivó mi viaje a Chile fue eso: conocer a las personas chilenas que ayudaban en Haití y, como no había terminado mis estudios, decidí viajar, buscando terminar mis estudios de enfermera acá. Como dice el compañero, Haití nos necesita a nosotros, veo que acá la universidad no es tan fácil, pero mis deseos son continuar. Yo voy a tener dos meses.”

Mujer haitiana, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

“Estoy aquí para tener una especialidad en lo mismo en lo que yo estudié, como yo estudié español, creía que era mejor estudiar y tener un nivel más avanzado, también para volver a mi país, porque en nuestro país nos necesitan como profesionales.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

“Yo soy casado, tengo una hija, trabajo acá en Chile y mi familia va a estar conmigo pronto, yo quiero vivir más tiempo, porque tengo una hija y quiero que ella tenga una educación más avanzada.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

²³⁵ Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones: Biblioteca del Congreso Nacional. (2015). La migración en Chile. Su carácter intrarregional y la legislación nacional. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional.

Con relación a los relatos es posible identificar que algunos de los y las participantes manifiestan la opción de estar en Chile y terminar los estudios que habían estado realizando en Haití y poder retomar a su país natal, sin embargo, también reconocen que esto no es fácil en el país receptor. Por otro lado, tenemos a quienes pretenden trabajar, poder reunir los recursos necesarios y reencontrarse con su familia aquí en Chile, con esto nos pudimos dar cuenta que hay ocasiones que no solo buscan educarse ellos como pioneros de sus familias, sino que también esperan encontrar en Chile condiciones educacionales mejores para sus hijos e hijas. En función de esto, creemos que es fundamental considerar el período de tiempo que quieren permanecer en nuestro país, a continuación, desarrollaremos tal idea.

4.5.3 Temporalidad:

Teniendo en cuenta que los flujos migratorios son considerados en disposición de un período de tiempo que puede ser a corto o largo plazo, ejemplificaremos las experiencias de los y las haitianas en relación a sus proyectos en nuestro país:

4.5.3.1 Corto Plazo.

"Estoy aquí para tener una especialidad en lo mismo en lo que yo estudié, como yo estudié español, creía que era mejor estudiar y tener un nivel más avanzado, también para volver a mi país, porque en nuestro país nos necesitan como profesionales, entonces espero no estar una eternidad en Chile, sino estudiar, formarme y luego volver a Haití, porque Haití nos necesita, es el deber de nosotros de echar para adelante el país, porque nadie más lo hará por nosotros. Yo llevo un año en Chile."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

"Lo que motivó mi viaje a Chile fue eso: conocer a las personas chilenas que ayudaban en Haití y, como no había terminado mis estudios, decidí viajar, buscando terminar mis estudios de enfermera acá. Como dice el compañero, Haití nos necesita a nosotros, veo que acá la universidad no es tan fácil, pero mis deseos son continuar. Yo voy a tener dos meses."

Mujer haitiana, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

En torno a los fragmentos que nos compartieron las y los haitianas que participaron de nuestra investigación, podemos destacar que para algunos de ellos está presente el terminar y perfeccionarse en los estudios, que habían estado realizando en Haití o en República Dominicana, en nuestro país como nos comentaron, esto correspondería a una migración de corto plazo, debido a que el paso por Chile sería transitorio con el objetivo de volver a su país y comenzar a realizar aportes en sus áreas de profesión con la finalidad de contribuir al mejoramiento del país.

Estos flujos migratorios se caracterizarían por ser movimientos de población desde los países más pobres hacia los más ricos, convirtiéndose en “una característica estructural básica de casi todos los países industrializados”. Esta migración internacional, excepto los casos particulares de refugio, se definiría principalmente por el carácter voluntario del desplazamiento humano y por su vinculación con necesidades económicas y temáticas de desarrollo, tanto en los países emisores como en los países receptores (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017)

Como mencionábamos con anterioridad, la nueva migración se caracterizaría por el alto nivel de riesgos que están dispuestos a enfrentar quienes se embarcan en ella (Metzner, 2014: 17), según una lógica de “sálvese quien pueda”²³⁶ (Bernal, 2014: 43). Tomando en consideración lo que estipulan los autores, los migrantes haitianos estarían preparados para encontrarse con dificultades en los países a los cuales deciden emigrar como lo sería el caso de Chile, sin embargo, recogimos experiencias de migrantes haitianos y haitianas que se proyectan en Chile, expresan un deseo de radicarse en nuestro país por un período extenso de tiempo, por lo que, presentaremos algunos de sus impresiones a continuación:

4.5.3.2 Largo plazo.

“Yo soy casado, tengo una hija, trabajo acá en Chile y mi familia va a estar conmigo pronto, yo quiero vivir más tiempo, porque tengo una hija y quiero que ella tenga una educación más avanzada.”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

“Mi proyección es quedarme acá, tener mujer e hijos acá y traer a mi familia si es posible.”

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Con relación a los relatos de las y los haitianos que nos compartieron sus experiencias fue posible contrastar que no todos desean retornar definitivamente a su país natal, puesto a que suponemos, que han considerado que Chile es un país con mejores condiciones de bienestar social, y es quizás por esta razón que les entusiasma la idea de “poder echar raíces en nuestro país”, y trabajar más arduamente en la regularización de su situación tanto para poder traer a su familia que se puede encontrar en Haití o comenzar una familia aquí.

Las redes -conformadas por parientes, amistades y coterráneos- cumplen un papel de transmisión constante de información y de imaginarios, de intercambio de bienes materiales y simbólicos, de demostración de logros o de “invitación” a

²³⁶ Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). Migración haitiana hacia el sur andino. Lima: Litho & Arte S.A.C.

emigrar; y, por otro, facilitan contactos, proporcionan recursos económicos, ofrecen alojamiento y apoyo para el proceso de inserción en el nuevo destino, factores que contribuyen a reducir los costos y la incertidumbre que implica el traslado hacia un país extranjero²³⁷.

4.5.4 Radicación:

En este apartado, haremos mención a aquellas y aquellos participantes que se proyectan en Chile como un país en el cual quisieran permanecer, a continuación, presentaremos algunas de estas experiencias:

"Mi proyección es quedarme acá, tener mujer e hijos acá y traer a mi familia si es posible."

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 30 de septiembre de 2017, Quintero

"Trabajo acá en Chile y mi familia va a estar conmigo pronto, yo quiero vivir más tiempo".

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

En base a lo estipulado anteriormente, sería prudente mencionar que, para que aquellos migrantes que poseen intenciones de establecerse en Chile pueden realizar dos trámites que están en concordancia con esta intención, que serían la carta de nacionalidad y la permanencia definitiva. Los requisitos para estos son los siguientes:

Carta de Nacionalidad:

- Extranjeros en general:
 1. Ser extranjero.
 2. Tener 18 años al momento de elevar la solicitud o 14 si cuenta con la autorización de quienes estén a cargo de su cuidado personal.
 3. Tener más de 5 años o más de residencia en Chile (este plazo se contará a partir de la fecha de estampado de la primera visación de residencia).
 4. Ser titular de permiso de Permanencia Definitiva Vigente.
 5. No haber sido condenado ni estar actualmente procesado por crimen o simple delito.
 6. Acreditar sustento económico.
- Documentación en general: (documentación para mayores de 18 años).
 1. Llenado de solicitud (folleto anexo "solicitud de nacionalidad").
Fotocopia notarial del último pasaporte (hoja de identificación); u otro

²³⁷ Camacho, G. (2010). Mujeres migrantes. Trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano. (página 37). Buenos Aires: Abya - Yala.

documento de identidad personal de su país de origen, o del país de su última residencia antes de venir a Chile.

2. En el caso de hijos de padre(s) nacionalizado(s) se deberá adjuntar necesariamente Certificado de Nacimiento o Certificado Consular, en que conste el nombre del padre(s); a fin de demostrar el vínculo con el peticionario.
3. Fotocopia de la Cédula de Identidad por ambas caras.
4. Fotocopia del Certificado de Permanencia Definitiva.
5. Certificado de Vigencia Definitiva, otorgado por la Policía Internacional.
6. Certificado de Antecedentes para fines especiales, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación
7. Dos fotos tamaño carnet con nombre, y cédula de identidad, si corresponde.

Teniendo en consideración cuales son los requisitos, surgió la inquietud de si al nacionalizarse como chileno se perdía la nacionalidad de origen, y la respuesta es no, Chile acepta la doble nacionalidad con todos los países (Departamento de Extranjería y Migración).

- Permanencia Definitiva²³⁸:
 1. Solicitud de permanencia definitiva por correo, la que debe completar íntegramente con sus datos y firmar.
 2. Certificado de antecedentes para fines especiales emitidos por el Registro Civil e Identificación
 3. Certificado de viajes, original, completo y actualizado, correspondiente al último año de residencia. Este documento es emitido por la policía internacional (no es necesario para quienes tengan visa dependiente).
 4. Fotocopia de la cédula de identidad para extranjeros por ambos lados.
 5. Fotocopia del pasaporte vigente. Hojas de identificación y de todas las visaciones que dan origen a su solicitud de permanencia definitiva.
 6. Carta personal que indique los motivos para solicitar permanencia definitiva.
 7. Una fotocopia tamaño carnet (3x2cm) en colores, con nombre y N° de cédula de identidad.

La solicitud de permanencia definitiva debe ser enviada por correo, dentro de los últimos noventa días de vigencia de su residencia (aquellas personas que no cuenten con todos los requisitos exigidos, se les sugiere esperar hasta el último día de visación, con el fin de presentar la solicitud con toda la documentación solicitada en un solo sobre).

Lo que pudimos rescatar de estos relatos, es que las proyecciones individuales que tenían las personas que participaron de nuestra investigación exploratoria con

²³⁸ Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/09/PD1-Sujeta-a-Contrato-MOTIVOS-LABORALES.pdf>

respecto a Chile eran altas, creemos que esta situación pudo haber sido incrementada por la visión que se tiene de nuestro país, al ser reconocido como un país de Latinoamérica en vías de desarrollo.

La intervención de la MINUSTAH habría jugado un importante rol en el cambio de rumbo del flujo haitiano. En particular, la participación de tropas provenientes de países sudamericanos como Brasil y Chile habría permitido la construcción de una imagen positiva de éstos y generado expectativas migratorias en la población haitiana (Metzner, 2014) (Villanueva, 2014). A esto se suma el auge económico que se ha experimentado en estos países, factor que los convierte en destinos atractivos para los viajeros (Nieto, 2014) asociados a una imagen casi idealizada que se difunde como "una promesa de futuro, de un sueño promisorio en territorio latinoamericano" (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

Las dificultades que algunos de los haitianos y haitianas que participaron de esta investigación nos relataron, están ligadas a lo descrito por la teoría Institucional (planteada con anterioridad en el marco teórico-conceptual), la cual nos habla de que una vez comenzada la migración internacional, surgen instituciones privadas y organizaciones de voluntariado para satisfacer la demanda creada por el desequilibrio entre el gran número de personas que tratan de entrar en las capitales de los países ricos y el reducido número de visados de inmigración que el país ofrece. Este desequilibrio, y las barreras que los países del núcleo capitalista erigen para mantener a la gente fuera del territorio, provocan huecos económicos muy lucrativos para los empresarios y las instituciones dedicadas a promover los desplazamientos internacionales por provecho propio, dando lugar al mercado negro de la inmigración. Este mercado sumergido crea condiciones guiadas a la explotación y victimización, aunque también surgen organizaciones humanitarias en los países desarrollados para reforzar los derechos y mejorar el trato a los inmigrantes tanto legales como ilegales (Arango, 2003).

Lo descrito teóricamente, pudimos observarlo de manera concreta en Quintero. localidad en la cual nos fue posible trabajar gracias al voluntariado que tienen algunas chilenas que prestan servicios a la población migrante haitiana, tanto de la parte más urbana de Quintero como en Loncura; quienes son lideradas por Claudia, una chilena que comenzó a prestar ayuda voluntaria a haitianos que estaban desprovistos de todo tipo de ayuda institucional acogiéndolos con vestimentas, alimentación, orientación en servicios sociales, asesoramiento legal en cuanto a temáticas laborales que se practican en Chile e inserción social a través de clases de español gratuitas para la población migrante haitiana. Entendiendo que la barrera idiomática es la principal brecha a la hora de interactuar con este colectivo migrante y, que influye directamente en la tramitación que deben realizar para su regularización en Chile y también está dirigido directamente a quienes poseen estudios superiores y que no pueden ser validados por el no manejo del idioma del

país al cual ingresan, que en este caso sería el español, teniendo en consideración que el idioma es la clave para una inserción sociocultural fundamental.

Sin embargo, los y las haitianas que participaron de esta investigación no manifestaron en ningún momento explícitamente, la importancia que posee para ellos el manejo del idioma español, no obstante, consideramos que, la participación que tienen en relación a las clases de español que se ejecutan en las localidades de Quintero y Loncura, tienen como objetivo que puedan insertarse en la sociedad chilena de forma más oportuna y que puedan optar a un trabajo en el cual puedan comunicarse con sus empleadores y compañeros apropiadamente.

4.5.5 Familia:

Tal como lo demostraron otros discursos que pudimos recabar, es común para la comunidad haitiana que migra a otro país enviar dinero no solo a su familia, sino que también a todos sus conocidos, incluyendo a parientes lejanos y vecinos; esto se da de forma cultural, ya que, consideran que es una falta de respeto no colaborar material o monetariamente con quienes en algún momento los ayudaron, directa o indirectamente, a poder migrar a otro país buscando mejores oportunidades no tan solo laborales, sino que de bienestar social.

Ciertamente, pesa también en el que migra el deber de traer a algún miembro de su familia en Haití o, por lo menos, ayudarlo a arribar al país en forma de retribución a la ayuda recibida para llegar al destino. Para Nieto (2014) "La migración haitiana es fundamentalmente una estrategia familiar. Todos los migrantes haitianos entrevistados (en su estudio en Brasil) manifiestan que su objetivo fundamental es apoyar económicamente a su familia en Haití"²³⁹.

"Yo tengo un año casi cuatro meses acá en Chile, yo conocí a una persona que era amiga de mi prima, que estaba hablando de Chile, entonces, ahí llamé a un familiar que tengo en Estados Unidos, para que así me consiguiera el dinero y poder venir también a Chile."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

En concordancia con lo mencionado por nuestros participantes, la familia cobra una importancia fundamental para quienes emigran, considerando la relevancia que posee obtener recursos económicos para ser enviados a Haití, y contribuir en algo a su familia, amigos, vecinos. Sin embargo, también existieron otros relatos distintos como, por ejemplo:

²³⁹ Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). Migración haitiana hacia el sur andino. Lima: Litho & Arte S.A.C.

"Yo decidí venir a Chile, porque yo decidí venir a Chile, buscaba una oportunidad en Chile y por eso decidí. Sí, alguien que estaba buscando una aventura decidí viajar a un país. Uno necesita una actividad, si bien no es fácil estudiar y trabajar, en Haití no hay oportunidades, y yo buscaba eso: una oportunidad, y soy una persona que me gusta mucho viajar, y si decido viajar, solo viajo, solamente escuché hablar de Chile y quiero viajar y ver qué hay en Chile, porque todos están viajando a Chile."

Mujer haitiana, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

Esto nos quiere decir, que no todos los haitianos que viajan conocen la realidad de Chile y no están informados sobre lo que aquí está ocurriendo, no obstante, lo que los une es la búsqueda incesable de oportunidades nuevas, que en su país natal escasean.

Estos fragmentos pueden relacionarse con lo expuesto anteriormente en el marco teórico, a través de la "Teoría de los Mercados Duales", esta teoría sólo presta atención a la otra vertiente de las migraciones, la receptora, y sitúa su explicación en el nivel macro de los factores estructurales determinantes, donde las migraciones internacionales obedecen a una demanda permanente de mano de obra en las sociedades avanzadas, ocasionadas por las economías más desarrolladas que necesitan trabajadores extranjeros para ocupar los trabajos que ya no realizan los demás trabajadores (Piore, 1969).

Lo anterior, también se vincula con lo expuesto y trabajado en ambas localidades mediante el protocolo por el cual nos regimos, en donde queríamos averiguar qué trabajos habían realizado en Haití versus los trabajos que han realizado en Chile.

"Yo no digo que llegar a Chile fue una mala decisión, porque en Haití yo estaba trabajando con las Naciones Unidas... no te despiden, pero te paran, después te pueden llamar de nuevo, pero puede ser, por ejemplo, en seis meses, un año, pero como yo no sabía cuándo me iban a volver a llamar, decidí comprar mi boleto y venir a Chile. No me voy a dar por vencido, pero lo que yo más deseo es que, en un futuro, yo pueda llegar a ganarme la vida como yo lo estaba haciendo en Haití."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero.

"En general, trabajé en Haití, pero el trabajo que yo hacía es como lo que hicieron mis padres, es enseñanza. Estudié en la escuela de mis padres y enseñaba por amor, como mis padres lo hacían, yo lo hacía como si fuera una herencia, pero no quería depender de mis padres... a veces, hacía trabajo de jardín, después de terminar mis estudios, dos años de técnico agrícola, que fui a dar clases. Pero allá los colegios no se pagan bien, porque se pagan por horas, cien gourde por hora, vale tres mil pesos por hora."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero.

Esto da cuenta de que los trabajos remunerados en Haití son efímeros, pueden tener un día trabajo, pero estarán en él con la incertidumbre de no saber por cuánto tiempo más. Asimismo, es posible también concluir que hay trabajos que están relacionados con la ayuda que ejercen otros países a Haití tras las catástrofes naturales y políticas por las cuales han tenido que atravesar.

Si bien los haitianos en Chile están lejos de ocupar las primeras posiciones entre los colectivos más numerosos, como la comunidad de peruanos o colombianos, es relevante destacar que, se encuentran en un crecimiento sostenido a partir del año 2010. En dicho año acontece un devastador terremoto en la isla, el cual provoca una verdadera crisis humanitaria que empuja a miles de haitianos a abandonar su país. A este hecho le precede la crisis política del año 2004 y el despliegue de una Fuerza Multinacional Provisional por parte de la ONU (intervención militar en la cual participan efectivos de diversos países como Estados Unidos, Francia, Canadá, Perú, Brasil, Chile, entre otros) (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

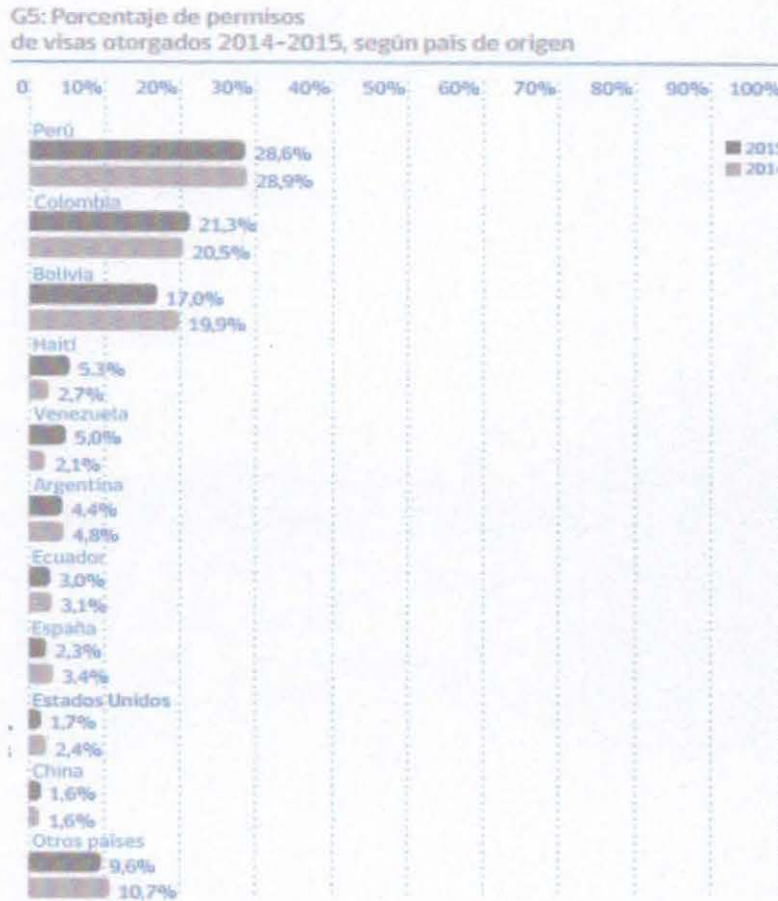
Entre los colectivos migrantes que más destacan en nuestro país nos encontramos con que hay un flujo migratorio significativo entre los años 2005 y 2014; por ejemplo, Perú que en el año 2005 obtenía un 38,3% en el año 2014 presentaba una población migrante en el territorio nacional de un 28%; a continuación, mostraremos a través de un gráfico los flujos migratorios más significativos que ha tenido Chile en los últimos años:



Gráfico N°1: Migración en Chile: las 10 comunidades de migrantes con mayor magnitud, 2005-2014 (Fuente: INE y DEM).

A pesar de que hay un alto flujo migratorio de los países limítrofes con respecto a nuestro país, es importante destacar también que hay un incremento de otras nacionalidades que se encuentran en la categoría de otros países que tiene una tasa migratoria que sobresale a los flujos de otros países, como es posible

evidenciarlo en el siguiente gráfico con relación a los permisos de visas otorgados 2014- 2015²⁴⁰:



En esta oportunidad, podemos destacar la participación migratoria de Haití que se encuentra en el cuarto lugar del gráfico y que tuvo una fluctuación de un 2,6% en ascenso en el plazo de un año, teniendo en consideración que en el año 2014 2,7% en cuanto al porcentaje de visas otorgados y en el año 2015 esta cifra aumenta a un 5,3%.

Con respecto a los trabajos remunerados que han obtenido aquí en Chile, nos comentan que:

“Entonces al llegar a Chile, mi primer trabajo fue en Quintero en el limón, estuve trabajando dos meses y después encontré otro trabajo en construcción, ahí trabajé nueve meses, yo trabajé nueve meses ahí, pero sólo después del mes trabajando me dieron el contrato de trabajo, ahí me empezaron a descontar imposiciones. Cuando yo fui a sacar mis papeles, hubo problema, pregunté por el pago de las imposiciones, fui a Plan Vital, y no existía ningún pago de imposiciones, hasta ahora no se me ha pagado ninguna, yo pienso que eso es un crimen, además son papeles que me piden para sacar mis papeles (para regularizar la situación migratoria)”

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

²⁴⁰ Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2016). Migración en Chile 2005 – 2014. (Página 25). Santiago: Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

"Yo estaba trabajando en otro lugar... Cuando llegaba la hora para descansar, el chileno se fue a comer, y nosotros nos quedamos trabajando, los jefes no nos dijeron nada. Un día nosotros le dijimos al jefe que íbamos a parar para poder comer, y por eso nos despidieron a los dos. Después me fui a trabajar a la casa de una persona, pintando la casa, y esta persona me dio comida, pero a mí no me gustó, por eso no lo comí y por eso me despidieron también."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

"Cuando llegué a Chile tenía a nadie, ni un primo, ni familia, pero ellos... los dueños de esta compañía son como una familia para mí, y me tienen mucha confianza, me tienen mucha, mucha confianza. Lo que aconsejo a quienes están trabajando es que valoren su trabajo, valoren al país."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

"Para nosotros la comunidad chilena es muy buena, con los migrante, porque nos acogieron y hay personas que nos ayudan a encontrar trabajo, para mí es muy buena."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de noviembre de 2017, Quintero

Lo que reflejan estos fragmentos, son por una parte, abusos por lado de los empleadores con los cuales han tenido que trabajar, y por otro, nos comentan que también han tenido buenas experiencias laborales aquí en Chile, es por esta razón, que no es prudente considerar que todos los migrantes haitianos en Chile han sido sujeto de vulneraciones laborales, sin embargo, si colocamos en una balanza dichas experiencias, sin lugar a dudas existen muchos más casos de abuso en cuanto a derechos y condiciones laborales, en contraste a quienes señalan haber corrido mejor suerte.

Diversos estudios en Chile (Rojas Pedemonte y Bueno, 2014) (Solimano et al., 2012) han descrito un mercado laboral segmentado y adverso para los migrantes (incluidos los haitianos), con un marcado desaprovechamiento de sus calificaciones, no obstante investigaciones – a las que se adhiere la presente – plantea que en Haití los empleos de quienes arribaron a Chile no habrían sido del todo precarios. Nieto (2014) sostiene que viajar a Sudamérica implica un alto costo, por lo que, el reunir el dinero ya conlleva un filtro. Es por esta razón que muchos de los haitianos que logran llegar al país, se desempeñaban en la isla en otro tipo de trabajos, tenían alguna clase de profesión o venían de familias con cierto poder adquisitivo. Sin embargo, una vez que llegan a Chile la mayoría de ellos quedan relegados a salarios que rondan el sueldo mínimo, en el área de los servicios, de la construcción, del aseo o incluso se ven obligados a desempeñarse en algún tipo de

trabajo de carácter informal (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

Con posterioridad enfocamos nuestro planteamiento a considerar cómo se han ido articulando sus trabajos realizados aquí en Chile, y cuáles son sus percepciones con respecto a estas experiencias laborales, a continuación, les presentaremos algunos de los fragmentos:

"Pero al igual como dice el compañero, no valorizan a los profesionales inmigrantes aquí... como dice el compañero: ellos no hablan aun viendo la capacidad, no se sientan a conversar para negociar, solamente te proponen un sueldo. Me siento contento porque estoy trabajando en mi profesión, en lo que me gusta, pero también me gustaría tener una maestría en eso, el problema es que acá no hay oportunidades de capacitación por las horas de trabajo y el dinero".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero

Con respecto a los campos laborales en los que los migrantes haitianos se desempeñan, pudimos darnos cuenta de que son varios los que poseen educación técnica-profesional o superior incompleta, resulta muy interesante que la mayoría de los migrantes en Chile tenga un nivel de educación superior al de los chilenos. Argentinos, bolivianos, ecuatorianos y peruanos presentan una alta proporción de personas con más de diez años de estudio, especialmente los dos últimos grupos, en que el porcentaje de personas con esta característica supera el 70%. Lo anterior evidencia que, muchos de los y las migrantes se caracterizan por tener altos niveles de educación; de hecho, los estudios de la última encuesta CEPAL (Martínez, 2008) muestran que Chile es el país que recibe la mayor proporción de inmigrantes calificados dentro de la región (Martínez, 2008), lo que valdría considerar a la hora de revisar los aportes que puedan hacer al país (Cano Christiny, Contrucci, & Martínez Pizarro, 2009).

Es por esto, que el nuevo proyecto de ley migratorio busca reflejar los cambios estructurales que está viviendo Chile en temáticas migratorias se estipula que la Nueva Política Migratoria consistirá en un conjunto de lineamientos que darán lugar a los planes, programas, acciones e instrumentos del Estado en diversas materias sectoriales. Tratará cuestiones como el acceso a la salud, la educación, la vivienda, los aspectos derivados de la seguridad pública, la integración laboral por medio de la promoción del reconocimiento de títulos profesionales, entre otras.

Por otro lado, también tenemos a aquellos migrantes que se están desempeñando en distintos oficios, bajo condiciones laborales que son irregulares, a continuación, algunos de los relatos que recopilamos:

"El trabajo está muy complicado en Chile, porque el Estado da 45 horas para trabajar por mes... hay empresas que te hacen trabajar 72 o 52 semanales, lo cual es un abuso. Entonces, no te pagan horas extras por eso, pagan el mismo sueldo, que es el sueldo mínimo, pero si algún día llegas tarde, o faltas o lo que sea, cuando te van a pagar: te descuentan ese dinero, aunque tú trabajas más tiempo por el mismo dinero, igual te descuentan por.... Para mí es el abuso más grande... Yo estoy trabajando de nueve a nueve... Es de lunes a viernes, según lo que dice el contrato, pero no es eso lo que la compañía le está pidiendo que trabaje.... Sábado y domingo son otros días que tengo que trabajar"

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

"Al respecto... para mí es que se están aprovechando de nosotros, yo estoy en un trabajo de construcción, cuando dan las 13:00 horas, 12:45 o algo así, todos los chilenos se fueron a colación, en cambio a nosotros nos dejan ahí trabajando. El cuerpo humano se cansa, yo sé que cuando se va a trabajar se debe trabajar, y si una persona tiene privilegios y el resto no, por el mismo trabajo, eso está mal, uno se desespera, yo creo que todo el mundo debería tener el mismo derecho. Ellos te respetan, pero te hacen trabajar como burro, ellos te hacen trabajar mucho".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 30 de septiembre de 2017, Quintero

Como es posible extraer de estas experiencias, los trabajos que realizan en Chile son mayoritariamente en las áreas que ya fueron mencionadas con anterioridad. Sin embargo, existen irregularidades con respecto, principalmente, a las horas laborales con las cuales deben cumplir, que exceden la normativa legal y otros aspectos que también se escapan de una legalidad adecuada como lo es el horario de colación. Otra experiencia que se escapa del área legal son las horas extras correspondientes, que, por un lado, están delimitadas con un máximo de dos horas diarias extras y deben ser canceladas por su empleador, lo que de acuerdo con lo que nos comentaban no se estaría cumpliendo, ya que, estarían realizando más horas de las que están estipuladas en sus contratos, y no estarían siendo canceladas junto con sus sueldos.

Esta información también ha sido resaltada por una investigación reciente sobre la "Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile" (Valenzuela *et al.*, 2015: 115- 116):

"Los principales nichos laborales donde se inserta la población haitiana son: vendedor dependiente o independiente en Lo Valledor y aunque no es parte de esta muestra sabemos que en las bombas de bencina se ha incorporado un número importante de haitianos (...). Los haitianos tienen trabajos apatronados, con contrato, no realizan trabajo complementario

y en promedio trabajan 62 horas semanales (incluidas las horas extras excede cantidad legal de horas trabajadas, 45)" El ingreso es variable y va en un rango de \$160.000 a \$320.000 (pesos chilenos) (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

Como es posible corroborar en los fragmentos que fueron expuestos, los haitianos que participaron de esta investigación, saben que los requerimientos por parte de sus empleadores escapan de la normativa legal, sin embargo, también está el temor a perder una remuneración que no solamente es para ellos que se encuentran en Chile, sino que también para sus familias que están recibiendo las remesas enviadas desde este país.

Es por esta razón, que en el Nuevo Proyecto de Ley Migratorio se establece en su artículo número 11, Igualdad y no discriminación:

"El Estado reconoce a los y las extranjeros la igualdad ante la ley.

Se prohíbe toda diferencia arbitraria fundada en el origen nacional o la situación migratoria de las y los extranjeros, y que cause privación, perturbación o amenaza del ejercicio legítimo de los derechos reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes" (Proyecto de Ley Migratorio, 2017).

Para nosotras también era fundamental conocer en qué país se habían sentido mejor laboralmente, si en Haití o en Chile y nos quedó muy presente el siguiente fragmento:

"Para mí, en mi país era mejor, porque acá nuestras carreras (estudios) no están validados y nuestros títulos, los únicos trabajos que tenemos son de ayudante, pero podemos hacer las cosas de nuestros títulos y que ellos no nos creen para poder trabajar en nuestros títulos en lo que sabemos hacer."

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de noviembre de 2017, Quintero

Es llamativo que, una vez en Chile, los haitianos no se puedan desempeñar en otra clase de trabajos, tanto más sabiendo que la gran mayoría de ellos ingresa regularmente y se mantiene así gracias al acceso a un visado laboral. Varios autores (Villanueva, 2014; Rojas Pedemonte y Bueno, 2014; Solimano *et al.*, 2012) han determinado que aun siendo el nivel educacional de los migrantes superior al promedio nacional, una vez que llegan al país no existen, por ejemplo, un sistema idóneo para convalidar sus títulos, hecho que –junto a una cultura discriminatoria– los obliga a desempeñarse en labores de menor calificación, generándose un desaprovechamiento de las calificaciones (Rojas Pedemonte & Koechlin, Migración haitiana hacia el sur andino, 2017).

4.5.6 Enfrentándonos con la realidad:

Otra de los aspectos que pretendíamos conocer por medio de las experiencias de los y las migrantes haitianas eran las condiciones laborales en las cuales se encontraban y qué diferencias podían identificar con sus condiciones laborales en Haití, con relación a esto buscábamos conocer cómo está temática podría afectar o no su proyecto migratorio original, y esto fueron algunos de los fragmentos más significativos que pudimos recabar:

"Es diferente, porque aquí si no estoy enfermo y no tengo nada, puedo trabajar todos los días. En cambio, allá, si me enfermo pierdo el trabajo y traen a otro: acá no, eso es una ventaja para nosotros. Yo creo que puede cambiar la situación para los inmigrantes, de lo contrario, seguiré buscando oportunidades en otros lugares: puede ser que vuelva a mi país".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 23 de septiembre de 2017, Quintero.

"La diferencia con mi país es que es tan difícil encontrar trabajo, pero, a veces, en Chile nos humillan en algunas partes, pero acá uno tiene un trabajo hasta que uno quiera, porque en mi país uno puede tener trabajo por tres días, pero no sabe cuándo volverá a tener trabajo otra vez, pero acá es diferente tú puedes dejar un trabajo después de un mes, después de dos meses, si estás buscando trabajo vas a encontrar otro trabajo".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de noviembre de 2017, Quintero.

"Para mí hay una gran diferencia entre Chile y mi país, allá puedes trabajar un mes y después no tienes trabajo durante todo el año, pero acá en Chile dependiendo del trabajo que uno tenga puedes pasar dos, tres, cuatro hasta quince años trabajando sin ningún problema".

Hombre haitiano, entrevista grupal, 07 de noviembre de 2017, Quintero.

Como es posible identificar en los relatos, nuevamente aparecen temáticas sobre la convalidación de estudios, y que en nuestro país aún es un proceso altamente complejo. Sin embargo, cuando se mencionaban las diferencias laborales de Chile con Haití rescatan de que aquí que, existe una cierta estabilidad laboral, en cuanto a la permanencia que se puede obtener en un empleo y a su vez destacaban la existencia de un mayor campo laboral que quizás no está acorde a lo que ellos estudiaron en Haití o a lo que se desempeñaban, pero es posible realizarlos con tal de obtener remuneraciones que les permitan mantenerse en Chile y enviar dinero a sus familias en Haití. En este sentido, podríamos deducir que al no sentirse satisfechos con las remuneraciones que estarían recibiendo, podrían evaluar la posibilidad de retornar a su país natal o buscar otros destinos cruzando nuevas fronteras.



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



Este planteamiento puede ser contrastado con la teoría neoclásica en su perspectiva micro; la explicación del emprendimiento a la migración es entendido desde la versión micro de la teoría clásica. Donde se interpreta que las migraciones son el resultado de decisiones individuales, tomadas por actores racionales que buscan aumentar su bienestar al trasladarse a lugares donde la recompensa por su trabajo es mayor que la que obtienen en su país, en una medida suficientemente alta como para compensar los costes tangibles e intangibles que se derivan del desplazamiento. Por lo tanto, se trata de un acto individual, voluntario y espontáneo, basado en la comparación de la situación actual del actor y la ganancia neta esperada que se deriva del desplazamiento, resultando de un cálculo coste-beneficio (Todaro, 1969).

4.6 Análisis integrado y reflexiones

Con miras a dar una respuesta explícita al objetivo general que guía el presente proyecto de título, recurriremos a la estructura que se desprende de la teoría del reconocimiento de Axel Honneth. Recordemos, entonces el mencionado objetivo general:

Analizar los significados que las y los haitianos, que habitan en las comunas de Quintero y Casablanca, les atribuyen a las prácticas de inclusión y exclusión de que han sido objeto por parte de la sociedad chilena, durante sus trayectorias laborales en el país.

4.6.1 Esfera del amor

La esfera del amor está referida a las relaciones más próximas e íntimas de cada persona, dentro de las cuales las familiares son fundamentales. El concepto de familia puede ser definido como "... el grupo de dos o más personas que coexisten como unidad espiritual, cultural y socioeconómica, que aún sin convivir físicamente, comparten necesidades psico-emocionales y materiales, objetivos e intereses comunes de desarrollo..."²⁴¹, a partir de dicha conceptualización podemos analizar las alteraciones que las y los migrantes haitianos experimentan en la esfera del amor, en el entendido de que sus relaciones familiares no se extinguen con la distancia geográfica.

La permanencia de los lazos familiares, a pesar del distanciamiento físico derivado de la migración individual, implica un esfuerzo por parte del o la migrante, quien debe reorganizar su vida, y buscar en conjunto con sus familiares nuevas formas de comunicación. A través de las observaciones realizadas durante el proceso investigativo, pudimos constatar que para las y los haitianos mantenerse comunicados con sus familiares, que están en Haití, es fundamental; constituyéndose inclusive la hora de salida de sus trabajos en una preocupación, ya que esta es determinante en si alcanzarán o no a hablar con sus familias, aludiendo a que sus hijos pudiesen estar durmiendo. Lo anterior, da cuenta de que, buscan no interrumpir las rutinas que sus familias han debido ajustar para suplir el rol que él o ella desempeñaba. En cuanto al medio por el cual se comunican, se observó el uso de plataformas sociales virtuales, lo cual pudiese explicarse debido a que, en términos económicos, la utilización de estas implica un costo monetario menor que el de realizar una llamada telefónica con recargo por ser internacional.

De mantenerse una comunicación sana y fluida entre el o la migrante con su familia, su autoconfianza, también denominada autoeficiencia, debiese

²⁴¹ Oliva, E., & Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris* (10), 11 – 20.

reestablecerse después de superar el período de ajuste²⁴² en su país de destino, en este caso en Chile. La autoconfianza funciona como un elemento facilitador del proceso migratorio, toda vez que el o la haitiana percibe apoyo familiar ante las dificultades que experimenta en Chile, este apoyo puede materializarse en la escucha activa, en el hecho de no ejercer presión sobre la o el migrante respecto al envío de remesas, en el reforzamiento de sus capacidades y habilidades personales, recordándoles que son personas capaces de sortear los obstáculos que se les presenten, alimentando las esperanzas en sus corazones.

Por el contrario, si la lejanía física entre la o el haitiano con su familia afecta la calidad comunicativa entre ambas partes, es de esperarse que, su autoeficiencia decaiga, al cuestionar su identidad por el hecho de comenzar desde cero en un país que le es ajeno, y no contar con su red de apoyo primario. En concordancia con las experiencias recogidas mediante las entrevistas realizadas, es factible deducir que un factor que tensiona las relaciones familiares es el envío de remesas, debido a que como se ha señalado en variadas ocasiones, la migración haitiana es de carácter laboral, por ende, es lógico que las familias de las y los trabajadores de la mencionada nacionalidad estén esperando ansiosamente recibir dinero del miembro de su familia que está trabajando en el extranjero. Las y los entrevistados expresaron lo difícil que les resulta enviar dinero a sus familias, ya que sus empleadores suelen no pagarles las remuneraciones con una periodicidad fija, imposibilitándoles la creación de un presupuesto, puesto que desconocen cuánto tiempo pasará antes de volver a recibir sus salarios, y deben intentar cubrir los gastos en que incurren aquí, en Chile.

El apoyo familiar es trascendental en aquellos momentos críticos, en las trayectorias migratorias, vinculados al enfrentamiento de todas o algunas de las prácticas sociales que, las propias haitianas y haitianos, reconocen como obstaculizadoras en sus procesos de inserción y permanencia laboral, además de otros hechos de discriminación de que son protagonistas; así se aprecia en sus relatos, toda vez que refieren anhelar: volver a reunirse con sus familias, ya sea en Chile, en Haití, u en otro país, dependiendo de la valoración de la experiencia migratoria; o formar un núcleo familiar aquí en Chile, en el caso de algunas personas solteras.

En el caso específico de Quintero, se observa una conexión especial entre las y los haitianos con Claudia Araneda²⁴³, a quien ellas y ellos denominan "mamma", de lo que rápidamente se desprende que, la relacionan con el arquetipo de la madre, el cual se vincula, clásicamente²⁴⁴, a la protección. Desde una mirada más académica,

²⁴² Dicho período incluye la resolución de temas cruciales tales como vivienda, trabajo, regularización de la situación migratoria, entre otros.

²⁴³ Voluntaria a la que se ha aludido en el desarrollo de los objetivos específicos.

²⁴⁴ Saiz, J., Fernández, B., & Álvaro, J. (2007). De Moscovi a Jung: el arquetipo femenino y su iconografía. *Athenea Digital* (11), 132 - 148.

Achotegui (2009), refiere que el duelo migratorio conlleva una regresión psicológica, que deriva en conductas de dependencia plasmadas en que las y los migrantes tenderían a comportarse de manera sumisa ante figuras de autoridad, precisa que actuarían como niños (y niñas) ante figuras paternas (en este caso maternas). Es la propia Claudia, quien comenta que, cuando las y los haitianos llegaron a Quintero no eran afectuosos, desde la perspectiva chilena, en que se asocia la cercanía y el contacto físico con las demostraciones afectivas; dándose a la tarea de reeducarlos, enseñándoles a abrazarla al saludarla y despedirse.

En términos más concretos, se puede apreciar la acción educativa de Claudia, en su rol como madre colectiva, en los consejos prácticos²⁴⁵ que da a las y los migrantes haitianos con la finalidad de que se inserten con mayor facilidad a la sociedad chilena; en el acompañamiento que realiza a las embarazadas, para crearles el hábito de asistir de manera preventiva al sistema de salud; en la gestión que realiza semana tras semana para que una niña haitiana²⁴⁶ pueda asistir a sus terapias en la Teletón; en la coordinación de las clases de español dirigidas a las y los haitianos; en los esfuerzos que realiza para conseguir datos de trabajo y de arriendo en beneficio de los y las haitianas; y en el afecto y reconocimiento que recibe por parte de la comunidad haitiana, prueba de ello, el hecho de que bebés hayan sido nombrados como Claudia y Claudio en su honor, en una clara muestra de profundo agradecimiento.

En síntesis, la figura de Claudia representa para la comunidad aludida una figura de apoyo, que ha logrado ingresar a su esfera íntima, y en ese sentido, se ha constituido en sí misma, en un factor protector para las y los haitianos, contribuyendo a la amortiguación de los sentimientos nocivos que pudiesen aparecer con el desarraigo, y re - arraigo, que experimentan.

4.6.2 Esfera social

El autor posiciona esta esfera en un plano particularista y contextual. Por un lado, el plano particularista hace referencia al reconocimiento de las características del sujeto, las cuales lo diferencian de otro; mientras que lo contextual hace referencia a los diversos contextos en el que el individuo interactúa.

En relación con lo que nos compete como investigadoras, siguiendo los aportes de este autor en esta esfera en específico, las particularidades que se consideran corresponden a las cualidades reconocidas por la o el migrante haitiano acerca de su capital humano, en relación con las prácticas sociales emitidas por la sociedad chilena en el ámbito laboral.

²⁴⁵ Dichos consejos prácticos versan sobre las más diversas temáticas como uso de electrodomésticos, afectividad y vida sexual, seguridad personal, responsabilidad laboral.

²⁴⁶ Se reserva el nombre de la niña por ser menor de edad.

Existe una tendencia en las prácticas sociales de las y los chilenos de marginar y excluir al migrante haitiano, lo cual se ve evidenciado en lo relatado por las y los entrevistados durante la investigación, desvalorando el capital humano social y cultural del migrante haitiano y posicionándolo en un escalón de inferioridad. No se evidencia un reconocimiento de las cualidades de este grupo migratorio en el contexto laboral de la sociedad chilena. La repercusión de esta falta de reconocimiento influirá de distinta manera en la imagen del o la haitiana que se encuentra en nuestro país. Lo cual estará determinado por las redes de apoyo primarias que posea, y por el fortalecimiento de su autoestima e identidad.

La exclusión que es generada por la sociedad chilena puede repercutir en el o la haitiana dañando su integridad psicológica, y convenciéndolos de que se encuentran en un plano de inferioridad el cual no puede seguir siendo tolerado, donde sus proyecciones futuras se abortan y el retorno a su país de origen tiende a ser una opción única; por otro lado, sucede en migrantes haitianos, que existe un auto convencimiento de su capital humano tanto innato como adquirido a través de sus estudios superiores y sus experiencias vitales, por lo que, las proyecciones de retorno o de incursionar otros países en búsqueda de nuevas oportunidades se vuelve una opción, ya que no consideran ser tratados en un plano de inferioridad. Por último, puede ocurrir que al igual que el caso anterior el o la migrante excluido se posiciona ante la sociedad chilena como un ser digno de respeto y de derechos, que es consciente de las vulneraciones a las que está expuesto tanto el como sus compatriotas, pero que en vez de proyectarse en otro lugar territorial se queda y se impone como una persona en un escalón equivalente al del otro, y realiza distintas acciones sociales para apaciguar o derrotar estas vulneraciones a las cuales son expuestos.

Estas acciones sociales son plasmadas en distintos comportamientos que ejercen los y las migrantes. Entre ellas, podemos destacar como apaciguamiento a las exclusiones laborales, el acto de mediación que realizan algunos de los y las migrantes haitianas que manejan el idioma español, en la relación del trabajador versus empleador, debido a la barrera idiomática que existe en la actualidad entre chilenos y haitianos que facilitan las malas condiciones laborales y las discriminaciones neo-raciales a haitianos; como también el hecho de que se coordinen entre compatriotas para buscar algún trabajo de manera conjunta, ya que de esta forma se sienten más protegidos y empoderados; como, por otro lado, encontramos actos que incentivan el término de las exclusiones a las cuales son expuestos los y las migrantes en general, entre estas acciones realizadas por algunos de los haitianos de Casablanca y Quintero, encontramos la participación en distintas organizaciones funcionales, tales como en la Red Nacional de Organizaciones Migrantes y Pro-migrantes en Chile; la búsqueda de reconocimiento migrante a través del involucramiento y participación activa en espacios públicos, casas de estudios y en la Oficina Migrante de la Municipalidad de Valparaíso.

4.6.3 Esfera del derecho

Lo fundamental en la esfera del derecho, es la universalidad que se le concede a este último, al indicar Honneth que, las personas humanas son titulares de deberes y derechos, con independencia de toda caracterización de orden social, económica o cultural, por ende, se confiere daño al auto – respeto de la persona al no reconocerse su capacidad moral de hacerse cargo de sus propios actos, como sujeto autónomo y titular de derechos y deberes.

En el caso de las haitianas y haitianos entrevistados, se aprecia un daño patente en esta esfera, puesto que, en Chile, la regulación jurídica de la situación migratoria²⁴⁷ depende de que demuestren, a través de la presentación de un contrato de trabajo acorde con los requisitos establecidos, que son personas autónomas; es decir, la concepción de las y los migrantes como sujetos de deberes y derechos queda supeditada a un factor económico, en el entendido de que el trabajo es, entre otras cosas, sinónimo de un ingreso económico que debiese permitir la subsistencia del o la extranjera en Chile.

El material recopilado mediante las entrevistas realizadas da cuenta de la percepción negativa que tienen las y los haitianos acerca de los requisitos para regular su situación migratoria, problematizando acerca de que la acreditación de un trabajo formal, no debiese ser la única vía para acceder a la protección jurídica que supone encontrarse en una situación migratoria regular. No obstante, lo anterior, las personas entrevistadas, salvo en dos casos especiales, no dan cuenta de la elaboración de propuestas para regularizar la situación migratoria, de quienes llegan a Chile buscando trabajar, por un medio diferente a la presentación del respectivo contrato de trabajo. El hecho de que la mayoría de las y los haitianos, problematicen respecto a las dificultades propias de la regularización migratoria, pero que no generen propuestas, pudiese ser explicado mediante al postulado de Abraham Maslow²⁴⁸, respecto a que una persona estará motivada para satisfacer cualquiera de las necesidades que le resulten más predominantes o poderosas, en esta línea, es fundamental mencionar que, la preocupación central en este momento de sus trayectorias migratorias, es asegurarse la subsistencia diaria, y mantenerse u obtener un trabajo que les permita regularizar su situación migratoria. En los dos casos especiales, a los que aludimos, las necesidades básicas de las personas en cuestión se encuentran satisfechas, y tienen un capital humano adquirido que pudiese ser mayor al resto de sus compatriotas, no en términos de formación profesional, sino más bien en cuanto a la autoformación mediante la participación en instituciones vinculadas a migrantes, en que se discuten tanto problemáticas transversales a todos los colectivos migrantes presentes en Chile, así como también a los sucesos de discriminación vividos, especialmente, por la población

²⁴⁷ Debemos recordar que, las visas más solicitadas por la población aludida son la sujeta a contrato y la temporaria por motivos laborales.

²⁴⁸ López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio* (18), 25 - 36.

afrodescendiente. En el mismo sentido, cabe destacar que, en el caso del manejo idiomático, se observa la misma situación, en el sentido de que las y los haitianos expresan que se aprovechan de ellas y ellos porque no saben hablar español, sin embargo, no manifiestan de qué manera piensan solucionar dicha problemática, tal vez, por considerarlo una obviedad por asistir a las clases de español (en el caso de Quintero), o porque se sienten sobrepasadas y sobrepasados en su proceso de aprendizaje.

Se destaca la consciencia que tienen las personas haitianas entrevistadas acerca de las vulneraciones que han experimentado en Chile, lo que, sumado a las vulneraciones vividas por otros colectivos migrantes, y concientizadas como tal por ellas y ellos; va adquiriendo forma, se va articulando, se va materializando en la creación y fortalecimiento de organizaciones migrantes con miras a exigir reconocimiento social y jurídico relevando su condición de seres humanos, relegando a un segundo plano su denominación de migrantes.

En base a lo anteriormente expuesto, se vislumbra una contradicción entre los principios que aluden a la igualdad entre nacionales y migrantes, tanto en la Constitución Política de la República de Chile, como en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, ya que en el caso de los migrantes, en la práctica la ansiada igualdad jurídica, se alcanza solo al adquirir una visa, las que para quienes ingresan con fines laborales, solo se obtiene al demostrar una relación contractual acorde a los requerimientos estipulados por el Departamento de Extranjería y Migración. No debemos desconocer que se han realizado avances en materia de regulación migratoria, entre los que destaca la creación de la visa temporaria con motivos laborales; como tampoco debemos desconocer que queda un largo camino por recorrer, camino que, en nuestra calidad de investigadoras, deseamos iluminar, por lo que, realizamos propuestas en el apartado de *Aportes*.

A modo de síntesis debemos señalar que, la influencia de lo acaecido en la esfera del amor en la valoración general de las trayectorias migratorias de las y los haitianos aquí en Chile depende del tipo de comunicación que mantengan con sus familias, del apoyo que reciban de esta, puesto que la familia puede colaborar en reducir la ansiedad emanada de las situaciones de exclusión, que quedaron plasmadas en los obstaculizadores que las y los haitianos reconocieron como tales. Respecto a la tendencia a regresar al período infantil durante la llegada del migrante a su país de destino, esta se ve reforzada por la forma en que han sido recibidos por Claudia, en el caso de Quintero, y de manera general, por el requisito de demostrar que son económicamente independientes, pudiendo remontarles, emotivamente, al período en que dependían económicamente de quienes estaban a cargo de sus cuidados personales.

Pareciera ser que, para bien y para mal, para su beneficio y su perjuicio, las personas de origen haitiano que llegan a Chile son percibidas por la población nacional como víctimas o seres inferiores, así lo demuestran las prácticas sociales

que ellas y ellos mismos reconocieron como facilitadoras y obstaculizadoras de sus procesos de inserción y permanencia laboral, en tanto cuanto, las primeras están asociadas mayoritariamente con una concepción victimizante, en que se sopesan las condiciones de vulnerabilidad presentes en la sociedad haitiana de lo cual deriva un deseo de protección hacia ellas y ellos, que pudiese disminuir su autoconfianza; en cambio, las prácticas sociales reconocidas como obstaculizadoras están completamente vinculadas a la estimación de que las haitianas y haitianos son seres inferiores, ya sea por considerar que pertenecen a una *raza inferior*, al relacionar su ascendencia africana con el estereotipo de esclavas y esclavos; al creer que por no manejar el español, son seres ignorantes que desconocen la legislación laboral chilena; al asumir que por provenir de un país reconocido mundialmente por su precario desarrollo económico, deben aceptar cualquier condición laboral, puesto que estarían percibiendo un ingreso que en su país no estaban obteniendo; que por ser migrantes (de un país centroamericano, no valorado socialmente) deben esforzarse más que la población nacional para *ganarse* el salario: constituyéndose en trabajadoras y trabajadores de segunda categoría, con independencia de si cuentan o no con un contrato laboral.

Desde la perspectiva de las haitianas y haitianos entrevistados, y aludiendo a la terminología propuesta por Honneth, es posible establecer que, la mayoría de ellas y ellos, no han logrado hasta el momento auto-realizarse en Chile. La noción de auto-realización refiere a un estado armónico entre la autoconfianza (esfera del amor), auto-respeto (esfera social) y la autoestima (esfera del derecho), dicha armonía no ha sido alcanzada probablemente, porque aún no se han estabilizado en Chile en el sentido de que no han podido satisfacer sus necesidades básicas de desarrollo, menos aun cuando contrastan sus condiciones actuales de acuerdo con las expectativas con que emprendieron sus rutas migratorias.

Respondiendo a la pregunta de investigación, *¿cuáles son las valoraciones sociales que la sociedad chilena atribuye al aporte laboral de las haitianas y haitianos?*, desde la perspectiva y experiencia del aludido colectivo migrante, es posible afirmar que, la sociedad chilena, mayoritariamente, valora su trabajo en un sentido instrumental, es decir, se valora en tanto cuanto se les hace trabajar en mayor tiempo y cantidad por una remuneración menor que la percibida por la población nacional. No se evidencia una valoración efectiva de su trabajo, salvo pocas excepciones, más bien se les estima como sujetos productivos, relegando su condición de seres humanos.

4.6.4 Elementos emergentes

En el transcurso del proceso investigativo, captamos información no prevista que, consideramos relevante que no quede simplemente relegada a los anexos, y que dicen relación con:

- El proceso migratorio que experimentaron las personas de origen haitiano que arribaron a Chile tras el terremoto ocurrido el año 2010 en Haití. Uno de nuestros entrevistados llegó a Chile en el mencionado contexto, y al respecto refiere que nuestro país abrió sus puertas a aquellas familias haitianas que tenían algún tipo de vínculo con el país; en el caso del hombre aludido, su hermano mayor está casado con una mujer chilena. La migración aludida tuvo características muy diferentes respecto de las migraciones provenientes desde Haití con posterioridad, en relación con que: el Estado de Chile los transportó, en aviones de la Fuerza Aérea desde Haití; recibieron apoyo institucional por parte de la Ilustre Municipalidad de Casablanca, en materias como iniciación básica al español, y el asesoramiento respecto al proceso de visación, por lo que, su estatus migratorio no estaba entre sus preocupaciones. El apoyo recibido por las y los haitianos que llegaron a propósito del terremoto fue de tal magnitud que, nuestro entrevistado refiere haberse sentido, en la práctica, como un refugiado humanitario, pese a no haber contado con dicha denominación legal.
- El intervencionismo extranjero en el desarrollo productivo de Haití. Uno de nuestros entrevistados, se refirió a que una de las causas del escaso desarrollo económico sería el intervencionismo de Estados Unidos, especialmente en el ámbito agrícola, lo que habría sido clave en que dejaran de producir sus alimentos, para comenzar a adquirirlos mediante importaciones.

"... se importaba coco, cajuil hacia Estados Unidos, entonces después, como ellos tienen esos cultivos, son más resistentes que los nuestros, que no tienen ningún problema por el calor, por el frío, mandan una avioneta y se inyecta algún polvo para quemar las flores de los cajules, de los cocos..."

Hombre haitiano, entrevista en profundidad, 18 de noviembre de 2017, Quintero

Cabe mencionar que, no pudimos corroborar aquella información con fuentes internacionalmente reconocidas, ante lo cual se perfilan las siguientes alternativas: es una teoría desarrollada por el propio hombre mediante su experiencia y conocimientos sobre el tema; es un hecho que sí sucedió, y que obviamente no será revelado para el conocimiento público, por las repercusiones que eso traería para Estados Unidos; puede que no haya acaecido, y que la información haya sido escuchada y replicada por quien nos la revela.



4.6.5 Reflexiones teórico – conceptuales.

Se valora positivamente la elección que se realizó respecto a los referentes teóricos y conceptuales, debido a que resultaron adecuados para analizar la información recopilada durante el proceso investigativo; si bien, es cierto, que se agregaron más elementos conceptuales en el desarrollo de los objetivos específicos, estos correspondían a, valga la redundancia, conceptos que podrían considerarse básicos, tales como: prácticas sociales, redes primarias, familia; por lo cual, fueron omitidos de manera inconsciente en la construcción del marco teórico – conceptual, cobrando relevancia al momento de trabajar los objetivos, puesto que, creemos importante definir lo que se entenderá por conceptos de esa naturaleza, es decir, que corresponden a palabras que son usadas de manera cotidiana, lo que provoca que tengan una infinidad de significaciones, con la finalidad de que nuestros análisis sean entendidos por quienes los lean de la manera más fidedigna posible a lo que pretendimos dar a conocer.

En relación con lo anteriormente expuesto, recomendamos a quienes emprenden investigaciones que, cuando desarrollen el marco teórico – conceptual, si corresponde, se problematice acerca de todos los conceptos que pudiesen aparecer en el proceso de recopilación de la información, por básicos y universales que pudiesen parecer, con miras a que el proceso analítico se realice de la manera más fluida posible.

Otra recomendación, no propiamente teórica – conceptual, que quisiéramos añadir es, la idea de re – construir la historia de Haití mediante relatos de las personas que nacieron y vivieron en ese país. Creemos que sería un elemento que otorgaría un valor añadido al marco contextual, más aun considerando la dificultad de acceder a fuentes bibliográficas, en español, fidedignas acerca de la historia de Haití, por lo que recurrir a la memoria histórica se plantea como una buena alternativa, de la que no desconocemos que, como en todo, pudiesen presentarse dificultades.

4.6.7 Reflexiones metodológicas

En cuanto a la metodología escogida, en el proceso de recopilación de la información se experimentaron una serie de dificultades que exploraremos a continuación:

Enfoque cualitativo. Escoger un enfoque puramente cualitativo se constituyó en una dificultad en el sentido de que, pese a tener consciencia de que el idioma sería un obstáculo que sortear, consideramos erróneamente que contar con una persona de la comunidad haitiana que oficiara como intérprete idiomático y mediadora cultural sería suficiente para acceder a la intimidad de las personas entrevistadas, que se sentirían en confianza al expresarse en su propio idioma, en sus propios

códigos. Por ende, aconsejamos que de emprenderse una investigación de similares características, se haga desde un *enfoque mixto*, de manera tal de realizar cuestionarios exploratorios para, por una parte, tener un mayor control sobre los temas que deben profundizarse, mediante un set de preguntas de gran precisión por cada tópico que el cuestionario entregue luces de que tenderán a ser evadidas; mientras que, por otra parte, el carácter privado del cuestionario, al ser planteado como anónimo, amplíe las posibilidades de que las personas migrantes que se encuentran en situación irregular se refieran a dicho estatus.

¿Focus group o entrevistas grupales? Nuestra intención como equipo investigativo era realizar focus group, de ahí que la muestra haya estado pensada en ocho personas, en el entendido de que en un grupo pequeño suele ser más sencillo crear un ambiente propicio para discutir temáticas relacionadas con la emotividad de las personas, como lo es la migración y sus efectos; a diferencia de grupos numerosos, como con los que trabajamos, en que de acuerdo con nuestra experiencia, a quien dirige se le dificulta captar la atención de las y los asistentes, quienes de no estar comprometidos con la temática tratada se distraen y tienen a distraer a quienes están a su alrededor, ocasionando que la atmósfera se distienda más de lo recomendado. Sin embargo, la imposibilidad de controlar la cantidad de participantes y de contar con las mismas personas en cada una de las sesiones realizadas, nos conllevó a realizar entrevistas grupales.

Basándonos en nuestra experiencia, recomendamos no depender de organizaciones de carácter voluntario, como lo hicimos nosotras tanto en Quintero (Grupo de Ayuda Haitianos en Quintero) como en Casablanca (Iglesia Adventista del Séptimo Día), debido a que, al usar sus espacios físicos, las y los haitianos respondieron de la misma manera que cuando asisten a dichas organizaciones: de manera laxa en cuanto a puntualidad y asistencia, entorpeciendo el desarrollo de las sesiones, al llegar tarde respecto de la hora citada, y de a poco. No debe malentenderse la recomendación de no depender de las organizaciones de carácter voluntario, con la no valoración de sus aportes en el desarrollo de esta investigación, ya que gracias a ellas accedimos a la población objetivo.

Muestra. Otro aspecto relacionado con la constitución de la muestra, aparte de la ya mencionada cantidad de participantes, es la representatividad de la muestra en cuanto a sexo, la que estaba considerada para reproducir la distribución de la migración haitiana en Chile, lamentablemente la participación de las mujeres fue marginal, tanto en términos de asistencia como de interacción en el desarrollo de las sesiones.

Las posibles explicaciones acerca de la reducida participación de las mujeres son: coincidían con lo relatado por los hombres, por lo que consideraron que no era necesario redundar en la información entregada; culturalmente no es bien visto que

la mujer participe en la vida social²⁴⁹, por lo que, prefirieron guardar sus pensamientos, sentimientos y opiniones; no tenían interés en los temas abordados; no consideraron que la manera de tratar los temas era atractiva; entre otras.

Con la finalidad de asegurar la participación activa y efectiva de las mujeres haitianas en futuras investigaciones, recomendamos realizar focus group por separados entre hombres y mujeres, tal vez, así revelen el contenido superficial e íntimo de sus trayectorias migratorias.

Imposibilidad de contrapreguntar. Fue otra dificultad derivada de la barrera idiomática, y del uso de los espacios físicos de las organizaciones de carácter voluntario: ya que, evidentemente, no entendíamos la totalidad de lo relatado por los y las participantes; y contábamos con un tiempo acotado en Quintero (de alrededor de una hora, excepto por la sesión del 30 de septiembre, en que pudimos usar el espacio por dos horas), por lo que, no podíamos solicitar que se nos fuese traduciendo en tiempo real; consideramos que la traducción en tiempo real entorpecería el relato, hipótesis que comprobamos en Casablanca (en breve nos referiremos a lo acaecido en dicha comuna), por lo que, optamos porque se hablara solo en creol, con miras a traducir las grabaciones entre una sesión y otra, para en la siguiente, de ser necesario solicitar la ampliación de la información poco clara y/o incompleta mediante nuevas y focalizadas preguntas. Sin embargo, esto no fue posible debido a que no pudimos particularizar la voz de cada persona participante, y a que la mayoría de ellas no asistió de manera constante. A lo anterior deben sumarse, las dificultades de traducir fidedignamente el material recopilado, debido a que las personas que nos colaboraron en esa misión son una mujer y un hombre de origen haitiano que hablan de manera bastante fluida español, pero no son especialistas en interpretación, por lo que, experimentaron dificultades en el proceso de traducción, interpretación y transmisión del mensaje, además de que omitían ciertos pasajes de las grabaciones, pese a nuestra insistencia en que nos servía conocer hasta el más mínimo detalle, ambas personas aludían a que eran cosas sin importancia, pero cabe la posibilidad de que hayan sido detalles fundamentales para comprender las trayectorias migratorias y/o la cultura haitiana.

Al momento de trabajar la información recopilada en relación con el sistema de objetivos planteados, debimos hacer una serie de conjeturas, que retrasaron, y peor aún pudieron alterar, el análisis de la información. Es por ello, y tratando de evitar al máximo cualquier tipo de sesgo, que la lectora y el lector se encontrarán con que en oportunidades se señala más de una posibilidad ante una misma situación.

Considerando los vacíos en la información recopilada, y los posibles sesgos en la traducción del material recopilado, es que realizamos entrevistas en profundidad a

²⁴⁹ La mujer, que ofició como moderadora y traductora, refirió que a los hombres haitianos les gustan las mujeres que saben cocinar, que son tranquilas, que se quedan en la casa mientras ellos salen con sus amigos, lo que da cuenta de que el rol de la mujer está relegado a la vida hogareña.

los dos representantes de las comunas de Quintero y Casablanca que, de acuerdo, a nuestro conocimiento, son quienes mayor manejo del idioma castellano tienen.

¿Por qué los fragmentos son en su totalidad de Quintero, si la investigación menciona además a Casablanca? En la comuna de Quintero, pese a ser un grupo inestable en términos de asistencia y puntualidad, estaba bastante cohesionado, ya que la mayoría de sus miembros se conocen a propósito de las clases de español que se realizan por parte del Grupo de Ayuda Haitianos en Quintero, por lo que, se puede inferir que sentían la suficiente seguridad como para compartir sus experiencias vitales y migratorias; por el contrario, en Casablanca, las personas de origen haitiano que asistieron a nuestras sesiones, en su mayoría, no se conocían entre ellos; la Iglesia los reunió porque les pareció que nuestro proyecto de título sería un aporte a la temática migratoria, además consideraron que les sería útil para conformar un grupo para las clases de español que pondrían prontamente en marcha.

Durante el primer encuentro que tuvimos con las haitianas y haitianos de Casablanca, se mostraron reacios a responder las preguntas que se les estaban planteando, y de acuerdo con el hombre que ofició como moderador nos señaló que las preguntas acerca de la temática laboral les parecían molestas, debido a las vulneraciones que han experimentado, lo que se suma a que la joven, que nos tradujo la grabación de aquel día, nos indicó que respondían de manera irónica. Durante aquel encuentro, pudimos percibir que las personas presentes tenían muchas dudas respecto a la legislación laboral chilena, por lo que, considerando tanto que se negaron a responder las preguntas planteadas, como sus inquietudes legales; decidimos contactarnos con profesionales del Derecho, para que realizaran una consultoría legal, de manera tal que a través de las preguntas que hicieran las y los haitianos, con su correspondiente contextualización, pudiésemos obtener insumos, acerca de la comuna de Casablanca, para la investigación, a la vez que podríamos detectar a las personas más participativas para contactarlas y entrevistarlas para preguntarles acerca de temas migratorios no estrechamente vinculados con lo laboral, y ampliar información sobre las que nos hayan quedado dudas. Lamentablemente, una vez más, el curso de los acontecimientos distó grandemente de lo previsto: atestiguamos cómo la barrera idiomática impidió que trabajadoras y trabajadores haitianos se comunicasen efectivamente con la y el abogado, pese a un hombre haitiano que hablaba español traducía en tiempo real, las dificultades de interpretar y traducir fueron más poderosas, y en el rostro de quienes hacían preguntas y obtenían respuestas que parecían no tener relación con sus problemas, se evidenciaba la frustración.

Con la finalidad de hacer frente a la imposibilidad de obtener información de las y los trabajadores haitianos de la comuna de Casablanca, decidimos realizar una entrevista en profundidad a un hombre haitiano que habla elocuentemente el español, cabe destacar que su experiencia migratoria dista bastante de la de sus compatriotas, se ha desempeñado en trabajos ligados al servicio y atención de



público, y no reporta haber vivido más vulneraciones que las que puede experimentar cualquier trabajador o trabajadora chilena; por lo que, sus experiencias no se condicen con las de las personas de origen haitiano, que viven en Casablanca, que se negaron a responder las preguntas de la investigación, es decir, de haber utilizado su entrevista, para complementar los fragmentos citados asociados a Quintero, en el desarrollo de los objetivos específicos, se hubiese dado la falsa sensación de que las personas haitianas que habitan en Casablanca tienen una situación privilegiada respecto a sus compatriotas que habitan en otras comunas del país.

4.6.8 Aportes

Una vez finalizada esta investigación, sentimos la responsabilidad de evidenciar una serie de propuestas que consideramos necesarias de implementar en nuestra sociedad. Estos lineamientos de propuestas nacen a través de la interacción que tuvimos con la cultura migrante, como también por la internalización de las normativas que regulan el proceso migratorio y las condiciones laborales de las y los migrantes haitianos.

4.6.8.1 Lineamientos de propuesta para la profesión

- ❖ Se propone por parte de los sujetos migrantes la promoción de derechos y deberes en materia laboral para las y los extranjeros que llegan a Chile con fines de residencia.

Consideramos que esta promoción de derechos y deberes debe ser ejecutada por una o un trabajador social universitario que desempeñe labores en oficinas municipales destinadas al migrante, si corresponde. De lo contrario por trabajadores sociales que laboren en la Oficina Municipal de información Laboral. El o la profesional debe basar su accionar en consideración a los principios de igualdad entregados por la profesión. Esta propuesta a la vez compete un aporte para la creación de políticas públicas con enfoques comunitarios, que se aleja de las prácticas asistencialistas realizadas por la mayoría de los estamentos públicos en la actualidad en lo relacionado con la materia migrante.



- ❖ A través de la información obtenida por las y los entrevistados, nos damos cuenta de que un gran problema que vulnera la integridad de los y las haitianas y que los excluye del reconocimiento de derechos y deberes que tienen como personas, es la barrera idiomática. Las vulneraciones exhibidas

que competen a nuestra investigación son las realizadas en el contexto laboral, donde cobra gran sentido las labores ejercidas por las instituciones competentes que regulan esta materia. Consideramos que la Dirección del Trabajo debiese incorporar dentro de su equipo de profesionales un traductor de creol – español que se dedique a resolver dudas operativas sobre las normativas laborales; logre comprender lo expresado por el o la trabajadora haitiana que ha sido vulnerado laboralmente, con el fin de que transmita esta información a las y los profesionales competentes, con el fin de iniciar las acciones correspondientes a favor de la víctima, como también que ejerza rol de promotor al difundir la importancia del contrato laboral en migrantes extranjeros. El traductor trabajará en cooperación con una o un profesional del área social que tendrá como labor gestionar la promoción de derechos y deberes de los y las trabajadoras migrantes; capacitar al traductor sobre los protocolos ejecutados en la institución, como también sobre la incorporación de distintas técnicas comunicativas que faciliten la comunicación entre traductor/a y víctima; ejecutará los protocolos correspondientes en favor del trabajador o trabajadora que se ve vulnerado, además de promover la contratación de trabajadores migrantes por empleadores chilenos.



4.6.8.2 Lineamientos de propuesta para la política pública:

- ❖ La barrera idiomática que existe entre las y los migrantes haitianos y los y las chilenas, como dijimos anteriormente, facilita las vulneraciones laborales que sufren los y las migrantes haitianas, por lo cual proponemos que el Ministerio de Educación a través de sus organismos competentes, realice fondos concursables, cuyo financiamiento sea de origen estatal, a organizaciones o instituciones educativas que les interese realizar cursos de español dirigidos a migrantes. Cuyo objetivo apuntaría a desarrollar la competencia comunicativa intercultural en migrantes no hispanohablantes²⁵⁰. Hoy en día este labor es realizada por distintos voluntariados, iniciativa que se valora, no obstante, es necesario que la cobertura de estas iniciativas se propaguen de manera eficiente y eficaz, que se acredite este aprendizaje a través de certificaciones y que sea realizado por personal capacitado. En específico, para la postulación a estos fondos, dentro de las bases del concurso debe estar de manera excluyente que las clases sean realizadas por personal capacitado, es decir, estudiantes universitarios de la carrera de Pedagogía en Lenguaje, o profesionales de Pedagogía en Castellano, o Licenciatura en Educación Castellana; que las clases sean realizadas en un horario vespertino; que sean gratuitas; que el aprendizaje sea certificado en los casos correspondientes; que sean realizadas en algún espacio público (escuelas y colegios municipales); exista un periodo de inicio y cierre de matriculas para asegurar la continuidad, y, por último y fundamental, que exista al menos un integrante en el equipo de trabajo que realizará las clases que maneje el idioma creol.



²⁵⁰ Basado en propuesta curso: "Español como L2 para inmigrantes haitianos en Chile". Realizado por estudiantes de pedagogía en castellano y comunicación de la Universidad Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2017.

4.6.8.3 Aportes preliminares para la incorporación de nuevas normativas legales.

- ❖ Uno de los aspectos que nos llamó más la atención como investigadoras en el trabajo de campo fue escuchar los relatos tan crudos que tenían los y las haitianas en su diario vivir en contextos laborales, en relación a los tratos de discriminación neo-racial de la cual los y las haitianas eran objetos. Como mencionamos con anterioridad, uno de los factores que influyen en el acto discriminatorio es el manejo mediático ejercido por la televisión, diarios nacionales e internacionales, páginas de internet, entre otros. Que al emitir un mensaje lo hacen desde un plano poco ético que invisibiliza la dignidad propia que tiene cada persona tan solo por el hecho de serlo. Los medios de comunicación tienen una influencia directa en la forma en que el ser humano ve el mundo, ahora bien, si la información entregada por los medios de comunicación se encuentra manipulada genera sesgo, al mostrar solo aquellos aspectos negativos que rodean a los y las extranjeras, omitiendo los aspectos positivos, fortaleciendo los prejuicios y estereotipos creados por las culturas dominantes que por diversos motivos; "raza", cultura, idioma, inferiorizan al migrante afrodescendiente.

Por razones éticas y siguiendo los principios de igualdad que se encuentran en nuestras normativas legales, creemos que se debe legislar acerca del trato discriminatorio que se ejerce diariamente al relacionar conductas negativas, y delictuales con países, culturas, rasgos físicos, entre otros; invisibilizando a la persona. Esta normativa estará regulada por el Código Civil chileno, quien aplicará las respectivas sanciones a aquellos medios de comunicación que tengan un trato denigrativo con los migrantes.



- ❖ Creación de la Visa temporaria oportunidades laborales²⁵¹: Considerando que, jurídicamente, no se abren las puertas para que un migrante ingrese al país, con pretensiones laborales y sin contar previamente con una promesa de contrato de trabajo; debiendo ingresar a Chile en calidad de turistas e iniciar desde ese estatus los trámites que les habiliten para desempeñarse en actividades económicas sin incumplir con las disposiciones legales, corriendo el peligro de quedar en situación migratoria irregular de no acceder a un trabajo formal con el correspondiente contrato de trabajo, es que proponemos la creación de la Visa temporaria oportunidades laborales. La visa mencionada habilitaría a su titular para buscar trabajo, en una condición migratoria regular, en un plazo máximo de seis (6) meses, prorrogable, en una sola ocasión, por dos (2) meses; además, de acceder a un RUT provisorio con la finalidad de que pueda acceder al sistema de salud. La persona titular de la visa tendrá la obligación de informar cuando encuentre trabajo, para iniciar los trámites para obtener la visa temporaria por motivos laborales.

²⁵¹ Se ha utilizado como molde los Requisitos de visa temporaria por primera vez por motivos laborales. Departamento de Extranjería y Migración. (2016). Santiago: Gobierno de Chile. **Hacemos incapié en que es solamente una propuesta.**

 Departamento de Extranjería y Migración Ministerio del Interior y Seguridad Pública	REQUISITOS VISA TEMPORARIA OPORTUNIDADES LABORALES	Código: Versión: 1.0 Fecha: 13/12/2017 Página 1 de 1
--	---	---

**EXCLUSIVO PARA PERSONAS CON RESIDENCIA EN GOBERNACIONES
PROVINCIALES / DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA Y MIGRACIÓN**

VISA TEMPORARIA: Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y realizar cualquier actividad lícita, sin permisos especiales.

A. DOCUMENTACIÓN GENERAL (Debe ser enviada por titulares y dependiente)

- ❖ 2 fotocopias del pasaporte vigente (hojas de identificación, número y fechas de otorgamiento y vencimiento de éste y hoja con timbre de ingreso, además, cuando corresponda, fotocopia de Visto de Turismo). Además, debe exhibir el pasaporte original. En caso de ingreso al país con otro documento de identificación, adjuntar 2 fotocopias de la Cédula de Identidad, DNI, etc.
- ❖ 2 fotocopias de la Tarjeta de Turismo vigente. También debe presentar el original.
- ❖ 2 fotografías recientes, tamaño carné (3x2 cm.), en colores, con nombre completo y número de pasaporte.
- ❖ Certificado de Antecedentes Judiciales vigente o documento equivalente.

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA TITULAR

- ❖ Curriculum vitae en español.
- ❖ Certificado de estudios equivalentes a educación básica y media.
- ❖ Certificado de estudios de nivel superior, técnico o universitario (en caso de que la persona solicitante haya cursado dichos estudios).
- ❖ Documentación específica obligatoria: las personas que provengan de un país cuyo idioma oficial no sea el español, deben presentar un Certificado que acredite que tienen un manejo, al menos, instrumental del español emitido por una institución que cuente con reconocimiento jurídico en el país que corresponda, o un Certificado que acredite la matrícula en un curso de español en Chile.

IMPORTANTE

- ❖ Toda persona que solicita visa Temporal como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite. Este permiso tiene un costo equivalente al 50% del valor de una visa sujeta a contrato y tiene una vigencia que va desde el día en que se solicita la residencia (pagando los respectivos derechos), hasta que la residencia es estampada en el pasaporte del solicitante o se termine el plazo del señalado permiso.
- ❖ Si se presenta documentación emitida fuera de Chile, éstos deberán estar debidamente apostillados o debidamente legalizados por el Consulado de Chile en el país de origen además de traducidos y legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Si el documento se encuentra escrito en inglés, francés, italiano o portugués, no es necesaria la traducción.

**TODOS LOS TRÁMITES SON GRATUITOS, SALVO EL PAGO DE DERECHOS QUE
CORRESPONDA A SU RESIDENCIA O A MULTA, LOS QUE SÓLO SE CANCELAN
EN BANCOS.**

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Adler, A. (1970). *El sentido de la vida*. Barcelona: Luis Miracle.
- Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.). *Preguntas frecuentes. Preguntas afiliados*. Obtenido de AFC Chile. Seguro de Cesantía:
<https://www.afc.cl/preguntas-afiliados/>
- ADN 91.7. (1 de Diciembre de 2017). *Así se informaba la aparición de los primeros casos de Sida*. Obtenido de ADN 91.7:
<http://www.adnradio.cl/noticias/internacional/asi-se-informaba-de-la-aparicion-de-los-primeros-casos-de-sida/20171201/nota/3653491.aspx>
- Aguayo, C., López, T., & Quiroz, T. (s.f.). *Ética y Trabajo Social en las voces de sus actores: Un estudio desde la práctica social*. Santiago, Chile: Colegio de Asistentes Sociales.
- Aleuy, M. (1 de Julio de 2014). *Hacia una nueva política migratoria*. Obtenido de Departamento de Extranjería y Migración:
<http://www.extranjeria.gob.cl/noticias/2014/07/01/hacia-una-nueva-politica-migratoria/>
- Ander-Egg, E. (2003). *Diccionario del Trabajo Social*.
- Arango. (2003). *Teoría Institucional*.
- Arango, J. (2003). La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. *Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal*.
- Ariztía, T. (2017). La teorías de las prácticas sociales: particularidades, posibilidades y límites. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales* (59), 221 - 234.
- Arrese, H. (s.f.). *La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Obtenido de Facultad de Psicología. Universidad Nacional de La Plata:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_complet
- Azócar, R. (2016). *Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Batarce, C. (31 de Julio de 2017). *Ciudadano haitiano en Valdivia es sospechoso de padecer lepra*. Obtenido de La Tercera:
<http://www.latercera.com/noticia/haitiano-se-convierte-primer-caso-lepra-chile-continental/>
- Beal, G., Bohlen, J., & Raudabaugh, N. (1964). *Conducción y acción dinámica del grupo*. Buenos Aires: Kapelusz.



- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2010). *Aspectos básicos de la experiencia internacional y de Chile para el combate de la trata de personas*. Santiago, Chile: BCN.
- Blanco, A., & Valera, S. (2007). Capítulo 1: Los fundamentos de la intervención psicosocial. En A. Blanco, & J. Rodríguez, *Intervención Psicosocial*. Madrid: Prentice Hall.
- Bonacic, D. (2012). *Informe sobre la Trata de Personas en Chile. Un análisis legislativo e institucional en el Marco de la Nueva Ley 20.507*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociológica (núm 5) Revista del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana*, 11 - 17.
- Bracho, A. C. (2005). *Desempeño gerencial funciones y roles en la práctica*. Venezuela: COMPENDIUM.
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Revista de la Escuela de Psicología. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 53 - 82.
- Camacho, G. (2010). *Mujeres migrantes. Trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano*. Buenos Aires: Abya - Yala.
- Cano Christiny, M. V., Contrucci, M. S., & Martínez Pizarro, J. (2009). *Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cano, M., Soffia, M., & Martínez, J. (2009). Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio. *Serie Población y desarrollo N°88*, 1 - 84.
- Castañeda, P. (2014). *Propuestas metodológicas para trabajo social en Intervención social y sistematización*. Santiago de Chile: Universidad de Valparaíso.
- Castells, M. (2001). *Voumen III. Fin de milenio*. En M. Castells, *La era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Central Intelligence Agency. (s.f.). *The World FactBook*. Obtenido de Central Intelligence Agency: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ha.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Christiny, M. V., Contrucci, M. S., & Martínez Pizarro, J. (2009). *Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio*. Santiago de Chile: Cepal.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. . Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (s.f.). *Haití: PERFIL NACIONAL ECONÓMICO*. Obtenido de CEPALSTAT: http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/Perfil_Nacional_Economico.html?pais=HTI&idioma=spanish
- Consejo de Justicia y Asuntos de Interior. (2004). *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados Miembros sobre los Principios Básicos Comunes de Integración*. Bruselas: Consejo de la Unión Europea.
- Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (2012). *Migración y mercado laboral en Chile*. Santiago: Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Departamento de Economía.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Darmstadter, A. Z. (2016). *Manual para una una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Carolina Silva Gallinato.
- Datos macro*. (s.f.). Obtenido de <http://www.datosmacro.com/paises/haiti>
- Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones: Biblioteca del Congreso Nacional. (2015). *La migración en Chile. Su carácter intrarregional y la legislación nacional*. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional.
- Departamento de Extranjería y Migración*. (s.f.). Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/faq/#nacionalizacion>
- Departamento de Extranjería y Migración. (2016). *Requisitos de Permanencia Definitiva por correo para residentes con contrato como dependiente*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Departamento de Extranjería y Migración. (2016). *Requisitos de visa temporaria por primera vez por motivos laborales*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Departamento de Extranjería y Migración. (2017). *Circular N°13. Valores actualizados de Sanciones Pecuniarias y Pago de Derechos para segundo semestre de 2017*. Santiago: Gobierno de Chile.

Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2016). *Migración en Chile 2005 - 2014*. Santiago: Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Departamento de Extranjería y Migración. (s.f.). *Estadísticas migratorias*. Obtenido de Departamento de Extranjería y Migración: <http://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>

Departamento de Extranjería y Migración. (s.f.). *Requisitos de permanencia definitiva*. Obtenido de Departamento de Extranjería y Migración: <http://www.extranjeria.gob.cl/tipos-de-permanencia-definitiva/>

Departamento de Extranjería y Migración. (s.f.). *Tipos de residencia temporaria*. Obtenido de Departamento de Extranjería y Migración: <http://www.extranjeria.gob.cl/tipos-de-residencia-temporaria/#capitulo20>

Departamento de Inspección. Dirección del Trabajo. (2016). *Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas*. Santiago: Gobierno de Chile.

Dirección del Trabajo. (2007). *Cartilla Informativa, El acoso laboral o mobbing*. Santiago: Gobierno de Chile.

Dirección del Trabajo. (2017). *Código del Trabajo*. Santiago: Gobierno de Chile.

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Canal Institucional. Trabajador y trabajadora extranjero*. Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99357.html>

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de Consultas laborales. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60060.html>

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de Consultas Laborales. ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de su remuneración?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60217.html>

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de Consultas Laborales. ¿Puede el empleador impedir el ingreso a la empresa a un trabajador que llega atrasado?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60054.html>

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de Consultas Laborales. ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60151.html>

- Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de Consultas Laborales. ¿Qué se entiende por proceso continuo para los efectos del descanso de colación?* Obtenido de Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60227.html>
- Dirección del Trabajo. (s.f.). *Las remuneraciones. VI. Periodicidad de pago de las remuneraciones.* Obtenido de Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_99279_0AVI.20Periodicidad20de20pago20de20las20remuneraciones
- División de Gobierno Interior. (2017). *Orientaciones Técnicas Plan Mejoramiento Atención a Migrantes. 2017.* Santiago, Chile: Gobierno de Chile.
- Doing Business Haiti. (s.f.). *Haiti - Doing Business: Facilidad para hacer negocios.* Obtenido de Expansión: <http://www.datosmacro.com/negocios/doing-business/haiti>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (1999). *La Gestión de los Recursos Humanos.* Madrid: McGraw Hill.
- Echeverría, M. (s.f.). *Filosofía , Valores y principios del trabajo social . La ética profesional.* Santiago : Universidad Católica de Chile.
- EFE. (3 de enero de 2017). Jovenel Moise es declarado ganador de las elecciones presidenciales en Haití. *Noticias Radio Cadena Nacional Colombia* . Obtenido de <http://www.noticiasrcn.com/internacional-america/jovenel-moise-declarado-ganador-las-elecciones-presidenciales-haiti>
- Fermeni, L. A. (2014). *Administración y organización , Un enfoque contemporáneo .* México: CENGAGE LEARNING.
- Fernández, M. (19 de Agosto de 2016). *Haitianos en Chile: una gran comunidad de migrantes que busca una oportunidad.* Recuperado el 13 de Junio de 2017, de El Definido: <http://www.eldefinido.cl/actualidad/pais/7338/Haitianos-en-Chile-una-gran-comunidad-de-migrantes-que-busca-una-oportunidad/#colCOMM>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2015). *Haití.* Obtenido de UNICEF: https://www.unicef.org/spanish/infobycountry/haiti_statistics.html#0
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y.* Santiago: Universidad de Chile.
- Galeano, E. (2004). *La Maldición Negra. Página/12 , 3.*
- Giménez, C. (2003). *Qué es la inmigración.* Barcelona: RBA Integral.



- Giménez, G. (2006). La dotación de capital humano de América Latina y el caribe. *Revista de la Cepal N°86*, 103-122.
- Gobierno de Chile. (5 de Noviembre de 2015). *Autoridades conforman Consejo Nacional de Política Migratoria*. Obtenido de Ministerio Secretaria General de la Presidencia: <http://www.minsejpres.gob.cl/fotonoticia/autoridades-conforman-consejo-nacional-de-politica-migratoria/>
- Gobierno Regional de Valparaíso. (s.f.). *Provincia de Valparaíso*. Obtenido de Gobierno Regional de Valparaíso: <http://www.gorevalparaiso.cl/valparaiso.php>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Guerrero, E. (25 de octubre de 2015). El creole. *El Nacional*.
- Guzmán, J., Huenchuan, S., & Montes de Oca, V. (2002). *Redes de apoyo social a las personas mayores. Marco conceptual*. Santiago: Comisión para América Latina y El Caribe.
- Haití no MINUSTAH. (26 de Enero de 2016). *Haití no MINUSTAH*. Obtenido de Por una Haití libre y soberana: Petitorio a los gobiernos reunidos en la IV Cumbre de la CELAC: <https://haitinominustah.info/2016/01/26/por-una-haiti-libre-y-soberana-petitorio-a-los-gobiernos-reunidos-en-la-iv-cumbre-de-la-celac/>
- Harold Koontz, H. W. (2008). *Aministración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.
- IEPALA y la Junta de Nueva Extramadura, Consejería de Bienestar Social. (s.f.). *Guía del Mundo*. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://www.guiadelmundo.org.uy/cd/countries/hti/History.html>
- Kottak, C. (2002). *Antropología cultural*. Madrid: McGraw Hill.
- Levi, M. (1996). Social and Unsocial Capital: A Review Essay of Robert Putnam's Making Democracy Work. *Politics & Society (vol. 24, issue 1)*, 45 - 55.
- Lira, J. P. (2017). *Mitigación de la Graduación de Chile por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE (CAD)*. Santiago: Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID).

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la gestión de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio* (15), 25 - 36.
- Macuacé, R., & Cortés, R. (2014). Entre el racismo, la discriminación y la afroreparación: Elementos de análisis para el caso colombiano. *Cuadernos interculturales* (22), 75 - 101.
- Márquez, J. (s.f.). *Patrimonios de la humanidad*. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://patrimoniosdelahumanidad.com/2013/01/29/la-citadelle-sans-souci-y-ramiers/>
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión* (36), 206 - 238.
- Maza, L. d. (2010). Actualizaciones del concepto hegeliano de reconocimiento. *Veritas* (23), 67 - 94.
- Medrano, C. (13 de abril de 2017). *ONU decide finalizar misión de paz en Haití y reemplazarla por vigilancia policial*. Recuperado el 24 de junio de 2017, de Bio-bío Chile: <http://www.biobiochile.cl/noticias/internacional/america-latina/2017/04/13/onu-decide-finalizar-mision-de-paz-en-haiti-y-reemplazarla-por-vigilancia-policial.shtml>
- Melody, F. (2010). Construcción del otro hatiano: Apuntes sobre la ocupación estadounidense de Haití 1915-1934. V *Congreso Latinoamericano de Ciencia Política.*, (págs. 11-14). Buenos Aires.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Inmigrantes. Síntesis de Resultados Casen 2015*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2009). *Oficio circular N°26465. Instruye sobre aplicación del Acuerdo sobre Residencia de los Estados Partes del Mercosur, Bolivia y Chile*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2015). *Resolución Exenta N°45778*. Santiago: Gobierno de Chile. Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2017/01/Res.-45778.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría del Trabajo. (2002). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional.
- Montes de Oca, V. (2003). *Redes de apoyo social de personas mayores: elementos teórico-conceptuales*. Santiago: CELADE.
- Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (1984). *Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes*. Asamblea General de las Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CAT.aspx>
- Naciones Unidas. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (2000). *Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia organizada transnacional y sus protocolos*. Palermo.
- Navarro, F. (2011). Las esferas del reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Revista de Sociología* N°26, 45 - 57 .
- Nunes dos Santos, C. (2007). *Somos lo que comemos: Identidad cultural y hábitos alimenticios*. Buenos Aires.
- Oliva, E., & Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris* (10), 11 - 20.
- Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *Chile - Síntesis histórica de la migración internacional en Chile*. Obtenido de Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas: <http://www.migracionoea.org/index.php/es/parte-iii-informes-por-pais/17-sicremi/publicacion-2011/paises-es/85-chile-1-sintesis-historica-de-la-migracion-internacional-en-chile.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso*.
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de Septiembre de 2005). *Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad del Nuevo Informe de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang-es/index.html
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 5 "Condiciones de trabajo"*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Migración laboral en Chile oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Trabajo forzoso en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de <http://www.ilo.org/americas/temas/trabajo-forzoso/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2006). *Glosario sobre migración*. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Obtenido de http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones. (2012). *Manual de referencia. Migración saludable en América Central*. Organización Internacional para las Migraciones.
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Haití*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/countries/hti/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Nutrición*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/nutrition/es/>
- Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, R. (2010). *Desarrollo Humano*. México: McGraw Hill.
- Pastor, J. (2017). *Psicología de la afectividad*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Piore. (1969).
- (2017). *Proyecto de Ley Migratorio*. Santiago de Chile: Coordinadora Nacional de Inmigrantes en Chile.
- Puyana, Y., & Barreto, J. (1994). La historia de vida: Recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas. *Maguaré*, 185 - 196.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Espasa Libros.
- Requena, F. (1989). El concepto de red social. *REIS: Revista española de investigaciones sociológicas* (48), 137 - 152.
- Reuters, A. y. (11 de Octubre de 2016). Haití, al borde de la mayor catástrofe actual en América. *Diario Excelsior*.
- Riascos, J. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 67 - 78.

- Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente*. Buenos Aires: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Rojas Pedemonte, N., & Koechlin, J. (2017). *Migración haitiana hacia el sur andino*. Lima: Litho & Arte S.A.C.
- Rojas Pedemonte, N., & Silva, C. (2016). *La migración en Chile: Breve reporte y caracterización*. Madrid: OBIMID.
- Rojas Pedemonte, N., Vásquez Rencoret, J., & Amode, N. (2015). Racismo y matrices de "inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(42), 217 - 245.
- Rojas, N., Silva, C., Amode, N., Vásquez, J., & Orrego, C. (2016). *Boletín Informativo N°1: Migración Haitiana en Chile*. Santiago: Departamento de Extranjería y Migración.
- Saiz, J., Fernández, B., & Álvaro, J. (2007). De Moscovi a Jung: el arquetipo femenino y su iconografía. *Athenea Digital* (11), 132 - 148.
- Sánchez, B. (2006). Una exploración de la vulnerabilidad sociolaboral en el estado de Zacates. *Revista electronica Zacatecana sobre población y sociedad*.
- Serrón, S. (2005). Didáctica intercultural y enseñanza del español como segunda lengua a adultos de procedencia migrante. *Glosas Didácticas*, 15. Recuperado el 24 de junio de 2017, de <http://blog-de-traduccion.trustedtranslations.com/que-es-el-creole-2011-01-26.html>
- Sluzki, C. (1996). *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Barcelona: Gedisa.
- Stefoni, C. (2001). *Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Stefoni, C. (2011). *Perfil Migratorio de Chile*. OIM.
- Superintendencia de Pensiones. (01 de Agosto de 2016). *Archivo de noticias. Comienza a regir nueva comisión de AFP que se adjudicó la licitación de administración de cartera de nuevos afiliados*. Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <https://www.spensiones.cl/portal/prensa/579/w3-article-11028.html>
- Superintendencia de Pensiones. (s.f.). *Preguntas frecuentes. ¿Cuánto me deben descontar de mi sueldo cada mes para el Seguro de Cesantía?* Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-3590.html>



- Superintendencia de Pensiones. (s.f.). *Preguntas frecuentes. En caso de que mi empleador no me esté pagando las cotizaciones, ¿a quién le corresponde efectuar la cobranza?* Obtenido de Superintendencia de Pensiones: <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2732.html>
- Telesur. (25 de Diciembre de 2010). Nuevo balance eleva a 316 mil los muertos por terremoto de Haití. Lima.
- Todaro, M. (1969). *Un modelo de migración laboral y desempleo urbano en los países menos desarrollados.*
- Torres, C. (2002). Descendientes de africanos en la Región de las Américas y equidad en materia de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 471 - 479. Obtenido de Scielo: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v11n5-6/10737.pdf>
- UNESCO. (1954). Haití 1804-1954. *El Correo*, 6-7.
- Universidad de Chile. (s.f.). *Revalidación de títulos extranjeros.* Obtenido de Universidad de Chile: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/relaciones-internacionales/revalidacion-de-titulos-extranjeros/8312/revalidacion-y-reconocimiento-en-la-u-de-chile>
- Urteaga, E. (2013). La teoría del capital social de Robert Putnam: originalidad y carencias. *Reflexión política*, 44 - 60.
- Valdez, N. (2 de julio de 2013). *hoydigital*. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://hoy.com.do/cuanto-sabes-de-la-cultura-haitiana/>
- Valencia, M. (11 de Febrero de 2015). *Bienestar humano y sustentabilidad.* Recuperado el 18 de Junio de 2017, de El Siglo de Torreón: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/1086102.bienestar-humano-y-sustentabilidad.html>
- Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., & Tavie, C. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista Antropologías del Sur*, 101 - 120.
- Vélez, C., Escobar, M. d., & Pico, M. E. (2013). Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal. *Rev Costarr Salud Pública* 2013, 156 - 162.
- Zarza, M., & Sobrino, M. (2007). Estrés de adaptación sociocultural en inmigrantes latinoamericanos residentes en Estados Unidos vs. España: Una revisión bibliográfica. *Anales de Psicología* (23), 72 - 84.

