



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
SOCIOLOGÍA**

**EXPERIENCIAS DE PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DEPENDIENTES
INMIGRANTES VENEZOLANOS DEL SECTOR SERVICIOS
DE LA COMUNA DE CONCEPCIÓN**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE SOCIÓLOGO

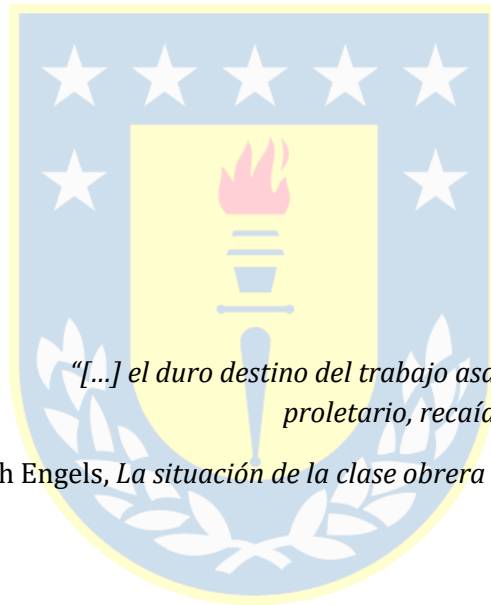
Luis Matías Caro M.

Profesor Guía:
Dr. Manuel Antonio Baeza R.

Concepción, Chile 2022



*A mi madre María Leonor, a mi padre Luis Alexis,
a mi abuelo docente y músico Luis Caro Asencio.
Y a las venezolanas y venezolanos que hicieron posible este trabajo.*



"[...] el duro destino del trabajo asalariado, la posición perpetua de proletario, recaía mayormente en el inmigrante."

Friedrich Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra* [Extracto] (1845)

*Si somos americanos
Somos hermanos, señores
Tenemos las mismas flores
Tenemos las mismas manos*

*Si somos americanos
No miraremos fronteras
Cuidaremos las semillas
Miraremos las banderas*

Rolando Alarcón. *Si somos americanos* [Extracto] (1965)



RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I: DE LA RAZÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
PROBLEMATIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	8
OBJETO DE ESTUDIO, OBJETIVOS Y PREGUNTAS DIRECTRICES.....	14
CAPITULO II: MOVIMIENTOS MIGRATORIOS Y RACISMO CONTEMPORÁNEO	15
Caracteres históricos de la migración chilena y latinoamericana	15
Movimientos migratorios contemporáneos y expresiones racistas en Chile	18
Antecedentes de la legislación migratoria, Estado y políticas públicas	21
El estatus legal precario. Empleo y previsión	28
CAPITULO III: TRABAJO Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO CONTEMPORÁNEO	38
Ontología y concepto (histórico) de trabajo.....	38
Lógica de los sistemas de producción y organización del trabajo moderno.....	41
El post-fordismo (chileno) contemporáneo	46
El trabajo (empleo) precario y su expresión clasista contemporánea	49
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	55
Tipo de estudio y estrategia metodológica	55
Área de estudio.....	56
Operacionalización de los datos	56
Técnicas e instrumentos de levantamiento de la información	57
Muestra	58
Plan de análisis de los datos	60
CAPITULO V: DATOS DESCRIPTIVOS DE CARACTERIZACIÓN	61
Experiencia laboral	61
Condiciones de empleo.....	62
Seguridad Social	70
Gestión Migratoria.....	71
Participación sindical.....	73
CAPITULO VI: SER MIGRANTE Y TRABAJADOR/A EN CHILE	76
GESTIÓN MIGRATORIA	76
Experiencia migratoria.....	76
Gestión pública migratoria	79
CONDICIONES DE EMPLEO	86
Modalidad contractual.....	86
Remuneración.....	90



Jornada laboral	94
AMBIENTE LABORAL.....	96
Convivencia.....	96
Discriminación.....	97
SEGURIDAD SOCIAL	98
Previsión social jubilatoria	98
PARTICIPACIÓN SINDICAL	101
Significado sindicato	101
Rol sindicato	102
CAPITULO VII: CONCLUSIONES.....	105
DE LA PRECARIEDAD DEVENIDA.....	105
LA MIGRACIÓN MENESTEROSA.....	108
REFERENCIAS.....	115
BIBLIOGRAFÍA	115
MEDIOS DE PRENSA.....	123
NORMAS LEGALES	124
ANEXOS.....	125
ANEXO 1. BASE DE DATOS ESTADÍSTICA	126
ANEXO 2. PAUTA DE ANÁLISIS CUALITATIVO	127
ANEXO 3. MATERIAL CUALITATIVO ANALIZADO.....	128
ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	137

RESUMEN

La presente investigación exploratoria tiene como propósito analizar en perspectiva crítica las experiencias laborales de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción, teniendo por objeto epistémico el estudio de experiencias de condiciones de precariedad laboral. De tal manera poder comprender las significaciones atribuidas a la precariedad laboral en el marco de las experiencias y trayectorias laborales. El estudio se aborda desde una metodología mixta, desde el análisis estadístico descriptivo auxiliado por el análisis semántico cualitativo.

En el contexto nacional, los movimientos migratorios han generado una serie de fenómenos a nivel social, político, económico y cultural, frente a aquello, la comuna de Concepción no ha quedado al margen. De los resultados estadísticos, se evidencian diferencias según el sexo, las mujeres inmigrantes venezolanas tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, además, reciben un salario inferior en comparación a los hombres, y hay una mayor tendencia de informalidad laboral dependiente (*trabajo precario*); respecto a las instituciones públicas de gestión migratoria, existe una percepción negativa generalizada en torno a la atención y gestión de documentación. En los resultados cualitativos, se evidencia que las y los inmigrantes venezolanos deben someterse a una gestión burocrática excesiva y extensiva, proceso en el cual se presentan contradicciones, sumado a las limitaciones en el otorgamiento de un contrato de trabajo en el empleo. Esto, genera convivencias laborales paternalistas y de profundización de las asimetrías empleador-trabajador, donde la o el trabajador inmigrante a fin de avanzar en los procesos de gestión de regularización migratoria, debe negociar con el empleador para el otorgamiento de un *contrato*. De la condición de *precariedad laboral*, este se significa independientemente de la posesión o modalidad contractual, producto del irrespeto a las normas contractuales. Se concluye, que las estrategias y disposiciones políticas del gobierno neoliberal (la política migratoria) operaron en sentido de dualidad; por una parte, a responder a las expectativas de la opinión pública en limitar la inmigración –concebida como “*invasora*” y portadora de vicios, a efecto del discurso público-político y la prensa nacional– y; por otra parte, a complementar lo anterior a través de obstáculos y contradicciones en los procesos de gestión migratoria, a fin de perpetuar, reproducir y materializar condiciones de *precariedad laboral* en las y los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción.

Palabras claves: Trabajo. Precariedad laboral. Migraciones. Burocracia. Gestión migratoria.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en Chile hemos sido espectadores de como se ha materializado una ola migratoria que se ha manifestado sin precedentes, su materialización ha marcado un antes y un después en nuestra composición demográfica como país. También, no sólo aquello, la presencia migrante ha contribuido y se ha sumado a la extensa riqueza cultural que posee Chile como país democrático, diverso, largo y angosto, que por condición geográfica e histórica producto de la diversidad de pueblos que habitan el territorio chileno, este se define ontológicamente como país plurinacional y pluricultural. La migración ha expresado que en nuestro país, existen posibilidades de poder aspirar a una mejor calidad de vida, siendo Chile en las últimas décadas un país referente a nivel latinoamericano, pero que, sin embargo, no lo exime de su condición endémica de subdesarrollo, evidenciado en las distintas problemáticas y contradicciones sociales y económicas develadas pública y masivamente durante el descontento popular de la revuelta de Octubre 2019; problemáticas, que producto de condiciones materiales y sociales adversas, se manifiestan y son sentidas significativamente por la población nacional pobre, así como también por el inmigrante a pie que sólo lleva equipaje.

Diversas son las razones del por qué la o el migrante toma rumbo de dirigirse hacia Chile, aquella decisión de migrar nace y se condiciona a partir de la experiencia personal, ejercicio en la que es un desafío dejar la zona (des)confort del país de origen, preguntándose y resolviendo aquello en una visión de esperanza, de que la aventura a “lo desconocido” y el “nuevo país” posibilitarán las aspiraciones a construir una vida mejor. De lo anterior, el *trabajo* –como génesis de valor y riqueza– se constituye como una necesidad social imperativa a fin de obtener reconocimiento social y solvencia económica, constituyéndose así el *trabajo* como una de las principales razones del viaje migratorio hacia Chile. Sin embargo, del hecho de como se estructura en norma el modelo laboral y el mercado del trabajo chileno, la evidencia demuestra bajos salarios y alto endeudamiento (Durán y Kremerman, 2021), baja negociación colectiva (Durán y Kremerman, 2015) y baja tasa de sindicalización (DT, 2020), lo cual estos hechos inciden en la baja valorización del trabajo, junto con la merma de las posibilidades de poder alcanzar y disputar mejores y dignas condiciones laborales producto de una sociedad civil débil, en el contexto de una matriz productiva nacional terciarizada, en tanto que, un mercado del trabajo ampliamente flexibilizado –que permite la precarización laboral–. Frente a aquella situación, las y los inmigrantes en Chile no quedan al margen, debido a que por norma estos se emplean en *trabajos no-calificados* que derivan en trabajo precario, a fin de encontrar de manera rápida un empleo para auxiliarse y recibir una remuneración que permita sustentarse económicamente en el país.

En el afán de arribar en Chile, también, las y los migrantes han sido víctimas de una serie de hechos ilícitos por parte de organizaciones de carácter internacional, la cual tienen como objeto publicitar una proyección prometedor y mesiánica de lo que significa vivir en Chile, así, han sido expuestas las “agencias de turismo” ilícitas o *coyotes* (nombre coloquial), que en el afán de lucro, manipulan, estafan y exponen a las y los migrantes a situaciones de peligro, como al cruce –ilegal– de fronteras, así como a la trata y al tráfico de personas (Verdejo, 2021). Lo cual, en consecuencia, en el acto de migrar a un país las posibilidades de optar a procesos de regularización migratoria se hacen aún más dificultosos, exponiéndose además, a tratos inapropiados por parte de las

autoridades públicas, y a la condena y estigmatización de la opinión pública, que en el último tiempo, una parte de la sociedad civil chilena ha ocupado las calles bajo retóricas y discursos de odio, xenófobos y racistas en contra del arribo de inmigrantes en el país.

Sin embargo, aquella situación de estigmatización a la población migrante latinoamericana –bajo etiquetas de “delincuente, ladrón, prostituta, estafador”, etc–, como fenómeno social, no descansa espontáneamente en la opinión pública contingente del *sentido común*, sino que, es producto de un constructo histórico, cultural y psicosocial producido y gestionado históricamente por la élite chilena (en su afán competitivo a los países vecinos, y cosmopolita admirador del occidente europeo y anglosajón), que ha dirigido por siglos el poder político (el Estado, desde su fundación), el poder económico y el poder mediático y cultural (la prensa, la educación) en Chile. Lo cual en trayectoria histórica, como fenómeno cultural de carácter fenomenológico, el *racismo* y discriminación contemporánea al inmigrante –de tez morena/negra–, según Tijoux y Córdova (2015), deriva su génesis desde el periodo colonial, lo cual ha trascendido en el *inconsciente colonial* nacional, y que hoy se reproduce en expresiones xenófobas y racistas, tanto en alcance y carácter subjetivo (individual y social) como objetivo (institucional).

Producto de la complejidad de nuestras sociedades contemporáneas en un mundo globalizado e interconectado que avanza en velocidad y dinamismo, que en una de sus tantas expresiones de materialización –debido a un mercado que opera en formato *transnacional*–, ha permitido en la actualidad viajes de manera expedita que han derivado en acortar fronteras geográficas de los países (sobre todo vecinos); que, sumándose a ello, la presión y empuje de sanciones internacionales (económicas) ejercidas por una de las principales potencias mundiales de occidente (EE.UU.) al país caribeño de Venezuela, lo cual en laxa y tardía respuesta política en el contexto de una economía dependiente, rentista y mono-exportadora, derivó en una crisis social y económica sin precedentes, expresándose en un éxodo masivo de ciudadanas y ciudadanos venezolanos, saliendo del país aproximadamente 4 millones de migrantes venezolanos (OIM, 2019), muchos de los cuales han arribado en países latinoamericanos (Stefoni y Brito, 2019), que en el caso sudamericano, Chile se ha constituido como un polo (atractivo) migratorio.

Por tanto, en el presente escenario, de una razón migratoria que tiene como objeto hacer frente a la crisis social y económica que implica el deterioro de las condiciones de vida (cotidianas), a fin de aspirar a una mejor calidad de vida y comodidades, que en el contexto de Chile, habiéndose constituido un modelo laboral pro-capital adverso a las y los trabajadores, cabe cuestionarse la idea: *la derivación de condiciones laborales de precariedad es funcional a una migración galopante y expedita, que materializada, de manera solapada convive en excesiva burocratización que limita procesos de regularización migratoria, por tanto, incide, reproduce y hace expedita la condición de trabajo precario*. A ello, la presente investigación pretende estudiar.

En el capítulo I, se desarrolla la razón y bases de la investigación a fin de problematizar el fenómeno migratorio contemporáneo en Chile, haciendo revisión de lo que ha significado en impacto demográfico y configuración del mercado del trabajo nacional, hechos que justificarían el estudio respecto a la relación entre migración y trabajo, a fin de contribuir en el conocimiento y discusión de los procesos migratorios contemporáneos estudiados por la Sociología del Trabajo Migratorio. Esto, en el contexto del fenómeno migratorio venezolano en Chile, situado

particularmente en la comuna de Concepción. También, se presenta la definición del objeto de estudio, los objetivos a cumplir en la investigación y las preguntas directrices a resolver.

En el capítulo II, se hace una revisión histórica sucinta de los fenómenos migratorios ocurridos en América Latina, particularmente el caso de Chile y países vecinos sudamericanos, a fin de revisar la razón histórica y política de los fenómenos migratorios en el continente, haciendo discusión del concepto de *raza* en relación a los intereses económicos capitalistas. En esta revisión y discusión teórica se destacan, los *momentos migratorios* históricos que ha tenido Chile, la definición de conceptos como *migración, emigración e inmigración*, y de la mención de los estudios migratorios que se han desarrollado en Chile. Sobre la base de la literatura, se hace discusión de la distinción doxa contemporánea de lo que significa *ser inmigrante o extranjero*, y de lo que implica el *racismo* u *neorracismo* en su expresión subjetiva cotidiana o simbólica, como también estructural institucional. Por último, se hace una revisión y discusión de los antecedentes históricos de la política migratoria chilena, y de como se ha constituido e incidido en la política migratoria del último tiempo –fundamentalmente, de las reformas migratorias del segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022)–. En continuidad, se hace una revisión del concepto de *estatus legal precario* y su relación en el empleo y la previsión social jubilatoria respecto a los procesos de regularización migratoria.

En el capítulo III, se hace una revisión teórica del concepto de *trabajo* (en alcance histórico y filosófico), y su materialización en los *sistemas de producción* moderno y contemporáneo (post-fordismo), constituyéndose en discusión una nueva definición y materialización del *trabajo (concepto ampliado de trabajo)*. Entendiendo además, la configuración contemporánea del modelo laboral chileno –neoliberal–, que, en consecuencia, en razón de la contradicción (histórica) *capital-trabajo*, merma el *valor* del trabajo producto de la *plusvalía*. De aquello, se expresan fenómenos como el *trabajo precario* (trabajos atípicos, trabajos informales) y sus formas de tolerancia, naturalización y disciplinamiento, definidas como *habitus precario* o *sumisión voluntaria*.

En el capítulo IV, se desarrollan los principios, orientaciones y determinaciones metodológicas, definiéndose el tipo de estudio, su carácter y estrategia metodológica; el área de estudio en el cual se determina estudiar el fenómeno migratorio-trabajo (comuna de Concepción); la definición y forma en el cual se operacionalizará el desarrollo analítico de la investigación, en cuanto a la definición de *variables y dimensiones* en el tratamiento y análisis cuantitativo, y *dimensiones* en el tratamiento y análisis cualitativo; la mención de las técnicas e instrumentos de levantamiento de la información u fuentes, haciendo explícito el modelo de cómo se recogieron los datos de las y los sujetos de estudio; en cuanto a la muestra, se hace mención de su carácter y criterios a quienes se determinó la aplicación de los instrumentos para la composición de la muestra, explicitándose el número de casos para el análisis cuantitativo y cualitativo; finalmente, se explicita el plan de análisis de los datos, tanto para el tratamiento cuantitativo y cualitativo.

Los siguientes capítulos presentan los distintos apartados de análisis y resultados, de acuerdo a los criterios, dimensiones y variables previamente determinadas, finalizando dicho proceso en las conclusiones pertinentes.

CAPITULO I: DE LA RAZÓN DE LA INVESTIGACIÓN

~~~~~

### PROBLEMATIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La necesidad y razón de la investigación sociológica respecto a estudiar las condiciones laborales en relación a la inmigración situada en Chile, tienen una profunda relevancia en cuanto a discutir y a analizar los nuevos fenómenos sociales y contradicciones por las cuales atraviesa y es actor el país como nación participé de un mundo eminentemente globalizado y que, por tanto, por sus características históricas y de orientación política –hoy capitalista-neoliberal, profundamente abierto a la economía global– juega un rol relevante y estratégico a nivel regional sudamericano a los ojos del capital transnacional y a los intereses geopolíticos anglosajones. Condición que por peso estructural e histórico como país, coercitivamente no puede evadir, por tanto, enquistado política e históricamente como nación en rol promotor de la reproducción de la economía-mundo, en tanto que sistema-mundo occidental capitalista global hegemónico (Wallerstein, 2005). Los trascendentes procesos de migración hoy, como fenómenos robustos y dinámicos en el mundo, nos hacen revisar, pensar y preguntar las causas y razones sobre los efectos –o problemas– de este fenómeno, el cual como sociedad nos hace interpelamos si los problemas polemizados por la inmigración se corresponden exclusivamente a razones o responsabilidades estrictamente nacionales; o si estos son producto de la incidencia exógena o global, de la cual Chile como Estado-nación, lidera histórica e indivisiblemente el proceso de globalización capitalista-neoliberal en el cono sur del continente. En ese sentido, también, las preguntas interpelan si estos nuevos fenómenos o problemáticas se corresponden y comienzan sobre la base de elementos de carácter estrictamente socio-culturales, o si estos emergen –intencionado o no– por razones políticas (geopolíticas) u económicas.

En el fondo, todo proceso de migración, más bien, de inmigración en nuestro caso, genera controversias –inducidas o no– en donde se sitúa, más aun estrictamente, bajo el contexto de definición histórica y jurídica de territorios delimitados en formas de Estado-nación (Wallerstein, 2005). Por tanto, es un proceso que por su carácter de naturaleza social, y particularmente en Chile, genera contradicciones a nivel socio-cultural, en el sentido de que se define mediáticamente la inmigración como un “problema”, reapareciendo la mención del concepto de “raza” en un sentido defensivo,<sup>1</sup> discriminatorio y de dominación; “como señalará Castel en *La discriminación negativa*, la raza regresa en quienes ‘pertenecen a una cultura inferior’” (Tijoux, 2016, p. 16). Dando posibilidades a que el ciudadano receptor haga prácticas abusivas y discriminatorias y que, por tanto, en el caso específico del *trabajo*, los empleadores tiendan a reproducir situaciones de abuso, irrespeto e irregularidad laboral, materializándose condiciones de *trabajo precario*, lo cual es significativamente beneficioso a objeto del crecimiento del capital empresarial, haciendo mención Castells (2004) (citado por Stefoni, 2016), de que el capitalismo para su crecimiento posee dos métodos, esto es, “pagar menos y hacer trabajar más” (Stefoni, 2016, p. 70). Que en el fondo en clave marxiana, perpetúa la extracción de *plusvalía absoluta* en términos *intensivos* (intensificando el ritmo de trabajo) y *extensivos* (aumentando el tiempo de la jornada laboral), jugando además con el

---

<sup>1</sup> A pesar de que hoy se siga utilizando el concepto de ‘raza’ a modo de indicación, la *raza* como concepto, según la UNESCO en 1951, es declarado como inadmisibles y etéreo (Tijoux, 2016).

*capital variable* (disminuyendo el valor del salario, o no retribuyendo en el peor de los casos) (Marx, [1867] 2015).

Los estudios sobre migración han tenido una larga trayectoria académica, en la disciplina de la sociología, en un principio, estos comienzan en EE.UU. en relación a los estudios de sociología urbana producto de la ola de inmigrantes que recibió el país a principios de siglo XX. El interés de estudio al fenómeno fue focalizado a las dificultades en las formas de socialización, y también a la significativa marginalidad y criminalidad de la cual era víctima la población inmigrante. La Escuela de Chicago fue gestora y pionera de estos estudios, los cuales fueron desarrollados en un principio por Park (1928), Thomas y Znaniecki (1918) (citado por Cerda, 2014), teniendo el propósito de estudiar sistemáticamente “los procesos migratorios [...] estudiando los modos en que los inmigrantes se insertan en sus nuevas sociedades a la vez que van construyendo (en el sentido económico/físico) y (re) construyendo (en el sentido social) sus ciudades” (Cachón, 2008, p. 208; citado por Cerda, 2014, p. 6). En el caso de Latinoamérica y Chile, los estudios sobre migración son relativamente nuevos, estos comienzan a desarrollarse a finales de siglo XX en los años 80’, fundándose en Buenos Aires en 1985, el Centro de Estudios Migratorios Latinoamericanos (CEMLA) y publicando la revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, mientras que, en Chile en 1982 se forma el Centro de Información sobre Migraciones en América Latina (CIMAL), publicando la revista *Migraciones en América Latina*, en tanto que la institución CLACSO también dedicará investigaciones a la migración/inmigración (Herrera, 2003). En la actualidad, Tijoux (2016), Stefoni (2016), entre otros investigadores de la Universidad de Chile, han mantenido vitalizado los estudios migratorios con una serie de investigaciones y publicaciones.

El flujo migratorio en Chile se define eminentemente por ser *intrarregional* (o *sur-sur*), de esto, se estima que poco menos del 90% de los migrantes que llegan y residen en el país, en origen, provienen de países de América Latina y el Caribe (Thayer, 2019), mientras que en el caso específico de los flujos a nivel sudamericano, este alcanza en torno al 70% de los migrantes que provienen de países vecinos. En concreto, la inmigración en Chile durante los últimos años ha tenido un crecimiento significativo, llegando a representar el 1,3% (187.008 habitantes) –según el CENSO 2002–, dando un salto exponencial a un 4,4% (746.464 habitantes) según constató el CENSO 2017 (INE, 2018b), superando incluso a la media mundial del 3% (Galaz, et al., 2017). Este fenómeno de crecimiento inmigratorio ha sido protagonizado fundamentalmente por la población sudamericana y caribeña.

Las razones y motivos del por qué se decide migrar hacia Chile son de variada naturaleza, en términos generales, estos se corresponden fundamentalmente a la búsqueda de mejores oportunidades económicas y de vida, además de razones de origen político (Herrera, 2003). Según Morales (2016) la principal razón por la cual los inmigrantes tienden a migrar hacia Chile es por razones laborales, esto, a fin de mejorar las condiciones de vida lo cual se hace difícil en el país de origen, además de apoyar y enviar remesas a las familias. Sin embargo, la decisión de aventurarse a un país desconocido implica percances a enfrentar, sobre todo en un país subdesarrollado, que no garantiza la calidad de acceso a servicios públicos-básicos u derechos sociales universales –como vivienda, salud, educación o previsión–, y teniendo como limitante la nueva legislación política migratoria de carácter restrictivo y selectivo (promulgada en abril del 2021), que tiene como antecedente legislativo la tradición política migratoria desactualizada del Decreto Ley N°1.094, promulgado en 1975 en dictadura militar (Aninat y Sierra, 2019), que ex-ante, fue considerada una

de las más antiguas de Sudamérica (Sandoval, 2016), con más de 46 años de existencia y 30 años de vigencia en los gobiernos post-dictadura “sin ninguna modificación importante” (Sandoval, 2016, p. 105). En consecuencia, la población inmigrante latinoamericana ha debido afrontar la inseguridad, la desprotección y la precariedad, y una serie de irregularidades en términos jurídico-laborales, ante la ausencia de caracteres de regulación y derechos tanto en la legislación migratoria como en la legislación laboral del Código del Trabajo. En ese sentido, como antecedente, Morales (2016) señaló respecto a la población inmigrante que:

“INE (2014) reporta alrededor del 70% tiene trabajo y percibe un salario. Sin embargo, solo el 42,5% cotiza en FONASA y el 15,6% en ISAPRE (Matus, 2014). Dichos datos nos hacen plantear dos características que podrían definir el trabajo al que están accediendo: precario e informal” (p. 92).

Los inmigrantes bajo condiciones de *precariedad laboral*, deben afrontar además, dificultades y tratos discriminatorios producto de estigmatizaciones y estereotipos negativos (Stefoni, 2002) promovidos por los medios de comunicación (Tijoux y Córdova, 2015), que construyen percepciones e imaginarios de inferioridad que recaen principalmente a ciudadanos inmigrantes provenientes de países como “Perú, Bolivia, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Haití, situándolos en [...] fronteras geográficas, espaciales y simbólicas que los desalojan de su ser social” (Tijoux, 2016, p. 15) y que, por tanto, deben convivir con formas de violencia de carácter simbólico (Aravena y Baeza, 2013).

El interés de estudio de las condiciones laborales de la población inmigrante en el contexto de la comuna de Concepción posee relevancia, porque la ciudad representa un significativo impacto en el país producto de su extensión metropolitana, trayectoria histórica, política y económica (una de las zonas metropolitanas a nivel nacional de mayor extensión de desarrollo industrial y de servicios). En ese sentido, Concepción como parte de la región del Biobío (tercera región más grande del país con 1.556.805 habitantes [INE, 2018a]), posee una población a nivel metropolitano de 981.909 habitantes (segunda más grande del país) y una población a nivel comunal de 223.574 habitantes,<sup>2</sup> por tanto, Concepción Metropolitano -y la comuna de Concepción en particular- se sitúa de manera significativa en la estructura demográfica y político-administrativa del país. Sin embargo, de manera referencial según los datos del CENSO 2017 (INE, 2018b), es posible reconocer que la región y particularmente la comuna, no ha sido significativamente receptora de población inmigrante, ya que a nivel regional han residido 12.144 inmigrantes (1,6%: del total de la población inmigrante/0,8%: del total de la población nacional), una población pequeña en comparación al gran flujo de población inmigrante que se ha establecido en regiones como la Metropolitana (65,3%/7,0%), Antofagasta (8,4%/11%), Tarapacá (5,9%/13,7%) y Valparaíso (5,4%/2,3%). Aunque en el caso particular de la inmigración venezolana (nuestro sujeto de estudio) en la región, esta posee una presencia significativa de 1.378 habitantes (1,7%), datos que se complementan con una de las últimas mediciones de estimación realizada por el INE y DEM (2021), en el cual la mayoría de las *visas otorgadas* en la región corresponden a la población venezolana (71%), seguido

---

<sup>2</sup> Datos extraídos del sitio web de la INE, *CENSO 2017*. <http://resultados.censo2017.cl/Region?R=R08> [Consultado: 16 de Mayo, 2019].



por la población haitiana (7%) y colombiana (6%).<sup>3</sup> Por lo tanto, la población inmigrante venezolana posee una presencia relevante y significativa en la región. Los últimos datos actualizados del INE y DEM (2021) constatan que a la fecha de Diciembre del 2020 (posterior al CENSO aplicado en el 2017) hubo un aumento de la población inmigrante en Chile (en un principio, 746.465 inmigrantes censados [INE, 2018a]), ascendiendo a 715.638 habitantes; resultando, 1.462.103 habitantes inmigrantes residentes en el país (8,3% del total de la población nacional),<sup>4</sup> quedando en primer lugar la comunidad migrante de Venezuela (30,7%), Perú en segundo lugar (16,3%) (antes, históricamente en primer lugar), y Haití (12,5%) alcanzando el tercer lugar a nivel nacional. Por otra parte, en cuanto a los indicadores del mercado del trabajo, según los datos de la encuesta CASEN 2006 los inmigrantes representaban un 1,3% (84.831 personas) de la fuerza laboral del país, cifra que en el 2017 según los datos de la encuesta CASEN del mismo año, dicha cifra aumentó a un 6,9%, (501.292) lo que evidencia en una década el cambio significativo del arribo y presencia sustantiva de la población inmigrante en cuanto a su participación en el mercado del trabajo del país (Fuentes y Vergara, 2019).

A pesar de que la población inmigrante en Chile haya dado un salto exponencial, a modo de antecedente, según el CENSO 2017 (INE, 2018a), el recuento de la población inmigrante venezolana residente en Concepción alcanzó los 602 habitantes.<sup>5</sup> Actualmente, producto del percance de la eliminación de la base de datos (Sistema B3000) del Servicio Nacional de Migraciones (Segovia y Ángel, 2022), conocer en detalle los datos actualizados de la población inmigrante venezolana residente en Concepción resulta difícil, problema que también ocurre en la falta de datos/indicadores actualizados de cuántos inmigrantes venezolanos se desempeñan en las distintas ramas de actividad económica del sector *servicios* de la comuna, situación acrecentada, más aún, bajo el contexto de volatilidad económica y laboral producto de los efectos de la pandemia del Covid-19. En efecto, percance de limitación de datos que complica ejercicios de análisis y revisión de carácter local-territorial de manera rigurosa sobre la situación laboral migratoria de la comuna y el país. Autores como Morales (2016) coinciden y demandan este problema de orden estadístico, el cual se hace urgente tratar de superar para el estudio y aplicación de políticas públicas migratorias pertinentes, lectura que coincide con Rojas y Bueno (2015) (citado por Morales, 2016) que expresan que “la precariedad de las fuentes de información dificulta el desarrollo de acciones y políticas públicas consistentes” (p. 93). Sin embargo, Bravo y Urzúa (2018) pueden aportar a nivel nacional, una aproximación panorámica antecedente del cómo se configura la ocupación de la población inmigrante en el mercado del trabajo nacional en las distintas ramas de actividad económica del país, destacando que, en el sector terciario la rama del *comercio* es en donde más se emplean trabajadores inmigrantes (18,1%), seguido por las *actividades de los hogares* (14%), y de *alojamiento y servicios de comida* (12,4%).

---

<sup>3</sup> Datos extraídos del sitio web del Departamento de Extranjería y Migración. *Año de otorgamiento* fijado desde el 01/01/2020 al 31/12/2020. <https://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/> (Consultado: 23 de Agosto, 2021).

<sup>4</sup> Porcentaje calculado de la “población total” basado en los datos del CENSO 2017 (INE, 2018a), en relación a los datos actualizados del INE y DEM (2021).

<sup>5</sup> Datos extraídos del sitio web de la INE, *CENSO 2017*. Archivo Excel: “2.1 Población nacida fuera del país, por país o continente de nacimiento, según residencia habitual actual y sexo”. <http://resultados.censo2017.cl/Home/Download> (Consultado: 01 de Agosto, 2019).

Ahora bien, la situación de aumento de la población inmigrante venezolana en Chile puede explicarse por una serie de hechos de naturaleza tanto exógena al país (causas personales-familiares o agravios en el país de origen), como endógena: el caso de las medidas políticas implementadas durante el segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022), el cual alineándose al orden geopolítico anglosajón (de EE.UU.) en oposición al gobierno de N. Maduro, a modo de gesto, en Chile se trató de implementar una serie de medidas políticas migratorias garantistas a fin de que los migrantes venezolanos pudieran radicarse de manera expedita en el país, esto, a través de la *Visa de Responsabilidad Democrática* anunciada en 8 abril del 201, que en principio, poseía la característica particular de otorgar una *Visa de Residencia Temporal* por un periodo de residencia de un año, con la posibilidad de derecho a prórroga por un año más, o bien, de solicitud de apelación a la *Permanencia Definitiva*. Otro punto que se consideró como beneficio especial para la y el migrante venezolano, es que poseyendo la *calidad (Visa) de turista*, por un periodo de 90 días no se necesitaba de una Visa para ingresar al país (24 Horas, 2018). Por tanto, estos beneficios fueron exclusivos a la población migrante venezolana, no así para inmigrantes de otras nacionalidades, por lo cual la situación ha sido señalada como ‘inmigración selectiva’ y discriminatoria, debido a la medida de política pública del *Plan Retorno Humanitario* implementada por el gobierno, ocurriendo en el 2019 expulsiones y traslado de manera gratuita, alcanzándose cifras en torno a 1.262 migrantes haitianos retornados a su país de origen (Molina, 2019). Personalidades públicas demandaron esta situación, como el vocero de la Coordinadora Nacional de Migrantes, Héctor Pujols, señalando que existen diversas causas que no han permitido una verdadera inclusión y garantías de asegurar la calidad de vida a la población haitiana, señalando que “hay una serie de políticas racistas y es lo preocupante. Pedirle papeles que no pueden conseguir, ponerle una visa consular, dificultarle acceso a trámites, es toda una política de hostilidad” (Andrade, 2019), mientras que el presidente de la Asociación Alianza Haitiano-Chilena, Dalinx Noel, manifestó que “mandaron a esa gente que va a estar en la miseria allá [...] mejor que ocupen la plata que están gastando en los vuelos en incluirlos, en ayudarles a ingresar más a la sociedad chilena de forma digna” (Cooperativa, 2019). Últimamente, estas situaciones de discriminación no sólo han afectado a los migrantes haitianos, también las y los migrante venezolanos han sufrido la arbitrariedad del gobierno, específicamente, en el caso de impedimento de ingreso al país en la frontera Perú-chilena de la región de Arica y Parinacota (a pesar de las ‘garantías migratorias’ previas establecidas por el gobierno), situación de irregularidad que fue demandada por la ex directora del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), Consuelo Contreras, señalando que la población venezolana con presencia de niños y mujeres se encontraba en la intemperie acampando en la carretera en una situación de alta vulnerabilidad, a pesar de constatar que la población tenía su “documentación al día” para ingresar al país (La Tercera, 2019).

A pesar del ejercicio de revisar los datos demográficos y de la revisión de las nuevas políticas públicas migratorias implementadas en el segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022), en relación a sus controversias bajo el principio y consigna de “ordenar la casa” (DEM, 2018). Es necesario revisar también los datos del *mercado del trabajo*. Durante el año 2018 los indicadores a nivel nacional expresaron que el índice de desempleo alcanzó máximos históricos en torno a un 7,3% (INE, 2018c), mientras que en el contexto de la región del Biobío el desempleo también fue significativamente alto alcanzando máximos de 8,2% (INE, 2018d), y a nivel de provincia de Concepción alcanzó el máximo de 8,3% (INE, 2018e), ambas superando la media nacional. Aquella situación se contradujo a las altas tasas de crecimiento económico que se expresaron durante ese año desde Abril (6,2%) a Octubre (4,3%) por ejemplo (CNNChile, 2018). En los últimos años, la situación no ha variado de manera



significativa, el desempleo sigue siendo un problema latente, agudizada más aún producto de las consecuencias económicas de la pandemia del Covid-19, lo cual el desempleo alcanzó a nivel nacional cifras históricas en torno al 11,6% (INE, 2020a), mientras que en el contexto regional del Biobío este alcanzó el 10,5% (INE, 2020b). Ahora bien, si quisiéramos detallar el problema del desempleo específicamente en la fuerza de trabajo inmigrante, esto resulta problemático ya que como señala Morales (2016), así como también Galaz, Poblete y Frías (2017), el problema de los datos respecto a la inmigración en Chile es un problema consensuado, precisando que “las distintas fuentes de información no aportan mayores niveles de precisión dado que presentan falencias que dificultan estimar la magnitud [del] fenómeno” (Galaz, et al., 2017, p. 15). Sin embargo, aquella situación problemática de los datos respecto al trabajo inmigrante puede aproximarse hipotéticamente a las investigaciones realizadas por Durán y Kremerman (2018), con la advertencia, de que no se contempla exclusivamente a la fuerza de trabajo inmigrante, sino que a toda la fuerza de trabajo nacional, señalando que en Chile existe un tipo de empleo consolidado al cual definen como *falsos asalariados*, que corresponden a:

“ocupados que dependen de un empleador (asalariados) pero que no cuentan con contrato de trabajo escrito. Por lo tanto, no tienen acceso a cotizaciones de salud, ni previsión, ni seguro de cesantía. Tampoco se rigen por las normas del Código del Trabajo (no pueden constituir sindicatos ni negociar colectivamente)” (Durán y Kremerman, 2018, p. 14)

La situación de precariedad laboral por la cual son víctimas las y los inmigrantes puede ser caracterizada hipotéticamente en este tipo de conceptualización y fenómeno laboral genérico, los autores contabilizaron que en Chile existían alrededor de 944.395 trabajadores de este tipo (Durán y Kremerman, 2018), los cuales son asalariados en el mercado del trabajo formal, pero no están sujetos a un contrato de trabajo escrito firmado con el empleador, en ese sentido, son trabajadores *a palabra/a trato*. Los autores señalaron que a nivel nacional un 50% de estos trabajadores ganó menos de \$251.472 pesos y en promedio percibieron salarios de \$320.797 pesos, mientras que en el caso específico de la región del Biobío, un 50% de estos trabajadores ganó menos \$217.350 pesos y en promedio percibieron salarios de \$256.996, los cuales representarían un 16,3% de la fuerza de trabajo en el mercado del trabajo formal-dependiente, siendo mayoritarias las mujeres (18,6%) a diferencia de los hombres (14,4%) (Durán y Kremerman, 2018). Aquellos datos pueden complementarse e interpretarse hipotéticamente respecto a la mención que hace Morales (2016) sobre la precariedad laboral por la cual son víctimas los trabajadores inmigrantes, señalando que sólo un “42,5% cotiza en FONASA y el 15,6% en ISAPRE” (p. 92), dando cuenta efectivamente, de que la población inmigrante que se desempeña en el mercado del trabajo formal-dependiente (o peor aún, en el sector informal), no trabaja necesariamente bajo relaciones contractuales reguladas en un contrato de trabajo formal escrito como lo exige la ley, y que de manera complementaria, no se realizan las cotizaciones correspondientes –en torno a la previsión social y de salud–. Mermándose, por tanto, el respeto a la integridad humana y el reconocimiento y valorización del trabajo, en un mercado del trabajo nacional ampliamente terciarizado (84% de la fuerza de trabajo se desempeña en el sector [INE, 2018a]), donde los inmigrantes han tenido una participación en torno a un 19,8% como trabajadores de servicios u vendedores (Bravo y Urzúa, 2018).

De acuerdo a los elementos revisados y expuestos, bajo el contexto de la comuna de Concepción, la investigación pretende ser un aporte crítico en términos epistemológicos y empíricos sobre la limitación de los datos respecto a la inmigración en Chile, en relación a la condiciones

laborales de la población inmigrante venezolana que en el último tiempo ha crecido de manera exponencial como comunidad en nuestro país. De tal manera que, se investigue sociológicamente y sea posible constatar los elementos y experiencias que configuran y dan cuenta de la precarización laboral por la cual son víctimas y que, por tanto, de qué manera subjetivamente, significan e interpretan sus condiciones laborales en un mercado del trabajo que tiende a precarizar el empleo para las y los migrantes. Por lo tanto, la investigación pretende también, responder a la deuda epistémica –particularmente en Chile– que existe en la Sociología del Trabajo respecto a las condiciones laborales de la población inmigrante, en el cual la Sociología del Trabajo Migratorio es aún “una asignatura pendiente [...] en los procesos involucrados en el mercado del trabajo” (Herrera, 2003, p. 585-586).

## OBJETO DE ESTUDIO, OBJETIVOS Y PREGUNTAS DIRECTRICES

### Objeto de estudio:

Condiciones de precariedad laboral en trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción.

### Preguntas directrices:

¿Cómo significan e interpretan las situaciones de precariedad laboral las y los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción?

¿Cómo es la incidencia desde los procesos de regularización migratoria en relación a las condiciones laborales?

### Objetivos:

#### Objetivo General

Comprender las significaciones atribuidas a la precariedad laboral en trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción.

#### Objetivos Específicos

Caracterizar la percepción de condiciones laborales en Concepción.

Caracterizar la percepción sobre gestión pública migratoria en Concepción.

Caracterizar la percepción sobre participación sindical.

Identificar y explicar elementos de atribución significada sobre experiencias de precariedad laboral y gestión pública migratoria.

Describir las significaciones sobre participación sindical.



## CAPITULO II: MOVIMIENTOS MIGRATORIOS Y RACISMO CONTEMPORÁNEO

---

### Caracteres históricos de la migración chilena y latinoamericana

En América Latina, los procesos de migración han sido un elemento central en la construcción histórica de la población y la cultura de las distintas naciones del continente. Tras el *descubrimiento de América* en 1492 (s. XV) (sic.) –en clave eurocéntrica–, la geografía y el imaginario de mundo tripartito (Europa, África y Asia) se resquebraja, la incorporación del ‘nuevo mundo’ a dominio de las potencias imperialistas de ese entonces: España y Portugal, integrarían a la población –originaria– y a las colonias de manera forzada al orden económico mundial de carácter expansionista, colonialista y mercantilista (pre-capitalista). Hecho que transformaría trascendentalmente la historia del *hombre blanco-europeo*, que Marx (2015) definió como uno más de los momentos de la *acumulación originaria*, en el que “el descubrimiento de los países auríferos y argentíferos de América, el exterminio y esclavización y el sepultamiento de la población indígena en las minas [...] anuncian la aurora de la era de la producción capitalista” (Marx, 2015, p. 669). Que, sobre la base del interés expansionista de la relación capital-recursos naturales (Galafassi, 2018), las potencias imperialistas se apropiarían del territorio, la fuerza vital humana y los recursos, para luego concretizar la legitimación de dominación bajo instrumentos ideológicos, políticos y jurídicos; y así definir trascendentalmente la historia de desarrollo del continente, integrándose al mundo y a la economía moderna como economías periféricas proveedoras de materias primas. Esta integración de América al ‘viejo mundo’ –y a la economía mundial–, provee al imperio español comerciar con autoridad en las distintas regiones –naciones– del mundo, descubriendo en el continente africano (s. XV), un mercado que pudiera proveer de mano de obra esclava que reemplazaría a la mano de obra nativa –indígena–, que producto de las epidemias y la sobreexplotación era cada vez más diezmada. La ‘importación’ de mano de obra esclava de tez negra desde África, tras un lapso de 350 años, se contabilizaría en “doce millones de hombres, mujeres y niños [...] transportados a la fuerza hasta América” (Cussen, 2016, p. 21), hecho que constituiría para el continente latinoamericano un primer momento de *migración forzada*, a razón de los intereses económicos imperio-coloniales de los conquistadores y aristócratas. Insertando al hombre esclavo al orden económico global en función a los movimientos globales de la fuerza de trabajo, para el abastecimiento de la demanda europea de productos de plantación como el café, azúcar, algodón y otros (Cussen, 2016).

La población negra-esclava, en número, no tuvo una presencia homogénea en los países de América Latina, en el caso de los países como Brasil, Cuba y Haití, estos fueron altamente dependientes del trabajo esclavo. En cambio, en el caso de Chile, los trabajadores esclavos recién comenzarían a llegar en el siglo XVI, alcanzando a ser el “20% a 25% del total de los habitantes [de Santiago] a mediados de siglo XVII” (Zuñiga, 2000; citado por Cussen, 2016, p. 27); esto, frente a la debilidad vital de la población originaria-indígena diezmada por las enfermedades y abusos de los trabajos en minería y de manipulación mecánica en la urbe. Sin embargo, la población extranjera esclava nunca reemplazó significativamente a la población indígena en los trabajos pesados, más bien, cumplieron desempeños laborales de sirvientes domésticos, asistentes de vendedores y sujetos de “confianza de la élite chilena” (Cussen, 2016, p. 29). En Chile, los esclavos negros no tuvieron el mismo destino social que la población indígena, la aristocracia española y criolla

consideraba que los “africanos traídos a Chile son ‘de mejores cualidades’ que los naturales del Reino. Mientras los indígenas son de ‘malos ánimos’ y de ‘perversa naturaleza’, los negros son dóciles y leales [...] ‘más bien mandados’ que los indios” (González de Nájera [1614], en Cussen, 2009, p. 113; ídem, 2016, p. 27). El juicio de la aristocracia en ese entonces corresponde a que antes del siglo XVIII no existía un “prejuicio basado en la ‘raza’, [la] forma de discriminación que los afrolatinos sufrieron derivaba no tanto del color de su piel ni sus orígenes, sino [...] de una cercanía incómoda a las ocupaciones manuales” (Cussen, 2016, p. 25). Esta ausencia de prejuicio racial se correspondía sólo a la población negra de origen africano, no así, a la población indígena del continente americano, los cuales bajo el epíteto de *indios*, eran vistos como salvajes, bestias, extraños y sorprendentes (Castro, 2012). En un primer momento, la ausencia de prejuicios raciales se debía a que antes del siglo XVIII no existía aún una justificación filosófica o científica que hiciera una clasificación biologicista de las ‘razas’; fue luego de 1775 tras la filosofía de la Ilustración cuando I. Kant publicará el ensayo “De las diferentes razas humanas”, que se produciría en consecuencia una visión negativa popular a la población *no-blanca-europea*. Posteriormente, a fines del siglo XVIII la tez negra significaría una “falta de limpieza de sangre” (Cussen, 2016, p. 26), dando pie a legitimar un *racismo* de carácter *biologicista* que sustentaría ideológicamente el sistema esclavista (Stefoni, 2016), y la discriminación racial en toda Europa, Latinoamérica y el mundo. Sin embargo, en el caso de Chile, no se “intentó frenar el ascenso social de los afrodescendientes” (Cussen, 2016, p. 26), por lo tanto, una vez abolida la esclavitud en Chile –como país pionero– en 1823, la población negra se integraría a la ‘plebe’ y era común “un artesano afrodescendiente libre altamente capacitado” (Cussen, 2016, p. 30). Situación que en ningún caso se homologaría a los otros países de Latinoamérica, como en los casos de Perú, Argentina y Colombia, que recién a partir de 1850 abolirían la esclavitud, siendo Brasil el último país del continente en hacerlo (1888).

América Latina bajo la herencia política-cultural de la colonia (s. XVI al s. XVIII), durante los siglos XIX y XX, los nuevos Estado-nación de repúblicas independientes seguirían reproduciendo la condición estructural capitalista de ser economías periféricas dependientes a las economías centrales (Frank, 1965; Faletto, 2009), por lo tanto, el desarrollo económico-industrial del continente –y de Chile– se estructuró sobre la base del *intercambio desigual* y la *expropiación del excedente* de la producción nacional (Frank, 1965), en tanto que, sobreexplotación de la fuerza de trabajo y los recursos naturales, y dependencia de divisas por exportaciones para asistir y abastecer de materias primas a las economías centrales de industrialización avanzada (EE.UU., Inglaterra, Alemania y otros).

Los países latinoamericanos post-depresión del 29’ de EE.UU., comenzarían un proceso de industrialización heterogénea tardía y periférica, a objeto de diversificar la matriz productiva bajo la iniciativa pública de instalar empresas estatales para abastecer el mercado interno, en respuesta a la merma de abastecimiento de aquello que ya no se podía consumir de origen importado, producto de la crisis capitalista que golpeó a todos los países del globo. Aquello trajo en consecuencia, una mayor urbanización de las ciudades, movimientos migratorios nacionales e internacionales (intercontinentales) y transformaciones en la agricultura (Crosa, 2015). A su vez, tras el escenario internacional crítico, tanto del *periodo entre guerras* como de la post-Segunda Guerra Mundial, se generarían grandes olas migratorias de población europea hacia Sudamérica. Países como Argentina (anticipadamente, con una población europea numerosa), Brasil y Venezuela recibirían a grandes

olas de migrantes europeos (López, 2016), por su ubicación geográfica en el atlántico, además de ser países atractivos por ser polos industriales y de mayor urbanización (Buenos Aires, Rio de Janeiro).

En el caso de Chile, el país se ha caracterizado en que los procesos de inmigración han sido moderados, vale decir, las olas de inmigrantes que han llegado al país han sido pequeñas y esporádicas (Tijoux, 2013). En Chile han existido distintos momentos históricos en que se han materializado fenómenos migratorios sustantivos, según M. E. Tijoux y Palominos (2015) “existen tres grandes momentos migratorios” (p. 249). Como legado antecedente el periodo histórico de la colonia (s. XVI-XVII), hasta la primera mitad de siglo XX, caracterizándose fundamentalmente dos olas migratorias sustantivas: La primera ocurre a mediados de siglo XIX, denominada como *migración por ultramar* (Tijoux y Palominos 2015), la cual se fundamentó ideológicamente sobre la base de los preceptos de la Ilustración del concepto de *raza* –popularizada a finales del siglo XVIII–, de tal manera que, la razón científica legitimó la superioridad del *hombre-blanco-europeo* al resto de la población del mundo. Por lo tanto, la élite chilena orientada a la *homogenización cultural* procuró instalar en el Estado chileno una política de inmigración planificada y selectiva (Tijoux, 2013; Correa, 2016; Carrillo, 2016), con el objetivo de ‘mejorar la raza chilena’ para ‘construir la chilenidad’ (en rechazo a la herencia originaria-indígena), facilitando la llegada de inmigrantes europeos (alemanes, ingleses, austriacos, españoles e italianos) que se radicaron fundamentalmente en el sur de Chile, tras la facilitación de concesión y entrega de tierras a colonos europeos por parte del Estado chileno. Por otra parte, la segunda ola migratoria de ese periodo (s. XIX-XX), consistió en el flujo de la emigración chilena y la inmigración vecina de los países limítrofes de Perú y Bolivia, a causa de la atracción económica de la actividad minera (explotación salitrera) de finales de siglo XIX. Según Carrillo (2016), las primeras mediciones oficiales en Chile para conocer la población nacida fuera del país se registraron desde el año 1854, en el cual la población inmigrante residente en el país “no superaba el 1% de la población nacional” (Carrillo, 2016, p. 175). Por otra parte, Del Pozo (2009) menciona que Chile no tuvo una alta tasa de inmigración (2,4% de la población total), como sí tuvo por ejemplo Argentina (30% de la población total), esto puede explicarse porque durante ese periodo a nivel latinoamericano, los procesos de industrialización generaron polos de empleo, de la cual países como Chile tuvieron un desarrollo industrial intermedio, no así, México, Brasil y Argentina que “acaparaban el 72,4% de la producción manufacturera industrial de la región [latinoamericana]” (Del Pozo, 2009, p. 149), proyectándose en la época estos países como ‘atractivos migratorios’.

El *segundo momento*, corresponde al periodo de *dictadura militar* de A. Pinochet (1973-1990), que se caracterizaría por una baja tasa de inmigración, producto de la instalación de una política migratoria restrictiva –sustentada por la Ley de Extranjería de 1975–, por el contrario, existiría una alta tasa de emigración, producto del exilio y persecución política de militantes opositores al régimen, así como también, producto de la crisis económica ocurrida entre el ‘83 al ‘86 que afectó a un gran número de familias (Tijoux y Palominos, 2015). En consecuencia, en 1992 los extranjeros residentes en el país se contabilizaban en 184.465 habitantes: 0,9% de la población total (Carrillo, 2016).

Por último, el *tercer momento*, corresponde al periodo histórico tras el *retorno a la democracia* (1990), definiéndose Chile como un *país de acogida* (FSP y UDP, 2012), esto producto de la imagen que se proyectó del país a nivel internacional –que repercutió significativamente a nivel latinoamericano–: la recuperación y el crecimiento económico sostenido –tras la apertura e ingreso

de la inversión extranjera y el capital trasnacional, limitado en dictadura-, el bajo desempleo y la disminución de la pobreza (Tijoux y Palominos, 2015), proyectándose el país entonces, como un 'país exitoso' ad portas al desarrollo. El retorno a la democracia propició un aumento de la tasa de inmigración, ingresando al país no sólo inmigrantes latinoamericanos y de diversos países del mundo, sino que también retornaron los exiliados políticos y opositores a la dictadura. En dicho periodo también, específicamente, ocurrió una ola migratoria sustantiva de población peruana, boliviana y argentina (en el caso argentino, debido a la crisis económica nacional producto de las políticas de ajuste de reformas neoliberales de los '90), generándose discriminación a la población inmigrante peruana "vista como una invasión y amenaza, no así la inmigración argentina" (Correa, 2016, p. 39). Aquel hecho estimuló en la academia chilena de las ciencias sociales estudios sistemáticos del fenómeno migratorio. Chile se transformaría entonces, "en un polo de atracción migratoria" (Tijoux, 2015, p. 250), que en la actualidad sigue vigente.

### **Movimientos migratorios contemporáneos y expresiones racistas en Chile**

Teniendo como antecedente los estudios migratorios norteamericanos de principios de siglo XX de la Escuela de Chicago. Las ciencias sociales en Chile en la década de los '90 (reabriéndose las escuelas a causa de la censura y clausura ejercida por la dictadura militar), comenzaron a desarrollar y a estudiar sistemáticamente el fenómeno de 'la ola nueva migratoria' protagonizada por la población vecina del Perú, Bolivia y Argentina (Correa, 2016). Estudios como los de Stefoni (2003), Tijoux (2016) y otros, sistematizan e interpretan este fenómeno sociológico contemporáneo, en tanto que, en la actualidad los estudios migratorios se han focalizado a estudiar la migración colombiana, ecuatoriana, haitiana y dominicana, resultando una serie de investigaciones y publicaciones relativos a:

"estudios demográficos (Martinez, 2003), sobre estratificación social y género (Araujo, Legua y Ossandon, 2002; Stefoni, 2002, 2005; Mora, 2008, 2009), sobre percepciones socioculturales y medios de comunicación (Stefoni, 2001, 2003; Doña, 2002; Póo 2011) [que] han constatado desde distintas perspectivas las barreras materiales, de carácter económico, laboral, administrativo, legal, de acceso a servicios públicos [...] pero también aquellas de orden simbólico, que, bajo la forma de estereotipos y prejuicios, organizan y alimentan el imaginario del *otro* en Chile: su nacionalidad, sus formas de vida, sus prácticas culturales y características corporales, sus modos de hablar y sus comportamientos" (Correa, 2016, p. 37).

A partir de aquello, la academia de las ciencias sociales ha discutido y definido de diversas maneras los conceptos de *migración*, *inmigración*, *emigración* y *racismo*, producto de ser fenómenos sociales transversales y universales. Por una parte, Linares (2017) hace lectura de que la *migración* opera sobre la base de regulaciones de políticas públicas en relación al "modelo de sociedad ideológicamente configurado" (p. 246), en la cual el Estado ejerce roles de "promoción, restricción y control de la movilidad internacional de personas" (Linares, 2017, p. 246). A juicio de Tijoux (2013), la *migración* se ha "convertido en un fenómeno estructural, universal y profundamente acelerado que ha provocado múltiples transformaciones en las sociedades contemporáneas" (p. 85).

El concepto de *inmigración* también ha sido ampliamente discutido y definido, sin embargo, Tijoux y Palominos (2015) en relación a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)



de la ONU, definen la *inmigración* como “el proceso por el cual personas no nacionales ingresan a un país con el fin de establecerse en él” (p. 249). Por otra parte, se entiende por *emigración* a la capacidad que tienen los individuos en realizar desplazamientos entre países, debido a sus condiciones u competencias sociales en la cual “por motivos económicos buscan mejorar sus condiciones de vida, recurriendo a desplazamientos documentados o incluso irregulares entre territorios de distintos Estados, y viéndose expuestos a situaciones de vulnerabilidad y abuso laboral” (Tijoux y Palominos, 2015, p. 249).

De acuerdo a Sayad (2008) (citado por Correa, 2016) el orden de la *inmigración/emigración* en las sociedades está supeditado bajo la lógica ideológica de ‘orden nacional’, por lo que la inmigración se entiende como “la presencia en el seno del orden nacional de los *no-nacionales* [...] Lo que implica que ella es la presencia de los ‘nacionales’ de otro orden nacional en una nación y en el seno de una nacionalidad extranjera” (p. 120; citado por Correa, 2016, p. 38). Por lo tanto, el inmigrante definido como un *no-nacional* en el contexto nacional del país receptor, es excluido de ‘lo público y lo político’, de la cualidad de ser sujeto de derechos –sociales y políticos–. En ese sentido, bajo la lógica capitalista-neoliberal, el inmigrante como sujeto es sólo instrumental al orden exclusivo de *lo económico*: “como presencia extranjera y provisoria [que] pertenece al trabajo y es subordinado a este” (Correa, 2016, p. 39), que descansa en una distinción de alteridad de nacional/no-nacional, entre un *nosotros* y los *otros*, remitido a la diferencia y a la exclusión, bajo la lógica histórica de constructos de imaginarios racistas de *otredad*. Los *otros* (los inmigrantes) entonces, son definidos por el *nosotros* (la comunidad receptora) como una amenaza a los constructos estéticos, morales, culturales y económicos (laborales) de la sociedad receptora (Correa, 2016).

De lo anterior, las experiencias de los flujos migratorios en Chile dan cuenta de que la variada población inmigrante que ha llegado al país, por parte de la comunidad receptora (el *nosotros*) no define de manera homogénea a todos los inmigrantes (Tijoux, 2011; Correa, 2016). La figura del inmigrante es una construcción llena de sentidos y significados, “no es lo mismo ser inmigrante peruano, que ser argentino, brasileño, ecuatoriano, cubano o colombiano” (Tijoux, 2011, p. 27), el carácter de inmigrante conlleva una serie de connotaciones negativas, “El inmigrante designa una condición social, mientras que el extranjero correspondería a un estatus jurídico-político” (Sayad, 2008; citado por Correa, 2016, p. 40), por lo tanto, la condición de ser extranjero es diferenciada “pues, no todos son considerados inmigrantes” (Correa, 2016, p. 39). La evidencia de esta tesis puede ser corroborada haciendo una revisión histórica: no es lo mismo el imaginario positivo significado de la inmigración europea selectiva y planificada de mediados del siglo XIX a mediados del siglo XX, incluso, de la inmigración argentina de los años '90 (s. XXI); que el imaginario negativo de la inmigración intrarregional latinoamericana de peruanos, bolivianos y caribeños, en el cual se han constatado prácticas de racismo, exclusión e irrespeto (Stefoni, 2002, 2003, 2016; Tijoux, 2011, 2012, 2016). El *inmigrante* entonces, significado de manera negativa –a diferencia de la significación de ‘extranjero’ (*español, alemán, italiano, etc*)– hace emerger límites y antagonismos a nivel de raza, género, clase y nación (Balibar y Wallerstein, 1991), que operan a nivel de discriminación y estigmatización (Goffman, 1970, 2001; citado por Palominos, 2016), por la condición de pobreza –percibida y signada como inferioridad económica, que tiende a la *aporofobia*– y extranjería; percibiéndose al *otro* como una amenaza al “orden social en términos económicos, políticos y culturales” (Simmel, 1939; citado por Palominos, 2016, p. 198), en la cual la sociedad chilena se

auto-percibe culturalmente homogénea y “culturalmente europea y excepcional en el ámbito latinoamericano” (Correa, 2016, p. 43).

Aquella distinción significada de *inmigrantes* y *extranjeros*, basada en una alteridad de *otredad*, tiene sus orígenes en un Chile que ha sido histórica y estructuralmente *racista*, entendiendo el racismo no como un fenómeno contingente o exclusivamente de la ‘individualidad’ como sujeto (que ejerce discriminación racista o se define como ‘racista’), sino que, entendida como una formación histórico-estructural que trasciende, que adquiere diversas formas en la historia, pero que también mantiene elementos estructurales (Correa, 2016). En ese sentido, Tijoux y Córdova (2015) señalan que el racismo en Chile data desde la colonia y que este ha trascendido en el *inconsciente colonial*, perpetuándose además en la construcción de los Estado-nación, “al que hoy se suma un racismo desplegado contra inmigrantes provenientes de países vecinos que gobiernos y sociedades catalogan negativamente” (Tijoux y Córdova, 2015, p. 9).

A pesar de que en la actualidad no opere el concepto de *raza*, producto de la prescripción teórica-conceptual hecha por la UNESCO en la *Declaración sobre la Raza y las Diferencias Raciales* (1951) (Tijoux, 2011; Correa, 2016), a causa de los hechos de violencia y discriminación racial del antisemitismo ejercido por el nazi-fascismo a mediados del siglo XX; el concepto de *raza* –cargado de la herencia positivista y biologicista–, ha sido reemplazado por el concepto de *etnia* –u *grupo étnico*– (Correa, 2016). Por tanto, la *raza* no corresponde a una realidad científica tangible –biológicamente jerárquica y estratificada a como se entendía antes de mediados del siglo XX–, sino que corresponde a un *concepto político* que opera como una “poderosa ficción reguladora” (Romero, 2003; citado por Correa, 2016, p. 41), que en clave teórica de Balibar y Wallerstein (1991), opera como una *entinidad ficticia* que trata de naturalizar la ficción con el fin de tener efectos concretos en la realidad –de discriminación racial y de arbitrariedades fronterizas institucionales (Stefoni, Lube y González, 2018)–. En cambio, lo que sí es una realidad concreta y tangible es el *racismo*, que corresponde a prácticas y discursos de violencia simbólica (Bourdieu, 2011), más bien, de discursos de odio, sustentadas en una “una ideología [xenófoba-nacionalista], una estructura y un proceso en donde las desigualdades existentes se legitiman a partir del significado que adquieren las diferencias físicas y culturales” (Stefoni, 2016, p. 67), que tienen por sentido eminente el hacer “excluir, hacer sufrir y dañar al otro” (Tijoux, 2011, p. 19).

Por otro lado, producto de que en la actualidad no opera el concepto de *raza*, Balibar y Wallerstein (1991) han definido que existe un *racismo* ‘sin razas’, vale decir, un *neorracismo* que constituye una nueva forma de *racismo*, con la particularidad de que este opera de manera capciosa a nivel de prácticas y sentido común: de racismo cotidiano (Essed, 1991; citado por Palominos, 2016), y también de carácter institucional, que perpetua y reproduce una identidad de representaciones racistas; en tanto que prácticas violentas de explotación y segregación, que permiten la construcción imaginaria de la diferencia entre un *nosotros* y *ellos* (*otros*), generándose una delimitación de *racialización* (Stefoni, 2016),<sup>6</sup> a particulares sujetos o grupos (inmigrantes) determinados, y articulándose los prejuicios y estigmas.

---

<sup>6</sup> El concepto de *racialización* es un “proceso cognitivo y valorativo sostenido por y sostenedor de relaciones de poder que [re]construyen el ‘dato’ biológico de la existencia de las ‘razas’ que da sustento al racismo” (Caggiano, 2012, p. 61; citado por Stefoni, 2016, p. 67).

## Antecedentes de la legislación migratoria, Estado y políticas públicas

En Chile la legislación de la política migratoria se ha institucionalizado desde distintas perspectivas –ideológicas y pragmáticas– de acuerdo a la realidad histórica, contextual y contingente en el cual los fenómenos migratorios se han manifestado, en tanto que, desde la dirección, intereses y convención de la élite política nacional gobernante en establecer marcos normativos regulatorios para estimular o obstruir los flujos migratorios. Sin embargo, por regla general –e histórica–, las lógicas restrictivas y selectivas han sido lo habitual en la política migratoria chilena.

A modo de antecedente, de acuerdo a lo que mencionamos en apartados anteriores, Tijoux y Palominos (2015) sobre la base de una revisión y lectura histórica, definen que en Chile han existido tres momentos migratorios sustantivos, por tanto, es a partir del contexto del *primer momento migratorio* (s. XIX) dentro del periodo de 1824, tras vísperas de la Independencia de Chile, en que comenzaría una pre-institucionalización de la regulación migratoria, que en ese caso, se constituiría ideológicamente bajo la promoción y premisa de ‘fronteras abiertas’, orientada a la invitación de migrantes europeos para la colonización y explotación –agrícola, ganadera, minera e industrial– del territorio nacional independizado (Aninat y Sierra, 2019), proceso migratorio que se caracterizó por ser planificado y selectivo, con objeto de ‘mejorar la raza chilena’ (sic.) para ‘construir la chilenidad’ (sic.) (Tijoux, 2013; Correa, 2016; Carrillo, 2016).

Dicho proceso temprano de pre-institucionalización de la política migratoria, se consolidaría con la Ley de Colonización de 1845, asumiendo el Estado un rol de profundización a la promoción de ‘fronteras abiertas’ para la inmigración europea, abriendo una serie de oficinas (agencias) migratorias en distintos países europeos para invitar, incentivar, seleccionar (habiéndose cumplido con los requisitos nacionales), y otorgar beneficios –económicos– a quienes emigrarán a Chile. De tal manera que, el Estado tuvo un rol constante en el desarrollo y fomento para la instalación de ‘colonias’ de inmigrantes europeos, política que quedó constituida e institucionalizada con la creación de la Oficina de Inmigración de Santiago (1889), con el propósito de definir destinos a los inmigrantes arribados en el territorio nacional. Posteriormente, se crearía el Reglamento de Inmigración (1895) que sería ejecutado fundamentalmente por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), en la cual el gremio empresarial coordinaría a la población inmigrante europea que estuviese interesada en la explotación industrial. Habiéndose desarrollado con anterioridad normativas y experiencias nacionales referentes a la inmigración, su consecuencia, sería la creación del Ministerio de Colonización (1907), y sus oficinas dependientes administrativas como la Inspección General de Tierras y Colonización, y la Oficina de Mesura de Tierras (Aninat y Sierra, 2019), instituciones nacionales de regulación migratoria, planificación, colonización y coordinación, constituida bajo los caracteres ideológicos convencionales, vale decir, de selección y promoción a la inmigración europea para la explotación de la economía nacional.

En 1953 durante el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, la dirección nacional de la política migratoria ampliaría sus gestiones y facultades administrativas, la cual ya no tendrían por único objeto el incentivar la inmigración europea para la tarea de explotación económica o para la incidencia cultural de la ‘construcción de la chilenidad’ (de raíz europea), que a pesar de haberse conservado el carácter ideológico de *inmigración selectiva* (“Ley de Inmigración de 1953”) “para



contribuir a la *mejora biológica* (sic) de la raza chilena” (Sandoval, 2016, p. 104); el Estado avanzó a un carácter de regulación migratoria amplia y general de base estrictamente jurídica, con una administración pública racionalizada y especializada, lo cual se sintetizó dictándose el DFL N°69 dándose origen al Departamento de Inmigración dependiente al Ministerio de Relaciones Exteriores. La nueva institución pública, tendría por objeto pensar y proponer estrategias de política migratoria, supervigilar y controlar la entrada, salida y permanencia de los inmigrantes en el país, además de regular la petición y entrega de Visas (Aninat y Sierra, 2019). Luego, el 1959 tras la Ley N° 13.353, se estableció y tipificó que “los extranjeros podían ingresar a Chile en calidad de inmigrantes, turistas, residentes y residentes oficiales; y en 1960 el DS N° 5.142 fijó las disposiciones sobre la nacionalización de extranjeros” (Aninat y Sierra, 2019, p. 35).

En la actualidad, la normativa que regula la política y la vida social migratoria tiene como antecedente y estructura jurídica matriz el DL N° 1.094 promulgado en 1975 (llamada coloquialmente como “Ley de Extranjería de 1975”), y posteriormente fijado en 1984 por el DS N°597 (Aninat y Sierra, 2019), normativas que tienen por origen jurídico la gestión pública del gobierno de la dictadura militar de A. Pinochet (1973-1990); que a razón de las consecuencias sociales y políticas de la Operación Cóndor impulsada por EE.UU. en América Latina (segunda mitad del s. XX), se establecerían una serie de gobiernos *de facto* constituidos en dictaduras militares, que en el caso chileno, el gobierno determinaría una política fronteriza –inmigratoria– restrictiva (*segundo momento*) (Tijoux y Palominos, 2015), lo cual confluyó con los principios de la Doctrina de Seguridad Nacional como justificación para garantizar el *orden y seguridad interno* (sic), debido a que en el escenario político existía la constante preocupación de la amenaza de las fuerzas políticas de izquierda –que en ese entonces, luchaban clandestinamente por la restauración de la democracia chilena–. En consecuencia, la Doctrina incidiría en la configuración ideológica de la ley migratoria de 1975, definiendo el paradigma político migratorio a través de tres ejes: “la amenaza, la amplia discrecionalidad y un fuerte control de las fronteras (externas e internas)” (Sandoval, 2016, p. 104).

Posteriormente, durante los gobiernos post-dictadura de la transición política (1990-), dirigidos por las coaliciones de la Concertación (1990-2010), Alianza (2010-2014), Nueva Mayoría (2014-2018) y de la actualidad de Chile Podemos Más (ex-Chile Vamos) (2018-2022), en principio y en lo sustancial, han conservado por más de una década la matriz jurídica de la política nacional migratoria elaborada –y legada– de la dictadura (DL N°1.094, 1975). Sin embargo, durante el periodo de los gobiernos de la Concertación (1990-2010), en los primeros años (1990-2000) tras el fin de la dictadura, se optó a una breve política fronteriza de carácter aperturista (*tercer momento*) (Tijoux y Palominos, 2015), que confluyó entre el re-ingreso al país de los exiliados políticos –efecto de la dictadura militar– (1973-1990) y la movilidad migratoria de los países vecinos protagonizada por peruanos, argentinos y bolivianos; y en términos económicos, al ingreso del capital e inversión extranjera. Todo esto, bajo el contexto político y económico, a nivel externo, de los efectos de la globalización neoliberal incipiente (1990) y el fin de la amenaza en Occidente de los “socialismos reales” –producto de la caída de la URSS y su bloque geopolítico respectivo (1991)– y, a nivel interno, de la recuperación y el crecimiento económico sostenido (tras la apertura e ingreso de la inversión extranjera del capital transnacional, limitada en dictadura), el bajo desempleo y la disminución de la pobreza (Tijoux y Palominos, 2015), en efecto, proyectándose el país a nivel internacional como un ‘país exitoso’ ad portas al desarrollo. Por lo tanto, durante los primeros gobiernos de la Concertación entre 1992 a 2004, Thayer (2019) ha definido dicho periodo como

“*política por defecto*”, en la cual se permitió cierta apertura y flexibilidad fronteriza, y facilidades de regulación migratoria

“destacando de manera casi exclusiva la apertura de un proceso de regularización extraordinario en el que se inscribieron casi 45 mil personas, la mayoría de las cuales se encontraba en situación de irregularidad devenida, es decir, habían ingresado regularmente al país pero contaban con la documentación vencida” (Thayer, 2019, p. 312-313).

Del hecho de *irregularidad devenida*, Thayer (2019) hace mención de que en aquella época la irregularidad migratoria alcanzaba en torno a más del 30% de la población inmigrante en el país, aquella situación se explicó y se produjo producto de los obstáculos y deficiencia en la gestión pública institucional no capacitada a atender una creciente demanda de población migrante con la voluntad de regular su condición migratoria, que en casos específicos, en lo ideal se deseaba obtener la *permanencia definitiva*. Thayer (2019) también explica esta situación de irregularidad migratoria masiva producto de que en aquella época existía –y aun existe– la situación migratoria legal condicionada a la “*Visa sujeta a contrato*”

[...] que condiciona el permiso de residencia temporal por un año a contar con un contrato de trabajo específico. Ello implica que al perder el contrato se pierde la posibilidad de renovar la residencia, la que puede recuperarse solo una vez que se cuente con un nuevo contrato de trabajo, a partir de lo cual se puede obtener un nuevo permiso por un año sujeto a ese contrato. En caso de volver a perder el contrato de trabajo el ciclo se puede volver a repetir iniciando cada vez uno nuevo, postergando la obtención de la residencia definitiva” (Thayer, 2019, p. 314).

En síntesis, las medidas políticas migratorias fundamentales durante la primera década de los gobiernos de la Concertación (1990-2000), consistieron en la presentación de un proyecto de reforma migratoria (N° 2.891, 1993), el “Reconocimiento del principio de no devolución” (Ley N°19.467, 1996) y el proceso extraordinario de regularización migratoria de otorgamiento de 45 mil visas (1998) (Thayer, 2019).

Una segunda etapa en materia de políticas migratorias sustantivas destaca Thayer (2019), la denominada “*política del estado de ánimo*” comprendida entre los años 2005 a 2017, específicamente, durante los últimos años del gobierno de R. Lagos (2000-2006), y el primer (2006-2010) y segundo gobierno (2014-2018) de M. Bachelet. Este periodo se caracterizó por “el incremento significativo de las acciones del Estado tanto en el nivel central como local” (Thayer, 2019, p. 314), en respuesta a los desafíos del nuevo fenómeno migratorio nacional de la creciente demanda de llegada de inmigrantes al país, destacándose los migrantes haitianos y venezolanos. Dicho periodo en materia legislativa consolidó la modificación en materias de nacionalidad producto de la reforma constitucional del 2005 a la Constitución del '80 (gestionado por el gobierno de R. Lagos), lo cual otorgó coherencia y flexibilizó la relación de Chile a nivel internacional con la población migrante. Por otra parte, en el 2007 se generó un proceso de regularización migratoria en el cual se otorgaron 47 mil visas. En concreto, en dicho periodo se decretaron, la Ley N° 20.430 para la protección de refugiados (2010), en ese mismo año, el impulso a facultades para políticas migratorias municipales. En el 2011, la promulgación de la Ley N° 20.507 contra la trata y tráfico ilícito de personas (migrantes). En el 2016, la instalación del Consejo Nacional de Migraciones, además del decreto que garantiza el acceso a atención primaria en salud (Thayer, 2019).

En el caso específico, durante los gobiernos de M. Bachelet, se establecieron los denominados “Instructivos presidenciales”, que en el caso del primer gobierno, en el 2008 se establece el *instructivo presidencial N°5*,<sup>7</sup> retomándose y profundizando dichas medidas en el año 2015,<sup>8</sup> marcando un puntapié inicial de focalización formal de políticas migratorias en torno a los derechos humanos de los migrantes (Aninat y Sierra, 2019). Además, durante el segundo gobierno, en el 2017 se crea el “Programa Chile te acoge” y la presentación de un proyecto de ley de reforma migratoria, el cual no prospera en el Congreso producto del rechazo del propio oficialismo (Thayer, 2019). En efecto, las modificaciones e iniciativas a la política migratoria de ese entonces, en lo fundamental y estructural, siguieron contenidas en la legislación legada del DL N° 1.094 de 1975 (Aninat y Sierra, 2019).

Por otra parte, Thayer (2019) ha definido también una tercera etapa, la cual se denomina como la “*política de ‘ordenar la casa’*” (en alusión a la consigna de las políticas migratorias restrictivas del segundo gobierno de S. Piñera [2018-2022]). Esta orientación y medida política tiene como antecedente, la iniciativa del proyecto de ley de política migratoria del año 2013 (Boletín N° 8970-06) enviado al Congreso (primer gobierno de S. Piñera [2010-2014]), en la cual en ese entonces no prosperó por falta de iniciativa del ejecutivo (Thayer, 2019). En aquellos años también, el gobierno establece la medida política de visa consular por motivos de turismo a la población dominicana (2012), lo cual trajo como consecuencia un incremento sustantivo de ingresos clandestinos (Thayer, 2019). Por consiguiente, en el segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022) a diferencia del primero, el asunto y gestión de la política migratoria se instala como una prioridad de gobierno, bajo la retórica y discurso público constante de la necesidad de “ordenar la casa” frente a un supuesto contexto de ‘caos migratorio’, lo cual influyó e instituyó en la opinión pública una profundización de significación subjetiva de rechazo a la población migrante<sup>9</sup>. Este hecho

---

<sup>7</sup> “[...] mediante el Instructivo Presidencial N° 09/2008, estableció las instrucciones para una política nacional migratoria con los siguientes ejes: (a) Chile, país de acogida; (b) integración de los inmigrantes; (c) tratamiento internacional de la temática migratoria, y (d) capacidad de regulación y administración. Se fijaron como principios de la política nacional migratoria: (i) residencia y libertad de circulación; (ii) libertad de pensamiento y de conciencia; (iii) acceso a la residencia en condiciones igualitarias y debidamente informadas; (iv) acceso a la justicia; (v) integración y protección social de los inmigrantes; (vi) respeto a los derechos laborales de los trabajadores extranjeros en Chile; (vii) no discriminación; (viii) regularidad de los flujos migratorios; (ix) reunificación familiar; (x) participación ciudadana en la gestión migratoria.” (Aninat y Sierra, 2019, p. 38).

<sup>8</sup> “[...] mediante el Instructivo Presidencial N° 05/2015, estableció como ejes de la política nacional migratoria: (1) enfoque transversal de derechos humanos; (2) enfoque transversal de género; (3) principio de no discriminación y de consideración de los grupos vulnerables; (4) acceso a la justicia en condiciones de igualdad; (5) Chile, país intercultural; (6) regularidad migratoria; (7) el empleo como mecanismo de inserción social; (8) facilitación de la movilidad de las personas, del conocimiento para el desarrollo y la innovación; (9) integralidad de la política y gestión migratoria; (10) vinculación y asociatividad para con los nacionales residentes en el exterior; (11) responsabilidad compartida; (12) participación en las políticas públicas migratorias; (13) Chile, país de asilo y refugio; (14) migración segura, y (15) registro e información como soporte de la política migratoria. Y se fijaron como instrucciones: (a) mantener la definición de migración internacional recogida en el Instructivo Presidencial N° 9/2008; (b) avanzar hacia el establecimiento de un Sistema Nacional de Migración; (c) fortalecer la institucionalidad en la gestión migratoria, y (d) poner en práctica un plan de acción sobre migración.” (Aninat y Sierra, 2019, p. 38).

<sup>9</sup> De este hecho se constata el estudio de Activa Research (2019), el cual hace mención de que la población chilena está en desacuerdo con la inmigración (47%) y que esta es negativa (51%). Posteriormente, estos indicadores serían aún más negativos en la encuesta de opinión pública de Pulso Ciudadano (2021), alcanzando en torno a un 56,8% en desacuerdo a la inmigración. Véase Activa Research (2019). ¿Cómo se

revitalizaría una tendencia histórica del Estado chileno en a su carácter restrictivo y selectivo a la inmigración poniendo énfasis en la política de seguridad y fronterización (Thayer, 2019; Stefoni, 2018). En concreto, dicha orientación política migratoria del gobierno se materializaría en el año 2018 (primer año de gobierno) reactivando la iniciativa legislativa del proyecto de ley de reforma migratoria –del año 2013– que pretendía superar la legislación de 1975. Este proyecto en lo ideológico y en lo sustancial recogería gran parte de lo que fue su primera formulación y presentación, sin embargo, su reformulación presentaría 100 nuevas indicaciones que modificarían el anterior proyecto del 2013 (Thayer, 2019); teniendo “una orientación basada en la seguridad nacional y que de acuerdo a todos los sectores, no permite dar respuesta a la actual realidad migratoria (Tapia y González, 2014; Thayer, 2015)” (Stefoni, Lube y González, 2018, p. 147). Además, dicho proyecto tendría como contexto e inspiración las políticas migratorias restrictivas de los principales países receptores de migrantes tanto de Europa como de Norteamérica, en sintonía al giro y auge ideológico conservador de derechas de los últimos años (el caso más emblemático, el gobierno de D. Trump del año 2017).

El proyecto de reforma migratoria del gobierno (2018) de S. Piñera, se fundó en un principio y de forma comunicacional bajo el antecedente de una promesa de campaña presidencial (2017), haciendo crítica de la gestión migratoria y fronteriza que había desarrollado anteriormente el segundo gobierno de M. Bachelet (2014-2018), en tanto que, el sentido discursivo de S. Piñera aludía al tratamiento político de ‘ordenar’ el flujo migratorio que se había desarrollado de manera caótica en los últimos años, definiendo política y discursivamente de que existía un número significativo de población migrante ‘ilegal’, que a su vez serían consecuencia y portadores de problemas sociales que se estarían permeando en el país, “como la delincuencia, la saturación de los servicios públicos, el incremento de la pobreza extrema y la degradación de las condiciones de trabajo nacionales” (Thayer, 2019, p. 318). En efecto, en términos discursivos, las nuevas medidas políticas migratorias del gobierno tendrían por objeto dar auxilio y corregir la situación migratoria caótica y negligente que había legado el gobierno anterior y que, por tanto, no había puesto freno al flujo migratorio –en aquellos años, a la ola migratoria haitiana y venezolana–. Con ello, se retomaría a los caracteres histórico políticos restrictivos y de *fronterización* del Estado chileno, dando un curso institucional de tope, reducción y obstáculos en la gestión para la regularización migratoria. Los efectos mediáticos de estas medidas calaron en la subjetividad y opinión pública de la ciudadanía, la cual agudizó la postura de rechazo a la inmigración sobre la base de “una ciudadanía desinformada, perjudiciada, legítimamente temerosa frente a un proceso migratorio muy acelerado, diverso y repentino” (Thayer, 2019, p. 319), Además, de efectos de neutralización a las organizaciones de migrantes y pro-migrantes que reivindicaban una política migratoria de derechos,<sup>10</sup> y que llevaban una trayectoria de posicionamiento público reivindicativo desde el año

---

percibe la inmigración en Chile?, Octubre 2019. <https://chile.activasite.com/wp-content/uploads/2019/10/Co%CC%81mo-se-percibe-la-inmigracio%CC%81n-en-Chile.pdf>. Pulso Ciudadano (2021). <https://media.elmostrador.cl/2021/02/Pulso-ciudadano-FEBRERO-Q1.pdf>.

<sup>10</sup> En Chile, aquellas organizaciones de migrantes y pro-migrantes poseían una agenda pública de política migratoria sobre la base de tres reivindicaciones fundamentales: “renovación de la ley de migraciones pasando de una ley con enfoque de seguridad a una con enfoque de derechos; apertura de un proceso de regularización extraordinario para migrantes que hubieran ingresado por pasos no habilitados: creación de una nueva institucionalidad pública para gestionar la documentación y las políticas de integración” (Thayer, 2019, p. 319).



2010, y que por la cual quedaron a merced sin posibilidades de respuesta o reacción en el debate público, frente al discurso oficialista de que se estaba ‘ordenando la casa’.

En concreto, la nueva política migratoria del gobierno de S. Piñera habiéndose ingresado en el Congreso el 9 de Abril del 2018 (Stefoni et al., 2018), este se aprueba en su primera etapa legislativa en la Cámara de Diputados en Enero del 2019 (Thayer, 2019). Junto con el ingreso del nuevo proyecto de Ley de Migraciones –en el año 2018–, el gobierno establece una serie de medidas administrativas de efecto inmediato y de manera anticipada en paralelo e independientemente a la tramitación del proyecto de ley en el Congreso, a fin de adelantar la nueva política migratoria en curso. De acuerdo a Stefoni et al (2018) sus medidas y planteamientos fundamentales fueron:

“Se determina la exigencia de un visado consular de turismo simple por un período máximo de 30 días a ciudadanos haitianos. Se establece un visado humanitario de reunificación familiar. Se entregarán 10 mil visados humanitarios al año.

En el caso de Venezuela, se crea una Visa de Responsabilidad Democrática a ser solicitada en dicho país y que otorga un permiso de residencia temporal por un año, prorrogable por una vez.

Inicio de un proceso de regularización para todos aquellos que se encuentran en situación irregular.” (Stefoni et al., 2018, p. 148).

En efecto, estas medidas tenían por objetivo reducir y restringir el flujo migratorio al país, a pesar de que ello en un principio, en el caso específico de la Visa de Responsabilidad Democrática junto con las demás medidas políticas del gobierno, estas fueron bien recibidas por la comunidad migrante venezolana (Stefoni et al., 2018), bajo la mirada de que el gobierno manifestará de que existía la voluntad política de acogida e instaba a la regularización migratoria, dándose la posibilidad de que los migrantes venezolanos pudiesen migrar rápidamente con un visado y poseer una calidad migratoria regular al arribar al país. Sin embargo, a posterior se presentarían una serie de dificultades administrativas tanto en Chile como en Venezuela, producto de problemas de desinformación y desconocimiento en los respectivos consulados, como también a efectos de (des)conocimiento por parte de la población migrante, además de que uno de los principales problemas de gestión de esta visa, se debió a los requisitos de obtención bajo justificación de documentación de *certificados y pasaporte* producto de las dificultades de gestión en los respectivos consulados. En consecuencia, a efecto de las medidas, se interpretó que la única posibilidad de migrar hacia Chile era poseyendo una Visa de Responsabilidad Democrática (Stefoni et al., 2018), lo cual específicamente, tendría una serie de requisitos en gestión y documentación, tales como:

“Certificado de antecedentes penales con vigencia de 90 días, debidamente apostillado con código de verificación legible (se exceptúan los menores de edad para este requisito); pasaporte vigente y una fotografía de estudio a color 5 x 5, fondo blanco. Sin embargo, la información en la cuenta twitter del consulado Chileno en Venezuela el 21 de junio de 2018 confirmó la inclusión de dos nuevos requisitos: el pasaporte deberá tener una vigencia de 18 meses (no se aceptan pasaportes provisionales), y los menores de edad deberán presentar acta de nacimiento apostillada con su código de validación.” (Stefoni et al., 2018, p. 148-149).

Por otra parte, el gobierno anunciaría la apertura de un proceso de regularización migratorio extraordinario que permitiría hipotéticamente según cálculos del gobierno, en un plazo de tres meses a más la regularización de 300 mil migrantes que se encontraban en condición migratoria-

administrativa irregular, sin embargo, en dicho proceso sólo se alcanzó una cobertura a 155 mil migrantes, dejando margen a una gran mayoría en una condición de *irregularidad devenida* (Thayer, 2019). Esto, a efectos de que el gobierno habría determinado medidas administrativas a establecer procesos de regularización bajo requisitos y selección por procedencia de nacionalidad y nivel de calificación, entre otros. Además, se establecieron visas consulares como requisito de ingreso al mercado laboral (Thayer, 2019), contraponiendo a la cualidad y legislación antecedente de la legislación migratoria vigente de 1975, de que el ingreso al mercado del trabajo se podría realizar a través del ingreso de la categoría de *turista*, ya que el migrante que ingresaba al país en calidad de *turista* podía cambiar su estatus migratorio a *trabajador* obteniendo un contrato de trabajo y presentándolo en el Departamento de Extranjería (DEM).

La posibilidad de cambiar el estatus migratorio junto con permitir la transitoriedad a un permiso temporal con extensión, constituye una norma convencional en las legislaciones de la mayoría de los países latinoamericanos, aquel estatus y carácter administrativo permite distinguir entre los migrantes que poseen una calidad migratoria regular o de *irregularidad devenida* (Thayer, 2019), dicho de otro modo, entre aquellos que su documentación ha caducado y están en condiciones para regularizarse legalmente vía justificación de un contrato de trabajo, o aquellos que poseen una *irregularidad estructural* correspondiente a los migrantes que han ingresado al país clandestinamente y que, por tanto, se le cierran las posibilidades de regularización de manera legal.

Bajo el marco descrito, el proyecto de Ley de Migración y Extranjería (Núm. 21.325) del segundo gobierno de S. Piñera finalmente se promulga el 11 de abril del 2021,<sup>1112</sup> aquello estableció nuevas obligaciones y deberes (como poseer una *visa consular* al ingresar al país), además de la facilitación administrativa de expulsiones a migrantes residentes en el país. Aquellas medidas han significado como el caso de las visas especiales (ejem. Visa de Responsabilidad Democrática), la generación de altas expectativas de regularización para la población migrante (Stefoni et al., 2018), expectativas que finalmente se habrían mermado y sus posibilidades de gestión y cobertura tendrían un carácter restrictivo, descoordinado y/o desinformado, sin alcanzar los objetivos administrativos deseados de regularización de manera concreta y expedita. Por tanto, de acuerdo a las disyuntivas descritas, Thayer (2019) hace mención de que las visas consulares como requisito de ingreso al país y de posibilidades de regularización e ingreso al mercado del trabajo, constituyen un instrumento, norma y práctica política de facto de recurso de cierre de fronteras, basado en principios restrictos de *seguridad* y de *fronterización*, lo cual, en consecuencia, derivarían en incentivos de flujos de carácter clandestino e irregular, concretizándose la perpetuación del *estatus legal precario*.

“pretender regular las migraciones considerando la política de frontera como una variable omnipotente es en ese sentido un ejercicio tan absurdo como pretender ponerle puertas al campo” (Thayer, 2019, p. 325).

---

<sup>11</sup> “Presidente Piñera promulga ley para prevenir el ingreso irregular de extranjeros y promover la migración ordenada y legal: “Estamos poniendo orden en nuestra casa””. Prensa Presidencia. <https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=173777>

<sup>12</sup> Ley 21.325 de 2021. Ley de Migración y Extranjería. 11 de abril de 2021. D. L. N° 21.325. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1158549>

## El estatus legal precario. Empleo y previsión

Como antecedente, la legislación migratoria de 1975 –heredada de la dictadura–, de carácter restrictivo en materia social (discriminatoria) y funcional ad-hoc, además de desactualizada (Aninat y Sierra, 2019), que fue considerada como una de las normativas más antiguas de Sudamérica (Sandoval, 2016), no permitía dar respuesta coherente a los fenómenos sociales migratorios contemporáneos. Situación que en la actualidad, producto de la nueva legislación de la Ley Migratoria promulgada en abril del 2021, basada en la tradición histórica antecedente de una política migratoria restrictiva, selectiva y de fronterización que, en efecto, aún conserva y reproduce las limitaciones políticas que merman las posibilidades de que la migración contribuya y sea un aporte público consistente al desarrollo económico, social y cultural del país. A la fecha, las condiciones estructurales –de orden legislativo– de alcance social, no presentan un cambio político significativo orientado a medidas de inclusión de carácter garantista para la regularización migratoria. Más bien, se ha profundizado la política de fronterización, la discriminación, la desprotección, la precariedad –laboral– y la irregularidad migratoria a causa del condicionamiento del *estatus legal precario*.

Por *estatus legal precario* entendemos, en principio, a una condición de ‘no-ciudadanía’, del cual por trasfondo y evidencia histórica y contingente (según hemos revisado), se presenta la contradicción de la condición de que ser *inmigrante* es antagónico al estatus de *ciudadanía* (Menjivar, 2006; Goldring et al., 2009; citado por Thayer, 2019). Que, en efecto, otorga un carácter de estatuto de condicionalidad de acceso a *derechos o reconocimiento* (de ser ciudadano), en lo cual por evidencia –de presentarse de manera no-homogénea, no-lineal y no-ascendente en la ‘escala de derechos’– (Thayer, 2019), se presenta la disyuntiva de que el “el tránsito entre las distintas posiciones del «estatus legal» de extranjeros no implica necesariamente ascender linealmente en la «escalera de derechos» (Baübock, 2006), o atravesar una serie de «puertas de entrada» (López, 2005)” (Thayer, 2019, p. 298). Por el contrario, implica “la posibilidad de retroceder en el sistema de estratificación de derechos (Castles, 2003) o perpetuarse en una posición prevista como transitoria o temporal (Menjivar, 2006)” (Thayer, 2019, p. 298). En efecto, esta perspectiva y lectura sociológica interpretativa –crítica–, discute y hace crítica de la noción de que las trayectorias migratorias son eminentemente lineales y ascendentes, en la incorporación y reconocimiento social de los extranjeros (migrantes) a la posibilidad de acceso u estatus de derecho en la sociedad receptora, lo cual en el proceso de *regularización migratoria* –por condición de ser extranjero–, se está a efecto mediado por una legislación y sistema de regulaciones, y condicionantes de gradualidad (sistemas en los cuales no siempre son flexibles, abiertos u de posibilidades de regularización favorables, efectivas u coherentes). Otras perspectivas atingentes a la conceptualización descrita, como la de ‘*temporalidad permanente*’ o de ‘*legalidad transicional*’ de Menjivar (2006, citado por Thayer, 2019), permiten:

“[...] dar cuenta justamente de trayectorias en las que perdura el acceso restringido a los derechos como una constante [...] los migrantes pueden perder derechos independientemente de la situación en la que se hayan encontrado con anterioridad, y que, por lo tanto, la caída en la irregularidad y la «pérdida del estatus» pueden ocurrir de manera habitual como parte de la trayectoria [...] como punto de partida de las trayectorias más precarias” (Thayer, 2019, p. 299).



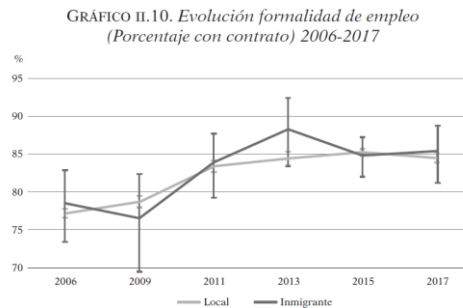
Por tanto, el *estatus legal precario* opera implicando “la irregularidad administrativa [...] condición que el Estado contribuye a producir mediante el cuerpo normativo, los dispositivos administrativos y las prácticas burocráticas que regulan el acceso de los migrantes a los derechos y al mercado de trabajo” (Thayer, 2019, p. 299). En ese sentido, la condición de *estatus legal precario* –migratorio–, se produce por ejercicio político –normativo– deliberado del Estado en poner tope y restringir –circunstancial o accidentalmente– las posibilidades de regularización migratoria, esto, como antecedente legislativo bajo la normativa restrictiva de la “Ley Migratoria de 1975”, además de las medidas políticas del 2018 (del segundo gobierno de S. Piñera), y hoy, de la nueva ley migratoria (Núm. 21.325, 2021) (Thayer, 2019; Stefoni et al., 2018). Situación que evidencia las medidas de política de fronterización (*‘fronteras cerradas’*), selección por nacionalidad o estatus, exigencia de *visas consulares* para arribar y residir en el país. En efecto, consecuencia e institucionalización a un acceso precario de condiciones laborales en el mercado del trabajo y déficit de acceso a servicios básicos (salud, educación o previsión social).

En ese sentido, la materialización del *estatus legal precario* queda sujeto y se concretiza en las limitaciones de las posibilidades que tienen las y los migrantes de poder acceder a procesos de regularización y modificación transitoria del estatus migratorio, los cuales quedan a merced de a efecto y gestión de las instituciones públicas nacionales pertinentes. En este caso, del Departamento de Extranjería y Migraciones (DEM) que supervigila la gestión y regularización de petición y entrega de *visas*, en coordinación con el Departamento de Migraciones y Policía Internacional (DEMIG) de la Policía de Investigaciones de Chile (PDI), que supervigila la entrada, salida y permanencia de las y los inmigrantes en el país. Por lo tanto, de acuerdo a la normativa nacional migratoria vigente, las y los migrantes deben atravesar y gestionar una serie de procesos para residir de manera legal en el país, con ello, de las posibilidades o limitaciones que tienen para acceder a visas dentro del país, así como también a la adquisición de un RUT y cedula de identificación, o un trabajo formal sujeto a la normativa laboral vigente (ejem. con contrato de trabajo, que neutralizaría la informalidad), además de abrir posibilidades de acceder a servicios públicos básicos (salud, educación o previsión social).

En Chile, la evidencia demuestra que las y los migrantes deben gestionar una serie de procesos con dificultad para poder regularizar su condición migratoria sujeto a la condición de avaló de poseer una *visa* (Thayer, 2019; Stefoni et al., 2018), a fin de justificar el arribo y estadía en el país, junto con las posibilidades de poder acceder a un trabajo –en lo posible, formal–; entendiendo que una de las principales razones y motivaciones para migrar, parte por incorporarse y reconocerse en la sociedad de acogida mediante el acceso a un empleo, en tanto que, de la participación en el mercado del trabajo del país siendo trabajador activo, a fin de socorrer y satisfacer las necesidades no cubiertas en el país de origen y de poder aspirar a una mejor calidad de vida, además de abrir la posibilidad de enviar remesas a las familias, que en algunos casos, en su totalidad aún permanecen en el país de origen.

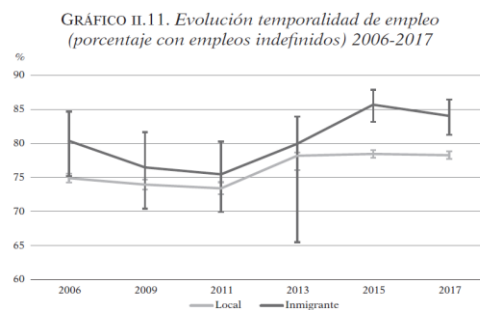
A nivel nacional, de las características del mercado del trabajo respecto a la población inmigrante, según lo que constatan Fuentes y Vergara (2019), es que estos presentan la característica común de que la población inmigrante en *edad de trabajar* posee un mayor nivel educacional (con estudios superiores) que los trabajadores locales (nacionales). Mientras que en el caso del recuento respecto a la tenencia de contrato de trabajo (sin especificar el tipo de contrato), no existen diferencias sustantivas entre los trabajadores inmigrantes y los locales, sin embargo, la tenencia de un contrato de trabajo desde el año 2015, ha presentado una tendencia a la baja para el

caso de los inmigrantes (gráfico II. 10.). Ahora bien, al especificar el tipo de contrato, en este caso, de un contrato indefinido firmado, sí existen diferencias entre los inmigrantes y los locales, sobre todo en cuanto a diferencias por sexo; a pesar de ello, a diferencia de los trabajadores locales, existe una mayor proporción de trabajadores inmigrantes con empleos bajo la modalidad de contrato indefinido (gráfico II. 11.) (Fuentes y Vergara, 2019).



Nota: Los intervalos de confianza son al 95 por ciento. No se observan diferencias estadísticamente significativas.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN.

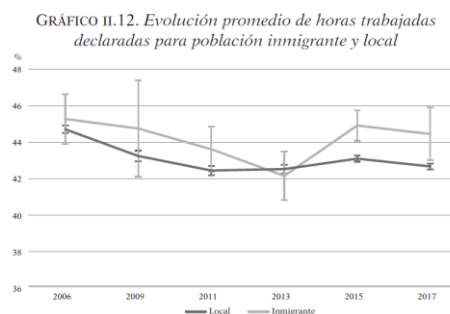


Nota: Los intervalos de confianza son al 95 por ciento. Diferencias son estadísticamente significativas en 2006, 2015 y 2017.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN.

**Fuente:** Fuentes y Vergara (2019).

Mientras que respecto a la jornada u horas de trabajo, se evidencia de que los trabajadores inmigrantes trabajan una mayor cantidad de horas que los trabajadores locales, brecha que se demuestra de manera más sustantiva a nivel de sexo en el caso de las mujeres inmigrantes (Fuentes y Vergara, 2019).



Nota: Los intervalos de confianza son al 95 por ciento. Diferencias estadísticamente significativas en 2015 y 2017.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas CASEN.

**Fuente:** Fuentes y Vergara (2019).

De los datos expuestos se constata que a la fecha del 2017, para la población inmigrante existió la posibilidad el poder acceder a un *contrato indefinido* en un empleo, esto, en aquellos

trabajadores-inmigrantes que sí pudieron regularizar su condición migratoria, particularidad que sí se analiza en términos generales, eventualmente la población inmigrante que no pudo regularizar su condición migratoria, tiene como consecuencia la posibilidad de caer en la informalidad laboral y que, por tanto, haya ausencia de un contrato escrito-firmado. En principio, la situación de evidencia de formalidad laboral –de los datos de Fuentes y Vergara (2019)–, se puede explicar hipotéticamente en términos utilitarios producto de la exigencia pública institucional –que determina la ley migratoria–, y del interés y voluntad del inmigrante en radicarse de manera regular u definitiva en el país. De acuerdo a la legislación migratoria antecedente de 1975 (DL N° 1.094) –operativa en el 2017–, establecía como posibilidad el cambio u transitoriedad del estatus migratorio a fin de regularizar la condición migratoria y tener acceso a la documentación de *visa*:

“El plazo de vigencia del permiso de turismo y de la visación para los residentes y residentes oficiales podrá prorrogarse o cambiarse estas calidades de ingreso o residencia por otras [...]” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 9°)

La posibilidad de cambio u transitoriedad del estatus migratorio a fin de regularizar la condición migratoria y de poder optar a la calidad de residente en el país, de acuerdo a la legislación, era posible tanto en la *visa sujeto a contrato* (residente sujeto a contrato),<sup>13</sup> como en la *visa temporal* (residente temporario).<sup>1415</sup> En el caso específico de la *visa sujeto a contrato*, en relación a los datos expuestos de Fuentes y Vergara (2019), respecto a la formalidad y temporalidad del empleo, donde la tendencia a destacar es la modalidad de *contrato de trabajo indefinido*, se entiende a priori que hipotéticamente el contrato de trabajo opera como incentivo a fin de solicitar la *visa sujeto a contrato* para poder regularizar la condición migratoria, ya que permite justificar la razón del por qué se emigra a Chile, en tanto que, da razón al carácter utilitario (que posee la legislación) que permite al inmigrante radicarse en Chile cumpliendo el rol de trabajador en un empleo, posibilitando en consecuencia, de manera legal poder solicitar la *permanencia definitiva* al cumplir los dos años de residencia. En caso contrario, según la legislación:

“Los extranjeros en situación irregular que no presenten solicitudes para regularizar su condición, dentro del plazo señalado en el artículo 1° transitorio, deberán ser despedidos de su empleo u ocupación. Esta circunstancia se considerará como causal legal de despido para todos los efectos, sin que pueda el afectado impetrar indemnización, cualquiera que sean las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo. Además, se dispondrá su expulsión del territorio nacional. Los empleadores que no cumplieren las obligaciones contempladas en este artículo y en el precedente, deberán pagar el pasaje del extranjero en situación irregular, al país de su origen o al que se señale en el contrato, cuando se disponga su expulsión.” (DL N° 1.094, 1975, Título V, Disposiciones transitorias, Artículo 3°)

---

<sup>13</sup> “Se otorgarán visaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. La misma visación se podrá otorgar a los extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo. [...] El residente sujeto a contrato podrá solicitar su permanencia definitiva al cumplir dos años de residencia.” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 23°)

<sup>14</sup> “Se otorgará visación de residente temporario al extranjero que tenga el propósito de radicarse en Chile, siempre que acredite vínculos de familia o intereses en el país o cuya residencia sea estimada útil o ventajosa [...]” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 29°)

<sup>15</sup> “El titular de visación de residente temporario que completare un año de residencia en tal calidad, podrá solicitar su permanencia definitiva y si completare dos años de residencia en Chile, estará obligado a solicitarla. En caso de no hacerlo, deberá abandonar el país.” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 31°)

“Los extranjeros que durante su permanencia en el país no dieron cumplimiento oportuno a la obligación de registrarse, de obtener cédula de identidad, de comunicar a la autoridad, cuando corresponda, el cambio de domicilio o actividades, serán sancionados con multas de 1 a 20 sueldos vitales, sin perjuicio de disponerse en caso de infracciones graves o reiteradas a las disposiciones de este decreto ley, el abandono del país o su expulsión.” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 72°)

En efecto, la legislación migratoria –de 1975– citada, evidentemente mandata y obliga al inmigrante a encontrar y a resolver sus posibilidades de estadía y residencia –legal– en Chile. Por tanto, una de las formas más expeditas para justificar y apelar a la residencia y *permanencia definitiva* en el país, es accediendo a un empleo para poseer un contrato de trabajo y en ese entonces apelar a una solicitud de *visa sujeto a contrato*, que permita concretar en el mediano y largo plazo la permanencia –definitiva– en el país. Situación a la cual no está exento el caso del inmigrante que posee una *visa temporal* u otros, ya que la legislación migratoria permitía la posibilidad de cambio u transitoriedad del estatus migratorio (según el Artículo 9°, citado anteriormente).

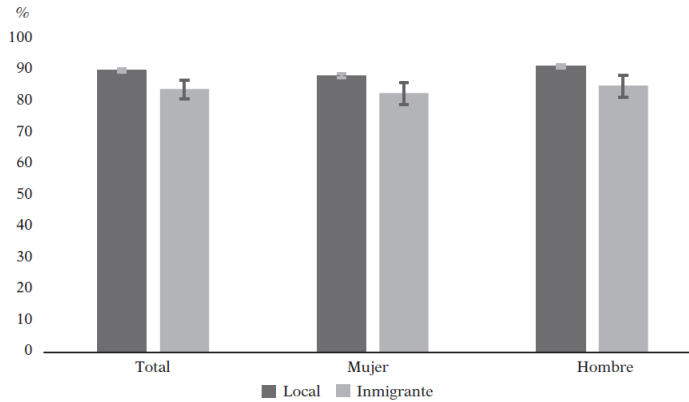
Por otra parte, si analizamos la situación y sistema previsional de jubilación de Chile, el sistema no discrimina entre trabajadores inmigrantes o locales como partícipes del mercado del trabajo nacional, por tanto, “ambos grupos tienen iguales responsabilidades y derechos en el sistema de pensiones” (Superintendencia de Pensiones, 2016; citado por Cordero, 2019, p. 238).<sup>16</sup> A pesar de ello, aquella situación no exime a los inmigrantes (a diferencia de los locales) que en su estadía y trayectoria en el país, no se vean enfrentados a una serie de dificultades que harían mermar sus posibilidades de afiliación y cotización para asegurar derechos y beneficios previsionales. De hecho, en principio, en el caso de un trabajador –inmigrante– que aún no posea una cédula de identidad o RUT, “la Superintendencia de Pensiones ha dispuesto que las cotizaciones de dichas personas se traspasen a una cuenta general. Los montos correspondientes a cada uno son traspasados una vez conseguida la identificación nacional” (Superintendencia de Pensiones, 2016; citado por Cordero, 2019, p. 242).

La realidad previsional de Chile para la población inmigrante según los datos constatados por Cordero (2019) en relación a la base de datos de la CASEN 2017, da cuenta de que estos poseen una menor tasa de afiliación formal-legal –a diferencia de los locales– en las instituciones privadas de previsión social (AFP). Respecto a la población ocupada, se expresa la diferencia de que el trabajador local posee una cobertura de afiliación mayor en torno al 88,2%, en cambio, en el caso de los inmigrantes la afiliación es menor alcanzando el 82,3%. Las brechas se expresan de manera más sustantiva al considerar variables por sexo, tanto en la particularidad de las y los trabajadores locales como de las y los trabajadores inmigrantes.

---

<sup>16</sup> Situación de particularidad de la realidad chilena que no ocurre necesariamente en todos los países, ya que por defecto en otros países, la condición de ser cotizante y poder cotizar, “solo se asegura una vez que el inmigrante accede a residencias permanentes o de un plazo determinado” (Holzmann et al., 2015; citado por Cordero, 2019, p. 242).

GRÁFICO VI.1. Tasa de afiliación respecto de personas ocupadas

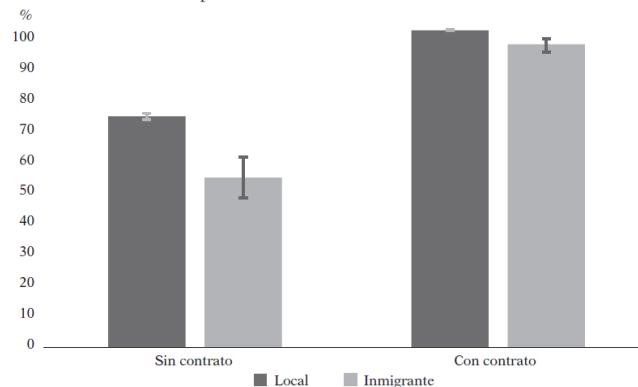


Nota: Las diferencias entre grupos son significativas al 95 por ciento de confianza.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2017.

**Fuente:** Cordero (2019).

Respecto a la tasa de afiliación de las personas ocupadas por situación contractual, de igual manera las diferencias se expresan entre los trabajadores locales con una tasa de afiliación mayor, y los trabajadores inmigrantes con una afiliación menor, en ambos casos con quienes poseen o no un contrato de trabajo.

GRÁFICO VI.2. Tasa de afiliación respecto de personas ocupadas, por situación contractual



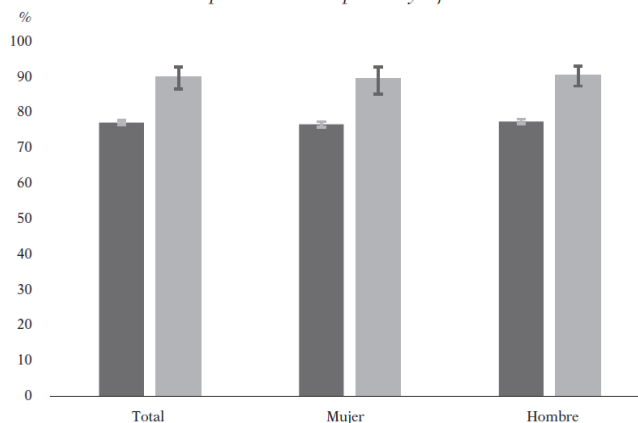
Nota: La diferencia entre grupos es significativa al 95 por ciento de confianza.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2017.

**Fuente:** Cordero (2019)

A pesar de los datos de menor tasa de afiliación para la población trabajadora inmigrante tanto a nivel contractual como de sexo, Cordero (2019) constata que la población inmigrante presenta una mayor proporción de cotizantes a diferencia de los locales, hecho que se presenta tanto a nivel de sexo como a nivel contractual. Específicamente, al considerar el caso a través de una segmentación por variable de sexo, se expresa que tanto las mujeres como los hombres inmigrantes ocupados presentan una mayor proporción que los locales, vale decir, las y los trabajadores inmigrantes cotizan más que las y los trabajadores locales.



GRÁFICO VI.5. *Proporción de cotizantes respecto de las personas ocupadas y afiliadas*

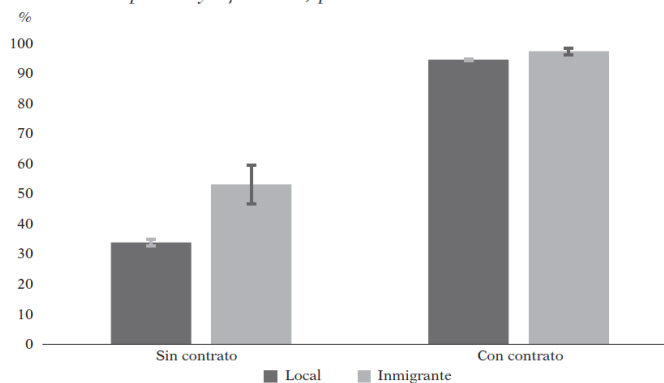


Nota: Las diferencias entre grupos son significativas al 95 por ciento de confianza.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2017.

**Fuente:** Cordero (2019).

La proporción de los datos por cotizante respecto a la población ocupada de trabajadores locales e inmigrantes en relación a la situación contractual, como se mencionó anteriormente, en ambos casos para la población ocupada que posee o no contrato de trabajo, los inmigrantes *con contrato* y *sin contrato* presentan una mayor proporción de cotizantes a diferencia de los locales, esta diferencia se expresa de manera más sustantiva en torno a 20 puntos porcentuales bajo la categoría de aquellos *sin contrato*.

GRÁFICO VI.6. *Proporción de cotizantes respecto a personas ocupadas y afiliadas, por condición contractual*

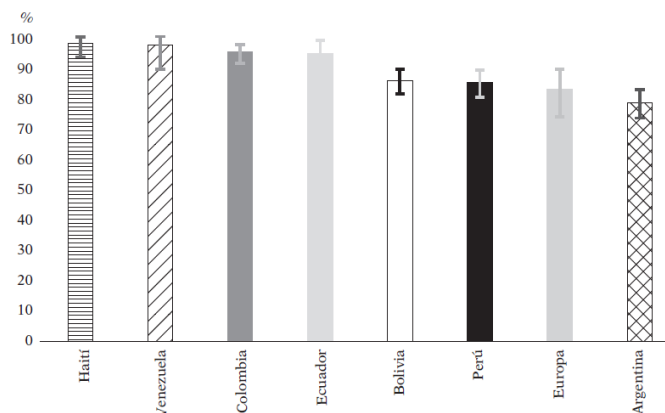


Nota: Las diferencias son significativas al 95 por ciento de confianza.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2017.

**Fuente:** Cordero (2019).

Los datos constatados por Cordero (2019) respecto a la proporción de cotizantes ocupados y afiliados segmentados por nacionalidad, demuestra que la población históricamente migrante y residente en Chile –desde los ‘90– en el caso de los argentinos, peruanos y bolivianos, presentan una menor proporción de cotizantes en el sistema previsional. En cambio, en el caso de la población inmigrante de la última ola migratoria reciente: haitianos y venezolanos, estos presentan una mayor proporción de cotizantes.

GRÁFICO VI.A4. *Proporción de cotizantes entre ocupados y afiliados, por nacionalidad*



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2017.

**Fuente:** Cordero (2019).

Esta situación de tendencia de mayor proporción de cotizantes bajo el contexto de la última ola migratoria en Chile: caso de los inmigrantes haitianos y venezolanos, su explicación hipotética no difiere mucho en el caso de la tenencia de un contrato de trabajo (de acuerdo a lo revisado anteriormente en los gráficos y descrito en los párrafos respectivos), en el sentido de que el contrato de trabajo –como instrumento legal– opera como incentivo al inmigrante para poder regularizar la condición migratoria, a su vez, es requisito y exigencia producto de la normativa migratoria para poder respaldar y justificar la posibilidad de adquisición de visas y gestionar procesos regularización de la condición migratoria, que en ese caso, se orientaría a la apelación de solicitud de la *visa sujeto a contrato*. Situación en la cual, no difiere hipotéticamente a la posibilidad de cotizar –voluntariamente– estando o no afiliado a una institución (privada) del sistema previsional chileno (AFP), ya que cotizar, por norma, constituye y es también una exigencia legal para la formalización y adquisición de visas, bajo el respaldo, cumplimiento y respuesta al requisito de poseer un certificado de afiliación u cotizaciones que, en consecuencia, por norma, hace expedita la gestión para la regularización de la condición migratoria, sintetizando la posibilidad y aspiración de poder acceder y apelar en el mediano y largo plazo a la residencia y *permanencia definitiva* en Chile, además de poder ampliar el acceso a derechos y servicios como los bancarios, de salud, educación, previsionales, entre otros (Cordero, 2019).

En concreto, poseer ambos instrumentos como un *contrato de trabajo* (formal-escrito) y un certificado de afiliación u cotizaciones, da pie y abre ventanas a gestionar, en principio, procesos de regularización migratoria, ya que se justifican –legal y fácticamente– las razones, prácticas y roles que se desarrollan como sujeto inmigrante en la sociedad chilena, además de permitir a la institucionalidad pública el poder caracterizar al sujeto extranjero-inmigrante, que a priori, tiene intenciones de permanecer y residir en el país. Por tanto, se concretiza el despliegue del Estado en sus diversas instituciones (migratorias) para supervigilar y seleccionar al sujeto inmigrante, a fin de otorgar la residencia legal y *permanencia definitiva*.

Ahora bien, retornando al punto de la evidencia de la formalidad de las condiciones de trabajo y de previsión social, respecto a la evidencia positiva de la tenencia de un contrato de trabajo en el empleo y de mayor proporción de cotizantes para el caso de la población inmigrante –constatado en

el ejercicio y datos de Cordero (2019)–, que en principio, se debe hacer cumplir para poder gestionar y apelar a los procesos de regularización migratoria y *permanencia*; los datos de positividad y mayor proporción –a diferencia de los locales–, no eximen las posibilidades u condiciones –accidentales o no– de precariedad –laboral– a la cual se deben enfrentar los inmigrantes en el país, sumado también, a los embates y negociaciones en las cuales se dispongan en el proceso de comunicación entre inmigrante (*buscando un empleo, para regularizarse*) y empleador. Teniendo por lógica normativa (teórica) y empírica de que la inmigración situada en un país bajo el contexto de un modelo capitalista (neoliberal), es favorable al capital en la contradicción capital-trabajo, al permitir que el capital para su crecimiento operé en su lógica normativa-ontológica y material de “pagar menos y hacer trabajar más” (Stefoni, 2016, p. 70), esto sumado, al contexto y condición personal de que el migrante al ser extranjero en un país, debe atravesar una serie de procesos sociales (ante-de *ciudadanía restringida* o ilegalidad) de adquisición estatus –legal– y reconocimiento de plenos derechos y deberes (de *ser ciudadano*) en el país/sociedad receptora. Lo cual en principio, en el caso de los *inmigrantes pobres* para el sistema capitalista, tendrían un rol de “infantería ligera del capitalismo global” (Standing, 2018, p. 182), de mano de obra barata para los países en (vías) desarrollo. En ese caso, las formas de precariedad laboral actual para la población inmigrante, según los datos revisados (Cordero, 2019), se constataría en una tendencia a la baja (o desplome) desde el año 2015 respecto a un menor porcentaje de empleos bajo condiciones de formalidad de contrato de trabajo (Gráfico II.10.), también, un bajo porcentaje de afiliación previsional –a diferencia de los trabajadores locales– tanto en las variables de *sexo* y *contrato* (Gráfico VI.1.; Gráfico VI.2.), además de un mayor número de horas promedio trabajadas con un máximo de 46 horas semanales (Gráfico II.2.), que superaría al número de horas trabajadas por los trabajadores locales y que, resulta incongruente con la legislación laboral vigente que establece que el máximo de horas es de 45 horas semanales.<sup>17</sup>

En ese sentido, el *estatus legal precario* (hoy, orientación política deliberada del Estado en poner tope en términos administrativos para una regularización migratoria expedita), como condición a priori y devenida a la población inmigrante, implicaría y condicionaría las posibilidades de regularización que, en ese caso, se subordinan a las posibilidades en que la población migrante acceda a empleos bajo caracteres de *trabajo decente*.<sup>18</sup> En efecto, se merman las posibilidades para una regularización migratoria expedita bajo la condición de conseguir un empleo con *contrato de trabajo* (formal), de afiliación previsional y cotización; lo cual en contexto de un mercado del trabajo

---

<sup>17</sup> “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.” (D.F.L. Núm. 1., 2002, Artículo 22°).

<sup>18</sup> El concepto de *trabajo decente* fue propuesto y acuñado por Juan Somavia (director general de la OIT, 1999-2012), en su Memoria presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT en 1999. En dicha Memoria, Somavia definía al *trabajo decente* como un “[...] trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos [...] ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.” (OIT, 1999, p. 15). A pesar de que Somavia propuso y definió el concepto de *trabajo decente*, este se ha desarrollado en una serie de debates y replanteamientos, por tanto, aún es un concepto en discusión y en construcción (Gerlach, 2010; Gálvez et al., 2011; Ballesteros, 2016). Este concepto se sustenta bajo los principios éticos de la OIT, que promueve el *trabajo decente* en “condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, p. 4), teniendo como componentes y definiéndose en ser un: 1) trabajo productivo, 2) con protección (y promoción) de derechos (laborales), 3) con ingresos adecuados (solventes), 4) con protección social, 5) con presencia del tripartismo y el diálogo social (derecho a libertad sindical y a la negociación colectiva) (OIT, 1999).

y economía contraída y en incertidumbre, a causa de la crisis global del capitalismo, la Revuelta Popular de Octubre del 2019 en Chile y la pandemia de Covid-2019 –aún vigente–, dificultan aún más un mercado del trabajo abierto y próspero que garantice condiciones laborales dignas y adecuadas. Por tanto, merma y se dificulta aún más el acceso a empleos de calidad para la población inmigrante, en tanto que, limita las posibilidades de regularización migratoria.

Por consiguiente, aquellas condiciones estructurales –hoy– restrictivas, se complementan con caracteres de *neorracismo* a nivel institucional (Palominos, 2016; Stefoni et al., 2018), respecto a los percances que ha tenido que enfrentar la ola migratoria contemporánea haitiana-venezolana en Chile, en relación a los dilemas de regulación migratoria: posibilidad de *permanencia*, permisos (laborales), gestión de visas e ingreso al país; situación que ha ido en perjuicio producto de las últimas reformas migratorias instaladas por el gobierno de S. Piñera (como la exigencia de *visas consulares*), bajo la consigna de “ordenar la casa”, marcada por una orientación ideológica basada en los principios de “seguridad nacional [de origen de la dictadura] y que [...] no permite dar respuesta a la actual realidad migratoria” (Tapia y González, 2014; Thayer, 2015; citado por Stefoni et al., 2018, p. 147), dificultando aún más, una migración regular, ordenada, fraterna, inclusiva y basada en los derechos humanos. Una expresión de ello, fue la postura del gobierno en no firmar el reciente acuerdo multilateral impulsado por la ONU, el “Pacto Migratorio” (*Pacto Global para una Migración Segura, Ordenada y Regular*) (2018), que contemplaba un marco de cooperación global *no vinculante jurídicamente* –vale decir, no obligaba a los países firmantes a establecer medidas legislativas–, y que además, en principio, no promovía el incentivo o prohibición a la migración, sino que, más bien, promovía enfrentar la migración como un asunto de cooperación internacional, reconociendo que:

“La migración humana ha formado parte de la experiencia humana desde los albores de la historia, y reconocemos que genera prosperidad, innovación y desarrollo sostenible en nuestro mundo globalizado [...] Ningún país puede encarar los retos de este fenómeno mundial y aprovechar sus oportunidades en solitario. Con este enfoque integral, pretendemos facilitar la migración segura, ordenada y regular, reduciendo la incidencia de la migración irregular y sus efectos negativos mediante la cooperación internacional y una combinación de medidas [...]” (La Tercera, 2018).

La omisión y no-firma al acuerdo multilateral por parte del gobierno, como gesto, además de las medidas políticas migratorias restrictivas, evidencia la falta de responsabilidad política en afrontar la migración como un asunto cooperativo, multilateral e internacional a resolver en el contexto de mundo globalizado, lo cual desafortunadamente, en consecuencia, da pie sin poner tope a que se siga reproduciendo la *inmigración irregular* de prácticas de clandestinidad en el ingreso al país por razones de necesidad y socorro. A su vez, reproduce el racismo, la *racialización* e ideologías xenófobo-nacionalistas (neofascistas), que desempolvan el racismo histórico-estructural de construcción de alteridad de *otredad*, que, en consecuencia, es funcional a los intereses del capital-empresarial beneficiada por la cristalización del mercado del trabajo que opera en lógica convencional de la oferta y la demanda, quedando la mano de obra inmigrante “subsumida y presa en condiciones de precariedad [e informalidad]” (Carrillo, 2016, p. 182), a efecto de la necesidad –económica– y de inclusión en la sociedad receptora, lo cual responde a lógicas del orden económico global de los movimientos de la fuerza de trabajo que demandan una mano de obra al menor costo posible, a razón de la maximización de utilidades (ganancias). Resultado histórico y contingente: antes, una *migración forzada* (esclava), hoy, la *migración menesterosa* (precarizada) en el contexto capitalista-neoliberal.

### CAPITULO III: TRABAJO Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO CONTEMPORÁNEO

~~~~~

Ontología y concepto (histórico) de trabajo

El ser humano históricamente se ha desarrollado a través del *trabajo*, tal actividad ha sido la expresión histórica natural de construcción del desarrollo individual (intelectual y físico) y colectivo (político y económico) para la auto-preservación, en tanto que, promotor del desarrollo de la comunicación, la dieta (alimentación) y las habilidades mentales (Engels, 1867). En consecuencia, práctica histórica de mecanismo espontáneo de vínculos humanos –y sociales– con el fin de subsistir, trascender y preservar, dando génesis a la constitución de la sociedad (u comunidad). El trabajo como actividad humana, ha sido empleado de distintas maneras en relación al contexto material y escenario histórico en que se ha desplegado, siendo una de las actividades humanas –de carácter natural– de mayor trascendencia funcional a la formación cultural de una sociedad, en donde los conocimientos de cómo emplear el trabajo han trascendido, y son compartidos de generación en generación para transformar utilitariamente la naturaleza con el fin de satisfacer las necesidades –humanas– por medio de los bienes producidos (López, 2014). El trabajo entonces, es una actividad fundamental en la vida humana (Engels, 1867), de alcance y trascendencia eminentemente histórico; en donde en un principio el desarrollo del *homo sapiens*, en razón de sus facultades, propició transmitir la experiencia y continuidad de las prácticas de empleo del trabajo; significándose técnicas particulares (en el orden del contexto de cada sociedad) para el ejercicio del trabajo, siendo funcional a la acumulación y transmisión del conocimiento (López, 2014), para la reproducción humana y social (comunitaria), vale decir, de la preservación como especie.

Por consiguiente, el trabajo como actividad histórica y universal empleada por el ser humano, se entiende ontológicamente en tanto que el hombre es un sujeto histórico-social, vale decir, es *ser genérico* (Marx, 1980), determinado por las condiciones históricas y materiales de existencia, en que para su preservación se debe a la *naturaleza* –entendido como *cuerpo inorgánico* del hombre–, para el uso de sus instrumentos y objetos que proveen su existencia vital. El hombre –como *ser genérico*– entonces, es esencialmente libre y su producción es esencialmente universal (Marx, 1980), por tanto, es transformador tanto de la naturaleza como de sí mismo; tanto natural como social. El *ser* hombre esencial y constitutivamente entonces, es *natural* y *genérico*; *Natural*, ya que se relaciona, es parte y consecuencia de la naturaleza como *ser genérico* humano que se provee del cuerpo natural *inorgánico* (la naturaleza), haciendo uso de las fuerzas naturales, vitales y (percepción) sensibles como *ser orgánico* corpóreo: “el hombre vive de la naturaleza [...] la naturaleza es su *cuerpo*, con el que debe mantenerse en un proceso constante, para no morir” (Marx, 1980, p. 80). En consecuencia, el hombre, además, es *genérico*, ya que en esencia el *ser* hombre es consciente de sí mismo, producto de que posee la facultad de reflexionar sobre su existencia para su preservación, mediante los objetos e instrumentos tributados y transformados desde la naturaleza.

El trabajo entonces como *actividad vital*, incide en que el *ser* hombre se constituya como un *ser social*, ya que en razón de la necesidad de su preservación, imperativamente se encuentra tanto a sí mismo como con los *otros* hombres por medio del *trabajo*, que en definitiva, es la realización plena del *ser* hombre, ya que se relaciona y se identifica con los demás hombres, siendo el *trabajo* una relación social en donde todos se deben a sí mismos su existencia y preservación de manera socialmente dependiente: “toda relación del hombre consigo mismo, sólo encuentra realización y

expresión verdaderas en la relación en que el hombre está con el otro” (Marx, 1980, p. 113). Por tanto, el trabajo es siempre una relación social determinada por las condiciones materiales de existencia bajo un sitio histórico, en la cual el hombre, transforma la naturaleza por medio del *trabajo*, al mismo tiempo que se transforma a sí mismo. En palabras del autor, respecto a su concepción de *trabajo*:

“El trabajo es, ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, proceso en que el primero lleva a cabo, regula y controla mediante sus propios actos el intercambio de materias [...] al actuar así sobre la naturaleza exterior a él y modificarla, modifica al propio tiempo su propia naturaleza” (Marx, [1867] 2015, p. 162).

En ese sentido, el ejercicio del *trabajo* y su consecuencia en la transformación de la naturaleza producto de la determinación del desarrollo de las fuerzas productivas en el marco de las relaciones de producción; el trabajo, modifica e incide en el hombre en su conciencia, en sus ideas y en su perspectiva de sí mismo. Aquella condición no se da de manera aislada, sino que se da en relación con los *otros* en el proceso productivo bajo el sitio de las condiciones materiales e históricas determinadas: “No es la conciencia del hombre lo que determina su ser, sino, por el contrario, es su existencia social lo que determina su conciencia” (Marx, 2008, p. 5)

Históricamente, el trabajo ha tributado de base organizativa constitutiva del orden social de toda sociedad, de tal manera que, toda modificación en la estructura constitutiva del trabajo genera consecuencias e irrupciones en la estructura del orden social en la que descansa la sociedad. El trabajo, por tanto, emplea y constituye la sociedad en relación a la ejecución de las distintas actividades que proporcionan la formación que sostiene el orden social (la sociedad). En efecto, según López (2014), históricamente las distintas actividades –u ocupaciones– crean jerarquías sociales en razón de lo que cada individuo (trabajador) produce o aporta en la sociedad, generando en algún momento un “problema del reparto de los frutos del trabajo y [...] la estructuración de la sociedad en clases o grupos sociales” (López, 2014, p. 145). Hecho que Marx (2015) estudiaría como una condición histórica del desarrollo de las fuerzas productivas, en tanto que, disputa por la apropiación de los medios de producción por una clase –minoritaria privilegiada–, que haría carne las contradicciones sociales a nivel de *lucha de clases* que dialécticamente atravesaría la historia, esto, desde los “hombres libres y esclavos [época antigua], patricios y plebeyos [época antigua-greco-romana], maestros y oficiales [época feudal], en una palabra, opresores y oprimidos” (Marx, 2012, p. 33). Por tanto, significaría y definiría quienes harían uso de su fuerza de trabajo (trabajarían) en los medios de producción, mientras que otros se beneficiarían ociosamente de los productos del trabajo producido. En consecuencia, el *trabajo* se define en razón a quién le corresponde como actividad, teniendo una definición y significación eminentemente clasistas, en perjuicio y desmedro a quienes hacen uso de su *fuerza de trabajo* (los trabajadores subordinados), poniendo a disposición un “conjunto de dotes físicos y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente del hombre y que éste pone en movimiento al crear valores de uso [productos] de cualquier clase” (Marx, 2015, p. 153), esto, bajo el contexto de los medios de producción apropiados por una clase –o casta, dependiendo del contexto histórico–.

Por otro lado, enfoques teóricos clásicos divergentes a la concepción marxiana del trabajo, como el funcionalismo de Durkheim (2007), plantea que el desarrollo histórico del trabajo trasciende en la medida en que se reconoce y es funcional a la estructura de la sociedad. Vale decir, el *trabajo* es funcional y permite la *solidaridad social* en la sociedad en la medida que se preserva



desde los procesos de *diferenciación*, proceso que se desarrolla en el marco de la *división del trabajo* bajo la *norma* de relaciones de interdependencia. Por lo tanto, en el caso de las *sociedades primitivas*, estas se definen en una escasa diferenciación de la *división del trabajo*, es decir, el grado de diferenciación –funcional– de los miembros de la sociedad es reducido y con una fuerte similitud relativa, por lo que estas sociedades presentan un tipo de *solidaridad mecánica*. Mientras que, en el caso de las *sociedades modernas*, estas presentan un alto grado de *división del trabajo*, los miembros de la sociedad ya no presentan similitudes relativas ordinarias y sólo se relacionan en su calidad de funciones bajo una racionalidad utilitarista, por tanto, este tipo de sociedades poseen una naturaleza de *solidaridad orgánica*. Sin embargo, según el autor, el perjuicio y complejidad de la naturaleza de las sociedades modernas capitalistas, es que se genera una gran diferenciación –social y funcional–, en consecuencia, se desarrolla un debilitamiento de la *consciencia colectiva* y una mayor acentuación de las diferencias individuales, generándose puntos de inflexión en la sociedad, que el autor denomina como *anomia* (Durkheim, 2007).

Por otra parte, Weber (2014), desde la corriente sociológica del racionalismo kantiano de la *sociología comprensiva*, plantea que el ejercicio del *trabajo* en las sociedades modernas capitalistas, posee su sentido ontológico a partir de la concepción de mundo tributado por el proceso de *Reforma protestante* de Lutero y Calvino; en la cual según Weber (2014), se consolida la tesis de que el *trabajo* es parte del orden natural, de carácter vital, como lo es beber o comer, por tanto, posee un sentido y razón de virtud, de imperativo de deber interno que se cristaliza en vocación, en la cual el individuo debe posicionarse en su vida en tributo a Dios. El hombre, entonces, debe ejecutar el *trabajo* como parte de su naturaleza, como parte de su *ser y esencia* bajo una racionalidad de sentido de profesión, en tanto que, justificación ante Dios para la prosperidad y salvación. El trabajo entonces, es un imperativo espiritual y natural mandatado por Dios al hombre, esto, para la realización mundana-terrenal y la prosperidad material –para la generación de riqueza–, pues, permitiría el acojo espiritual de Dios y la salvación del alma, a su vez, del ejercicio de voluntad racional constituyente del espíritu del capitalismo –moderno–.

Históricamente, la concepción de *trabajo* en las distintas sociedades ha mutado, en el caso de la época antigua –greco-romana–, el trabajo era signado como una actividad propia de los esclavos, “se trataba de una actividad despreciable, indigna y lejana incluso al concepto de hombre y ciudadano” (López, 2014, p. 147). Por el contrario, quienes se dedicaban exclusivamente a los asuntos públicos quedaban ajenos al ejercicio del *trabajo*, ya que el *ser ciudadano* demandaba el ejercicio de la política, de la democracia en el *ágora*: espacio exclusivo a quienes poseían la cualidad de ‘ciudadanos’, por tanto, de cualidad de élites en la sociedad, en la cual los asuntos públicos y la politización era relativa a contemplar, filosofar y discutir en el marco de la *koinomía politiké*, diferenciada de la producción material de la *chrematiské* –espacio exclusivo para la esclavitud y el trabajo (López, 2014)–. El *trabajo* –manual– entonces, significaría una actividad que corrompe, ya que se definiría como una actividad impura que hace mezclar el *alma* con el *cuerpo* –con la materia–.

La concepción *antigua* del trabajo no diferiría mucho en lo que sería a posterioridad en la *época feudal* antes del siglo XVI. El trabajo –producto de la herencia greco-romana-escolástica– seguiría considerado como una actividad impura, por tanto, una actividad tortuosa significada en el *tripalium*: herramienta utilizada en el criadero de animales, signada a su vez, en quien utiliza su fuerza física-vital para el trabajo. Por ende, el *trabajo* significaría una actividad asociada a la fuerza bruta y a la tortura (López, 2014; Jacob, 1995). Posterior al siglo XVI, tras el proceso de la *Reforma*

protestante liderada por Lutero y Calvino, sus tesis filosóficas y teológicas rediseñaron y redefinieron el sentido y significado del *trabajo*, el cual ya no se interpretaría como una actividad impura, de castigo o de tortura, sino que, se definiría como una “actividad buena, noble y virtuosa porque salva al hombre” (López, 2014, p. 150).

La definición de *trabajo* propuesta tras el proceso de *Reforma*, prepararía las bases ideológicas a posterior de manera implícita a la concepción de *trabajo* de la filosofía de la Ilustración promovida por los teóricos del capitalismo moderno (López, 2014), que se consolidaría en el punto de inflexión histórico de la Revolución Industrial (s. XIX), significando el *trabajo* como un ejercicio utilitarista, abstracto y racional, y fuente legítima de toda riqueza, prosperidad y respeto, que condena a su vez, a la ociosidad (López, 2014).¹⁹ Por ende, el *trabajo* en la sociedad moderna se constituiría bajo el principio filosófico liberal-capitalista de *reciprocidad*, estableciéndose un *contrato* de “transacción entre dos individuos libres e iguales” (Castel, 2010, p. 65). El *trabajador libre* –sujeto racional– se constituiría bajo una subordinación de *relación salarial*,²⁰ vale decir, competiría y vendería de manera autónoma y voluntaria su fuerza de trabajo –como mercancía–, en forma de *salario* en el mercado a disposición de un empleador (patrón). Por lo tanto, el *trabajo* se significaría como parte de una *mercancía* más que se transaría en el mercado, adquiriendo el *trabajo* el status de racionalidad de *factor abstracto* de producción (López, 2014): “una X cantidad de actividad humana para producir X cantidad de bienes” (López, 2014, p. 157). En efecto, el *trabajo abstracto* es reconocido como un “acto social [...] en una actividad pública colectiva [...] y en última instancia no personalizada [convirtiéndose] en objeto y sujeto de derecho [...] dentro de un sistema de derechos y deberes regidos por su utilidad colectiva” (Castel, 2010, p. 68). Esto, desecharía y superaría definitivamente a la concepción y perspectiva del *trabajo* decimonónico, de la servidumbre y el *corporativismo feudal* –de los gremios artesanales– (Castel, 2010).

Lógica de los sistemas de producción y organización del trabajo moderno

Durante los siglos XIX y XX, en el mundo occidental, la concepción de *trabajo* moderno liberal-capitalista, se consolidaría y se desarrollaría en los sistemas de producción de *organización del trabajo* bajo la lógica *taylorista-fordista* –aproximadamente, con una perdurabilidad hasta la década de los '70 del s. XX–.²¹ La lógica de producción *taylorista*, fue diseñada y ejecutada en un primer

¹⁹ Concepción filosófica del *trabajo* que cumple plena vigencia en la actualidad, a pesar de que la consolidación de las condiciones materiales del modo de producción capitalista no permita que el trabajo como medio, cumpla exclusivamente la función en generar riqueza y prosperidad para toda la población.

²⁰ “Fue la industrialización la que dio origen al salariado, y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna” (Castel, 1997, p. 327). Por *relación salarial* se entiende “un modo de retribución de la fuerza de trabajo, el salario (el cual gobierna en gran medida el modo de consumo y de vida de los obreros y sus familias), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean” (Castel, 1997, p. 328). Mientras que, por *subordinación salarial*, se entiende “Convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya subordinación se pone, a cambio de una retribución” (Castel, 2010, p. 73).

²¹ El concepto de *organización del trabajo*, según Novick (2002), corresponde al “conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas [...] resultado del conjunto de reglas y normas que determinan como se ejecuta la producción en la empresa” (Novick, 2002, p. 126).



momento, por el economista e industrial estadounidense F. W. Taylor sobre la base de su tratado *The principles of scientific management*, inspirado en los principios filosóficos y económicos de A. Smith (Novick, 2002). F. W. Taylor definió y aplicó el método científico de carácter mecanicista y positivista elaborando un sistema racional de organización del trabajo y la producción (*scientific management*), que se definiría y se caracterizaría bajo formas de organización a través de la separación de tareas, a fin de alcanzar y aspirar a un incremento radical de la productividad, “dividiendo cada proceso de trabajo en movimientos parciales y organizando las tareas fragmentarias de acuerdo con pautas rigurosas de tiempo y con el estudio del movimiento” (Harvey, 1998, p. 147), esto, bajo criterios de jerarquía, supervisión y control disciplinarios al trabajador-obrero-proletario (apropiándose del *saber-hacer* del artesanado-industrial para la conformación del *obrero masa*), en tanto que, racionalización de la productividad por medio de la optimización del tiempo (cronometro) y el cálculo, definiéndose las operaciones (tareas) a ejecutar y su secuencia para la producción de un bien (mercancía) y, por tanto, estableciendo “las reglas de cómo trabajar, los niveles, sus jerarquías [...] criterios y formas de ejercicio de la autoridad y el poder” (Novick, 2002, p. 126). En ese sentido, el ejercicio del *trabajo* se definió entonces bajo el concepto de *operación*, por el cual “el producto [mercancía], es el resultado de un conjunto de operaciones elementales [de orden racional]” (Novick, 2002, 126). En concreto, los rasgos del *taylorismo* se consolidan en la adopción de principios de: una empresa –industrial– (taller) de carácter jerárquico y piramidal, una fuerte división de tareas (diferenciación) bajo asignación para su ejecución, en la que los ritmos de ejecución dependen de las “oficinas de métodos o por la tecnología” (Novick, 2002, p. 128), en tanto que, la supervisión –jerárquica– adopta una forma estrictamente más de control que de técnica en sí misma. Por lo tanto, es sobre la base de este sistema de producción, en la cual en un primer momento, irrumpe, se desarrolla y se consolida, la Revolución Industrial –que atravesaría principalmente a los países de Europa occidental y EE.UU.–, consolidando la producción con un sentido hacia la masificación de la oferta, entendiéndose hipotéticamente a la demanda en ese entonces, como estable y en aumento.

Sin embargo, bajo la hegemonía del sistema de producción *taylorista* se desarrollarían una serie de conflictos que marcarían prácticamente todo el siglo XIX, esto, producto de las precarias condiciones laborales de la clase obrera en las nuevas industrias (salarios bajos de miseria, ausencia de protección laboral para accidentes, ausencia de seguridad social para jubilación y salud, desempleo y amenaza de sustitución constante por la innovación de máquinas, entre otros), lo cual se ha sido denominado como *pauperización* (Marx, [1867] 2015), ya que desprovista la clase obrera (el proletariado) de legislación laboral, ocurrían:

“contratos por tarea, por hora o por día eran los más frecuentes. A menudo no había contrato escrito ni estipulación previa de la duración contractual. El obrero se iba o el empleador lo despedía, en ambos casos con una facilidad sorprendente. Existía evidentemente la amenaza de desempleo” (Castel, 1997, p. 350).

En respuesta a aquello, el movimiento obrero de sindicatos impulsó una serie de movilizaciones y huelgas para exigir mejores y dignas condiciones laborales, hecho que cuajó sustantivamente en huelgas con sentido revolucionario desde el año 1844 en el centro de Europa occidental. Y que, particularmente a posterior, en Francia, estallaría el proceso revolucionario de la “Comuna de París” en 1871. Mientras que en Norteamérica (EE.UU.), existiría un proceso de movilización ascendente y trascendente desde 1877 hasta la masacre obrera del 1° de mayo de

1886, en lucha por dignificar el trabajo y por conquistar la jornada laboral de las ocho horas, bajo la consigna de ‘8 horas para trabajar, 8 horas para descansar, 8 horas para disfrutar’.

En un segundo momento, el sistema de producción *fordista*, que arrancaría a principios del siglo XX y que se consolidaría posterior a la II Guerra Mundial como parte constitutiva del orden de organización del trabajo y formación de los mercados globales –hasta la segunda mitad de la década de los '70, en Occidente–. Esta lógica inspirada en la experiencia y método *taylorista*, sería impulsada por el estadounidense H. Ford en la industria automotriz, lo cual alcanzaría trascendencia e influencia en todo el régimen productivo industrial manufacturero –de todo tipo de bienes (mercancías)–, esto, a efectos del impulso de una serie de innovaciones productivas tanto en términos cualitativos como cuantitativos, las cuales se caracterizarían principalmente: “por la producción masiva de bienes y servicios estandarizados, organización jerárquica, rigidez estructural, consumo masivo no-diferenciado, foco geográfico nacional y un cierto pacto social Estado-sindicatos-empresarios” (Ramos, 2014, p. 80). En concreto, el *fordismo* operaba bajo lógicas científicas y de racionalidad burocrática para la optimización del tiempo y la producción, esto, bajo la organización de ejecución estandarizada por medio de la *división del trabajo*, y a través de la operación técnica innovadora de la *cadena de montaje* semiautomática; lo cual, en consecuencia, se sintetizaría en la producción homogénea en masa con el propósito de asegurar una producción de oferta y demanda masiva –en razón lógica de que la demanda se pensaba estable y, por tanto, debía asegurarse a corto, mediano y largo plazo–, de tal manera que, el fin era promover y preservar un amplio mercado de consumo de masas.

A diferencia de la antecesora lógica *taylorista*, en el sistema de producción *fordista* en lo que respecta a relaciones laborales entre obrero (no-calificado) y patrón, estas se desarrollarían desde un carácter más estable con crisis esporádicas, aquello se debió a la lógica de relaciones laborales diseñada por H. Ford mediante la garantía e incentivo del ‘*five dollars day*’, que tenía como objetivo y consistía en: “[...] la jornada de cinco dólares y ocho horas era asegurar la sumisión del trabajador a la disciplina requerida para trabajar en el sistema de la línea de montaje. Al mismo tiempo [...] suministrar a los obreros el ingreso y el tiempo libre suficientes para consumir los productos masivos que las corporaciones lanzarían al mercado en cantidades cada vez mayores” (Harvey, 1998, p. 148). En efecto, aquello significó la implantación de un salario solvente que posibilitaría el estatus de capacidad adquisitiva de consumo de la mercancía producida en la industria (Castel, 1997), de tal manera que, se instalaría una lógica circular: que la mercancía producida en la industria por el trabajador (obrero), con su salario pudiera adquirirla, consumirla en el mercado nacional interno de bienes. Por tanto, el *fordismo* se consolidaría y se desarrollaría bajo la fórmula de *la articulación de la producción en masa para el consumo masivo*, bajo la lógica de relación causal: “entre el aumento del salario, el aumento de la producción y el aumento del consumo” (Castel, 1997, p. 338), estableciendo que el modo de consumo fuera “integrado en las condiciones de producción” (Castel, 1997, p. 339). Esta lógica de relación causal diseñada por H. Ford tenía como trasfondo, la materialización filosófica de un nuevo sistema de reproducción de la fuerza de trabajo, bajo la relación conexas de: “una nueva política de control y dirección del trabajo, una nueva estética y una nueva psicología [...] un nuevo tipo de sociedad racionalizada, modernista, populista y democrática [...] un nuevo tipo de trabajador y nuevo tipo de hombre. Los nuevos métodos de trabajo «son inseparables de un modo específico de vivir y pensar, y de sentir la vida»” (Harvey, 1998, p. 148). De hecho, este nuevo sistema de producción, incidente en el disciplinamiento y reproducción de la

fuerza de trabajo, se sintetizaría de manera expedita en los trabajadores inmigrantes (situados en Norteamérica) de la industria fordista (Harvey, 1998).²²

En concreto, la instalación de dichas medidas comenzaría a regir en el régimen de producción a posterior de la Gran Depresión de 1929, vale decir, el sistema de producción *fordista* fue respuesta en principios socio-organizacionales, políticos y económicos a la crisis precedente, difundándose y materializándose el *fordismo* en los años '30 tanto en la industria Norteamericana como Europa; la diferencia es que en un principio en Europa, su desarrollo fue de manera débil (Harvey, 1998). Sin embargo, a raíz de la crisis que trastocó holísticamente al sistema capitalista a nivel global –sobre todo en el mundo Occidental–, bajo el precepto ideológico del libre mercado (*laissez faire*), la *autoregulación* u desregularización del mercado, en razón absoluta –moderna– de las *motivaciones de ganancia* (Polanyi, 2003), en respuesta, fue necesario “una revolución mayor de las relaciones de clase [...] el casi colapso del capitalismo para que las sociedades capitalistas impulsaran una nueva perspectiva en la concepción e implementación de los poderes estatales” (Harvey, 1998, p. 151). A ello, a nivel global, el sistema de producción fordista incidió en la formación de mercados globales masivos a una nueva dinámica de un nuevo tipo de capitalismo, en el que la apertura del comercio exterior demandó (dirigida por los países industrializados de *centro*) una oferta de materias primas al menor costo posible (de los países no-industrializados de la *periferia*), para sostener el régimen de producción en masa. Con ello, además, se configuraría una nueva política financiera en Occidente bajo la dirección y hegemonía de EE.UU., tras los Acuerdos de Bretton Woods en 1944, estableciendo el dólar como la divisa de transacción internacional bajo mediación del Fondo Monetario Internacional (FMI), y el fin del patrón oro –a nivel mundial–, a efectos del monopolio y respaldo de oro al dólar (como divisa) a dirección del banco central (Reserva Federal) estadounidense, “amarrando sólidamente el desarrollo económico a la política fiscal y monetaria norteamericana” (Harvey, 1998, p. 160).

Producto de la síntesis geopolítica de EE.UU. a mediados de siglo XX, el sistema de producción fordista (u *pacto fordista*), su lógica productiva-industrial se expandiría a nivel global, pero de forma desigual o en algunos casos de manera limitada u inexistente (Harvey, 1998; Araujo y Martucelli, 2012; Neffa, 2008), en la medida en que cada país-Estado constituyera sus estrategias o modalidades de desarrollo productivo e industrial, en razón del manejo y marco normativo de las relaciones laborales, la política monetaria y fiscal y la inversión pública, lo cual quedó sujeto en el plano interior, en relación a la salud y estado de las relaciones (contradicciones) de clase, y en el plano exterior, sujeto a la posición jerárquica del país en el marco de la economía-mundo y el tipo de cambio respecto al dólar (Harvey, 1998). En ese sentido, para que el fordismo –en su lógica productiva, política, económica y social– operé, en principio:

“[...] como mínimo, el Estado tenía que garantizar un salario social [...] comprometerse en políticas o acciones legales redistributivas que aliviaran en forma activa las desigualdades [...] la legitimación del poder estatal dependía de la capacidad de difundir los beneficios del fordismo” (Harvey, 1998, p. 162).

²² “Ford había confiado casi exclusivamente en el trabajo de los inmigrantes para instaurar su sistema de producción por línea de montaje, pero los inmigrantes aprendieron y los trabajadores nativos americanos eran hostiles.” (Harvey, 1998, p. 150).

Por consiguiente, los beneficios del fordismo se concretarían, en el plano del trabajo, en la medida de que el Estado garantizará márgenes y procesos de negociación salarial constantes, lo cual, sin embargo, dependía de las posibilidades de fuerza y organización de los sindicatos en relación a la condescendencia y pacto entre Estado-sindicatos-empresarios (*pacto fordista*). Esto también dependía, de variables de comportamiento económico de orden nacional, en el cual el crecimiento a la demanda se correspondiera a las posibilidades de que el Estado pudiera cubrir la demanda con mayor oferta –de stock de bienes–, bajo el impulso y expansión de la inversión pública en desarrollo en ciencia y tecnología –a la industria- respecto al stock de la producción en masa.

Por lo tanto, el movimiento obrero-sindical a través de luchas (movilizaciones, huelgas), empujó y exigió mayores garantías y derechos políticos y sociales tanto al empresariado como al Estado; garantizando y ejecutando el Estado, una intervención de mediación en los conflictos laborales, el reconocimiento de la *condición obrera* (Castel, 1997), junto con el reconocimiento de derechos sociales –laborales– a través de la institucionalización del *Derecho del trabajo* que “proporcionó instrumentos jurídicos eficaces para luchar contra la precariedad del empleo y la arbitrariedad patronal que caracterizaban la condición salarial desde los inicios de la industrialización [del *taylorismo*]” (Castel, 2010, p. 97); permitiendo además, la *seguridad social* obligatoria (derecho a jubilación, salud y protección laboral de accidentes), el derecho a sindicalizarse y a formar sindicatos, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la jornada laboral de ocho horas, beneficios de ajuste salarial, relaciones contractuales regulares, derecho a vacaciones y derecho al descanso.²³ Cabe destacar que el resultado del *pacto fordista* se logró también, a efectos de las estrategias de disciplinamiento a la clase trabajadora, y a la cooptación y burocratización de las organizaciones sindicales, junto a la vigilancia y mediación del Estado (Harvey, 1998). En efecto, existía un sentido político y social de erradicar la incertidumbre, el desempleo y la inseguridad/desprotección. Para que, en marco del sistema capitalista, este pudiera perdurar, reproducirse y evitar (en lo posible, erradicar) el conflicto social (u irrupción de movimientos políticos de izquierda crítico-populares),²⁴ lo cual Castel (1997) ha denominado como *sociedad salarial* –presente en todo el siglo XX–. Esto, bajo el resguardo y piloteo político de los principios keynesianos del Estado Benefactor:

“[...] la intervención del Estado como regulador de la economía fue considerada una innovación [...] la economía dejó de ser concebida como una esfera separada [de la sociedad]. Respondía a intervenciones: sobre los precios, los salarios, las inversiones, la ayuda a ciertos sectores [...] El Estado la pilotaba. Velaba por la correspondencia entre los objetivos económicos, los objetivos políticos y los objetivos sociales [...] el Estado no sólo intervenía como productor de bienes sino también como productor de consumidores, es decir de asalariados solventes” (Castel, 1997, p. 382).

²³ “El *Derecho del trabajo* comprende dos grandes partes. Por un lado, protege el cuerpo del trabajador para que no sea asimilado a una cosa [a mera fuerza de trabajo] (leyes y reglamentos relativas a los accidentes de trabajo, a la higiene y a la seguridad en las empresas, a la prevención y a la indemnización de las enfermedades profesionales). Por el otro, promueve cierta seguridad del trabajador a partir de su trabajo (un salario decente, el respeto de los contratos de trabajo, garantías contra los despidos arbitrarios)” (Castel, 2010, p. 73).

²⁴ “[...] según lo vio el economista Keynes, era alcanzar un conjunto de estrategias de gestión científica y fuerzas estatales que pudieran estabilizar el capitalismo” (Harvey, 1998, p. 152)

El post-fordismo (chileno) contemporáneo

En el mundo occidental, tras las crisis y reajustes globales de los años '70 y '80, que culminaron en la ruptura y desmoronamiento de los Estados de Bienestar de inspiración keynesiana, definidos por el pacto *fordista* de articulación de la producción en masa para el consumo masivo, resguardado por el salario solvente, la seguridad social y la protección laboral: la *sociedad salarial* (Castel, 1997, 2010). De la crisis de aquello, como antecedente, en el sitio del corazón de la génesis del sistema *fordista*, en EE.UU., tras la bonanza, prosperidad y redistribución económico-social; desde 1966 en EE.UU., se generaría una crisis en la productividad y rentabilidad de las corporaciones norteamericanas, sumándose una inflación exponencial que comenzaría a deteriorar el papel geopolítico del dólar como divisa y reserva internacional. A ello, países de industrialización incipiente y sustantiva como de Europa Occidental y Japón, entre otros

“desafiaron la hegemonía de los Estados Unidos dentro del fordismo, hasta el punto de que el acuerdo de Bretton Woods se resquebrajó y el dólar fue devaluado [...] el lapso que transcurre entre 1965 y 1973 se puso de manifiesto cada vez con más claridad la incapacidad del fordismo y del keynesianismo para contener las contradicciones [...] estas dificultades se describirían mejor en una palabra: rigidez. [...] Había problemas de rigideces en los mercados de la fuerza de trabajo, en la distribución de esta y en los contratos laborales [...]” (Harvey, 1998, p. 167-168).

Aquello evidenció que EE.UU. “ya no tenía el poder de controlar por sí solos la política fiscal y monetaria mundial” (Harvey, 1998, p. 189). En síntesis, la crisis agudizada entre 1973 a 1975, producto de la rigidez *fordista*, las dinámicas y embates de orden internacional, la política keynesiana en razón de las obligaciones del Estado para la redistribución económica-social, al costo de condiciones de inflación junto al estancamiento y déficit fiscal. En respuesta, menor rigidez –laboral–, mayor flexibilización y protagonismo del capital financiero, nace entonces: la *acumulación flexible* (Harvey, 1998).

En la época contemporánea, tras la consolidación de la globalización (capitalista-neoliberal) de los años '90, el antiguo *taylorismo-fordismo* ha sido superado parcialmente por el *post-fordismo* como sistema de producción y organización del trabajo global.²⁵ En términos comparativos, en el *taylorismo-fordista* la lógica de producción y organización del trabajo operaba bajo el absoluto de métodos científico-rationales universales en forma rígida y rutinaria (a excepción de las especificidades y dificultades del atraso de industrialización de las economías periféricas-dependientes latinoamericanas). En cambio, en el *post-fordismo* contemporáneo, también, a pesar de operar bajo una racionalidad científica, existen lógicas divergentes, dinámicas y flexibles de

²⁵ En el contexto latinoamericano, la situación de parcialidad se ha dado producto de que aún existen “formas dominantes de organización del trabajo en la región [...] coexisten sistemas preindustrializados con formas de organización fordista, servicios [...] que resisten a la privatización y fabricas que aplican la especialización flexible” (Novick, 2002, p. 137). Tal es el caso de Argentina, que aún persiste y presenta rasgos sustantivos del legado *fordista*: una economía situada altamente industrializada, que depende de la producción de la industria nacional para la existencia de la oferta y la demanda –masiva–, producto de la formación histórica de su matriz productiva nacional-desarrollista de fortalecimiento del sector secundario-manufacturero, en tanto que, promovido por políticas económicas proteccionistas que fortalecen la competencia, demanda y consumo –masivo– del mercado nacional interno. Empresas nacionales que, por tanto, se resisten a la privatización y a la competencia transnacional, o bien, presentan mermas y baja competitividad en los mercados internacionales.



producción y de organización del trabajo en relación al contexto nacional (histórico-productivo) de cada país, ya que “son distintos los posfordismos de países como Estados Unidos, Japón o Alemania” (Ramos, 2014, p. 80). En principio, el *post-fordismo* es innovador y crítico a la rigidez *taylorista-fordista*, además su expresión y desarrollo productivo es eminentemente deslocalizado –opera de manera flexible a nivel global–. En los años '80 de manera pionera, Japón tendría una gran influencia global de su modelo productivo y organizacional, esta operaría bajo las lógicas del *just in time* interno y externo, los ‘círculos de calidad’, el ‘trabajo en grupos’, la polivalencia y el achatamiento de las jerarquías (pirámides de mando) (Novick, 2002). A la experiencia del ‘modelo *toyotista* japonés’, en paralelo, se desarrollaría el modelo productivo y organizacional *post-fordista* estadounidense (Ramos, 2014), estableciéndose como modelo referente y hegemónico en occidente, sobre todo, en América Latina. A pesar de las experiencias productivas divergentes, en el *post-fordismo* existen principios productivos en lógica convencional, estos han configurado un modelo de *mercado del trabajo*, un modelo *productivo* y un modelo *laboral-organizacional*, bajo los elementos y principios de:

“(a) el desarrollo de la adaptabilidad estratégica, (b) la implementación de formas de flexibilidad organizativa, (c) la configuración de redes inter-organizacionales, (d) la constitución de modalidades de flexibilidad organizacional [que supone consensos de gestión productiva entre trabajadores-empleadores], (e) el empleo organizacional de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), (f) el desarrollo y uso intensivo de las capacidades humanas.” (Ramos, 2014, p. 80).

En concreto, las características innovadoras del sistema *post-fordista*, se corresponden a una *flexibilización* genérica de la producción y de la organización del trabajo –subordinada al cálculo–, vale decir, una *flexibilidad* de “(a) organización externa [subcontrato], (b) técnica, (c), socio-organizacional interna [polivalencia y achatamiento], (d) contractual [de rotación, facilidades de despido], (e) de remuneraciones [por mérito o contingencia]” (Ramos, 2014, p. 83). Además de, una gestión de conocimiento laboral focalizada al trabajo inmaterial (intelectual y de *servicios*) para la –constante– innovación, y una lógica productiva en torno a la estabilidad de la demanda bajo el principio: *de la convención de la demanda en masa para el consumo masivo*, vale decir, si cambia la demanda, cambia la oferta, en tanto que, la producción de oferta de bienes (stock) se subordina a la preferencia y necesidad de la demanda, en razón lógica de evitar el stock de excedente –que significa, pérdida–.

Producto de que el *post-fordismo* como sistema productivo-organizacional es flexible y dinámico, Ramos (2014) constata que en el caso de Chile, este se ha implementado y desarrollado bajo lógicas autoritarias, en la cual existe una *reflexividad organizacional centralizada* (que se determina sólo en los niveles superiores: profesionales y ejecutivos), una *restringida contribución del uso de TIC* para la reflexividad y aprendizaje organizacional, y un *débil provecho de las capacidades humanas para la innovación*. En ese caso, al igual que históricamente en América Latina ocurrió un proceso de industrialización dependiente y periférico en el siglo pasado (Frank, 1965). En la actualidad también se desarrolla en América Latina, particularmente en Chile, un proceso de modernización productiva y organizacional con caracteres periféricos, cargado del legado autoritario de la dictadura (1973-1990) instalado por J. Piñera en el Plan Laboral de 1979. Que anteriormente, en las reformas al modelo laboral legado (durante los gobiernos post-dictadura: Concertación) y en la actualidad, este no ha tenido modificaciones sustantivas (Frank, 2017). Y que

en sus últimas reformas (2018) en el gobierno de M. Bachelet (2014-2018), que modificaba el vigente Código del Trabajo del 2002, particularmente, en materia de relaciones laborales (negociación colectiva), según constata Akram (2020) “la reforma ‘quedó peor que el Código del Trabajo actual’”. Esto, porque la reforma dejó afuera materias legislativas relacionadas a la calidad del empleo y remuneraciones, mantuvo la negociación colectiva sólo a nivel de empresa desechando la posibilidad de establecer la negociación *por rama*. Además, estableció normas en el proceso de negociación denominados como *pisos mínimos*, en el que durante el proceso de huelga, el sindicato que posee la titularidad sindical tiene como obligación no afectar a los intereses patronales (tanto en el funcionamiento como infraestructura de la empresa), permitiéndose el reemplazo interno (empleados que cubren funciones de los trabajadores ausentes en huelga, para no afectar la productividad en el conflicto).

El *post-fordismo* como superación del *pacto fordista*, generó una serie de consecuencias y cambios sustantivos en el *mercado del trabajo*, la *producción* y la *organización-laboral*; consecuencias aún vigentes en el mundo, principalmente, en el contexto *periférico* latinoamericano, lo cual Castel (2010) ha denominado como *deterioro de la sociedad salarial*. El deterioro del trabajo –u empleo– se halla en principio, bajo la lógica ideológica capitalista-neoliberal, en la cual se ha instalado un modelo de matriz productiva que promueve y fortalece la economía financiera global deslocalizada (capitalismo financiero), en respuesta y desmedro de la economía real-productiva localizada (capitalismo industrial). Ocurrendo, en efecto, la centralidad de la economía en el sector terciario de servicios (*comercio, servicios financieros [bancos], alojamiento y servicios de comida*, etc) (Castel, 2010).²⁶ Instalándose además, la lógica de promover la elusión y reducir en lo mínimo posible el gasto público –para servicios básicos (salud, educación, etc) y *seguridad social* (jubilación, protección laboral)–, para focalizar –obsesivamente– la estabilidad macroeconómica de “equilibrar [con enfoque monetarista] la cuenta corriente de balanza de pagos y, sobre todo, controlar la inflación [...] pero con contracción del mercado interno” (De la Garza, 2003, p. 148), en desmedro de la estabilidad microeconómica (de calidad de vida familiar e individual; salarios, precios, comercio local). Esto, bajo el principio y dirección imperativa de asegurar y promover la privatización, la desregularización del mercado, la competencia (global) –desregulada– y la maximización de utilidad, a provecho de que, “los gobiernos debían fomentar la flexibilidad del mercado laboral” (Standing, 2018, p. 17).

El *post-fordismo* como sistema productivo y organizacional, implicó la demanda intelectual de una nueva definición de *trabajo*, distinta a la concepción de *trabajo clásico* eminentemente *material* e industrial, de la relación de producción entre capital (*empleador*) y trabajo (*obrero*). Esto, en razón del nuevo escenario laboral bajo la centralidad económica del *sector terciario* de los servicios (sobre todo, en países no-desarrollados y no-industrializados de América Latina). Lo cual también

²⁶ Se entiende conceptualmente por *sector terciario de servicios* como “el conjunto de las actividades que sirven a la protección y al aseguramiento de las estructuras formales institucionales y culturales del proceso de reproducción social” (Offe, 1992, p. 273-274). Respecto a la focalización de actividades de *servicios*, en nuestro caso, respecto a nuestro objeto de estudio, Gutiérrez (1993) basado en la teorización de Browning y Singelman (1978) (citado por Romero, Toledo y Ocampo, 2014), clasifica el *sector servicios [terciario]* en: “Servicios infraestructurales de conexión general” (transporte, comunicaciones), “Servicios comerciales conexión productor-consumidor” (comercio, publicidad), “Servicios auxiliares a bienes de conservación” (almacenamiento, reparaciones, servicios de limpieza), “Servicios personales” (hoteles, restaurantes, cuidado personal, servicios domésticos).

constituiría, en el fondo, el fin de las *seguridades* y el *riesgo* constante (Beck, 1998), producto del ‘trabajo frágil’, flexible e inseguro; y del debilitamiento del sentido y estructura –de construcción– de identidad colectiva e individual (De la Garza, 2010). Por consiguiente, De la Garza (2010, 2011, 2013) propone que, en la época contemporánea, la realidad laboral se configura eminentemente por el *trabajo no-clásico (inmaterial)* –de producción de sentidos, símbolos e interacciones significadas–, en donde el cliente (consumidor) también cumple un rol en el proceso de producción, bajo el principio de que la *demanda* opera e incide en la *oferta* para la producción de stock, por tanto, articulándose la triada de *empleador-empleado-cliente*.²⁷ Caracterizándose el producto (mercancía), forma y ejercicio (concepto ampliado) del *trabajo*, en que el “objeto puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo [...] supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada” (De la Garza, 2011). Definiéndose el *trabajo* contemporáneo entonces, como “toda actividad encaminada a producir bienes y servicios para satisfacer necesidades, y que transforma el objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos [trabajadores-clientes]” (De la Garza, 2011, p. 54).

El trabajo (empleo) precario y su expresión clasista contemporánea

La reestructuración y ajustes neoliberales que fracturaron la estructura del orden social predecesor, tuvieron como consecuencia, la transferencia de “los riesgos y la inseguridad a los trabajadores y sus familias” (Standing, 2018, p. 17), esto, para la optimización de la competencia (a nivel global, si es el caso) y la maximización de utilidad, vale decir, que el riesgo y la inseguridad que el trabajador se haya a enfrentar, no sean asumidos por la empresa –o el empleador–, para que este asegure la maximización de utilidad (ganancias), privilegiando “al capital por sobre el trabajo” (Cárdenas, Link y Stillerman, 2012, p. 17). De tal manera que, el *trabajo* contemporáneo, pierde su centralidad en la sociedad como actividad integradora, y su interés en el Estado (neoliberal) en garantizar un *Derecho laboral* coherente y protector (Castel, 2010). Por tanto, caracterizándose el *mercado del trabajo* (empleo) contemporáneo, bajo una situación de *segmentación*, que en clave teórica de Piore y Doringer (citado por Castel, 2010), existirían segmentos de “*empleos protegidos*, correctamente remunerados y provistos de las garantías estatutarias” (Castel, 2010, p. 139); versus, segmentos de empleos “*caracterizados por la precariedad* [...], la pobreza de las remuneraciones, la ausencia total de seguridad” (Castel, 2010, p. 139): lo cual este tipo de empleos, en un principio, serían definidos como *trabajos atípicos*: “de duración limitada, de tiempo parcial (subempleo), temporarios [...], trabajo a distancia (teletrabajo) [y] la figura del prestador de servicios [honorarios]” (Castel, 2010, p. 79-80), fortaleciéndose en este caso, aún más los ‘trabajadores periféricos’: inmigrantes, mujeres pobres, jóvenes no-calificados (Castel, 1997), siendo víctimas aquellos, de la alternancia entre dos empleos o periodos fluctuantes de actividad e inactividad –es decir, de inestabilidad laboral– (Castel, 2010). Sin embargo, Reygadas (2011) reconoce que, “el trabajo se ha vuelto atípico, sin volverse precario” (p. 23), tesis que puede corroborarse en el caso de trabajadores a *honorarios* (De la Garza, 2018), en el caso excepcional, de aquellos que reciben un salario solvente y poseen una trayectoria laboral estable en el empleo en donde se desempeñan.

²⁷ Por ejemplo, en el consumo por *autoservicio* en el comercio retail. O, en la persuasión y atención de la venta de un bien desde la labor del trabajador al cliente (por ejem. la venta de un perfume en una tienda retail).

En concreto, los *trabajos (empleos) precarios*, son el resultado de estrategias de capital, materializadas por los empleadores para: “(1) reducir costos, (2) limitar o reducir el número de trabajadores permanentes, (3) maximizar la flexibilidad de sus empresas, y/o (4) trasladar sus riesgos hacia los trabajadores” (Kalleberg, 2012, p. 42). Además de, *externalizar* (subcontratar) a la mano de obra –para reducir costos y descentralizar responsabilidades gerenciales–, y generar condiciones de competencia laboral para que los trabajadores compitan por un salario solvente,²⁸ junto al afán por parte de los empleadores en “el uso [persistente] de trabajadores temporales o migrantes” (Kalleberg, 2012, p. 42). En definitiva, los *trabajos (empleos) precarios* poseen las características de ser “empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial, o demasiado largos, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales, con nula o reducida negociación colectiva” (Reygadas, 2011, p. 22).

Julián (2018), sin embargo, destaca una distinción epistémica –no excluyente–, entre el *empleo precario* como,²⁹ “las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente de un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral” (Julián, 2018, p. 66). Y, el *trabajo precario* sintetizado en,³⁰ “la heterogeneidad de las relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en dinámicas salariales o no.” (Julián, 2018, p. 66). El *trabajo (empleo) precario* es una condición que se materializa no sólo en los empleos de la economía informal, también existe en los empleos de la economía formal. Sin embargo, en la economía formal, el *trabajo precario* se puede burlar (como en casos excepcionales de empleos a *honorarios*), por tanto, en la actualidad, se da una condición articulada y versátil entre *formalidad-informalidad* cuando se habla de *precariedad*. En ese caso, De la Garza (2016) destaca una condición de *nueva informalidad*, que ocurre en

“aquellos trabajadores empleados por empresas formales, pero en condiciones laborales informales de poca estabilidad, de no respeto a derechos laborales, de ausencia de contratación y organización colectivas y fuera de la seguridad social. Es decir, desde siempre el trabajo informal y formal ha estado articulado, pero ahora, de manera más intensa y directa,

²⁸ La competencia laboral por un salario solvente ocurre, por ejemplo, en el caso de trabajadoras dependientes del *comercio retail* beneficiarias del ‘pago de bonos’, vale decir, en la medida en que una trabajadora venda más productos, además del salario mínimo, se le retribuirá un bono por concepto de *venta*. Otro caso, ocurre con las trabajadoras *manicuristas-estilistas* que necesitan de la demanda del consumidor para poder recibir ingresos y conformar su salario. En ambos casos, aquella situación genera competencia –entre compañeros de trabajo– por concepto de captación de clientes. Stefoni, Leiva y Bonhomme (2017), constatan en el caso de trabajadores migrantes subcontratados, una situación de competencia laboral para evitar la inestabilidad laboral (de ser despedidos): “se ofrece un sueldo base y uno tentativo, posible de alcanzar sólo si cumplen las metas anexas y/o las horas extras. El resultado es un sueldo variable que depende de las capacidades físicas, emocionales y psicológicas del trabajador. Si los trabajadores no quieren o no pueden cumplir con tales peticiones ‘voluntarias’, por ejemplo de cumplir horas extras, se ven expuestos a perder su trabajo [...] De esta manera, las horas extras y los anexos se convierten en ‘obligatorias de facto’”. (Stefoni et al., 2017, p. 106).

²⁹ Se entiende por *condiciones de empleo*, al modo de operación y gestión de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo humano. Respecto a modalidades contractuales, formas de remuneración, jornada laboral y otros (DT, 2015).

³⁰ Se entiende por *condiciones de trabajo*, al (los) modo(s) en como se organiza y articula el proceso productivo de trabajo, respecto al ambiente y seguridad laboral. En concreto: “corresponden al conjunto de aspectos o variables relativos al modo en que se organiza el proceso de trabajo especialmente la organización de la fuerza de trabajo, los medios y el objeto de trabajo.” (DT, 2015, p. 13).

las actividades de las empresas formales se relacionan con trabajadores informales” (De la Garza, 2016, p. 22-23).

La articulación y versatilidad del *trabajo precario* en cuanto a formalidad e informalidad, tiene como axioma en que “El trabajo precario no es nuevo; ha existido desde los comienzos del trabajo asalariado” (Polanyi, 1944; citado por Kalleberg, 2012, p. 41). En efecto, la precariedad en el trabajo ha existido desde el capitalismo temprano –de la era *taylorista*– (Dörre, 2009), el capitalismo tardío –de la era *fordista*– con atenuantes (a la precarización) y reconocimientos de la *condición obrera* (Castel, 1997). Y ahora, también, en el capitalismo global –de la era *post-fordista*–, sobre todo, en el contexto de América Latina (Julián, 2013, 2014, 2017), bajo una condición absoluta en que se privilegia “al capital por sobre el trabajo” (Cárdenas et al., 2012, p. 17), trasladándose los riesgos, inseguridades y responsabilidades de seguridad social y laboral –indivisiblemente– al trabajador, esto, para la reducción de costos, la maximización de utilidades (ganancias) y la competencia (global) del capital empresarial. Standing (2018) destaca que en la actualidad, son fundamentalmente las condiciones de *flexibilidad laboral*, las que (re)producen condiciones de *precariedad laboral*, entendiéndolo que “las relaciones laborales flexibles son un imperativo del proceso global del trabajo.” (Standing, 2018, p. 62). Destacándose, por tanto, la (1) *flexibilidad numérica* –que posibilita la rotación laboral, en tanto que, la facilidad de contratar o despedir trabajadores sin incidencia de costos sustantivos para la empresa–; la (2) *flexibilidad funcional* –que posibilita la *polivalencia*, para que diversas tareas sean ejecutadas por un número reducido de trabajadores (a veces, sólo uno), en tanto que, posibilite la reducción de costos salariales–; por último, la (3) *flexibilidad salarial* –que posibilita la capacidad de ajustar el precio de la mano de obra, en relación a los vaivenes del mercado (del trabajo)– (Standing, 2018).

En definitiva, aunque el *trabajo (empleo) precario* tenga un carácter histórico y eminentemente contingente, bajo las condiciones políticas-económicas estructurales del capitalismo –neoliberal, en Latinoamérica y Chile–, la relación histórica de contradicción *capital-trabajo*, hoy, se hacen más agudas, a pesar de que el proceso de acumulación capitalista contemporáneo sea *flexible* (Harvey, 1998).³¹ Aún persiste de manera ideológica, material y estructural, la universal *ley de acumulación capitalista* formulada por Marx ([1867] 2015), en la cual se “condiciona una acumulación de la miseria a tono con la acumulación de capital” (p. 575). En tanto que, la contradicción *capital-trabajo* contemporáneo, se sostiene y trasciende a través del provecho de la *flexibilidad* a beneficio del capital-empresarial, en desmedro del *trabajo*, sobre todo, del trabajador no-calificado. En consecuencia, en la actualidad, sigue perpetuándose un carácter (de trascendencia histórica) de *pauperización*, que asume una nueva-forma (de precarización) y nuevas características (ya descritas), pero, que en concreto, conserva el carácter ontológico e histórico del modo de producción capitalista, respecto a su carácter antagónico de *acumulación* –que genera desigualdad social–:

“las mismas relaciones que producen la riqueza producen también la miseria; que las mismas relaciones que impulsan el desarrollo de las fuerzas productivas las reprimen y las contienen; que estas relaciones sólo engendran la *riqueza burguesa*, es decir, la riqueza de la clase burguesa [...] y de crear un proletariado sin cesar creciente” (Marx, 2015, p. 575).

³¹ Entendemos por *acumulación flexible* contemporánea, a las características fundamentales referidas a “la flexibilización de los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y pautas de consumo” (Harvey, 1998, p. 170).

Respecto a la distribución de la riqueza (*acumulación*) y el *salario del trabajo (precario)*. A partir de la teoría del *valor-trabajo* de Marx ([1867] 2015), el trabajador como productor de mercancías (materiales e inmateriales) que poseen *valor de uso* y *valor de cambio*, entendiendo aquello en la medida en que “el trabajo [...] permite crear *valor*, mientras que [...] conserva o transfiere valor existente [a la mercancía producida]” (Marx, 2015, p. 181). Por tanto, el *valor* del trabajo (como *valor de uso*), vale decir, la fuerza de trabajo (como *mercancía* consumida –comprada– por el capitalista [empleador]), su precio (en salario), se determina por el tiempo de trabajo (medio) socialmente necesario para la producción de su valor, en tanto que de la mercancía en sí misma, permitiendo el *salario* (valor) al trabajador “los medios de sustento necesarios para que pueda vivir [y reproducirse socialmente]” (Marx, 2015, p. 156).³² El tiempo de *trabajo (necesario)* se determina por la *jornada de trabajo*. Sin embargo, en el modo de producción capitalista, por regla, la jornada de trabajo regular en donde opera el *trabajo necesario*, es ignorada o irrespetada por el empresariado. En consecuencia, se materializa la situación de *plusvalía* en forma de *trabajo excedente* (plustrabajo),³³ el cual es *trabajo no-retribuido*: “Toda plusvalía, cualquiera que sea la forma específica de ganancia, es, por su sustancia, materialización de tiempo de trabajo no pagado” (Marx, 2015, p. 475). La *plusvalía* entonces, se forma a partir del *trabajo necesario* (ignorado) y el *trabajo excedente* (coaccionado), que se sintetiza en un *plusproducto*;³⁴ es decir, trabajo no-pagado a beneficio del empresariado para generar *capital* usurario, y reproducir y perpetuar la *acumulación* –dicho de otro modo, maximización de utilidades y ganancias–. Materializándose, por tanto, la *plusvalía absoluta*, que perpetúa el carácter de producción, en tanto que, de precarización, en términos *intensivos* (intensificando el ritmo de trabajo) y *extensivos* (extendiendo el tiempo de la jornada laboral),³⁵ permitiendo la variabilidad y manipulación del *capital variable* (referido al *salario*) para una mayor producción y disminución de costos –respecto a la variable *trabajo*– (Marx, 2015). Cumpliendo como rol el *salario* frente a la *plusvalía*, un disimulo de “toda huella de la división de la jornada de *trabajo necesario* y plustrabajo [*trabajo excedente*], en trabajo pagado y trabajo no retribuido. Todo el trabajo se manifiesta, así, como trabajo pagado [...] la relación del dinero encubre el tiempo que el trabajador asalariado trabaja gratis” (Marx, 2015, p. 480). Condición inherente en el modo de producción capitalista, en que la regla de *acumulación* –por parte del empresariado–, es a través de la *plusvalía* como garantía de reproducción ontológica y material del sistema capitalista.³⁶

³² “El valor de la fuerza de trabajo, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir [...] En cuanto valor, la fuerza de trabajo representa solamente una determinada cantidad del trabajo social medio materializado en ella [...] La producción de dicha fuerza presupone, por tanto, la existencia de éste [...] en la reproducción o conservación de aquel [...] de los medios de sustento necesarios para que pueda vivir el individuo que trabaja” (Marx, 2015, p. 156).

³³ “La tasa de *plusvalía* es, pues, la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital o del obrero por el capitalista” (Marx, 2015, p. 196), que, “solo se produce, mediante un excedente cuantitativo de trabajo” (Marx, 2015, p. 179).

³⁴ “La producción de *plusvalía* es el fin determinante de la producción capitalista, lo que mide el grado de elevación de la riqueza no es la magnitud absoluta del producto, sino la magnitud relativa del plusproducto.” (Marx, 2015, p. 205).

³⁵ “La plusvalía absoluta giraba, ante todo, en torno a la magnitud extensiva del trabajo, partiendo, como de algo dado, del grado de su intensidad” (Marx, 2015, p. 364-365).

³⁶ “El capital no conoce más impulso vital que el que le lleva a valorizarse, a crear plusvalía, a chupar [...] como un vampiro, sólo revive chupando trabajo vivo y revive tanto más cuanto más chupa. El tiempo durante el cual



Aquella condición en que se hace carne, se concretiza y se materializa la *plusvalía* en el sistema de producción y organización-laboral actual, en clave marxiana, el *trabajo (empleo) precario*, se definiría respecto a su remuneración de precio (el salario), a un valor de venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor correspondiente (Marx, 2015; Arakiki y Graña, 2018), mermándose los límites mínimos (salariales) que permiten los medios de sustento necesarios para que pueda vivir y reproducirse el trabajador/a (fuerza de trabajo), en efecto, *reproducción atrofiada* producto de condiciones de *superexplotación*.³⁷ Por lo tanto, *trabajadores precarios* serían aquellos en que sus remuneraciones y/o condiciones –laborales–, no se corresponden con el valor que generan (en utilidades y ganancias al empresariado) respecto al valor (salario) de su fuerza de trabajo, en razón de *plusvalía* por trabajo no-pagado, de la cual víctimas del capital hoy: el *preariado* como clase social (Castel, 2010; Standing, 2018).

El *preariado* como clase social contemporánea en formación (Standing, 2018), nace bajo el contexto de hegemonía del *capital financiero* y la globalización capitalista, siendo víctimas de las consecuencias de ajustes y reestructuración: de riesgos, de inseguridad en el empleo y desprotección, huérfanos del desmantelamiento de ‘lo público’, el salario insolvente, el desempleo y la inestabilidad laboral. Que en términos de subjetividad, “grupo alienado, anómico, ansioso y enfadado porque no puede reproducir el pasado” (Standing, 2014, p. 13), en tanto que, sin identidad colectiva de lazos de solidaridad sólidos (a diferencia del *proletariado* industrial cohesionado en sindicatos o mutuales). El *preariado*, por tanto, se encuentra conformado por: (1) *mujeres –pobres–*, producto de la feminización global de la mano de obra y la *terciarización* (servicios) de la economía, en empleos típicamente *flexibles* que le permiten cumplir con la ‘*doble jornada/empleo*’ (Federici, 2018). (2) Los *jóvenes*, que por regla, deben afrontar dificultades en la *inserción laboral* (no)profesional, desempeñándose por coerción en empleos temporales, siendo víctimas de la *flexibilidad*, en el cual las empresas han ampliado “los periodos de prueba durante los que las empresas pueden pagar legalmente salarios más bajos y ofrecer menores prestaciones” (Standing, 2018, p. 115). (3) Los *pensionados*, que producto de pensiones insuficientes (a causa del déficit fiscal), deben seguir desempeñándose en el mercado laboral, desempeñándose estos, preferentemente en “actividades a tiempo parcial, temporales y de auto-empleo [por cuenta propia]” (Standing, 2018, p. 139). Por último, (4) los *inmigrantes pobres* (con ciudadanía restringida, refugiados, indocumentados, estacionales/temporales), como “infantería ligera del capitalismo global” (Standing, 2018, p. 182), de mano de obra barata para los países en (vías) desarrollo (caso chileno, con la última ola migratoria masiva haitiana y venezolana), en el cual la mayoría es víctima de la precariedad que igualmente afecta a la población nacional pobre, la diferencia con los migrantes, es que aquellos asumen el desafío de construir nuevas oportunidades, mejorar las condiciones (calidad) de vida y enviar remesas al país de origen, aceptando “contratos temporales de corta duración con bajos salarios y pocas prestaciones complementarias [cotizaciones de previsión social]. El proceso es sistémico, no accidental” (Standing, 2018, p. 182).

trabaja el obrero es el tiempo durante el cual consume el capitalista la fuerza de trabajo que le ha comprado. Y si el obrero consume para sí su tiempo disponible, estafa al capitalista” (Marx, 2015, p. 208-209.).

³⁷ “El límite último o límite mínimo del valor de la fuerza de trabajo lo marca el valor de la cantidad de mercancías sin cuyo consumo diario no puede el portador de la fuerza de trabajo, el hombre, renovar su proceso de vida; es decir, el valor de los medios de sustento físicamente indispensables. Si el precio de la fuerza de trabajo desciende hasta este mínimo, descenderá por debajo de su valor, pues ello sólo permite sostenerse y desarrollarse de en forma raquítica.” (Marx, 2015, p. 158).

Respecto al carácter sistémico y no-accidental de la marginación e inconvenientes de inclusión social y regulación migratoria en Chile, Stefoni et al. (2018) constata que las dificultades y percances de regulación de documentación migratoria en los últimos años se ha profundizado (desde el 2018 en adelante, bajo la convicción y consigna del gobierno de turno de “ordenar la casa”). En el cual el actual *proceso de frontarización* (Stefoni et al., 2018) y *estatus legal precario* devenido (Thayer, 2019), deja a merced de vulnerabilidad a los inmigrantes (hoy, principalmente venezolanos y haitianos), dificultando la regularización de permisos (laborales), gestión de visas e ingreso al país. En consecuencia, aquello dificulta el acceso a condiciones laborales de regularidad, protección y seguridad, por el contrario, se reproduce una situación de precariedad laboral en los trabajadores inmigrantes (en el caso de nuestra investigación: venezolanos). Posibilitando que la mano de obra inmigrante sea más barata en comparación a la de los trabajadores nacionales –en términos de contrataciones, salario, cotizaciones de previsión social (evasión y ahorro de pagos), y neutralización del conflicto sindical–; sirviéndose, por tanto, “los empleadores [de] la reducción de costos de producción y el incremento en la productividad.” (Stefoni et al., 2017, p. 98).

A pesar de que existen condiciones de precariedad laboral en el empleo contemporáneo, la vivencia de la precariedad (de flexibilidad e inseguridad), de manera personal se subjetiviza y se interpreta de distintas formas (Dörre, 2009). Ocurriendo que, la precariedad se tolera y se acepta, porque son las condiciones estructurales en la cual no hay manera de evadir dentro de la sociedad, por ende, se legitiman las condiciones (del mercado del trabajo) a cualquier precio para adquirir un empleo, salario y preservación. Determinándose de ese modo, la *sumisión voluntaria*: “aceptación del control empresarial del trabajo por voluntad del propio trabajador, sin coerción” (De la Garza, 2013, p. 327). En ese sentido, en términos subjetivos, la *precariedad* siempre “implica una actividad [un ejercicio] de reconocimiento de un padecer” (Julián, 2018, p. 74), que de manera personal, debe ser interpretada. A pesar de que existan condiciones estructurales objetivas (de inseguridad, desprotección, salario insolvente, etc), el ejercicio de cuestionamiento y crítica puede mermar a merced del constructo social cultural dominante del *habitus* que opera como matriz estructurante –de subjetividad– de “esquemas de percepción, de pensamientos y de acción” (Bourdieu, 2007, p. 88), que permite el posicionamiento cognitivo-mental de como se interpreta –y comprende– la realidad social, que en el caso del empleo contemporáneo respecto a sus condiciones y relaciones laborales, se articula subjetivamente y se internaliza un *habitus precario* (Julián, 2013) que tiende a “la naturalización y reificación de la condición precaria, con una respectiva lógica auto-explotadora, disciplinada y des-valorizadora del trabajo” (p. 201).

En ese sentido, en la forma actual (neoliberal) del modo de producción capitalista, las condiciones laborales del mercado del trabajo contemporáneo, generan *trabajo precario*, principalmente, en empleos no-calificados (también en empleos calificados [Dörre, 2009]), generando a su vez, estrategias de auto-resistencia u/o auto-protección que amortiguan el cuestionamiento a la *precariedad*, tanto en términos sistémico-jurídicos (en Chile, legislación que permite empleos temporales e inestables, e ineficiencia de canales de negociación colectiva-sindical) como en términos culturales-subjetivos (que permiten la *sumisión voluntaria* a razón del *habitus precario* internalizado). Víctimas hoy –e históricamente–, el *preariado* inmigrante –infantería de mano de obra barata predilecta del capitalismo (más aún, en situación de crisis global)– a merced de la *migración menesterosa*: el migrante venezolano en Chile.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

Tipo de estudio y estrategia metodológica

Nuestra investigación se define desde un carácter exploratorio con alcance descriptivo, con una estrategia metodológica mixta (cuantitativa-cualitativa), esto, producto de la limitación de trabajos y conocimiento en torno al estudio de la relación inmigración-trabajo en el contexto de la comuna de Concepción. Problema que coincide a su vez, a nivel nacional, producto de que en la actualidad la nueva ola migratoria –masiva– en Chile es un fenómeno reciente y contingente a estudiar.

Nuestro diseño y enfoque metodológico mixto se posiciona, en primer lugar, desde un carácter *cuantitativo-estadístico*, que hace hincapié a la descripción de los resultados e interpretación del ejercicio estadístico desarrollado en nuestras variables, esto, con el propósito de caracterizar y evidenciar de manera panorámica la situación de condiciones laborales en la cual están inmersos nuestros sujetos de estudio: *trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos*; a su vez, describir la percepción y juicio acerca de procesos de gestión migratoria y participación sindical.

En segundo lugar, nuestro diseño posee también un carácter *cualitativo* de análisis tipo *semántico*, teniendo como principio epistémico y perspectiva de análisis, la construcción de *sentido común* de la vida experiencial del propio sujeto que significa y dota de sentido en su vida cotidiana, en tanto que, conformación del *mundo de la vida (verstehen)* referido a: “un universo de significación [que] se origina en acciones humanas y ha sido instituido [...] por las nuestras y las de nuestros semejantes” (Schütz, 1995, pp. 41). A su vez, nuestra investigación define epistémicamente que “el hombre es un producto social” (Berger y Luckmann, 1968, p. 84), del cual, de manera particular y auxiliar de *otros*, *construye significados y sentidos las cuales se manifiestan en expresión discursiva*, en tanto que, aquellos significados en su contenido, poseen incidencia cultural, social, psicológica e ideológica, fruto de la vida experiencial personal y social en sociedad (Baeza, 2002). En efecto, el análisis semántico permite poder identificar y explicar desde la perspectiva y subjetividad de nuestros sujetos de estudio, experiencias y elementos de atribución significada sobre situaciones de precariedad laboral y gestión migratoria, en tanto que, sobre lo que qué significa la participación sindical y sus prácticas.

Nuestro estudio también, se define desde un carácter no-probabilístico con sentido holístico, vale decir, se considera y se analiza el contenido proporcionado por los sujetos de estudio como una totalidad que obedece solo al contexto particular, bajo criterios de representatividad no-generalizables, ya que nuestro estudio pretende constatar y visibilizar en un sentido crítico, las experiencias y significados que atribuye el sujeto de estudio respecto a situaciones y condiciones laborales de precariedad, esto, con un objetivo epistémico orientado a profundizar en la comprensión y explicación del fenómeno a estudiar/desarrollar, en tanto que, permita tributar a la generación de conocimiento desde una finalidad investigativa de tipo abstracción básica (Sierra Bravo, 2008).

Área de estudio

La comuna de Concepción en términos político-administrativos, es parte de la provincia de Concepción y de la región del Biobío. En ese sentido, Concepción como parte de la región del Biobío (con 1.556.805 habitantes [INE, 2018a]), posee una población total a nivel metropolitano de 981.909 habitantes, mientras que particularmente, a nivel comunal posee una población de 223.574 habitantes, de estos, 117.624 son hombres y 115.950 son mujeres. Por otra parte, su superficie es de 221.6 km² (INE, 2018a).

Según el CENSO 2017, la población inmigrante residente a nivel regional fue de 12.144 habitantes (1,6%: del total de la población inmigrante/0,8%: del total de la población nacional), mientras que a nivel de provincia de Concepción fue de 9.299 habitantes (INE, 2018b). En tanto que, particularmente, a nivel de la comuna de Concepción, la población inmigrante residente fue de 4.129 habitantes, de estos, la población venezolana es mayoritaria con 602 habitantes, quedando en segundo lugar la población colombiana con 597 habitantes.³⁸

Indagar en detalle respecto a estadísticas laborales actualizadas en términos de región/provincia o comuna en relación a la población inmigrante, se torna un problema, esto porque los datos no se presentan de manera expedita en las plataformas oficiales del INE, en tanto que, sólo se han levantado datos respecto a la situación demográfica de la inmigración y su impacto (INE, 2018b; INE y DEM, 2021). Este dilema ha sido demandado por Rojas y Bueno (2015) (en Morales, 2016), señalando que “la precariedad de las fuentes de información dificulta el desarrollo de acciones y políticas públicas consistentes” (p. 93), respecto a la realidad migratoria.

Por lo tanto, el levantamiento de datos estadísticos respecto a la inmigración ha quedado como un trabajo pendiente en la academia, por lo que la presente investigación de carácter metodológico mixto, en cuanto a sus desafíos, pretende ser una aproximación y aporte en datos estadísticos y datos cualitativos de estudio de subjetividades, para el desarrollo de estudios de caracterización y comprensión del fenómeno inmigración-trabajo en Chile, particularmente, de la comuna de Concepción.

Operacionalización de los datos

Cuadro 1. Tratamiento estadístico-cuantitativo

Objetivo Específico	Dimensión	Variabes
Caracterizar la percepción de condiciones laborales en Concepción	Experiencia laboral	Laboral_difícil
		Laboral_desemp
		Laboral_discrim
	Condiciones de empleo	Laboral_horas

³⁸ Datos extraídos del sitio web del INE, *CENSO 2017*. Archivo Excel: “2.1 Población nacida fuera del país, por país o continente de nacimiento, según residencia habitual actual y sexo”. <http://resultados.censo2017.cl/Home/Download>.



		Laboral_días
		Contrato_primer
		Contrato_tempora
		Contrato_conoci
		Laboral_funcionari
		Laboral_precari
		Salario
		Salario_comodi
	Seguridad social	Derecho_cotiza
		Derecho_previ
Caracterizar la percepción sobre gestión pública migratoria en Concepción	Gestión migratoria	Migraci_dificul
		Migraci_atenci
		Migraci_gesti
Caracterizar la percepción sobre participación sindical	Participación sindical	Sindic_vincu
		Sindic_empre
		Sindic_negoci
		Sindic_huelga

Cuadro 2. Tratamiento textual-cualitativo

Objetivo Específico	Dimensión
Identificar y explicar elementos de atribución significada sobre experiencias de precariedad laboral y gestión pública migratoria.	Gestión migratoria
	Condiciones de empleo
	Ambiente laboral
	Seguridad Social
Describir la significación sobre participación sindical	Participación sindical

Técnicas e instrumentos de levantamiento de la información

La investigación se sustenta en el levantamiento y recolección de datos de fuentes primarias mediante dos instrumentos fundamentales. En primer lugar, la generación de datos cuantitativos se lleva a cabo mediante la aplicación de un instrumento de *encuesta exploratoria* en formato de cuestionario (Vieytes, 2004), que operó a tributar al desarrollo y a la resolución de los *tres primeros* objetivos específicos, referidos a la *caracterización* y descripción del fenómeno a estudiar. El instrumento de cuestionario consistió en *preguntas cerradas simples* (Cea D’Ancona, 2001) y *preguntas escala tipo Likert* (Vieytes, 2004) con una serie de proposiciones de carácter valorativo en el cual el sujeto de estudio, a su juicio, debía determinar y responder.

En segundo lugar, la generación de datos cualitativos se lleva a cabo mediante la técnica de *entrevista semiestructurada*, lo fundamental de esta técnica, es que la entrevista como instrumento tributa al desarrollo y a la resolución de los *dos últimos* objetivos específicos, referidos a la *identificación y explicación* que el sujeto de estudio significa respecto a experiencias de precariedad laboral y gestión pública migratoria. Permittiéndonos así identificar los detalles de la subjetividad y atribución significada de experiencias de condiciones laborales y procesos de gestión migratoria,

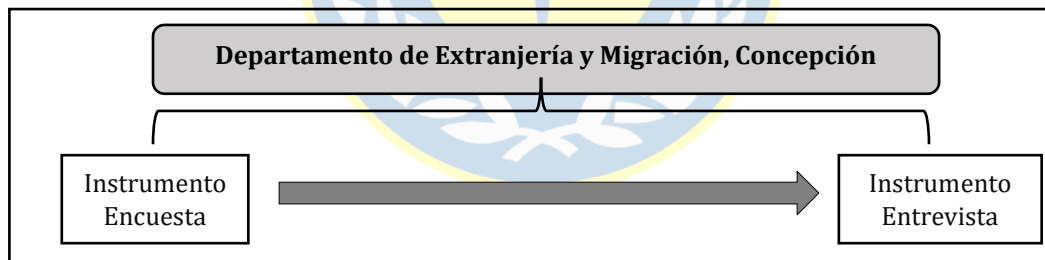
esto, para luego ser interpretadas y explicadas en el marco de las teorías sociológicas pertinentes. El ejercicio se complementará con la descripción de significación que hace el sujeto de estudio respecto a su visión de la participación sindical.

La aplicación de los instrumentos tiene un carácter de sentido de sucesión. En primer lugar, se ejecuta el *instrumento cuantitativo de encuesta* en la oficina/sucursal del Departamento de Extranjería y Migración (DEM) de la comuna de Concepción, esto, para tener un acercamiento directo y fluido con el sujeto de estudio, en tanto que, posibilite explicar el contenido y los propósitos de la investigación, y que, una vez realizado el ejercicio, el sujeto de estudio se disponga voluntariamente a responder el cuestionario en el contexto de las afueras de la oficina de *Extranjería* de la comuna de Concepción.

En segundo lugar, para la aplicación del *instrumento cualitativo de entrevista*, se le propone al sujeto de estudio acordar una cita voluntaria a su disposición y disponibilidad con el propósito de concertar y aplicar la *entrevista*, de tal manera poder desarrollar una conversación en mayor profundidad sobre su experiencia y sobre lo respondido anteriormente en la encuesta, pero, remitiéndose a las interrogantes correspondientes del instrumento de la *entrevista*. En ese sentido, mediante los instrumentos se pretendió obtener la información para desarrollar nuestros objetivos propuestos, a fin de que sea a partir de nuestro sujeto de estudio con sus propias palabras, desde su percepción e interpretación de sus condiciones de vida, expliciten en un sentido profundo, sus experiencias, su trayectoria y sus condiciones laborales en el contexto de la comuna de Concepción.

El trabajo de campo de aplicación de instrumentos de carácter cuantitativo y cualitativo, se aplicaron sólo en los días hábiles de la semana, desde el 4 de noviembre al 18 de diciembre del 2019.

Esquema 1. Modelo metodológico de trabajo de campo.



Fuente: Elaboración propia.

Muestra

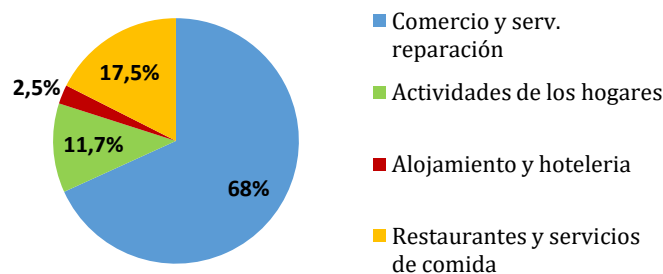
El tipo de muestra se define como no-probabilístico de “indagación exploratoria” (Cea D’Ancona, 2001, p. 180), de tipo *por conveniencia* (u *por propósito*) (Vieytes, 2004), aplicado a la unidad de análisis (sujeto de estudio): *trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos* (con un máximo de dos años de residencia en la comuna de Concepción), que se desempeñan en empresas del sector terciario/servicios en actividades relacionadas a: 1) *Comercio y serv. reparación*, 2) *Actividades de los hogares*, 3) *Alojamiento y hotelería*, 4) *Restaurantes y servicios de comida*. La determinación de este tipo de muestra descansa sobre la base de los objetivos y recursos (limitados) para la realización de la investigación (Cea D’Ancona, 2001); a su vez, el arbitrio a las

actividades y servicios mencionados, se debe a que es donde existe mayor presencia de población inmigrante (Bravo y Urzúa, 2018), bajo el contexto de una economía nacional sustantivamente terciarizada.

En el caso del tratamiento de datos cuantitativos, se aplicó un *instrumento de encuesta* en 320 casos, de 602 habitantes residentes en la comuna de Concepción (según CENSO 2017), lo que equivaldría particularmente a una representación del 53,1% de la población inmigrante venezolana residente.³⁹ En consecuencia, como se mencionó anteriormente, el estudio corresponde a una muestra no-probabilística de carácter no-generalizable, ya que el propósito de la investigación es constatar y visibilizar de manera crítica la situación de condiciones laborales de la población inmigrante venezolana en Chile, particularmente, de la comuna de Concepción.

Nuestra muestra se compone tanto de hombres como de mujeres inmigrantes venezolanas mayores de 18 años, de ello, se encuestaron a 142 hombres y a 178 mujeres (320 casos).⁴⁰ Mientras que, el promedio de años de escolaridad de los encuestados es de 14 años lo cual corresponde a estudios técnicos, sin embargo, la moda es de 16 años de escolaridad, lo cual constata que en nuestra muestra existe un número sustantivo de inmigrantes venezolanos con estudios superiores universitarios. Por otra parte, en términos de la ocupación laboral inmigrante de nuestra muestra, respecto a las actividades económicas a la cual se desempeñan las empresas, nuestra muestra se compone de la siguiente manera:

Gráfico 1. Porcentaje de ocupación laboral de la muestra por actividad económica



Fuente: Elaboración propia.

En el caso del tratamiento de datos cualitativos, el alcance de tamaño de la muestra quedó bajo criterios *por saturación* (Vieytes, 2004), vale decir, la aplicación del *instrumento de entrevista*

³⁹ Situación de cálculo hipotético, particular y exclusiva para nuestra investigación, esto, producto de que no es una investigación probabilística de alcance *generalizable*, por tanto, no se determina bajo criterios de muestra por *aleatoriedad*, y al no poseer ese criterio, no se puede generalizar. Pero, sí podemos estudiar y constatar a partir de estos datos. En efecto, la muestra no-probabilística no requiere de error muestral (Vieytes, 2004).

⁴⁰ El carácter binarista de nuestra muestra en torno a definición de la variable *sexo* aplicada sólo a casos de hombres y mujeres, en tanto que, omisión a otras definiciones por *género* (como disidencias, por ejemplo), se debe a que el instrumento de investigación (encuesta) esta inspirada en los instrumentos convencionales elaborados por las instituciones públicas de trabajo estadístico (INE, por ejemplo), en este caso, a la CASEN 2017, la cual contempla en la variable *sexo* sólo las etiquetas/categorías de hombre y mujer.

finalizó con 5 entrevistas cuando nuestros sujetos de estudio no otorgaron nueva información, presentándose la información de manera repetitiva, por tanto, saturando los criterios de análisis directrices de los objetivos: “El investigador no puede estar seguro de haber alcanzado la saturación más que en la medida en que conscientemente ha intentado diversificar al máximo sus informantes [...] de la representación que el investigador construye poco a poco de su objeto de indagación” (Vieytes, 2004, p. 650).

Plan de análisis de los datos

Los datos de tratamiento cuantitativo-estadístico, se sometieron a un ejercicio de análisis descriptivo a través del software SPSS v.24, de aquello, se elaboran una serie de gráficos y tablas para evidenciar/graficar los resultados trabajados en la base de datos, a fin de expresar los outputs (gráficos y tablas) con su respectivo análisis de caracterización e interpretación estadística descriptiva en relación a la literatura empírica y sociológica.

Por otra parte, respecto a los datos del tratamiento cualitativo, las *entrevistas* se sometieron a un ejercicio de microanálisis, vale decir, en un primer momento, la revisión hermenéutica se desarrolla en rigurosidad a través del software ATLAS.ti v. 7.5.4, de tal manera que el análisis nace desde el contenido mismo, desde lo mencionado y expresado por nuestros sujetos de estudio, sometiéndose sistemáticamente la información a codificación y conformación de citas bajo criterios de categorías de análisis (dimensiones y subdimensiones) (ver Anexo 2.). Por tanto, la ejecución del *análisis semántico*, en la cual se define nuestra investigación y hace práctica el análisis sociológico cualitativo, teniendo como base empírica nuestras *entrevistas* a fin de analizar la significación (definición) y sentido de la expresión comunicativa/discursiva, tiene como principio epistémico metodológico de análisis, definiéndose el sentido *semántico* como:

“[...] la orientación que un individuo o grupo tiene hacia el mundo en el que vive; orientación que está definida tanto por las representaciones del entorno inmediato e histórico y los objetivos inmediatos y a largo plazo que guían individual y colectivamente a la acción social de los actores. Este sentido puede estar formulado explícita [...] o sólo estar implícito en las acciones y declaraciones del actor” (C. Parker, 1986, p. 196; citado por Baeza, 2002, p. 139).

Por tanto, el análisis semántico de las entrevistas (discursos), se analiza desde la manifestación y contenido del texto particular (transcrito), respecto el plano del contenido gramatical de su expresión y significado semántico comunicado por las y los sujetos de estudio.

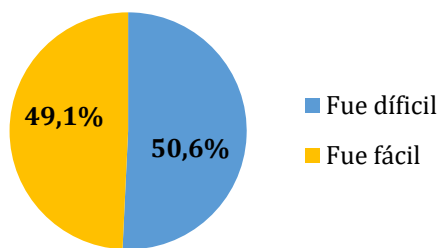
En consecuencia, la discusión y conclusiones pertinentes de la investigación se desarrollan sobre la base de un ejercicio de análisis mixto, esto, para permitir la producción de datos empíricos y conclusiones con mayor fiabilidad, en tanto que, para consolidar la confiabilidad interna (Baeza, 2002) y la solidez de las conclusiones.

CAPITULO V: DATOS DESCRIPTIVOS DE CARACTERIZACIÓN

Experiencia laboral

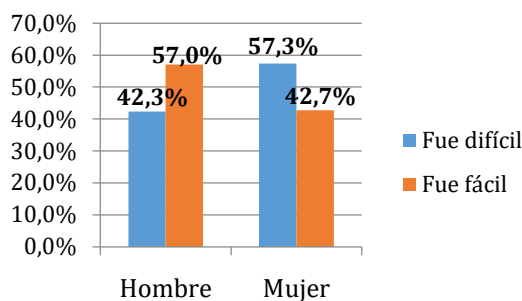
A continuación se presentarán los principales resultados descriptivos del ejercicio de trabajo estadístico, respecto a la base de datos originada desde el instrumento de las encuestas aplicadas a los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios.

Gráfico 2. Primera experiencia de inserción laboral en Concepción, total



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Primera experiencia de inserción laboral en Concepción, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

De nuestra muestra de 320 inmigrantes venezolanos encuestados, respecto a los datos totales (Gráfico 2.), la experiencia de conseguir un empleo por primera vez en la comuna de Concepción no presenta diferencias sustantivas entre la respuesta positiva (49,1%) y la respuesta negativa (50,6%). Sin embargo, al revisar los datos a nivel de sexo (Gráfico 3.), en el caso de las mujeres se constata mayor dificultad al insertarse laboralmente en la comuna (57,3%) en comparación a los hombres (42,3%), situación que se evidencia también en la respuesta positiva de facilidad de inserción laboral en el caso de los hombres (57,0%) versus las mujeres (42,7%). De aquello, se evidencia que el mercado del trabajo en la comuna de Concepción es más abierto y flexible para el caso de los hombres inmigrantes, en cambio, para las mujeres es más cerrado y dificultoso.

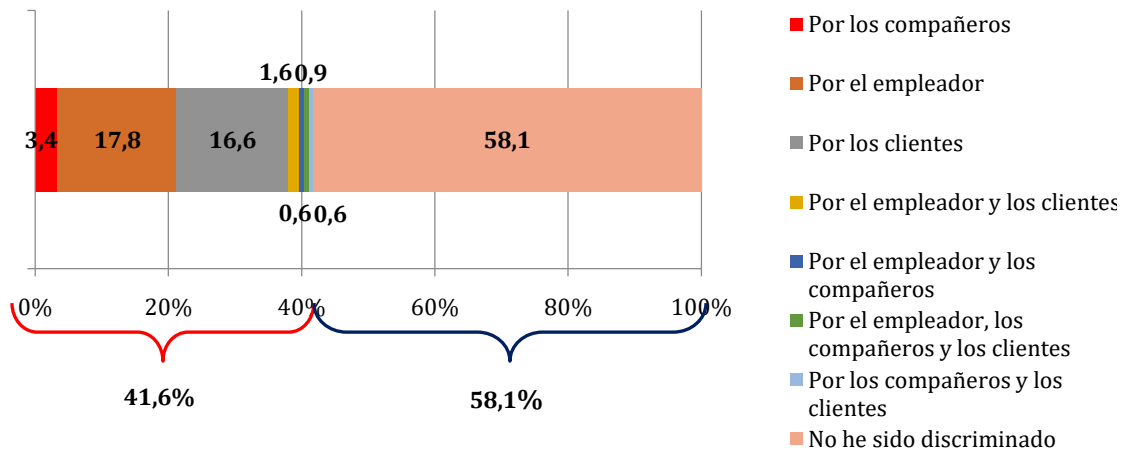
Cuadro 3. Cantidad de trabajos y desempeño

	Casos	% del total
Un solo trabajo	234	73,1%
Dos trabajos o más	85	26,6%
Total	319	99,7%

Fuente: Elaboración propia.

Como tendencia, los datos de nuestra muestra constatan que los inmigrantes venezolanos poseen un solo trabajo (73,1%). Sin embargo, de los 320 encuestados, 85 casos declararon que poseen dos o más trabajos (26,6%), aquello evidencia que existen necesidades y motivaciones en obtener una mayor cantidad de ingresos, de lo cual se deduce hipotéticamente, que los ingresos del trabajo principal no dan abasto para cubrir las necesidades sociales y vitales contingentes.

Gráfico 4. Experiencias de discriminación en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a experiencias de haber sido víctima de discriminación en el trabajo, se comprende a priori que reconocer y expresar una experiencia de violencia u discriminación resulta difícil de responder, sobre todo, a una persona (que esta investigando) que no pertenece al núcleo de personas cercanas y de confianza del sujeto de estudio, más aún, en un contexto espontáneo al solicitar responder una encuesta. En ese sentido, en nuestra muestra se evidencia que el 58,1% de los encuestados declararon que no sufrieron situaciones de discriminación en el trabajo, sin embargo, un porcentaje sustantivo expresó que sí sufrió situaciones de discriminación de algún tipo ejercidas por algún actor en el contexto de trabajo (41,6%).

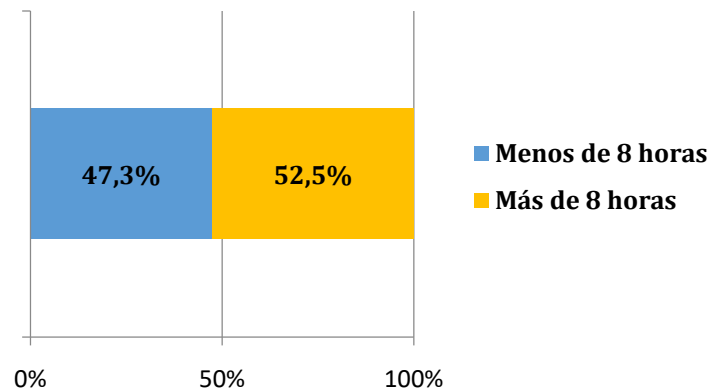
Condiciones de empleo

Cuadro 4. Horas de trabajo al día

Horas	Casos	% del total
4	1	0,3%
5	6	1,9%
6	5	1,3%
7	12	3,8%
8	128	40,0%
9	66	20,6%
10	43	13,4%
11	14	4,4%
12	37	11,6%
13	1	0,3%
14	2	0,6%
16	3	0,9%
20	1	0,3%
24	1	0,3%
Total	319	99,7%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Porcentaje de horas de trabajo al día



Fuente: Elaboración propia.



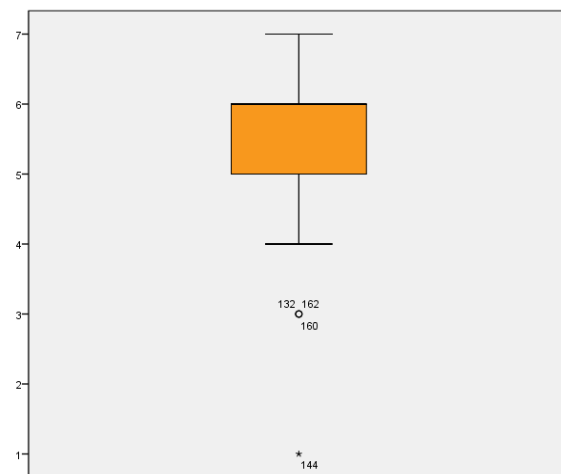
De los esquemas presentados anteriormente, de nuestra muestra se evidencia que los trabajadores inmigrantes venezolanos que se desempeñan en empleos del sector servicios, como norma, trabajan más de 8 horas al día (52,5%), al establecer como aquello como punto de corte de lo que corresponde una jornada laboral por ley de 45 horas semanales (Código del Trabajo, 2002, Artículo 22.). En cambio, un 47,3% declaró que trabaja menos de 8 horas diarias, constatándose una brecha sustantiva respecto a su par. Aquello evidencia un mercado del trabajo mucho más exigente en jornadas laborales para la población inmigrante. Situación que también se evidencia en el ejercicio estadístico realizado por Fuentes y Vergara (2019) con la Encuesta CASEN 2017, que demuestra que los trabajadores inmigrantes trabajan una mayor cantidad de horas que los trabajadores locales (véase Gráfico II. 12., pag. 28).

Cuadro 5. Días de trabajo a la semana

Días	Casos	% del total
1	1	0,3%
3	3	26,6%
4	9	2,8%
5	113	35,3%
6	159	49,7%
7	35	10,9%
Total	320	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Diagrama de días de trabajo a la semana



Fuente: Elaboración propia.

En nuestra muestra existe un número sustantivo de inmigrantes venezolanos que se desempeñan los 6 días a la semana en algún trabajo (49,7%), de hecho, la media posee un índice de 5,66, mientras que la mediana posee un índice de 6,0. Es decir, estadísticamente la tendencia se expresa y se orienta a que un número sustantivo de trabajadores inmigrantes trabajan los 6 días a la semana, mientras que la mitad de los casos de la muestra, trabaja efectivamente esa cantidad de días, alcanzando máximos incluso, de inmigrantes que trabajan los 7 días a la semana. Aquello evidencia que existe ímpetu y necesidad de carácter sustantivo, en trabajar la mayor cantidad de días a la semana, lo cual evidentemente posee razones de carácter económico para tratar de cubrir las necesidades vitales y de consumo frente a un salario mínimo relativamente bajo a los costos de mercado (en el 2019, \$301.000 brutos, liquido \$240.800).⁴¹ Aquello demanda una mayor cantidad horas y días de trabajo en un solo trabajo o en más de uno, para alcanzar ingresos más altos y solventes.

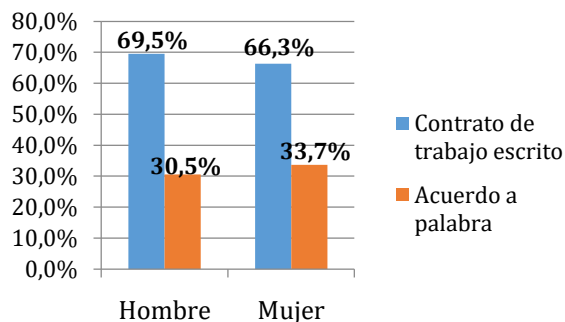
⁴¹ “Cuál es el monto del sueldo mínimo en Chile (y cómo cambiaría con la propuesta del gobierno)”. T13 (2019). <https://www.t13.cl/noticia/nacional/sueldo-minimo-chile-propuesta-gobierno-06-11-2019>.

Cuadro 6. Primera experiencia laboral contractual en Concepción, total

	Casos	% del total
Contrato de trabajo escrito	216	67,5%
Acuerdo a palabra	103	32,2%
Total	319	99,7%

Fuente: Elaboración propia

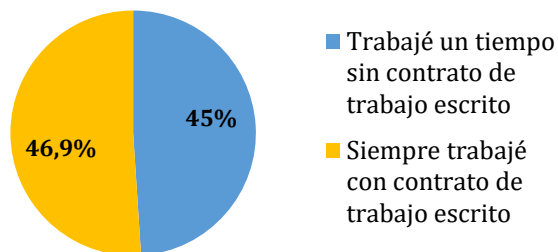
Gráfico 7. Primera experiencia laboral contractual en Concepción, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

De los datos totales (Cuadro 6.), en nuestra muestra se evidencia que en un primer momento al llegar a Concepción, la primera experiencia laboral ocurre en el marco de acuerdo de un *contrato de trabajo escrito* (67,5%). Sin embargo, hay un número sustantivo de casos (103) que en su primera experiencia laboral en Concepción son contratados bajo *acuerdo de palabra u trato*, lo cual evidentemente deriva en que aquellos empleos eran informales a caracteres precarios. Por otra parte, de los datos a nivel de sexo (Gráfico 7.), tanto en los hombres (69,5%) como en las mujeres (66,3%) se evidencia de que la primera experiencia laboral contractual ocurre en el marco de un *contrato de trabajo escrito*, sin embargo, en el caso de las mujeres el *acuerdo a palabra* (33,7%) posee una mención sustantiva mayor al de los hombres como primera experiencia de empleo. En efecto, en ambos casos de nuestra muestra se evidencia un porcentaje sustantivo de empleos acordados de manera dependiente bajo informalidad.

Gráfico 8. Experiencia de temporalidad contractual



Fuente: Elaboración propia.

De las experiencias laborales en la comuna de Concepción, frente a la pregunta del instrumento: “En alguno de sus trabajos, ¿Trabajó un tiempo sin contrato escrito y luego la empresa lo contrató?”. La población inmigrante venezolana de nuestra muestra declaró positivamente que siempre trabajó con contrato de trabajo escrito (46,9%), sin embargo, la brecha respecto a su par es bastante acotada (45%), por tanto, no existen diferencias sustantivas estadísticamente observables. De aquello, los datos de nuestra muestra evidencian que al menos existió una experiencia laboral temporal donde los trabajadores inmigrantes venezolanos se emplearon de manera informal sin contrato de trabajo escrito.



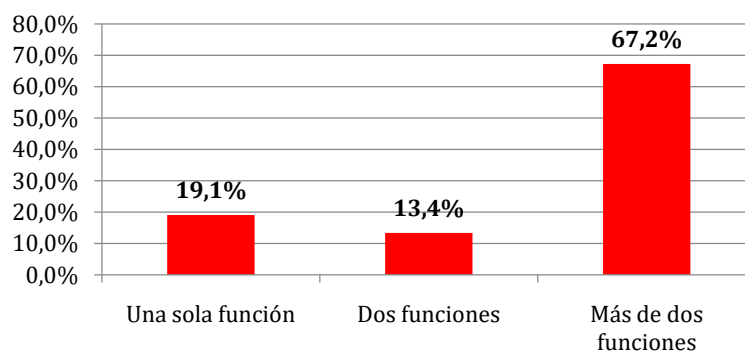
Cuadro 7. Condición laboral contractual

Tipo de contrato	Casos	% del total
Plazo fijo	49	15,3%
Indefinido	197	61,6%
Tiempo parcial (part time)	1	0,3%
Sin contrato escrito	73	22,8%
Total	320	100%

Fuente: Elaboración propia.

De los datos del cuadro se evidencia que en nuestra muestra existe un número significativo de inmigrantes venezolanos empleados bajo la modalidad contractual de *contrato indefinido* (61,6%), lo cual en cierta forma coincide con la tendencia socio-laboral evidenciada por Fuentes y Vergara (2019) (véase Gráfico II. 11., pag. 28), lo cual constata que entre la población inmigrante apelar a un contrato de trabajo *indefinido* en un empleo, posibilita hipotéticamente otorgando aún más garantías para poder gestionar y apelar a visas correspondientes en el país, en este caso, a la *visa sujeto a contrato*, para a posterior apelar a la *permanencia definitiva*. En efecto, el contrato de trabajo *indefinido* es un documental legal fuerte para poder gestionar y apelar a procesos de regularización migratoria, aquella razón merma el interés en establecerse en el país bajo la condición contractual de un contrato de trabajo *a tiempo parcial* (0,3%), ya que se entiende como un documental legal débil que no otorga posibilidades sustantivas para poder apelar a procesos de regularización migratoria. A pesar de la tendencia mayoritaria de empleos bajo la modalidad de contrato *indefinido*, la segunda tendencia a destacar es la condición de *sin contrato -laboral- escrito*, que corresponde a 73 casos de la muestra (22,8%), lo cual no es un número menor al número de casos totales (320). Aquello evidencia, que un número sustantivo de inmigrantes venezolanos acceden a empleos informales y precarios bajo una modalidad contractual *de facto* por acuerdo *a palabra/trato*, lo cual en práctica de la empresa, es incumplir con el mínimo legal establecido.

Gráfico 9. Cantidad de funciones en el trabajo

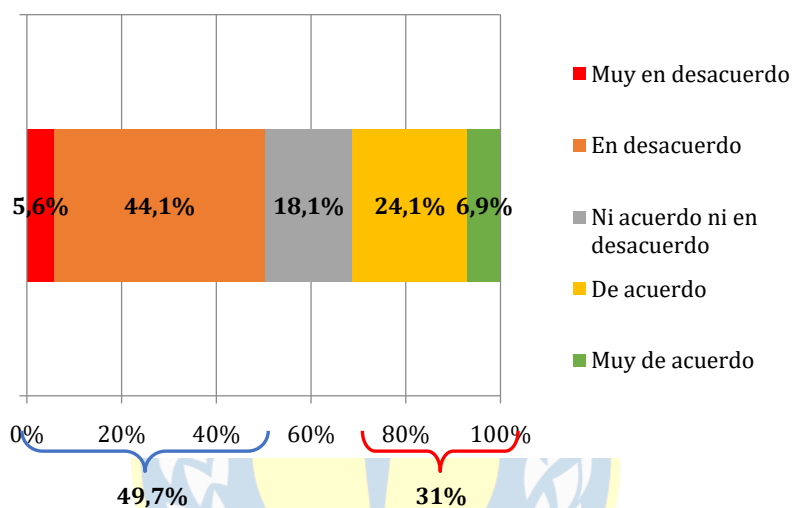


Fuente: Elaboración propia.

En nuestra muestra la tendencia consolidada de la cantidad de funciones que se realizan en el trabajo, evidencia una polivalencia/polifuncionalidad como norma en los casos de nuestra muestra (67,2%). A pesar de que los contratos de trabajo expliciten los roles y funciones que se cumplen en el empleo, en el marco de este análisis estadístico-descriptivo no es posible conocer en profundidad si aquellos roles y funciones se respetan respecto a lo establecido en el contrato de trabajo. Sin

embargo, dentro de las características de como se configura el empleo y mercado del trabajo contemporáneo –esto, a nivel global–, a razón de los principios –y de la legislación laboral flexible que lo permite– de las directrices socio-organizativas productivas postfordistas. Uno de sus elementos fundamentales es la *flexibilidad interna funcional* (Novick, 2002; Ramos, 2014), en lo cual se destaca el achatamiento de las jerarquías (laborales) y la polivalencia/polifuncionalidad dentro de la socio-organización laboral interna de la empresa. En ese sentido, aquella mención que hacen nuestros sujetos de estudio respecto a una mayor cantidad de funciones, más de dos funciones (67,2%), constituye una norma en el sistema socio-organizativo productivo y empleo contemporáneo.

Gráfico 10. Percepción de condiciones laborales de precariedad
(Afirmación: “Mis condiciones laborales son precarias”)

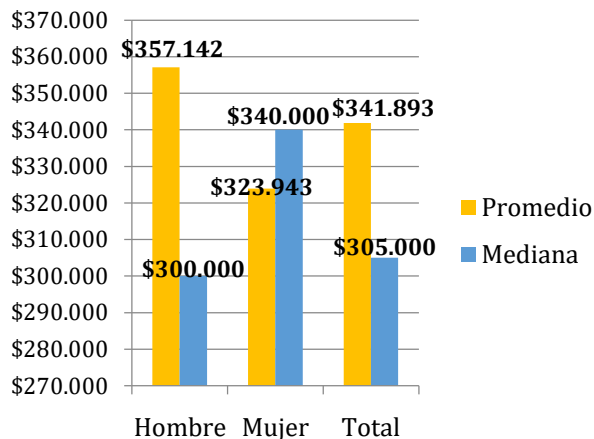


Fuente: Elaboración propia.

Frente al ejercicio de consulta utilizando la técnica de escala Likert a la afirmación de “Mis condiciones laborales son precarias”, la mayoría de menciones de nuestros sujetos de estudio fueron negativas (49,7%), sin embargo, un número sustantivo de encuestados respondieron de manera positiva frente a la afirmación (31%). De aquello, considerando como hecho estructural y material de como se configura el trabajo/empleo contemporáneo bajo caracteres de inseguridad, desprotección, salario insolvente, etc; el ejercicio de auto-percepción de crítica y cuestionamiento respecto a las condiciones laborales puede mermarse, esto, producto de que en términos de como se constituye la subjetividad del sujeto, el cual es resultado de un *habitus* (Bourdieu, 2007) internalizado que constituye la interpretación y comprensión de la realidad social –y personal–. En efecto, se sintetiza en condescendencia (disciplinamiento) respecto a las condiciones y rutinas de la vida –laboral–cotidiana –a pesar de no-percibirse como una condición que agrava (que causa malestar), pero que contradice en términos estructurales (de lo que materialmente corresponde a un *trabajo precario*) a lo que en términos éticos choca con el *trabajo decente* (como ideal)–, por tanto, se toleran y se aceptan las condiciones –laborales– de la vida cotidiana. Este fenómeno contemporáneo de alcance subjetivo, ha sido analizado y descrito por Julian (2013), lo cual ha sido denominado como *habitus precario*, que en el fondo tiende a “la naturalización y reificación de la condición precaria, con una respectiva lógica auto-explotadora, disciplinada y des-valorizadora del

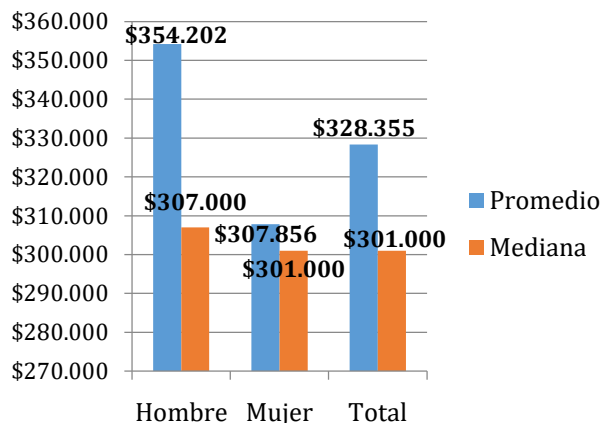
trabajo” (p. 201). Aquello, puede explicar hipotéticamente la respuesta negativa de nuestros sujetos de estudio al percibir y auto-reconocer que no poseen condiciones laborales precarias (49,7%). Sin embargo, de aquella explicación y fenómeno contemporáneo, naturalmente, también existirán visiones y percepciones más críticas (31%) respecto a las condiciones y vida cotidiana –laboral– en las cuales son participes los trabajadores inmigrantes venezolanos. Sin lugar a dudas, para un mayor análisis en profundidad desde la perspectiva (subjetividad) de los sujetos de estudio, es menester el ejercicio sociológico analítico de las experiencias y discursos de nuestros sujetos de estudio.

Gráfico 11. Ingresos salariales por sexo. CASEN 2017



Fuente: Base de datos encuesta CASEN 2017. Elaboración propia.

Gráfico 12. Ingresos salariales por sexo. Muestra (2019)



Fuente: Elaboración propia.

En relación a la base de datos de las respectivas muestras, haciendo un ejercicio de comparación entre los datos de nuestra muestra (2019) de 320 casos, y los datos de la encuesta CASEN 2017 limitados y seleccionados en los respectivos casos de la población inmigrante venezolana (1883 casos), que se desempeñaba en empresas dedicadas a actividades económicas de servicios en la comuna de Concepción. De acuerdo al gráfico 11°, respecto a los ingresos salariales provenientes del trabajo (variable: *ingreso autónomo corregido*),⁴² se puede observar que en el caso de la CASEN 2017 el ingreso promedio de los inmigrantes venezolanos correspondía a \$341.893 pesos, mientras que, el ingreso promedio de nuestra muestra bordea en torno a los \$328.355 pesos. Lo cual se representa en una diferencia de \$13.591 pesos. En efecto, no existen diferencias sustantivas estadísticamente observables de una muestra a otra. Sin embargo, en ambas muestras el ingreso promedio por sexo, fue sustantivamente superior el de los hombres en comparación al de las mujeres, aquello evidencia una brecha histórica de género respecto al trabajo y la remuneración.

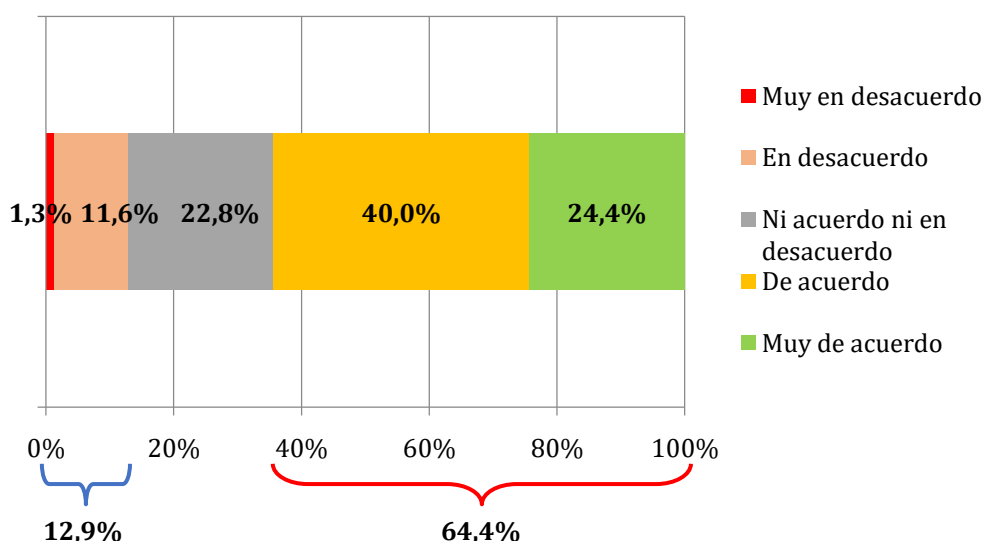
Por otra parte, respecto a la mediana de ingresos (Gráfico 11.), de acuerdo a los datos de la CASEN 2017 el monto correspondió a \$305.000 pesos, vale decir, la mitad de los trabajadores de aquella muestra percibió ingresos menores a \$305.000 pesos. Mientras que, en el caso de nuestra

⁴² Se entiende por *ingreso autónomo* a: “todos los pagos [...] tanto del trabajo como de la propiedad de los activos. Estos incluyen sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, la auto provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos, y transferencias corrientes entre hogares.” (INE, 2017, p. 174).

muestra (2019), la mitad de los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos percibió ingresos menores a \$301.000 pesos, lo cual en efecto, correspondió al monto de salario mínimo bruto establecido en aquel año: \$301.000 pesos.

Aquellas situaciones de diferencia salarial de un año a otro pueden explicarse por una serie de razones, fenómenos y variables de análisis económico, sin embargo, la disciplina de estudio y el objeto de estudio de la presente investigación no tiene por objeto realizar un análisis económico riguroso. Por tanto, aquella situación de brecha salarial puede explicarse de manera sociológica hipotéticamente, a razón de la condición histórica del movimiento global de la fuerza de trabajo migrante, entendiendo que aquellos al ser migrantes y extranjeros en un país desconocido –más aún, en un país institucionalizado bajo lógicas capitalistas-neoliberales–, no provee las mismas condiciones laborales respecto a los trabajadores locales, bajo el contexto, de que el empleo y el sistema de producción (empresarial) contemporáneo, delega y traslada los riesgos, inseguridades y desprotección laboral a los trabajadores, aquello, para la reducción de costos –de la variable *trabajo*– y la maximización de utilidades (ganancias) y la competencia global del capital (Standing, 2018). Cumpliéndose en la actualidad, la condición histórica de la mano de obra migrante en la definición y rol –histórico– de ser la “infantería ligera del capitalismo global” (Standing, 2018, p. 182), lo cual en principio, bajo la lógica de la oferta y demanda en el mercado del trabajo, la participación de los trabajadores inmigrantes tendrían incidencia en que los salarios tiendan a la baja, reproduciéndose el hecho de “pagar menos y hacer trabajar más” (Stefoni, 2016, p. 70). Esto, bajo el contexto de la condición de ser inmigrante en un país capitalista-neoliberal que interpreta y regula la migración en términos restrictivos y de perpetuación a la condición de *estatus legal precario* (bajo la incertidumbre y desprotección de la condición de *ser migrante* en ‘proceso de regularización migratoria’: de obtención de visa, RUT o del reconocimiento de *ser ciudadano*), limitando y mermando las posibilidades a condiciones laborales óptimas y éticas, de regularidad, seguridad y solvencia salarial.

Gráfico 13. Percepción negativa de la condición salarial
 (Afirmación: “El salario que recibo no me permite vivir una vida cómoda en Chile”)



Fuente: Elaboración propia.

En relación al ejercicio de consulta bajo el tipo de pregunta escala Likert de nuestro instrumento de encuesta, la pregunta en formato afirmación valorativa respecto a: “El salario que recibo no me permite vivir una vida cómoda en Chile”. De ello, los resultados descriptivos tuvieron una tendencia positiva hacia el planteamiento de la afirmación (64,4%), en cambio, las respuestas negativas alcanzaron sólo el 12,9% de nuestra muestra. En ese sentido, se puede observar estadísticamente una percepción negativa sobre los ingresos que se perciben provenientes del trabajo. Aquello, hace relación con los gráficos anteriores (11. y 12.) respecto a los bajos ingresos que perciben los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos que se desempeñan en el sector servicios de la comuna de Concepción. A efectos de este hecho, se plantea el desafío y es necesario conocer las perspectivas subjetivas y discursivas de los sujetos de estudio del por qué existe una visión negativa de los ingresos salariales.

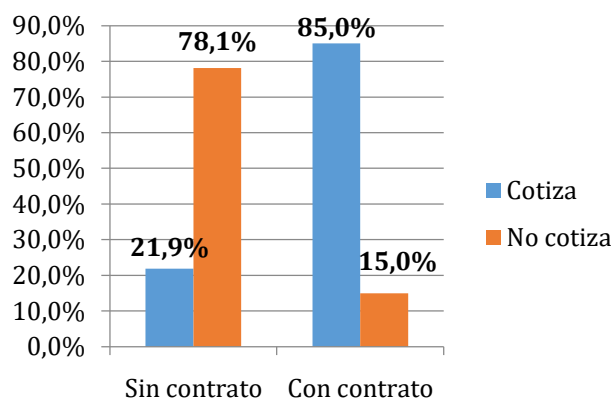
Cuadro 8. Proporción de trabajadores venezolanos cotizantes, por sexo

	Sexo	Casos	% del total
Cotiza	Hombres	105	32,8%
	Mujeres	121	37,8%
	Total	226	70,6%
No cotiza	Hombres	37	11,6%
	Mujeres	57	17,8%
	Total	94	29,4%
Total		320	100%

Fuente: Elaboración propia.

De los datos de nuestra muestra por proporción de cotizantes en relación al sexo, se evidencia de que en ambos casos existe participación de cotización (70,6%), siendo un mayor número y porcentaje de casos las mujeres (37,8%) por sobre los hombres (32,8%). Mientras que, en el caso de aquellos que *no cotizan*, las mujeres también poseen un mayor número y porcentaje (17,8%) por sobre los hombres (11,6%). En efecto, de los datos de la muestra se evidencia de que un porcentaje sustantivo *no cotiza* en el sistema de previsión social (AFP) (29,4%), a pesar de que porcentaje de los que sí cotizan sea mayor (70,6%). De aquello se constatan dos hechos, en primer lugar, de que la tendencia de mayor porcentaje de cotizantes se explica hipotéticamente producto de la legislación migratoria vigente que presiona y obliga a los trabajadores inmigrantes a ser participes activos del régimen de cotización previsional, esto, a fin de que cotizar es requisito y exigencia para poder apelar a procesos de regularización migratoria de manera expedita (Cordero, 2019), en relación a la obtención de visas –como la *Visa sujeto a contrato*, entre otros–, y a respaldar legalmente la actividad laboral en la cual se desenvuelva. Y, en segundo lugar, de que la evidencia de aquellos que no cotizan (29,4%), expresa de que existe un porcentaje sustantivo de inmigrantes que se desempeñan en un empleo, pero este, en condiciones de precariedad e informalidad, sin seguridad social.

Gráfico 14. Porcentaje de proporción de trabajadores venezolanos cotizantes, por condición contractual

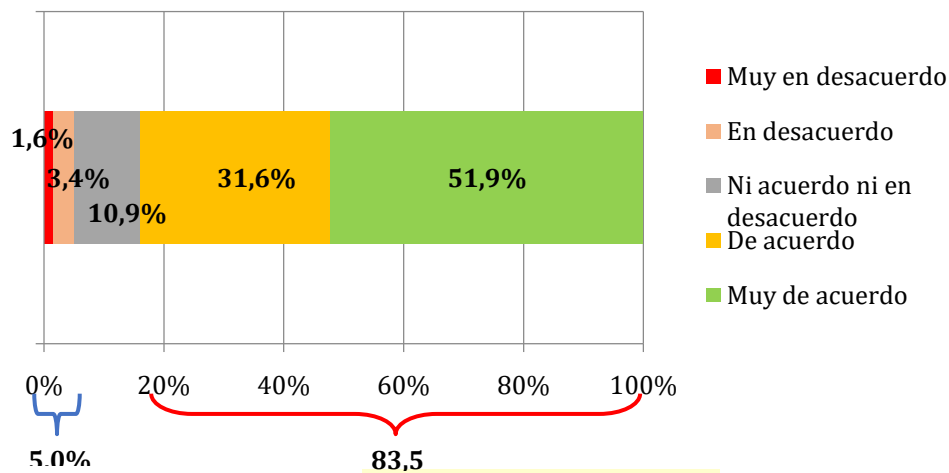


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la proporción de trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos que cotiza, se evidencia de que aquellos que poseen un *contrato de trabajo escrito* el porcentaje es sustantivo en torno a un 85,0%, dentro de la misma categoría, aquellos que no cotizan el porcentaje corresponde a un 15,0%. En cambio, el porcentaje de aquellos trabajadores *sin contrato escrito* que no cotizan corresponde a 78,1%, versus de aquellos que no poseen contrato pero que sí cotizan este se expresa en un 21,9%. De aquello se evidencian dos hechos, en primer lugar, que los trabajadores que poseen *contrato de trabajo escrito*, evidentemente el porcentaje de proporción de cotizantes va ser mayor, porque aquellos trabajadores tienen posibilidades expeditas de cotización por encontrarse bajo condiciones laborales legales, regulares y formales respaldadas por un contrato de trabajo, aportando el trabajador el 10% de su remuneración para la previsión social (AFP), por tanto, la cotización se da en condiciones como consecuencia de poseer un contrato y de mantener relaciones laborales saludables con el empleador; por el contrario, del hecho de aquellos que poseen *contrato de trabajo* pero que no cotizan (15,0%), hipotéticamente la situación se puede explicar en el sentido de que los trabajadores dependientes no poseen relaciones laborales saludables con el empleador, en tanto que, el empleador no gestiona los recursos de la remuneración –del 10%– del trabajador para pagar las imposiciones (cotizaciones) correspondientes al sistema de previsión social (AFP).

En segundo lugar, de la categoría de aquellos trabajadores *sin contrato escrito*, el 78,1% declara que no cotiza, aquella situación se puede explicar hipotéticamente producto de condiciones laborales dependientes precarias e informales, con inestables relaciones laborales con el empleador que se expresan en la no-gestión de pagar el 10% imponible de la remuneración para la cotización en el sistema de previsión social (AFP), esto, por no verse el empleador en la obligación de pagar imposiciones previsionales porque el trabajador se encuentra bajo una condición laboral informal –*sin contrato de trabajo*–. En efecto, resulta interesante el porcentaje sustantivo del 21,9% de aquellos trabajadores *sin contrato* pero que sí cotizan, esto evidencia, de que la cotización se torna una práctica voluntaria por parte de los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos. Esta situación se puede explicar, de que la cotización opera como exigencia y requisito en cuanto a disciplinamiento –migratorio– institucional, para la gestión y apelación a procesos de regularización migratoria –obtención de *visas*, por ejemplo– (Cordero, 2019).

Gráfico 15. Percepción de valoración positiva a la previsión social
 (Afirmación: “Es necesario cotizar y tener un sistema de previsión social”)

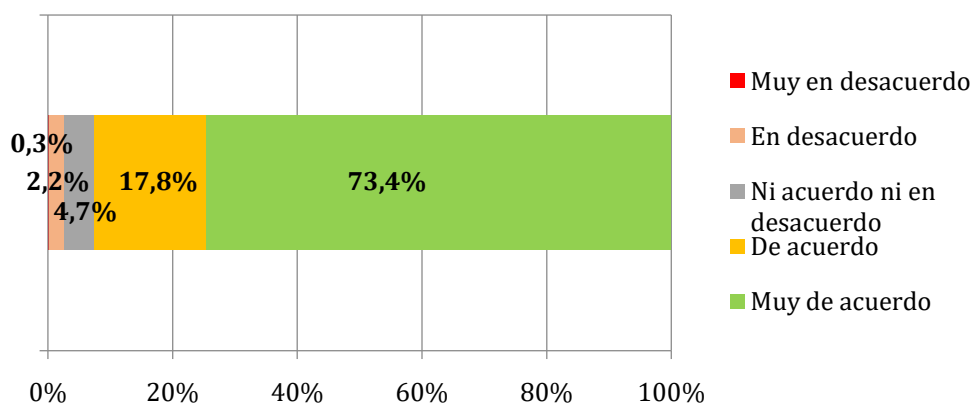


Fuente: Elaboración propia.

El presente gráfico se sustenta en la pregunta de escala Likert de mención afirmativa: “Es necesario cotizar y tener un sistema de previsión social”. De aquello, nuestra muestra evidencia de que existe una valoración positiva sustantiva de los sujetos de estudio respecto a la necesidad de cotizar y poseer un sistema de previsión social (83,5%), en cambio, la percepción negativa es una cantidad y porcentaje minoritario de la muestra en torno al 5,0%. De este hecho, la percepción subjetiva de mayor valoración a la necesidad de cotizar y poseer un sistema previsional de jubilación se puede explicar desde distintas aristas, en breve hipotéticamente: en primer lugar, desde la percepción y perspectiva valorativa de origen respecto a la experiencia laboral y sistema previsional del país de origen (Venezuela). O bien, en segundo lugar, de la necesidad instrumental descrita por Cordero (2019), de la cual en Chile la legislación migratoria obliga a los inmigrantes a participar y cotizar en el sistema previsional (AFP) chileno, a fin de gestionar y apelar de manera expedita procesos de regularización migratoria.

Gestión Migratoria

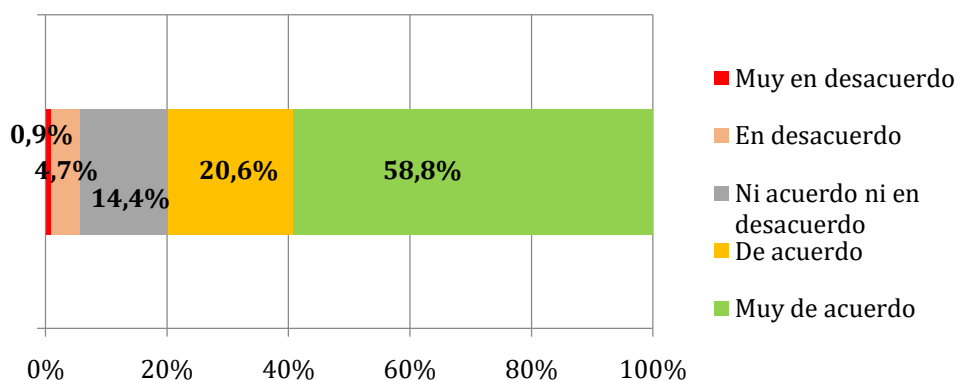
Gráfico 16. Percepción negativa en la gestión de documentación en organismos públicos migratorios
 (Afirmación: “Durante estos últimos dos años ha sido más difícil hacer trámites de documentación”)



Fuente: Elaboración propia.

El presente gráfico corresponde a la pregunta tipo escala Likert consultada en el instrumento de encuesta durante el 2019, que como criterio, el sujeto de estudio debía poseer dos años de experiencia como inmigrante en el país: “Durante estos últimos dos años ha sido más difícil hacer trámites de documentación”. De aquello, un 73,4% de nuestra muestra declaró de manera rotunda ante a la afirmación, por tanto, existe una percepción negativa sustantiva sobre la gestión pública migratoria institucional gestionada por el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), esto, en el contexto de la comuna de Concepción. Aquella situación podría explicarse hipotéticamente en relación a la lectura sociológica sobre la gestión migratoria estudiada por Stefoni et al. (2018) y Thayer (2019), respecto a las dificultades que ha tenido que atravesar durante estos últimos años la población migrante, producto de las medidas políticas migratorias iniciadas durante los primeros años del segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022). Las cuales han contemplado en lógica y en principio, la revitalización del legado institucional y legislativo –de la dictadura– de carácter restrictivo y de *fronterización* de la política migratoria chilena, actualmente, resumida en la consigna gubernamental de ‘ordenar la casa’, reproducida en la incidencia de mediatización a internalizar a la población nacional con una visión/percepción de ‘crisis migratoria’ nacional. Lo cual, en efecto, el Estado cumpliría el rol en su política migratoria de *fronterización*, de restringir la movilidad migratoria en las fronteras y de establecer procesos burocráticos engorrosos de documentación para gestionar procesos de regularización migratoria (Stefoni et al., 2019), en tanto que, reproducción y perpetuación del *estatus legal precario* migrante (Thayer, 2019).

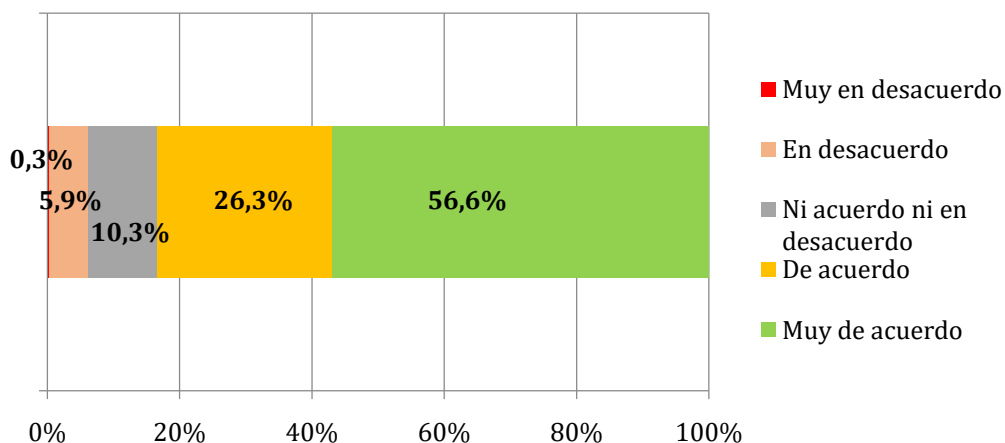
Gráfico 17. Percepción negativa en la atención de organismos públicos migratorios (Afirmación: “La atención de la oficina de Extranjería y Migraciones es deficiente”)



Fuente: Elaboración propia.

El presente gráfico corresponde a la pregunta de escala Likert de nuestro instrumento respecto a: “La atención de la oficina de Extranjería y Migraciones es deficiente”. De aquella mención orientada en forma afirmativa, nuestros sujetos de estudio respondieron de manera afirmativa al planteamiento declarando de manera rotunda en torno a un 58,8% que la atención de la oficina del DEM es deficiente. A priori, aquella situación también podría interpretarse sociológicamente respecto a las lecturas de Stefoni et al. (2018) y Thayer (2019), en cuanto a las dificultades actuales para la población inmigrante en gestionar y apelar a procesos de regularización migratoria. Sin embargo, para un asunto complejo como es la percepción y visión sobre prácticas de la vida cotidiana en relación a los trámites que contemplan la regularización migratoria o adquisición de visas, entre otros, es necesario analizar remitiéndonos a la perspectiva subjetiva de nuestros sujetos de estudio.

Gráfico 18. Percepción negativa de regulación laboral a gestión de organismos públicos migratorios
 (Afirmación: “La gestión de la oficina de Extranjería y Migraciones dificulta regular mi situación laboral”)

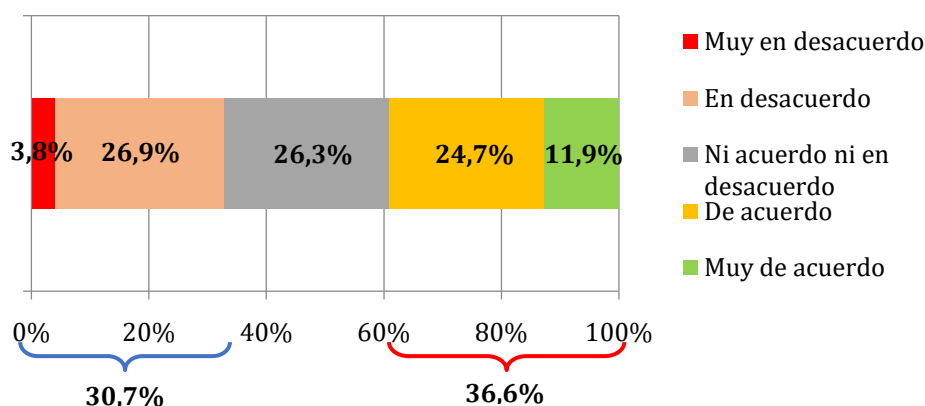


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta tipo escala Likert de nuestro instrumento: “La gestión de la oficina de Extranjería y Migraciones dificulta regular mi situación laboral”. De aquello, un porcentaje mayoritario de nuestra muestra declaró de manera afirmativa en torno a un 56,6%. Puntualmente, aquello puede explicarse hipotéticamente en razón a la lectura de Stefoni et al. (2018), específicamente, respecto a la dificultad de acceso y gestión de documentos tanto en el país de origen como en el país de llegada, que en el caso de Chile respecto a la documentación migratoria relacionada al trabajo, habría percances en el acceso y gestión de los *permisos temporales de trabajo* ocurriendo “demoras excesivas en otorgamiento de documentos” (Stefoni et al., 2018, p. 139). La no obtención de estos documentos tendría como consecuencia, la merma a posibilidades de acceso a un trabajo bajo condiciones laborales legales y regulares –con *contrato de trabajo escrito*–, de seguridad y protección. En efecto, la merma descansaría en condiciones laborales de precariedad, en posibilidades de evasión contractual legal, conflictos en la entrega de remuneración y evasión de cotizaciones previsionales a gestión del empleador.

Participación sindical

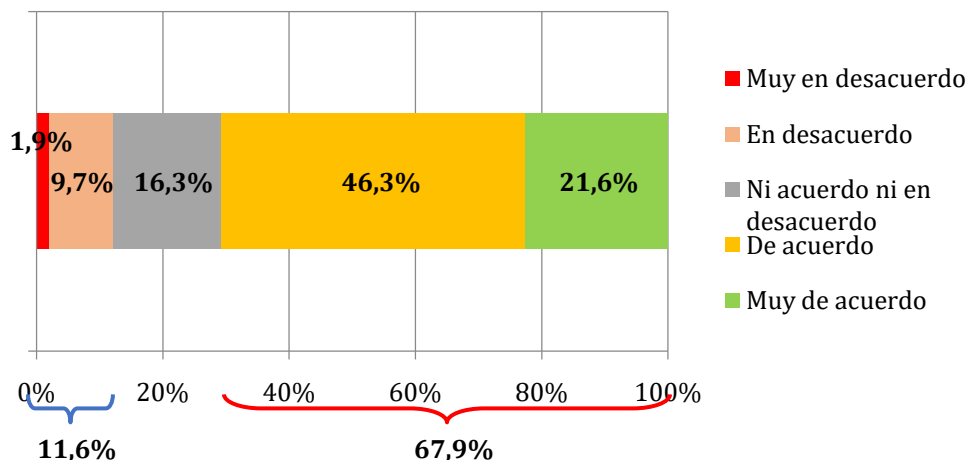
Gráfico 19. Percepción a la necesidad de vincularse/participar en un sindicato
 (Afirmación: “Es necesario vincularse/participar en un sindicato”)



Fuente: Elaboración propia.

Los datos del presente gráfico constatan que en nuestra muestra existe una percepción divergente respecto a la necesidad de vincularse/participar en un sindicato. Con un porcentaje sustantivo respecto a la opinión imparcial de la necesidad de participar (26,3%), sin embargo, las opiniones favorables de participar/vincularse en aquellas organizaciones se dan en torno a un 36,6% de la muestra, versus un 30,7% de aquellos que no ven la necesidad de vincularse/participar en una organización sindical. Aquellas percepciones imparciales, a favor o en contra, podría corresponderse hipotéticamente producto de la subjetividad y experiencia personal de vida sobre la perspectiva, visión o imaginario de lo que se ha vivenciado, comprendido o de la definición ideológica personal de lo que significa participar en una organización sindical. En ese sentido, al ser migrante la población venezolana, la comprensión de lo que significa una organización sindical podría estar sujeta a la experiencia personal de como se conformaban y expresaban en su práctica las organizaciones sindicales en el país de origen. Lo cual en el contexto de Chile, la percepción imparcial, a favor o en contra de participar en organizaciones sindicales podría ser aún un desafío subjetivo y experiencial de lo que significa en Chile participar en una organización sindical, por tanto, con el hecho de poseer dos años como inmigrante en Chile, la percepción y visión respecto a la necesidad de participación/vinculación a un sindicato podría ser limitada por la poca cantidad de años de experiencia y vivencia en Chile. En efecto, es imperativo conocer y analizar la experiencia subjetiva y discursos de nuestros sujetos de estudio respecto a la materia.

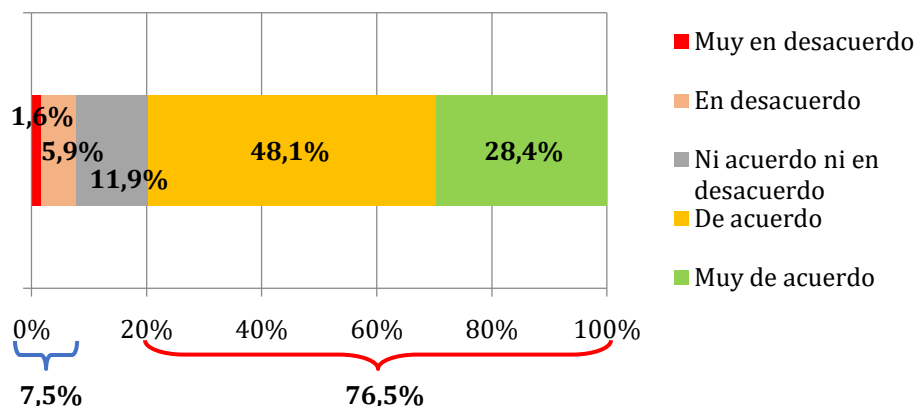
Gráfico 20. Percepción sobre la existencia de un sindicato en la empresa
(Afirmación: “Es importante que exista un sindicato en la empresa”)



Fuente: Elaboración propia.

En el presente gráfico respecto a la percepción sobre la existencia de un sindicato en la empresa, nuestra muestra se inclinó en forma sustantiva a una perspectiva afirmativa en torno al 67,9%, por el contrario, la perspectiva negativa sólo alcanzó el 11,6%. Aquella situación de percepción afirmativa, puede explicarse hipotéticamente de acuerdo a las perspectivas, experiencias personales e imaginarios de la experiencia laboral y política ocurrida en el contexto del país de origen. En ese sentido, reiteramos la necesidad analítica de la perspectiva subjetiva de nuestros sujetos de estudio, a fin de realizar un análisis en profundidad sobre la comprensión, definición y significado de la participación y presencia de las organizaciones sindicales.

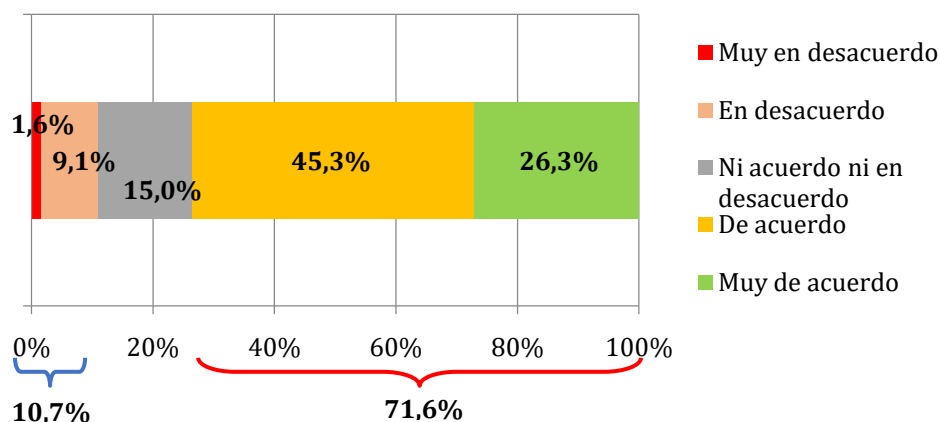
Gráfico 21. Percepción sobre la relevancia de la negociación colectiva (*Afirmación: “Es importante que los trabajadores en un sindicato puedan negociar colectivamente sus condiciones laborales”*)



Fuente: Elaboración propia.

Nuestro presente gráfico se sustenta en la pregunta tipo escala likert correspondiente a: “Es importante que los trabajadores en un sindicato puedan negociar colectivamente”. De aquello, de manera rotunda un 76,5% de los encuestados de nuestra muestra respondieron de manera afirmativa, por el contrario, un 7,5% de nuestra muestra respondió de manera negativa. Al igual como hicimos mención anteriormente, aquella respuesta positiva sustantiva respecto a la materia, se puede explicar hipotéticamente producto de la vida experiencial laboral del contexto en el país de origen, por tanto, para un análisis en mayor profundidad es necesario remitirnos al análisis de la perspectiva subjetiva y discursiva de nuestros sujetos de estudio.

Gráfico 22. Percepción sobre la existencia del derecho a huelga (*Afirmación: “Es importante que exista el derecho a huelga”*)



Fuente: Elaboración propia.

De nuestra muestra, nuestros sujetos de estudio declararon en torno a un 71,6% de manera positiva a la existencia del derecho a huelga, versus un 10,7% de aquellos que declararon de manera negativa a la existencia del derecho a huelga. En este marco, resulta interesante conocer y analizar la perspectiva subjetiva del por qué existen posturas a favor o en contra de la consagración del derecho a huelga, lo cual sin lugar a dudas, se revisará en el apartado de análisis y resultados del tratamiento textual-cualitativo de los discursos de nuestros sujetos de estudio.

CAPITULO VI: SER MIGRANTE Y TRABAJADOR/A EN CHILE

GESTIÓN MIGRATORIA

Experiencia migratoria

Los relatos y discursos de los sujetos de estudio a continuación, se enmarcan en el contexto de la experiencia migratoria de lo que significó el viaje desde Venezuela hacia Chile, específicamente, a la comuna de Concepción. Esto, en el marco de nuestras entrevistas realizadas para la presente investigación. En efecto, el presente apartado desarrollado, obedece en su totalidad a las fuentes primarias trabajadas en las entrevistas, las cuales se presentan y se analizan en el correspondiente apartado con sus respectivas categorías.

En Venezuela, a principios de la década '10 del siglo en curso, específicamente, tras la muerte del ex-presidente Hugo R. Chávez (2013) y la asunción al gobierno por parte del presidente Nicolás Maduro M. (19 de abril del 2013), tras 8 años de gobierno, y con antecedentes de una crisis social y económica ininterrumpida –hasta la actualidad– desde el año 2012, agudizada desde el año 2013 y consolidada a partir del año 2015 (Curcio, 2016a, 2016b; CELAG, 2019). En un principio (2012-2013) –antes de las sanciones económicas internacionales impuestas por EE.UU.–,⁴³ ocurrirían una serie de hechos de problemas de escasez de bienes de consumo y de producción, lo cual según constata la economista P. Curcio (2016b), el fenómeno económico no se explicaría por razones económicas de producción y política monetaria, sino que por razones de carácter político por parte de la oposición al gobierno de turno –problema que se agudizaría en periodos de contienda electoral (2013, por ejemplo)–, los cuales impulsarían estrategias de desestabilización/boicot afectando a las cadenas de distribución y suministro, a ello se sumaría en respuesta, la estrategia por parte del gobierno mediante el control de precios. En consecuencia, al año 2015, Venezuela alcanzaría una inflación en torno al 180,9% (Curcio, 2016a),⁴⁴ lo cual también se explicaría como antecedente, producto de la presión política constante por parte de los sectores productivos y de la sociedad civil opositora al gobierno, en llevar a la práctica una “la manipulación desproporcionada del tipo de cambio en el mercado paralelo e ilegal” (Curcio, 2016a, p. 33), lo cual generaría una inflación inducida y devaluación de la moneda.⁴⁵ A estas medidas y embates económicos se sumarían además,

⁴³ Para revisar el detalle y documentación de las sanciones económicas impuestas por EE.UU. a Venezuela desde el año 2015 al 2019, véase sitio web del U.S. Department of Treasury (Departamento del Tesoro de EE.UU.): <https://home.treasury.gov/policy-issues/financial-sanctions/sanctions-programs-and-country-information/venezuela-related-sanctions>

⁴⁴ La referencia a la inflación que hace Curcio (2016a) es aún mayor a la que se evidencia en el sitio web del Banco Mundial, constatando que la inflación en el año 2015 fue de 121,7%. <https://datos.bancomundial.org/indicador/FP.CPI.TOTL.ZG?locations=VE&view=chart>

⁴⁵ A aquella tesis, coincidiría el economista Palomino (2020) señalando que: “[...] se asegura que la inflación que experimenta el país no tiene fundamentos económicos, ni se trata de un fenómeno monetario. La razón radicaría en un ataque a la economía venezolana, por parte del sector adverso al chavismo, que emplea la tasa de cambio paralela a través de portales web como mecanismo para inducir la inflación. Este argumento se evidencia con el comportamiento atípico del dólar en el mercado paralelo a partir del año 2012. Cabe señalar que el planteamiento de Curcio (2015, 2016) coinciden con los acontecimientos en política internacional, donde las presiones contra el gobierno de Maduro han tomado la forma de sanciones durante el gobierno del

en el año 2015, las primeras sanciones económicas al país impuestas unilateralmente por EE.UU., declarando Barack Obama a Venezuela como "una amenaza inusual y extraordinaria a la seguridad nacional y política exterior de Estados Unidos" (en Agüero, 2015), aplicándose la Orden Ejecutiva n°13692. Posteriormente, durante el gobierno de D. Trump (2017-2021), las sanciones a Venezuela se radicalizarían decretándose 6 órdenes ejecutivas durante su mandato. En consecuencia, en el año 2018, aquellas medidas generarían una crisis histórica y rotunda en Venezuela, junto a la dilación de reacción del gobierno respecto a los embates económicos –tanto de presión interna como internacional–, ocurriendo escasez de alimentos, medicamentos, bienes de uso cotidiano y productivo-industrial, bajo el contexto de una estructura económica eminentemente especializada y dependiente del ingreso de divisas por la venta/comercialización de petróleo,⁴⁶ además de dependencia a las importaciones de bienes de consumo (medicamentos, insumos de higiene y otros) e intermedio (industrial) para el funcionamiento productivo del mercado nacional interno.⁴⁷ CELAG (2019) constata que desde el 2013 –cuando asume la presidencia Nicolás Maduro, las posibilidades de captar financiamiento –deuda– internacional desaparecieron, dejando de percibir Venezuela en torno a 22 mil millones de dólares anuales, y que tras las sanciones, desde el 2013 al 2017, el PIB per cápita de las y los venezolanos caería entre 1,6% a 1,1%. De hecho, uno de los golpes más duros de las sanciones, habría sido la limitación de la distribución de ganancias al gobierno de Venezuela por parte filial refinadora venezolana en suelo estadounidense, CITGO (Orden Ejecutiva n°13808, 2017), limitándose el país a las posibilidades de conseguir financiamiento expedito (divisas), en tanto que, de poder financiar las importaciones.

El escenario de crisis social y económica generarían las condiciones para un éxodo masivo de ciudadanas y ciudadanos venezolanos, a fin de buscar y alcanzar en otros países una mejor calidad de vida, y de cubrir y satisfacer las necesidades vitales y de consumo no-cubiertas en el país de origen. “De acuerdo a informes de la OIM, a finales de 2015 salieron cerca de 700 mil venezolanos. Actualmente (mediados de 2019) esta cifra asciende a más de 4 millones de personas.” (Stefoni y Brito, 2019, p. 32). De este hecho se constata el relato de uno de nuestros sujetos de estudio:

““[...] a las tres de la mañana volví a tomar un autobús que me llevó a la frontera entre Ecuador y... Perú, llegué como a las diez de la noche [...] a Tumbes. En Tumbes, eh... los gestores, por todo el camino te consigues gestores, gestores que te quieren embaucar, gente que te quiere estafar. El inmigrante desde el momento que sale de su casa, que sale del país, está a la buena del Señor, las habilidades que tú tengas para darte cuenta que quién te quiere estafar es la que empiezan a jugar. Hay gente que te quiere estafar con el agua, gente que te

Barack Obama, y posteriormente del gobierno de Trump (Naciones Unidas, 2018) e incluso tensiones en la frontera con Colombia (Casey, Koettl, y Acosta, 2019).” (Palomino, 2020, p. 145).

⁴⁶ “Del total de divisas que han ingresado al país [...] el 98% en promedio de los ingresos de divisas en Venezuela proviene del sector público por concepto de venta de petróleo en los mercados mundiales) se ha destinado alrededor del 65% en promedio para las importaciones de bienes, y del total asignado para las importaciones, el 94% se ha asignado al sector privado.” (Curcio, 2016a, p. 16).

⁴⁷ “En Venezuela, las importaciones dependen de pocas empresas. De acuerdo con cifras del último censo económico realizado en 2008, el total de unidades económicas a nivel nacional era 322.845 (INE, 2010), [...] las divisas para la importación de bienes fueron entregadas a 10.374 empresas (CENCOEX, 2013), es decir, el 3% del total de unidades económicas censadas. [...] las importaciones en Venezuela no solo representan un porcentaje importante del tamaño de la economía, 35% en promedio, sino que además las realiza un porcentaje pequeño del total de unidades económicas, lo que les concede el poder de fijar los precios de los bienes importados” (Curcio, 2016a, p. 21).



quiere estafar con el papel, con el papel para ir al baño ¡con el baño! Gente que si te descuidas te carterea, gente que te estafa hasta con la comida. ¡Mira! ¡El inmigrante todo el mundo quiere aprovecharse de él!... los policías, el paso fronterizo, los oficiales de aduanas, todo el mundo quiere aprovecharse del inmigrante. Junto a la xenofobia que sí se ha dado ¡Que sí hay!, que sí hay...” (Rafael, cocinero).

Las situaciones de conflicto en el trayecto de movilidad de un país a otro para las y los migrantes –venezolanos– es un hecho, específicamente, respecto a la mención de nuestro sujeto de estudio en su experiencia migratoria temporal y transitoria en la comuna de Tumbes (Perú), en dirección hacia Chile: “[...] por todo el camino te consigues gestores, gestores que te quieren embaucar, gente que te quiere estafar [...] con el agua, gente que te quiere estafar con el papel, con el papel para ir al baño ¡Con el baño! Gente que si te descuidas te carterea, gente que te estafa hasta con la comida.”. Frente a este hecho, un reportaje periodístico de Verdejo (2021), ha constatado que existen una serie de redes (organizaciones) transnacionales de tráfico de personas (llamados también como *coyotes*, *gestores*, *trombas*, *chuteros*, *chamberos* o *trocheros*), aquellos actúan como guías o asesores turísticos para recorrer –ciudades o pueblos–, viajar y hacer cruzar fronteras en los países sudamericanos en dirección hacia Chile. Según el reportaje, el ejercicio de persuasión de los *coyotes* comienza desde principios de la trayectoria migratoria a partir de la ruta terrestre de la frontera colombiana-venezolana de Cúcuta (5.000km a Colchane, Chile), aquellos pueden cobrar hasta US\$1.800 dólares por concepto de paquete turístico completo (viaje y guía hacia Chile). La particularidad del negocio, es que se desarrolla perpetuamente al margen de la ley instando a las y los migrantes a pasar por pasos no-habilitados para ingresar a Chile, y que muchas veces en las cuales los paquetes turísticos no se cumplen a cabalidad, o bien, se abandonan a las y los migrantes que pagan dichos servicios, dejándolos *a la suerte* en su viaje e ingreso a Chile.⁴⁸

“Bueno así decidimos venirnos a Chile desde Perú, desde Trujillo, con muy poco dinero ¡Pero muy poco dinero! Como te dije todo el mundo quiere estafarte, incluso aquí en Chile nos estafaron, con unos pasajes. Este... dormimos en las plazas. Había gente que la habían devuelto cuatro o cinco veces, con preguntas ilógicas en la aduana, con, con... este... una pregunta qué ¿A usted le gusta la comida chilena? Si de repente ¡Decías no! te devolvían. O decías sí, ¿Cómo le va a gustar si usted no es primera vez que viene? –decían los oficiales de aduana–, te devolvían, ¡Fíjate! cosas tan... tan absurdas [...]” (Rafael, cocinero).

En relación a los dos últimos relatos citados, específicamente, a la mención de nuestro sujeto de estudio respecto al disgusto en el *trato* por parte de los oficiales de aduana y de aquellos que se les exigía devolverse. Thayer (2019) hace la lectura sociológica de que las medidas políticas migratorias restrictivas –como la exigencia de portar una *visa consular* gestionada desde el país de origen para ingresar a Chile–, incentivan a procesos de movilidad migratoria irregulares, en las cuales se (re)activan las redes de trata y tráfico ilegal de personas (migrantes) –como el caso de los

⁴⁸ “El 16 de enero abandonó Venezuela. Edily cuenta que en Cúcuta, frontera colombiana-venezolana, existen individuos que cobran y prometen a los migrantes trayectos por distintos países, a través de pasos no-habilitados, hasta Chile. ‘Unas personas que están ahí en la frontera venden estos pasajes y se encargan de pasarte por todas las trochas. Sea por la de Colombia-Venezuela, Ecuador-Perú y aquí cuando llegas a la frontera con Chile te dejan a tu suerte, desde aquí se acaba todo y tienes que guerrear’, dice. Ese trayecto prometido que ofrecen estas redes en las fronteras no siempre se cumple. ‘Me estafaron con el pasaje. Supuestamente compré un pasaje hasta Chile y me dejaron varada en Lima. Te dicen que llegas ahí, te hospedas, que al día siguiente sale el carro, cuando es mentira. Desde ahí tuve que tirar dedo, pedir cola a camiones y carros’, cuenta Edily” (en Verdejo, 2021).

coyotes-. Por tanto, no se neutraliza la movilidad de ingreso irregular al país, así como tampoco la condición de *estatus legal precario* una vez arribado el o la migrante en Chile.

Gestión pública migratoria

“Y... bueno ir a Migración, es pasar todo el día ahí, como te dije en ese momento. He conocido gente, he hablado [risas] con gente de otras nacionalidades, hasta árabes, marroquíes... porque es pasar todo el día.” (Gabriela, administradora).

“Para tramitar es horrible, porque nunca tienes una cita, te mandan a pedir citas, citas, jamás llega esa cita, yo tuve que hablar con otras personas, indagar, preguntar quién era el jefe, para obtener una cita. Porque de verdad es imposible que tú tengas una cita de la internet, de... de las páginas.” (Maripili, cocinera).

A juicio de nuestros sujetos de estudio de la muestra, la atención al público a las y los migrantes en la oficina del DEM-Concepción se torna una situación complicada, esto, puede explicarse desde distintas aristas y razones hipotéticas. En primer lugar, la razón del por qué la atención es deficiente a juicio de las sujetas de estudio se debe a: “¡La oficina de Migración! [suspiro] es muy, muy poco... personal [...] para atender ese conglomerado de gente que va... a que le solventen la situación.” (Maripili, cocinera); “[...] existe dificultad, porque si hay muy poco personal, tienen capacidad de atender muy poca gente. Entonces... llegan ¡imagínate! 300, 400 personas, para 5 personas, para 5 funcionarios, es muy poco.”. En ese sentido, los problemas de atención al público migrante en la oficina DEM-Concepción se deben a: 1) Dilación en la gestión de atención, 2) Inconvenientes en los recursos virtuales, 3) Falta de personal administrativo. Frente al último punto, es un hecho la inmigración acelerada por la cual ha atravesado el país desde el año 2018. Los últimos datos actualizados del INE y DEM (2021) constatan que a la fecha de Diciembre del 2020 (posterior al CENSO 2017) hubo un aumento de la población inmigrante en Chile alcanzando a los 1.462.103 habitantes residentes en el país (8,3% del total de la población nacional),⁴⁹ quedando en primer lugar la comunidad migrante de Venezuela (30,7%), Perú en segundo lugar (16,3%), y en tercer lugar Haití (12,5%). Por otra parte, en cuanto a los indicadores del mercado del trabajo, según los datos trabajados por Fuentes y Vergara (2019) en la encuesta CASEN 2017, la población inmigrante representó un 6,9% (501.292) de la fuerza de trabajo nacional, lo cual evidenció una presencia significativa de la población inmigrante en cuanto a su participación en el mercado del trabajo del país.

Aquellos discursos citados anteriormente, se complementan también con nuestra muestra de encuesta de 320 casos de trabajadores inmigrantes venezolanos, en la cual respondieron y se destaca un 58,8% de percepción negativa acerca de la atención en organismos públicos migratorios (gráfico 17.) –que en ese caso, haría alusión al DEM–. La evidencia de falta de personal público administrativo –según las experiencias de nuestros sujetos de estudio–, constata el poco compromiso social y político del Estado chileno (bajo el contexto de un mundo globalizado y de constate flujo/movimiento migratorio) durante los últimos años en cuanto a generar y a establecer mecanismos para agilizar las gestiones y procesos de regularización migratoria, en tanto que, de permitir aquello, con una mayor contratación y presencia de personal público administrativo para

⁴⁹ Porcentaje calculado de la “población total” basado en los datos del CENSO 2017 (INE, 2018a), en relación a los datos actualizados del INE y DEM (2021).

una atención mas expedita a las y los migrantes que aspiran a hacer una nueva vida provechosa en el país, que según se evidencia, existe el interés e ímpetu constante de querer regularizar la condición –estatus– migratorio.

En segundo lugar, otro de los problemas que constatan nuestros sujetos de estudio en cuanto a gestionar procesos regularización migratoria, hace alusión a las dificultades burocráticas que existen en cuanto a la obtención y gestión de documentación y visas, específicamente, a la referente a la *Visa de Responsabilidad Democrática* anunciada el 8 de abril del 2018 –que aún permanece en vigencia–. De aquello:

“[...] los que entren con Visa de Responsabilidad Democrática [...] ese se está demorando muchísimo, porque apenas yo salí colocaron eso, la Visa obligatoria para los venezolanos. Y mi amiga se quedó en Perú, y ella me dice ‘ya no puedo entrar, ya no puedo pue’. Entonces, ella metió la solicitud de la Visa de Responsabilidad Democrática, y ella ya lleva 7 meses ahí y a ella ya todavía no le sale esa Visa. O sea, ella ya lleva 7 meses esperando en Perú por la... Visa de Responsabilidad Democrática. Bueno, hay memes de eso [risas] y todos que dicen ‘vamos a tener que emigrar para Venezuela otra vez será.’” (Gabriela, administradora).

La *Visa de Responsabilidad Democrática* la anuncia el gobierno de S. Piñera a modo de gesto político para una migración venezolana expedita a Chile, frente a la crisis social y económica agudizada durante el año 2018 en Venezuela, dicho gesto se populariza en el viaje del presidente S. Piñera a la ciudad-fronteriza colombiana-venezolana de Cúcuta el 22 de febrero del 2019, el cual haría alusión invitando a la población venezolana a migrar hacia a Chile, además de dar un amplio apoyo a la oposición anti-gubernamental y al auto-proclamado mandatario J. Guaido, señalando que: “es parte esencial de los principios de la política exterior chilena [...] tener un compromiso firme y claro con la defensa de la libertad, de la democracia y de los Derechos Humanos”.⁵⁰

A pesar de ello, en el transcurso de los meses y años, la medida de política pública migratoria garantista del gobierno comenzaría a presentar una serie de percances, esto, porque en un principio, la Visa de Responsabilidad Democrática debía gestionarse en los consulados de Venezuela los cuales presentaban dificultades de coordinación y problemas de desinformación con los organismos migratorios chilenos, por lo cual el proceso para el solicitante (migrante) era engorroso, además de exigente en cuanto a los requisitos de documentación a presentar para solicitar dicha *visa* (Stefoni et al., 2018).⁵¹ Otro de los problemas que generó dicha medida, es que el gesto político a nivel internacional para la comunidad migrante venezolana generó altas expectativas (Stefoni et al., 2018), idealizando que una vez habiendo salido de Venezuela se podría ingresar de manera regular y expedita a Chile y que, por tanto, la Visa de Responsabilidad Democrática se interpretaba como la única posibilidad (con carácter de *obligatoriedad*) de poder migrar hacia Chile –tal como señala nuestra sujeta de estudio: “[...] apenas yo salí colocaron eso, la Visa obligatoria para los venezolanos.”–, lo cual desafortunadamente de acuerdo a los percances mencionados, la *visa*

⁵⁰ “Presidente Piñera viaja a Cúcuta para entregar ayuda humanitaria al pueblo de Venezuela: ‘Es un compromiso moral de solidaridad’”. <https://msgg.gob.cl/wp/2019/02/22/presidente-pinera-viaja-a-cucuta-para-entregar-ayuda-humanitaria-al-pueblo-de-venezuela-es-un-compromiso-moral-de-solidaridad/>

⁵¹ “Uno de los principales problemas señalados en entrevistas y blogs son las dificultades para conseguir los requisitos establecidos. Los requisitos iniciales para solicitar esta visa eran: Certificado de antecedentes penales con vigencia de 90 días, debidamente apostillado con código de verificación legible (se exceptúan los menores de edad para este requisito); pasaporte vigente y una fotografía de estudio a color 5 x 5, fondo blanco.” (Stefoni et al., 2018, p. 148).

presentó dificultades burocráticas y falsas expectativas, tornándose en práctica, una medida de política pública migratoria confusa e inerte para la y el migrante venezolano.

El malestar en torno a la gestión de documentación por parte de organismos públicos migratorios se evidencia también, en relación con los discursos mencionados anteriormente, a la evidencia que entrega nuestra muestra de encuesta de 320 casos, en la cual las y los sujetos de estudio poseen una percepción negativa en torno al 73,4% de la muestra (gráfico 16.), respecto a la gestión de documentos en las oficinas públicas migratorias de Chile (lo cual haría alusión principalmente, a la experiencia de gestión migratoria más cercana: el DEM). Por consiguiente, el malestar y percepción negativa por parte de las y los migrantes venezolanos también se evidencia en la gestión que estos organismos realizan en los procesos de regularización laboral en relación a la condición –estatus– migratoria, constatándose una percepción negativa por parte de las y los sujetos de estudio en torno a un 56,6% (gráfico 18.). Por tanto, se evidencia la existencia de una serie de problemas e incongruencias en cuanto a los tiempos de gestión, entrega de visas y permisos –laborales– por las cuales deben tramitar las y los migrantes venezolanos en el país. De aquello:

“[...] preguntas... que son hasta burlonas, por parte de la PDI. El caso del día que me dieron la Visa, me fui a Coronel a registrarme a la PDI y estuve 3 horas y media, porque supuestamente el funcionario veía la foto del pasaporte y decía que yo no me parecía [...] ¡Entonces, imagínate eso! La Visa que te dan es la Visa de turista, esa Visa de turista... [...] te da 3 meses de turista, y en esos 3 meses tú tienes que conseguir un trabajo, porque si tú no consigues un trabajo en esos 3 meses tienes que auto-denunciarte en la PDI, y pagar una, una... una multa (que son \$65.000 mil pesos). Entonces, de ahí, este... como te dije, viene la carrera, la locura de conseguir durante esos 3 meses, 90 días... un contrato.” (Rafael, cocinero).

Del relato citado, nuestro sujeto de estudio evidencia cierta discriminación en el trato por parte de los funcionarios de la PDI, además, se evidencia tardía en la atención lo cual es similar a la situación del DEM. Se constata también –bajo el contexto legislativo del 2019–, la posibilidad de cambio/transitoriedad del *estatus migratorio*,⁵² en el cual el sujeto de estudio apela y accede a una *Visa de turista* –con duración de 3 meses– para luego –en razón de la coerción y obediencia a la legislación migratoria (de 1975)–, posibilitar el cambio a una *Visa sujeto a contrato* justificándolo con un *contrato de trabajo*, de tal manera de justificar una residencia legal y regular en Chile, en tanto que, de evitar la auto-denuncia, la multa y otras posibles consecuencias.

Al igual como se mencionó previamente al discurso de Rafael (cocinero), respecto a la percepción constante de amenaza y persecución respecto a la auto-denuncia y multa aún poseyendo una *Visa de turista*. La situación de igual manera se replica y no descansa poseyendo un *permiso de trabajo* y un *contrato de trabajo*, en el transcurso en que aún se está en proceso de tramitación de la obtención de la *Visa sujeto a contrato* (que justificaría definitivamente la residencia temporal en el país). En ese sentido, la condición de ser migrante en Chile, es de permanente persistencia en la gestión de regularización de la condición –estatus– migratoria, en tanto que, de permanente persistencia en la gestión burocrática en las oficinas públicas del DEM y otros:

⁵² “El plazo de vigencia del permiso de turismo y de la visación para los residentes y residentes oficiales podrá prorrogarse o cambiarse estas calidades de ingreso o residencia por otras [...]” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 9°)



“A los cuatro meses... sí, cuando caduca [el Permiso de trabajo] tienes que ir a la oficina de Extranjería mientras no te sale la cita, porque tú apenas tu obtienes el Permiso de Trabajo, tú tienes que pedir la cita [...] ellos ahí es donde van a verificar si te llegó la Visa... de Santiago. Qué pasa, cuando tú entras aquí a Chile, te dan [...] tú Certificado de Entrada, que es la hojita del PDI... Y tú tienes un Contrato de Trabajo, verdad, que todavía no te han entregado el Permiso, es bueno que siempre pidas la cita, e imprimas el correo electrónico como que ya pediste la cita. Porque qué pasa cuando pasan los noventa días [...] pasa el tiempo estipulado aquí en el país y si no tienes esa hojita, impresa del correo que hiciste la cita para Extranjería, tienes que autodenunciarte. Cuando hacen eso que imprimes la hojita y todo eso, ya no hay problema, porque si algún PDI o un carabinero lo pará, y si le preguntan... [se le dice] ‘*mire aquí tengo mi documentación, está en extranjería, aquí tengo mi correo como yo lo tengo tramitado, todavía estoy esperando la cita... ya eso no es mi culpa*’”. (Maripili, cocinera).

Habiendo obtenido el *contrato de trabajo*, viene el desafío de trámite y apelación para poseer el *permiso de trabajo*, de tal manera que aquello permita emplearse adecuada y regularmente en el país, posibilitando con ello en el mediano y largo plazo, apelar para solicitar a una *visa sujeto a contrato*:

“[...] la entrada al país, estampan el pasaporte y nos dan, cómo te digo, ese un Certificado de entrada al país (por parte de la PDI), te dice la fecha de entrada y cuánto tiempo vas a durar tú en el país, cuando entras como turista. Yo entré como turista primero, y empecé a buscar trabajo, conseguí trabajo [...] sin contrato de trabajo, porque tenían que conocerme primero, y de allí me refirieron a la lavandería y ahí fue donde yo obtuve el Contrato... Hasta que tú no tengas un Contrato de trabajo, no pueden darte el Permiso.” (Maripili, cocinera).

De este relato y experiencia se evidencia que es un imperativo la posesión de un *contrato de trabajo* para poder acceder a un *permiso de trabajo*. Sin embargo, del hecho de obtener el *permiso de trabajo* para luego obtener la *visa –sujeto a contrato–*, en el transcurso de ese trámite, se presentan una serie de incongruencias de cómo obtenerse y gestionar. Nuestra sujeta de estudio evidencia:

“[...] necesitaba contrato, para tener la visa necesitaba contrato. Pero los primeros trabajos... yo fui hasta sitios de comida rápida y me decían: ‘*no, no te podemos dar contrato sin Visa*’. Y entonces [risas], ‘*pero para la Visa necesito el contrato, que es primero*’. Entonces: ‘*no, es que no estamos contratando así*’, me decían. Entonces, yo no puedo pue’, de hecho, mi hermana todavía está en esa situación. [...] Trabajé dos meses sin contrato escrito, entonces le tuve que decir... que ya se me iba a vencer la Visa Turista. Y... y bueno, el permiso, lo que hace la solicitud del Contrato, es que te sale el Permiso. Y ese tuvo vigencia (el Permiso) de cuatro meses. El mes pasado que se me venció fui a Migración y... no estaba todavía la Visa, entonces fue ahí que me lo sellaron por otro mes más.” (Gabriela, administradora).

Según el relato de nuestra sujeta de estudio, se evidencian incongruencias en cuanto a la obtención del *contrato de trabajo* respecto a la *visa* y de las posibilidades que existen para poder regularizarse en un empleo. Ocurriendo el problema de que no se le otorgase el *contrato de trabajo* por parte del empleador, sin antes como requisito en ese trabajo, haberse presentado con una *visa migratoria* –que en ese caso, se apelaba a una *visa* que posibilitará el poder emplearse, como la *visa sujeto a contrato*, no así, la *visa de turista* que no permite emplearse en un trabajo regularmente–. En ese sentido, según constata la sujeta de estudio, trabajó dos meses sin contrato de trabajo escrito, y luego negociando con el empleador, pudo obtener el *contrato de trabajo* para luego solicitar y obtener el *permiso de trabajo* que otorga el DEM.

Entonces, del procedimiento y etapas descritas, aquella situación sería el principio de una de las posibilidades de poder regularizarse en la condición de *estatus migratorio* en el país. Sin embargo, en Chile, los procesos de tramitación y gestión para una regularización migratoria no siempre son rápidos y diligentes, más bien, son graduales y tardíos, y demandan gran tiempo y persistencia en la tramitación y gestión en las oficinas públicas migratorias pertinentes, como lo señala Gabriela (cocinera): “Y ese tuvo vigencia (el Permiso) de cuatro meses. El mes pasado que se me venció fui a Migración y... no estaba todavía la Visa, entonces fue ahí que me lo sellaron por otro mes más”. De manera complementaria, otro testimonio también constata aquello:

“Y de ahí en un mes, tiene que volver en un mes, le vuelven a estampar otro mes, le vuelven a estampar hasta que le salga la cita (para la Visa), pueden durar un año estampándole sí, sí, si no busca movilizarse de otra manera. A mí me la sellaron una sola vez, y yo dije: *‘yo no puedo vivir toda la vida...’*, porque le preguntaba a los compatriotas que tenía, yo le digo: *‘¿Cuánto tiempo? No yo tengo como cinco meses. [le decían] ¿Qué? -le dije yo-’*. Y la otra: *‘yo tengo como seis. Yo tengo como un año’*. Yo le digo: *‘¡No!, yo no puedo durar... Todos los meses ir a sellar, para que te estampen el Permiso.’*” (Maripili, cocinera).

Del relato, se evidencia la existencia de negligencia en la gestión pública en la diligencia y resolución de casos en cuanto al abordaje en la atención al público (para concertar una cita, por ejem.) y en el otorgamiento de visas, por tanto, aquel percance merma las posibilidades de poder acceder de manera expedita a una condición migratoria regular en el país. Esto, bajo la persistencia constante de tener que esperar la documentación de *visa* por medio de un proceso de *regularización migratoria temporal y ambigua*, como es el hecho de estampar mes a mes la *visa* en poder vigente (por ejemplo, poseyendo una *Visa de turista*) junto con el *permiso de trabajo*, hasta esperar la llegada de la *Visa sujeto a contrato* –que llega desde la capital nacional de Santiago–, la cual posee una duración de 1 año junto a un RUT temporal que otorga regularidad migratoria en el país.

“[...] la Visa sujeto a contrato, la que te van estampando, estampando, porque tú tienes un Contrato y te dan tú Permiso de Trabajo a base a ese Contrato... y te dan la Visa sujeto a contrato con el Permiso de trabajo... dura un año [...] El valor de la Visa sujeto a contrato está a \$45.000 pesos, y el Permiso en \$20 y pico, en \$22 por ahí...” (Maripili, cocinera).

“La Visa sujeta a contrato dura 1 año, la Temporal dura 1 año. Puedes solicitar la Definitiva o una prórroga. La Visa sujeta a contrato tiene un valor de \$43.200... el colombiano paga más que nosotros los venezolanos.” (Rafael, cocinero).

Resulta interesante destacar que dentro de la experiencia de gestión de regularización migratoria por parte de los sujetos de estudio, se haga mención y se presenten distintos valores en el cobro de la *Visa sujeto a contrato* en el cual bordea entre los \$43 mil pesos a \$45 mil pesos. De hecho, es importante destacar y preguntarse retóricamente el por qué de la mención “el colombiano paga más que nosotros los venezolanos”. ¿Cuáles son las razones de por qué el gobierno determina distintos valores en la documentación migratoria dependiendo de la nacionalidad? Aquella diferencia hace plantear hipotéticamente, que existe discriminación a nivel institucional respecto al cobro en los documentos migratorios en relación al origen de nacionalidad del inmigrante.

Por otra parte, retomando la discusión en torno a las incongruencias de la obtención de los documentos migratorios como el *permiso de trabajo* y las *visas*. En el caso de la particularidad de la *Visa sujeto a contrato*, el requisito fundamental para obtener dicha *visa* –según constatan las y los sujetos de estudio–, consiste en conseguir imperativamente un *contrato de trabajo escrito* bajo la



modalidad contractual y temporal *indefinido*. Aquella situación de tendencia de modalidad contractual bajo *contrato indefinido* en la población inmigrante como se evidenciaba en los gráficos elaborados por Fuentes y Vergara (2019) (gráfico II. 11.), podría explicar hipotéticamente la razón del por qué la población inmigrante tiende a poseer en mayor medida –a diferencia de los *trabajadores locales*– la modalidad contractual de *contrato indefinido*. Un testimonio constata:

“[...] yo lo que le dije, bueno... ‘A mí me exigen en Extranjería es el Contrato Indefinido...’ [le decía al empleador], ‘y ya bueno sí, ya vamos hacer eso’ [respondía el empleador]. Pero después que tanto que le dije, que le dije...” (Maripili, cocinera).

Según las experiencias de nuestros sujetos de estudio de la muestra, se hace mención de que el proceso de conseguir un *contrato indefinido* bajo la condición de ser inmigrante en el país resulta ser una tarea llena de complejidades, contradicciones e incongruencias, partiendo desde el hecho de un principio, de conseguir en primer lugar un *contrato de trabajo* –preferentemente, *contrato indefinido*–, para luego a posterior conseguir y gestionar el *permiso de trabajo*:

“[...] existe una disyuntiva por parte del Departamento de Extranjería, [...] te piden mira, para por lo menos tú solicitar, eh... la Visa Temporal, te dicen mira... ‘necesito que tengas, que me traigas, me presentes un Contrato de Trabajo’, entonces qué sucede. Para que tú... tengas un Contrato de trabajo, evidentemente la empresa te va a pedir a ti un Permiso de trabajo, pero ese Permiso de trabajo, Extranjería no te lo da si tú no tienes un Contrato, entonces tú quedas ‘ah sí cómo ¡ja!, cómo hago, si ustedes como Extranjería no me emiten... el Permiso de trabajo porque no tengo un Contrato.’ O sea, yo de ahí difiero, no le encuentro la lógica” (Guillermo, atención clientes).

Respecto a este punto y testimonio, resulta muy relevante destacar la situación de contradicción e incongruencia que existe en el procedimiento de gestión para la regularización migratoria, entendiendo que según constata nuestro sujeto de estudio, el DEM no otorga *permisos de trabajo* sin antes poseer un *contrato de trabajo*. Lo cual frente al percance, las y los trabajadores inmigrantes (venezolanos) se ven en la obligación de conversar vastamente y negociar con sus empleadores para que estos les otorguen un *contrato de trabajo*. Testimonios constatan aquella situación:

“[...] este Contrato indefinido evidentemente no lo dan todas las empresas, y la mayor razón es porque te piden... o sea, al empresario, Extranjería le exige, que tiene que tener el Contrato una clausula, donde dice que... sí el trabajador por alguna razón es despedido o se retira de la empresa, la empresa tiene la obligación de pagarle a ese empleado, que hace como extranjero, el pasaje de retorno a Venezuela, eh... con todos sus familiares pue’, es cómo una manera de expulsión pue’ por así decirlo. Eh... y muchas veces eso... limita a que te hagan un contrato indefinido, porque obviamente a la empresa no le va a convenir, contratar a alguien y tener que pagarle el pasaje de retorno a Venezuela, tanto a esa persona como a sus familiares, uno por ese lado. Eh... claro también, hay manera de conversar, digamos con... con el empleador, de que... tú hagas un trato de palabra, verbal, o algo... trasfondo por así decir, eh... tú llegas un acuerdo con el empleador de que mira... ‘el contrato con ese clausula, pero entre tú y yo, tú sabes perfectamente que, que no quiero que me pagues el pasaje de retorno’, y firmado otro documento aparte. Ese es otra manera de cubrirse las espaldas los empresarios.” (Guillermo, atención clientes)

“[...] yo veo eso ilógico acá, qué cómo van a pedir un Permiso de Trabajo, si aquí el empleador no le da la oportunidad de dar el Contrato a la persona. Para que el jefe mío me diera un Contrato, [...] llamó a un abogado, llamo... porque él decía, nosotros los venezolanos tenemos



una... un artículo [...] se le dice una clausula, donde indica... de pasó, porque eso es algo que también es una traba para el mismo empleador, o para nosotros... donde indica que, eh... el empleador al contratarnos a nosotros como venezolanos [...] al momento de que él nos despida o de que nosotros dejemos de trabajar con él porque ya no queremos, o qué se yo, eh... el empleador tiene que pagarnos el pasaje de vuelta a nuestro país. Y esa es la traba que tienen muchos empleadores para poder contratar a un venezolano... para cualquier tipo de Contrato. Es más, a nosotros nos exigen Contrato de un año, para poder aceptar los documentos... en Extranjería, no pueden ser seis meses, ¡Un año!" (Maripili, cocinera)

Ambas experiencias y discursos constatan las complejidades, contradicciones e incongruencias por las cuales deben afrontar las y los migrantes (venezolanos) para regularizarse en el país, en dirección y objetivo a gestionar y a solicitar una *visa* –que establece definitivamente una condición migratoria regular en el país–. Dichos percances se pueden resumir en: 1) Haber llegado a Chile y tener un tiempo límite de 3 meses para conseguir un empleo, a fin de evitar posible persecución, multas o expulsión; 2) Haber llegado a Chile y preguntarse cómo conseguir un empleo con *contrato de trabajo*, si la empresa oferente de empleo, el empleador, exige un *permiso de trabajo*; 3) Percatarse que el DEM no otorga el documento *permiso de trabajo* sin antes poseer un *contrato de trabajo*; 4) Percatarse que el DEM no otorga documento de *visa* (posibilidad a regularizarse en calidad de inmigrante), si no se posee, en primer lugar, un *contrato de trabajo* y en, segundo lugar, un *permiso de trabajo*; 5) Para resolver lo anterior, verse en la necesidad imperativa de conversar vastamente y negociar con el empleador para que este otorgue un *contrato de trabajo*. 6) Dicho *contrato* debe tener una duración de al menos 1 año, vale decir, en lo posible debe ser un *contrato indefinido* por exigencia del DEM; 7) En la negociación y solicitud del *contrato de trabajo* al empleador, como inmigrante, verse en la necesidad de acordar bajo *palabra de fe* la no-denuncia al empleador por posible despido o retiro en la empresa, a fin de que el empleador otorgue el *contrato* y se exima del pago del pasaje de retorno a Venezuela tanto del trabajador como de la familia (si es que viviera con ella).

De las experiencias y testimonios constatados por nuestros sujetos de estudio, a efectos de los objetivos de la investigación, en Chile, se constata que a nivel institucional y legal existen una serie de obstáculos para las y los migrantes el poder gestionar procesos de regularización migratoria, el sólo hecho de negociar y dar *palabra de fe* al empleador para solicitar y poseer un *contrato de trabajo*, evidencia los vacíos legales (intencionados por la élite política gobernante, o accidentales) en el mercado del trabajo respecto a la inmigración. Cabe preguntarse retórica y reflexivamente, ¿Cuánto tiempo la/el trabajador inmigrante trabaja *sin contrato escrito* para obtener en lo posible el contrato de trabajo? ¿Cuánto tiempo el trabajador inmigrante *sin contrato escrito* genera valor en la empresa, y que por estar bajo condiciones laborales dependientes pero informales hay merma en el valor de su salario? Sin lugar a dudas, también, a nivel institucional, la presión y el límite de los 3 meses para el inmigrante en el afán de regularizar su condición migratoria para evitar posibles problemas –como multas o expulsión–, o que el empleador pague el pasaje de retorno a Venezuela –porque la ley lo exige (clausula)–,⁵³ constituyen evidentemente medidas políticas y legales de carácter restrictivo a fin de reducir la población inmigrante en el país. En ese sentido, se constituyen hechos de *neorracismo* de carácter institucional (Palominos, 2016; Stefoni et al., 2018), que a nivel

⁵³ “El contrato de trabajo que se acompañe para obtener esta visación [*Visa sujeto a contrato*] deberá contener una cláusula por la que el empleador o patrón se comprometa a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipule el contrato.” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 24°).

de Estado, se reproducen las políticas de *fronterización* (Stefoni et al., 2018) con las facilidades –legales– de expulsiones, y la condición migratoria sujeta a un *estatus legal precario* (Thayer, 2019).

CONDICIONES DE EMPLEO

Modalidad contractual

En condición de ser inmigrante en Chile, poseer un *contrato de trabajo escrito* otorga una serie de posibilidades, partiendo desde la razón convencional de permitir establecerse en un empleo bajo condiciones laborales formales y regulares (que a pesar de ello, no exime la *precarización*), además, de permitir establecer estándares, márgenes y posibilidades de adquisición de derechos laborales (ejem. cotizar en el sistema de previsión social). Permite también, abrir ventanas e iniciar procesos de gestión migratoria para modificar el *estatus legal*, apelando y gestionando procesos de regularización migratoria, solicitud y obtención de *permisos (laborales)*, *visas*, entre otros. Por otra parte, en términos sociales, el documento de *contrato* como figura material de carácter utilitario, genera efectos simbólicos de reconocimiento e integración social al inmigrante portador, dentro de la sociedad receptora.

A juicio de nuestros sujetos de estudio, de la significación, definición y función al cual se le atribuye al documento de *contrato de trabajo*, se hace mención de que este posee un rol sustantivo:

“[...] un Contrato escrito te permite a ti... te basas en lo que sale ahí, que tienes qué hacer, que no tienes qué hacer, cuánto dura. [...] Y ese contrato tiene que decir explícitamente, cuáles son tus labores y si no llegas... como a permanecer en el trabajo, el empleador tiene... el deber de pagarte el pasaje de regreso a tu país. Entonces, obviamente sin un contrato, no, no puedes hacer nada.” (Daniela, mesera).

“Para mí es muy importante... ¿Qué garantías me permite? obtener mis documentos. Un Contrato para nosotros es bueno pue’, es lo mejor que podemos tener nosotros los inmigrantes, porque sin eso, no puedes hacer nada. No puedes este... pedir tu documentación en Extranjería, no puedes hacer absolutamente nada. Porque Extranjería lo que te pide es un Contrato de trabajo, porque si tú no tienes un Contrato de trabajo te expulsan del país. Si no estás haciendo nada, te expulsan del país.” (Maripili, cocinera).

“Es la forma de regularizar la estadía, de que tú estés bien, de que tú no andes preocupado que te vayan a capturar pa’ deportarte.” (Rafael, cocinero).

De los relatos constatados, del concepto de *contrato de trabajo* por nuestros sujetos de estudio, se hace mención a algunos elementos que previamente habíamos visto y discutido en el apartado anterior (*Gestión pública migratoria*) del presente capítulo (VI) de análisis. Según la definición que hace Daniela (mesera), se evidencia una definición general de lo que se comprende por un *contrato de trabajo*, en cuanto a tipificar lo que hay que hacer y qué no, las labores y la duración del *contrato*. Sin embargo, es importante destacar nuevamente el punto de que el empleador –por ley– debe pagar el pasaje de retorno al país de origen (Venezuela), lo cual, a expresión de la sujeta de estudio de “[...] si no llegas...”, se comprende hipotéticamente cierto temor al no cumplimiento de las metas (ventas, etc) que implica el empleo, y que frente al incumplimiento, su consecuencia sería el pasaje de retorno al país de origen (Venezuela), lo cual ya hemos discutido

en el apartado anterior, que en ese caso, el pasaje de retorno operaría como una forma de expulsión. Mientras que la expresión de “[...] obviamente sin un contrato, no, no puedes hacer nada.”, se estaría haciendo alusión de que *sin contrato* no se podrían realizar gestiones de regularización migratoria. En ese caso, se entiende que el documento de *contrato de trabajo*, en calidad de inmigrante en el país, como punto inicial, sirve de justificación y aval dentro del país para demostrar de que se está realizando un rol (*trabajador*) desarrollándose una labor (vendedor, atención clientes, cocinero, etc), a fin de entregar dicha información al DEM. En tanto que, un *contrato* también, se corresponde a un elemento (documento) imperativo de poseer a fin de evitar posibles problemas judiciales migratorios de carácter restrictivos, como multas o expulsión (lo cual hasta ahora, se han evidenciado dos formas de expulsión: 1) *pasaje de retorno pagado por el empleador*, 2) *incumplimiento de roles o plazos para regularizar la condición migratoria*). Además, no es posible hacer ni un tipo de gestión migratoria de manera expedita si no se posee un *contrato de trabajo*, lo cual sirve de aval para que en el mediano plazo se pueda gestionar y solicitar la *visa sujeto a contrato* u otras visas temporales.

Cordero (2019) hace mención de que el *contrato de trabajo* –como instrumento legal–, opera como incentivo al inmigrante para poder regularizar la condición migratoria, de hecho, según los datos de Fuentes y Vergara (2019) en ejercicio estadístico analítico de la encuesta CASEN 2017, la tendencia de tenencia de *contrato de trabajo* es similar –con leve diferencia– entre los trabajadores inmigrantes y locales, sin embargo, desde el 2015 la tenencia de *contrato* ha ido a la baja para el caso de los trabajadores inmigrantes (gráfico II. 10., pag. 28). En el caso de nuestros datos de la muestra de investigación, existen 247 casos que poseen algún tipo de *contrato de trabajo* –destacando el *contrato indefinido* (197 casos)–, por el contrario, existen 73 casos que están bajo la condición laboral de estar *sin contrato de trabajo*, vale decir, trabajan de manera dependiente a *trato/palabra* pero bajo la informalidad.

Ahora bien, ¿Por qué hay una alta tendencia de tenencia de *contrato indefinido* por parte de los trabajadores inmigrantes? Testimonios hacen mención de que:

“[...] yo lo que le dije, bueno... ‘A mí me exigen en Extranjería es el Contrato Indefinido...’ (le decía al empleador), ‘y ya bueno sí, ya vamos hacer eso’ (respondía el empleador). Pero después que tanto que le dije, que le dije...” (Maripili, cocinera).

“[...] a nosotros nos exigen Contrato de un año, para poder aceptar los documentos... en Extranjería, no pueden ser seis meses, ¡un año!” (Maripili, cocinera).

“Es algo positivo ya que nosotros como extranjeros [...] es un requisito indispensable a la hora de solicitar la definitiva. Por lo menos el Contrato indefinido si es un requisito obligatorio.” (Guillermo, atención clientes).

Como habíamos mencionado anteriormente, y de acuerdo a nuestros sujetos de estudio, el documento de *contrato de trabajo* es indispensable para poder gestionar y solicitar una serie de documentos en las oficinas públicas migratorias (ejem. DEM), debido a que la exigencia mínima de duración del *contrato* debe ser de un año para poder gestionar de manera adecuada los procesos de regularización migratoria, en ese caso, se explicaría la tendencia de tenencia de *contrato indefinido* (147 casos) y a *plazo fijo* (49 casos) por parte de las y los inmigrantes venezolanos de nuestra muestra, al igual que los datos constatados por Fuentes y Vergara (2019) (gráfico II. 11., pag. 28).



Sin embargo, al igual como mencionamos en el apartado anterior (*Gestión pública migratoria*), acceder y poseer un *contrato de trabajo* bajo las circunstancias de ser inmigrante en Chile, implica una serie de desafíos, conversaciones vastas y negociaciones con el empleador para acceder a dicho documento:

“Bueno, no te digo... negociando de que bueno iba a trabajar en vez de 9 horas, iba a trabajar hasta que él dijera. Este... hacer no solamente de planchero, hacer de mandadero, hacer de todo pue’... Porque todo el mundo se aprovecha del inmigrante... se aprovecha de la necesidad de la persona.” (Rafael, cocinero).

Del testimonio de nuestro sujeto de estudio, a condición de ser inmigrante en el país, se evidencia de que acceder a un *contrato* implica un arduo proceso de negociación, llegando al punto de *dar palabra de fe* y someterse a la voluntad del empleador de manera irreverente en cuanto a los mandatos de las tareas a realizar en el empleo. De aquello, en el caso de nuestra muestra estadística, respecto a las experiencias de temporalidad contractual, un 45% declaró haber *trabajado un tiempo sin contrato de trabajo escrito*, lo cual en su contraparte la brecha no es sustantiva de aquellos que trabajaron *siempre con contrato escrito* (46,9%) (Gráfico 8., pag. 62). Ahora bien, retomando a la mención referente a la *polivalencia*: “hacer no solamente de planchero, hacer de mandadero, hacer de todo pue’...”, complementando, en el caso de nuestra muestra estadística, de manera mayoritaria se hace mención por parte de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos, que en el empleo se realizan más de dos funciones (67,2%), mientras que aquellos que realizan una sola función, estos representan una minoría (19,1%) (Gráfico 9., pag. 63). Aquello puede explicar hipotéticamente, por ejemplo, que un trabajador que se dedique a ser mesero y que su contrato establezca sólo esa función, por mandato irreverente y arbitrario, pueda desarrollar más labores dentro del recinto de trabajo, ya sea labores de aseo en cocina, baños, etc., lo cual evidentemente deja constancia de una práctica patronal a fin de disminuir los costos del personal empleado y de lo que implica la variable *trabajo* dentro de la empresa, limitándose las múltiples funciones de trabajo a una cantidad menor de trabajadores y, por tanto, realizando funciones no establecidas en el contrato, que en el caso de ‘funciones de aseo’ le correspondería sólo al personal empleado para el aseo. Respecto a aquello, otros testimonios de la muestra evidencian que no se cumplen a cabalidad las características o disposiciones de los contratos:

“Si las conozco, muchas veces no se cumple con lo estipulado, pero prefiero callar antes de exponer [...]” (Guillermo, atención clientes).

“No tenía ni... ni colación, ni hora de colación y en el contrato aparecía.” (Rafael, cocinero).

En las últimas frases de los discursos se evidencia lo que habíamos discutido previamente, respecto a faltar a los contenidos, características y disposiciones por el cual se ha constituido el *contrato*. Aquellos testimonios y situaciones evidencian un ambiente y relaciones laborales de entendimiento profundamente asimétricas y de irreverencia entre trabajadores y empleadores, donde incluso, ni siquiera se respeta el mínimo como el derecho a servirse una colación.

“En la lavandería con contrato de trabajo, en el otro trabajo era por horas, a palabra, part-time. Y en... trabajaba aparte de eso, los jueves, viernes y sábado en un restaurant, en la noche, desde que salía de la panadería a las nueve, hasta las cuatro de la mañana o tres [...] Duré como cuatro meses en ese plan, cuatro o cinco meses, porque como yo me tenía que traer a mi hija, y yo... me endeude, me endeude y todo, pero yo tenía que traerme a mi hija.” (Maripili, cocinera).

De las experiencias laborales, los testimonios de las y los sujetos de estudio también constatan situaciones de condición de poseer más de un empleo a la vez. Este fenómeno se materializa en situaciones bajo la condición de poseer un empleo base, bajo *contrato de trabajo*, mientras que los otros empleos se gestan bajo una contratación *-de facto- a trato/a palabra* con el empleador, por un número limitado de horas con remuneración por día trabajado. Así lo evidencia el caso de la sujeta de estudio Maripili (cocinera), que alcanzó a poseer tres empleos simultáneos, esto, para obtener ingresos medianamente solventes (frente a la deficiencia del salario mínimo: \$301.000 pesos, 2019), que ni aún eran suficientes por la necesidad de tener que endeudarse a fin de poder alcanzar sus objetivos (como traer a su hija desde Venezuela).

El hecho de poseer tres trabajos simultáneos y que en dos de ellos *no se posea* contrato de trabajo escrito, evidencia condiciones laborales de precariedad, a pesar de que la *precariedad laboral* no sea generalizable en todos los casos, como en el empleo (en la lavandería) en que la sujeta de estudio posee un *contrato de trabajo* constituyendo formalidad laboral. Sin embargo, a razón de los fenómenos socio-laborales contemporáneos, en la actualidad, la condición de *precariedad laboral* se expresa de manera articulada y versátil entre la *informalidad-formalidad*, a lo cual De la Garza (2016) ha definido como *nueva informalidad*:

“aquellos trabajadores empleados por empresas formales, pero en condiciones laborales informales de poca estabilidad, de no respeto a derechos laborales, de ausencia de contratación [...] Es decir, desde siempre el trabajo informal y formal ha estado articulado, pero ahora, de manera más intensa y directa, las actividades de las empresas formales se relacionan con trabajadores informales” (De la Garza, 2016, p. 22-23).

En ese sentido, en el caso de la experiencia de la sujeta de estudio Maripili (cocinera), que se desempeñaba laboralmente en empresas establecidas formalmente (que tributan en el SII), pero que al desempeñarse en dos empleos sin *contrato de trabajo* (restaurant y panadería) ocurre la situación de fenómeno descrito por De la Garza (2016). De hecho, para que se define un trabajo como *precario*, deben estar presentes condiciones y características contradictorias a lo que convencionalmente se definía como *trabajo típico* de empleo asalariado estable (lo que clásicamente existía *-en el pacto-fodista-* y que hoy se llama: *contrato a tiempo indefinido*) (Neffa, 2008), o como definiría *trabajo (empleo) precario* Reygadas (2011): “empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial, o demasiado largos, con malas condiciones de trabajo [...]” (p. 22). Además, una de las condiciones para que se produzca y manifieste la *precariedad laboral* en la actualidad bajo el contexto del sistema de producción post-fordista, es la evidencia respecto a las formas de *flexibilidad* en el empleo, es decir, las formas de *flexibilidad* en el empleo son las que generan y condicionan la *precariedad laboral*, lo cual en el caso de Maripili (cocinera), se corresponde a un contexto de condiciones laborales *-de precariedad-* bajo *flexibilidad contractual*: que posibilita la rotación laboral bajo contrato o no, además de facilidades de despido (Ramos, 2014). Lectura similar hace Standing (2018) pero denominándolo como *flexibilidad numérica*: que al permitir la rotación laboral (de contratación o despido), permite mermar los costos de lo que implica la variable *trabajo* para la empresa/empleador.

Sin embargo, producto de la complejidad de las formas y características del empleo en la actualidad, y de acuerdo a lo que evidencian los testimonios de nuestros sujetos de estudio en relación a la literatura sociológica; las formas de *precariedad laboral* bajo la condición de ser inmigrante en Chile, no se limitan a la condición laboral de poseer y estar bajo un *contrato de*

trabajo escrito, ya que como mencionamos anteriormente, según de De la Garza (2016), hoy, las formas de *precariedad laboral* ocurren de manera articulada y versátil entre la *informalidad-formalidad*, y que en el caso de la experiencia laboral y testimonio de Rafael (cocinero), poseyendo un *contrato indefinido*, constata: “bueno iba a trabajar en vez de 9 horas, iba a trabajar hasta que él dijera. Este... hacer no solamente de planchero, hacer de mandadero, hacer de todo pue’...”; “No tenía ni... ni colación, ni hora de colación y en el contrato aparecía.” (Rafael, cocinero). Por tanto, a pesar de que se establecieran las disposiciones en el *contrato de trabajo*, de igual manera ocurrían situaciones de irrespeto a las disposiciones y contenidos del contrato, en tanto que, de *precariedad laboral* de: “malas condiciones de trabajo [...]” (Reygadas, 2011, p. 22) respecto al irrespeto al derecho a colación (lo cual es un derecho laboral). Además de evidenciar condiciones de *flexibilidad funcional* (Standing, 2018), de polivalencia/polifuncionalidad al realizar múltiples funciones en el empleo: “de planchero, hacer de mandadero, hacer de todo pue’” (Rafael, cocinero), y de trabajar más de 9 horas según lo establecido en el contrato: “bueno iba a trabajar en vez de 9 horas, iba a trabajar hasta que él dijera.” (Rafael, cocinero), situación que también presenta condiciones de *precariedad laboral* al tener “[...] jornadas irregulares” (Reygadas, 2011, p. 22).

Estas situaciones de *precariedad laboral* a pesar de estar bajo la condición de un *contrato de trabajo*, en Chile, bajo la condición ser inmigrante, estos deben enfrentar un contexto de sociedad que aún reproduce imaginarios racistas de *otredad* (Correa, 2016), en el cual, es decir, la sociedad chilena aún es una sociedad racista “[...] donde las desigualdades existentes se legitiman a partir del significado que adquieren las diferencias físicas y culturales” (Stefoni, 2016, p. 67), por tanto, estas desigualdades y *racismo* se expresan en las relaciones de convivencia cotidianas –en este caso, en el trabajo–, tanto en formas de violencia simbólica –prácticas y discursos– (Bourdieu, 2011), como también, materiales –respecto a la dilación de conseguir un *contrato de trabajo escrito* en el empleo y, mientras tanto, trabajar meses *sin contrato escrito* esperando la oportunidad de conversar y negociar las posibilidades de conseguir un contrato de trabajo a voluntad del empleador–. En consecuencia, se sintetizan dos fenómenos problemáticos: 1) Retardo en gestionar procesos de regularización migratoria (por no poseer *contrato de trabajo escrito*), mermándose a nivel nacional el número de inmigrantes regularizados. 2) Materialización de condiciones laborales de *precariedad*, por irrespeto a las características y contenidos (normas) del contrato de trabajo producto de la convivencia laboral (temperamento) del empleador. Que de lo anterior, en el fondo, estas condiciones se reproducen producto de: 1) De la estructura cultural de imaginarios racistas de *otredad* (del constructo imaginario y *habitus* del empleador, que subordina a los empleados/trabajadores inmigrantes) y, 2) de la *sumisión voluntaria* de los empleados/trabajadores inmigrantes, aceptando el “control empresarial del trabajo por voluntad del propio trabajador, sin coerción” (De la Garza, 2013, p. 327). Así como se evidencia en el testimonio de agravio respecto al irrespeto del *contrato de trabajo*: “Si las conozco, muchas veces no se cumple con lo estipulado, pero prefiero callar antes de exponer [...]” (Guillermo, atención clientes).

Remuneración

A modo de contexto, para el año 2019 el salario mínimo bruto era de \$301.000 pesos brutos –y líquido \$240.800 pesos–. En el caso de nuestra muestra estadística de 320 casos, se evidencia un salario promedio total de \$328.355 pesos, mientras que la mitad de la muestra declaró percibir un salario de \$301.000 pesos. Ahora bien, si revisamos los datos de la muestra en términos de sexo, los

hombres declararon percibir un salario promedio de \$354.202 pesos, mientras que las mujeres declararon percibir un salario promedio de \$307.856 pesos, lo cual evidencia abiertamente diferencias por sexo en materia salarial en el mercado del trabajo nacional para la población inmigrante. A partir de este escenario, nuestros sujetos de estudio declararon una serie de agravios de lo que significa percibir y vivir con el salario recibido en Chile.

“[...] uno paga \$100.000 de habitación, de comida si eres conservador pagas \$40.000 o \$50.000, ya son \$150.000. Son \$301.000, ¡ya tienes la mitad! El pasaje se te va en \$40.000 ¿Cuánto te van quedando? Te van quedando \$110.000, agarra \$10.000 para tus cuestiones personales, y tú tienes que mandarle a la familia en Venezuela” (Rafael, cocinero).

“A veces comía una vez, o dos veces al día, para ahorrar para mandarle.” (Rafael, cocinero).

“[...] tengo que trabajar mucho en otras partes para tener algo, y poder medio vivir. Porque a veces no tengo ni para mandarle a mi familia, no, no me alcanza.” (Maripili, cocinera).

A partir de los testimonios se evidencian una serie de agravios respecto al salario recibido en los empleos, entendiendo que los salarios percibidos no dan abasto y no son solventes para una vida cómoda en Chile, por tanto, al ser inmigrante, la condición laboral implica un esfuerzo mayor sustantivo para alcanzar un “medio vivir”. Esto se entiende, bajo el contexto de que los empleos a la población inmigrante son eminentemente en el sector servicios (Bravo y Urzúa, 2018), a condición de ser contratados bajo remuneración de salario mínimo (en el 2019: \$301.000 pesos) o a un monto cercano, como evidenciamos en nuestra muestra estadística, de la cual se constata que en promedio (total) se perciben salarios de \$328.355 pesos. De este hecho, se destacan los testimonios de experiencia de Rafael (cocinero), el cual hace mención que su salario debe utilizarlo de manera austera a fin de solventar los gastos vitales y de consumo, destacándose que: “comía una vez, o dos veces al día, para ahorrar...”. Situación similar de agravio ocurre en el caso de Maripili (cocinera), que mencionaba que: “tengo que trabajar mucho en otras partes para tener algo, y poder medio vivir”, en este caso, la sujeta de estudio poseía tres empleos: uno en una lavandería (con contrato), otro en una panadería y otro en un restaurant (en ambos sin contrato y con una remuneración diaria de aproximadamente \$15.000 pesos), hecho que evidencia una condición y experiencia laboral de *pluriactividad multi-oficio simultánea* (Araujo y Martucelli, 2012), es decir, dicha experiencia laboral se remonta a un periodo en que la sujeta de estudio se empleó en distintos oficios con distintos empleadores de manera simultánea. Sin embargo, en ambos casos, tanto como en el caso de Rafael como en el Maripili, haciendo el ejercicio de limitar el gasto a fin de hacer rendir los ingresos, como práctica, no es suficiente para vivir una vida cómoda en Chile, sumado a la responsabilidad de enviar remesas (dinero) a los familiares que aún se encuentran en Venezuela, práctica que en ocasiones se limita producto de los gastos domésticos y otros, y que del cual desafortunadamente no siempre se cumple el envío.

Un punto a destacar en relación a la insolvencia de los salarios de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos, retomando la discusión respecto al irrespeto a los contenidos y disposiciones de los *contratos de trabajo* revisado en el apartado anterior (*Modalidad contractual*). En efecto, de igual manera se constatan situaciones de irrespeto respecto a las disposiciones establecidas en el contrato, en este caso, en materia salarial –al momento de recibir el salario, en calidad de trabajador inmigrante–:

“No se respetan los contratos de trabajo, unos te dicen son \$301.000, cuando te van a pagar, te van a pagar \$250.000 y te dicen [el empleador]: ‘bueno, tómalo o déjalo.’” (Rafael, cocinero).

Aquella situación también constata condiciones de *precariedad laboral*, frente al irrespeto a las disposiciones contractuales, del cual una de las características fundamentales para que el empleo sea *precario*, según Reygadas (2011) es que este se caracterice por ser de “salarios bajos [...]” (p. 22), lo cual es producto de las estrategias productivo-empresariales del capital contemporáneo bajo el paradigma dominante de “reducir costos” (Kalleberg, 2012, p. 42), haciendo perjuicio a la variable *trabajo*, en tanto que, de limitar y reducir los costos en las remuneraciones (salario) a entregar a las y los trabajadores. Este hecho, corresponde a la norma histórica del modo de producción capitalista –hoy, en su forma neoliberal–, en cuanto a la contradicción (histórica) capital-trabajo o, dicho de otro modo, del privilegio “al capital por sobre el trabajo” (Cárdenas et al., 2012, p. 17), configurándose el trabajo –empleo– contemporáneo (con caracteres *precarios*, a pesar de que en algunos casos se establezcan empleos formales bajo *contrato de trabajo*, hecho que no exime a condiciones de *precariedad laboral* según se ha evidenciado en los testimonios de experiencias laborales de nuestros sujetos de estudio), trasladándose los riesgos, inseguridades y responsabilidades de seguridad social y laboral al trabajador, a fin de reducir los costos y maximizar utilidades (ganancias) empresariales. En consecuencia, merma de los montos de remuneración –salarial– a recibir como trabajador/a (inmigrante). Hoy, esta configuración del empleo –trabajo– contemporáneo, obedece a la norma histórica de *acumulación* del modo de producción capitalista, tributada por la *plusvalía* (Marx, [1867] 2015), que en el caso del (bajo) salario e irrespeto a las disposiciones contractuales, en su expresión de trabajo –empleo– precario (como venimos revisando en el caso de Rafael, cocinero), su *plusproducto* (trabajo no-pagado), en tanto que, trabajo –empleo–precario se definiría respecto a un valor de venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor correspondiente (Marx, 2015; Arakiki y Graña, 2018), sobre la base de la disputa entre el *trabajo necesario* (ignorado) y el *trabajo excedente* (coaccionado), lo cual se materializa *de facto* en *plusvalía absoluta* en términos *extensivos* (extendiendo el tiempo de la jornada laboral): “bueno iba a trabajar en vez de 9 horas, iba a trabajar hasta que él dijera.” (Rafael, cocinero).

Por tanto, en este caso, la *precariedad laboral* se manifiesta en el salario, en la fuga y contradicción del valor correspondiente al trabajo de lo que se genera en valor en utilidades/ganancias al empresariado, dicho de otro modo, el valor (salario) de la fuerza de trabajo no se corresponde y está por debajo del valor generado en utilidades/ganancias, más aún, que aquello se materializa en forma de *plusvalía absoluta* en términos *extensivos*: “pagar menos y hacer trabajar más” (Stefoni, 2016, p. 70). Finalmente, a juicio del sujeto de estudio (Rafael, cocinero), al haberse establecido contractualmente un mínimo de remuneración a un valor de \$301.000 pesos, para finalmente recibir \$250.000 pesos bajo el precepto de “bueno, tómalo o déjalo”, constata el hecho de lectura sociológica de *sumisión voluntaria* (De la Garza, 2013), en ese caso, diversas son las razones de los sujetos de estudio para aceptar ciertas condiciones laborales, una de ellas hipotéticamente (porque no se preguntó en el instrumento y no se hace mención explícita sobre aquello), obedecería a la posibilidad de recibir ingresos (salario) para sustentarse en Chile, y poder acceder la documentación laboral (como requisito) a fin de solicitar y apelar a procesos de regularización migratoria. En ese sentido, según se evidencia, para el trabajador/a inmigrante en Chile, las relaciones de dependencia laboral se definen desde una condición de *sumisión voluntaria por razón menesterosa*.

Por otra parte, se evidencian también testimonios donde la expectativa de progreso (económico) de vida en Chile es limitada, ya que como revisamos anteriormente, los salarios percibidos (por norma, lo que recibe la población inmigrante: salario mínimo o cercano a ello) son insolventes:

“[...] obviamente uno... paga arriendo, paga gastos, paga no sé, no sé qué, cuando vas a ver el sueldo se va completico en todo el mes, entonces no da como... o sea, no da más como... para ir un poco más allá.” (Daniela, mesera).

Aquella situación de mala expectativa de progreso económico o de vida producto del salario insolvente: “[...] o sea, no da más como... para ir un poco más allá.”, se enmarca dentro del contexto de la configuración del trabajo –empleo– contemporáneo, donde la condición de *flexibilidad salarial* se constituye como norma en el empleo actual (Standing, 2018), sobre todo, en empleos a condición de remuneración de salario mínimo –específicamente, en el sector servicios–. En efecto, producto de la *flexibilidad salarial* –que permite salarios insolventes y diferidos en razón de ajustes a la mano de obra producto de los vaivenes del mercado–, se constituyen trayectorias laborales inestables de *recorrido inercial* (Araujo y Martucelli, 2012), es decir, se internalizan perspectivas subjetivas sin dirección o continuidad de progreso de constituir una *trayectoria laboral* –estable–, predominando la inercia, la ocasionalidad y la inestabilidad en la experiencia de trayectoria laboral. En ese sentido, son las condiciones objetivas (materiales) de configuración (normativa) del empleo contemporáneo, las que constituyen las condiciones subjetivas (perspectivas) de reproducción y perpetuación de la *precariedad laboral*: de *habitus precario* que naturaliza y hace “reificación de la condición precaria, con una respectiva lógica auto-explotadora, disciplinada y des-valorizadora del trabajo” (Julián, 2013, p. 201), en tanto que, trayectorias laborales *per se* de inercia, sin estabilidad –laboral– u direcciones definidas.

A pesar de lo descrito y desarrollado anteriormente, en nuestra muestra existen también testimonios y perspectivas relativamente positivas de lo que significa percibir un salario en Chile:

“Cómoda no, pero por lo menos alcanza pue’, porque imposible en Venezuela. El hecho de poder comprarte zapatos, salir, comer bien, lo básico. Y la mitad se va en arriendo.” (Gabriela, administradora).

Bajo esta perspectiva existe cierta percepción de conformidad frente al salario recibido que convive junto a una percepción de agravio: “Cómoda no, pero por lo menos alcanza pue’”. Esto se entiende, producto de un ejercicio comparativo e interpretativo que realiza la sujeta de estudio respecto a las experiencias de posibilidades y calidad de vida, en un principio, en Venezuela y, por otro lado, en Chile. Entendiendo que en Venezuela debido a la crisis económica agudizada de los últimos años, con altos niveles de inflación y devaluación de la moneda nacional (Bolívar) (Curcio, 2016a), se generó como consecuencia la pérdida de liquidez y poder adquisitivo, a lo cual se hace alusión: “[...] porque imposible en Venezuela.”. Sin embargo, en Chile, como revisamos anteriormente, el salario –mínimo o cercano a él– no permite garantizar una calidad de vida cómoda y digna, por tanto, sólo permite: “lo básico”. Destacándose, además, de que “la mitad se va en arriendo”, entendiendo aquello que en la comuna de Concepción ha existido un alza de precios constante del valor de arriendo de los hogares, alcanzando últimamente un aumento de un 26,8% (Placencia, 2021).



Jornada laboral

“[...] es el sobre-tiempo. Este, ella lo utiliza como excusa de que yo soy lenta. Se supone que son diez horas, una de colación, o sea, nueve de trabajo. Pero... antes de que hubiese estos problemas, manifestaciones, yo a veces llegaba a mi casa a las once y media de la noche. O si no me dice [la empleadora]: ‘vas a tener que venirte a las ocho a hacerlo’. Y... ¿Qué me los paga? A veces. Mi contrato no se respeta, no siempre, esa parte de las horas.” (Gabriela, administradora).

“A veces no te pagan lo que establece la ley, a veces te hacen cumplir más horas de lo necesario, ¡Porque todo no te digo, todo es... todo es un aprovechamiento! No se respetan los contratos de trabajo” (Rafael, cocinero).

De acuerdo a las experiencias laborales de nuestros testimonios, se hace mención de ciertas situaciones revisadas en el apartado anterior, principalmente, del irrespeto a los contenidos y normas de los *contratos de trabajo*, lo cual en este caso, se hace alusión al irrespeto respecto a las horas de jornada de trabajo lo cual hace relación a la merma de los ingresos (salariales) percibidos, vale decir, se trabaja más (horas) sin la retribución salarial correspondiente bajo coerción (obligación) del empleador/a. El problema al cual se alude es explícito: “[...] yo a veces llegaba a las ocho y media de la noche [...] Y... ¿Qué me los paga? A veces” (Gabriela, administradora). Similar situación de agravio se hace mención en el relato de Rafael (cocinero): “[...] no te pagan lo que establece la ley, a veces te hacen cumplir más horas de lo necesario”, frente a este hecho el sujeto de estudio declaró que trabajaba en horas: “de ocho de la mañana a once de la noche”, lo cual corresponde a una jornada de 15 horas laborales. Ambas situaciones (de Gabriela y Rafael) no distan de lo revisado anteriormente en los datos de la muestra estadística, que señalaba que las y los sujetos de estudio de manera mayoritaria, trabajaban más de 8 horas diarias (52,5%), mientras que la contraparte de quienes trabajaban menos de 8 horas diarias fue menos representativa (47,3%). En efecto, aquellos datos y testimonios constatan, particularmente en el caso de nuestra muestra de investigación, que el mercado del trabajo en Concepción para la población inmigrante venezolana, se oferta, se constituye y se configura el empleo bajo caracteres de *precariedad laboral*, entendiendo dicho fenómeno social como aquello que se define a partir de “[...] jornadas irregulares, [...] o demasiado largos” (Reygadas, 2011, p. 22) y que, como resultado, se (re)produce a partir de la *flexibilidad laboral* (Standing, 2018), que de acuerdo a los casos revisados (de Gabriela y Rafael), dichas formas de *precariedad laboral* obedecen a márgenes de *flexibilidad funcional* –que permite y constituye la *polivalencia* y reducción de empleados, a fin de que el número limitado de empleados ejecute una serie de funciones– (Standing, 2018), que, en este caso, dicha *polivalencia* obedecería a una mayor demanda de horas de trabajo para cumplir con las funciones no cubiertas por la falta de personal empleado –esto, como estrategia productiva-empresarial a fin de reducir costos salariales–

En términos marxianos, dicho fenómeno de *precariedad laboral* obedecería a caracteres de *plusvalía (absoluta)*, entendiéndose en términos *intensivos* (que intensifica el ritmo de trabajo) y *extensivos* (que extiende la jornada de trabajo) (Marx, [1867] 2015). Lo intensifica: porque el número limitado de empleados realiza una serie de funciones (más de una función). Lo extiende: porque el número limitado de empleados necesita más horas de trabajo para ejecutar la variedad de funciones a responsabilidad. La lógica de aquello, opera como estrategia productiva-empresarial, en el cual el empresariado se sirve de “la reducción de costos de producción y el incremento en la productividad.” (Stefoni et al., 2017, p. 98). Por tanto, el fenómeno laboral de *polivalencia* y su

consecuencia a una mayor cantidad de horas de trabajo, respecto a las expresiones: “Y... ¿Qué me los paga? A veces.”, “[...] no te pagan lo que establece la ley, a veces te hacen cumplir más horas de lo necesario [...]”, permiten constatar la materialización del hecho de *plusvalía*, entendiendo aquello como: “Toda plusvalía, cualquiera que sea la forma específica de ganancia, es, por su sustancia, materialización de tiempo de trabajo no pagado” (Marx, 2015, p. 475). Situación al cual enfrentan las y los sujetos de estudio, en donde el *trabajo necesario* (es ignorado) y el *trabajo excedente* (es coaccionado), sintetizándose el *plusproducto* (trabajo no-pagado), por tanto, *plusvalía*. En ese sentido, el incremento de productividad –en intensidad y horas–, tiene como consecuencia el costo de fatiga de la fuerza humana (vital) de trabajo, a fin de cubrir todas las funciones (tareas) de lo que implica el proceso de producción: en este caso, empleo en producción en empresas de servicios (comercio, restaurantes, atención clientes y otros).

“De verdad yo siento que no tengo vida. Como te digo, yo prefiero tener un trabajo donde entre bien temprano, pero que tenga tiempo para todo pue’ [...]” (Gabriela, administradora).

La situación de fatiga se hace evidente con la expresión: “[...] yo siento que no tengo vida.”, ya que como revisamos anteriormente en los discursos de Gabriela (administradora), uno de los principales agravios a su empleo era el “[...] sobre-tiempo”, lo cual tenía como consecuencia el retorno a su hogar a las “[...] once y media de la noche.”. Aquello evidencia una rutina laboral intensa y extensiva, lo cual evidentemente va a generar agravios, más aún, si aquellas jornadas extensivas se pagan de manera irregular “[...] A veces.” En este caso en particular, también se cumple y se constata lo que habíamos revisado anteriormente en nuestra muestra estadística, donde el 52,5% de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos encuestados declararon que trabajaban más de 8 horas diarias.

“Sí, ahí sí, hacía unas horas. Me daban \$15.000 por día trabajado, pues trabajaba nada más jueves, viernes y sábado [en el restaurant]. [...] yo te digo... trabajaba de lunes a viernes en la lavandería, hasta de nueve a cinco de la tarde, de ahí salía de seis. Llegaba a la seis a la panadería hasta las nueve de la noche. Y los jueves, viernes y sábado entraba a las nueve de la noche al restaurant y salía a las tres, cuatro, hasta las cinco de la mañana. Con tres trabajos... y sí me sale cualquier oportunidad que hay, pa’ limpiar a una casa, para hacer... también lo hago, y todo es porque... porque en realidad aquí no alcanza, porque tú pagas arriendo, pagas comida, pagas que sí los servicios, todo eso se paga... todo, todo.” (Maripili, cocinera).

El caso de Maripili (cocinera) ya lo habíamos revisado anteriormente, respecto a la mención de las distintas modalidades contractuales de la sujeta de estudio, que en ese caso, se poseen tres empleos simultáneos, definiéndose dicho fenómeno como *pluriactividad multi-oficio simultánea* (Araujo y Martucelli, 2012). A pesar de que la fatiga no se manifieste explícita, el estar bajo la condición de poseer empleos simultáneos obedece a la necesidad de dar respuesta a la *precariedad laboral* de la condición de recibir salarios insolventes, existiendo el ímpetu y voluntad de tener una mayor cantidad de empleos: “[...] sí me sale cualquier oportunidad que hay [...] también lo hago [...]”. Por tanto, la evidencia de la sobre-exigencia en respuesta a la insolvencia salarial constituye una condición de *desmesura laboral* (Araujo y Martucelli, 2012), donde la *precariedad laboral* se materializa en una mayor cantidad de horas laborales en empleos simultáneos. La evidencia: la condición de ser *preariado* (Standing, 2018) como hecho para las y los trabajadores inmigrantes venezolanos bajo la condición contemporánea de la *migración menesterosa*.

AMBIENTE LABORAL

Convivencia

A fin de revisar las experiencias de vida cotidiana en el contexto/espacio de trabajo, específicamente, respecto a la convivencia laboral de las y los migrantes venezolanos en la relación entre trabajador/a-empleador/a-compañeros/as. A la fecha en Chile, las investigaciones cualitativas respecto al estudio de la relación migración-trabajo son limitadas, por tanto, a fin de hacer un ejercicio metodológico mixto lo más holístico posible –aunque limitado a la muestra de la investigación, por tanto, no generalizable–, es pertinente y relevante revisar el aspecto mundano-cotidiano de las subjetividades, experiencias y percepciones del cual vivían en el espacio de trabajo nuestros sujetos de estudio.

[...] para ella todo es un regaño, todo es un problema, eres lenta, eres malo, eres incompetente. Se refiere a los demás con términos peyorativos pue', que ni siquiera los entiendo, porque pue' 'lesa' para mí no significa nada, pero aquí ya me dijeron que significa. Entonces, que se traten de la '*lesa esta...*', este... '*las pajaronas qué hicieron*', todo el mundo es un hueón... [...] Por ejemplo, ayer se expresó con algo que se lo dije en el momento en que estaba discutiendo con ella, porque ayer me dijo "*ay yo no sé cómo ha sobrevivido está tanto tiempo si es tan lesa*". Nunca había... nunca había recibido ese trato, ni de mi mamá." (Gabriela, administradora).

Del testimonio de la sujeta de estudio, se evidencia un contexto de conflicto y discordia en el espacio de trabajo, teniendo como génesis de dicho contexto, la mala disposición (actitud) por parte de la empleadora hacía las y los empleados (trabajadores), refiriéndose a aquellos con términos peyorativos. Lo cual, bajo la experiencia de ser inmigrante en un país ajeno, las jergas o vulgaridades (groserías) no se comprenden.

[...] se puede hablar con ellos [compañeros], es tranquilo. Lo que no me gusta y lo voy a decir así, es que... no dicen las cosas de frente, siempre, siempre hay algo por la espalda, siempre hay algo para ver si caes, siempre '*él me dijo, que él me dijo*', y de verdad no estaba acostumbrada a eso. No sabría decir sí competitivo, pero si hay mucho chisme. Y no estaba acostumbrada a eso [...]" (Gabriela, administradora).

"Bueno, no sé si decirte que últimamente me llama... '*¡venezolana has esto! O eh, eh ¡colombiana!... Emm, tal cosa...*' Eso yo lo veo así despectivo, y más después de 7 meses. '*Está ¡colombiana!*', porque eso... eso es manera de ofender." (Gabriela, administradora).

De lo anterior, la sujeta de estudio evidencia que el conflicto y desidia bajo el contexto de trabajo, no existe entre las y los compañeros de trabajo, sino que, particularmente, sí existe entre la empleadora y sus empleados. Sin embargo, el discurso evidencia cierto choque en la comprensión e interpretación de la realidad cultural de lo cotidiano en Chile, respecto a prácticas y actitudes habituales –de trasfondo cultural– que se normalizan en el país, como: "no dicen las cosas de frente, siempre, siempre hay algo por la espalda [...] '*él me dijo, que él me dijo*'. Por tanto, para la sujeta de estudio, aquellas manifestaciones y actitudes se presentan como una situación –de formas de relación interpersonal– nuevas a *entender/comprender*. Por otra parte, la sujeta de estudio declara hechos de burla y discriminación por parte de la empleadora, respecto al trato en los mandatos de las labores a realizar. Situación de incomodidad que ha perdurado durante 7 meses, en la cual se hace burla de su nacionalidad haciendo mención de otra nacionalidad ('*Esta ¡colombiana!*').

“Sí... se retardaban mucho, a veces a pagarle a uno, entonces uno tenía que hablar y se molestaba [el empleador]” (Rafael, cocinero).

De la experiencia laboral del sujeto de estudio, de igual manera, evidencia cierto conflicto en la disposición del empleador hacía sus empleados (trabajadores), en este caso, respecto a la solicitud de la entrega del salario, que desafortunadamente, había tardanza en la entrega de este.

Discriminación

“[...] por clientes, he vivido muchas situaciones donde solicitan hablar con un chileno, donde se me ofende verbalmente pero hago caso omiso y trato de que esa actitud negativa no interfiera con mi labor” (Guillermo, atención clientes).

Del testimonio de nuestro sujeto de estudio, este manifiesta de que ha sido víctima de situaciones de discriminación racista-xenófoba en el contexto de la jornada de trabajo, hechos en los cuales ha recibido improperios y una serie de peticiones inadecuadas por su condición nacionalidad venezolana. Estos hechos de discriminación en el país hacía las y los inmigrantes son frecuentes, a pesar de que muchos casos no sean visibilizados por los medios de prensa, sin embargo, a la fecha, es una realidad –de trasfondo cultural– inmutablemente existente. Hechos de discriminación hacía las y los inmigrantes que se han destacado en los últimos años, similares al caso de Guillermo citado, ha sido el caso de una pareja en la comuna de Providencia-Santiago que trató con improperios xenófobo-racistas a vendedores inmigrantes en una farmacia, insistiendo irrespetuosamente a que le atienda “un chileno” en el servicio (Blanco, 2017). Otro caso a destacar en nuestra muestra constata:

“[...] sí, en la calle, en el trabajo. Bueno, lo que te dije es que... el hecho de que yo, fui a... a inscribirme en la PDI... me tuvieron 3 horas porque supuestamente no me parecía, eso es una, es ilógico. Porque en la fotografía tenía... unos 5 años menos.” (Rafael, cocinero).

A diferencia del caso anterior (de Guillermo) que en su mención sólo se limita a la experiencia de discriminación en el trabajo. En cambio, en el caso de Rafael, este tuvo la experiencia de ser víctima de discriminación en distintos contextos (calle, trabajo y durante el proceso de gestión de regularización migratoria: PDI). Haciendo una comparación paralela respecto a nuestra muestra estadística de encuestas, el 58,1% de los encuestados declararon que no sufrieron situaciones de discriminación en el trabajo, sin embargo, un porcentaje sustantivo expresó que sí sufrió situaciones de discriminación de algún tipo ejercidas por algún actor en el contexto de trabajo (41,6%). Sin embargo, estos hechos de discriminación por el hecho de ser inmigrante en el país, según la lectura de Correa (2016), poseen su trasfondo cultural basada en construcción de alteridad de *otredad*, entendiendo que Chile ha sido fundado de manera histórica y estructuralmente *racista*, condición que ha trascendido y que ha permanecido inmutable en la forma del *inconsciente colonial* en el país (Tijoux y Córdova, 2015). Este racismo-xenofobia se expresa tanto en formas de violencia simbólica –prácticas y discursos– (Bourdieu, 2011), de *racismo cotidiano* (Essed, 1991; citado por Palominos, 2016): Como el hecho de discriminación y burla por nacionalidad (caso de Gabriela) y trato inadecuado y abuso por ser inmigrante (caso de Rafael y Guillermo), además, del hecho de generar duda y hacer *faltar a la verdad* por estética del usuario (caso de Rafael en la gestión en la PDI) –lo cual sería expresión de *neorracismo* de carácter estructural bajo el contexto institucional–.

SEGURIDAD SOCIAL

Previsión social jubilatoria

La definición de lo que significa el sistema de previsión social de jubilación para las y los trabajadores inmigrantes venezolanos; existen distintas perspectivas y definiciones de lo que implica ser partícipes del sistema de previsión jubilatoria, ya que bajo la condición de ser inmigrante en Chile, participar y cotizar en el sistema de previsión social implica tanto elementos positivos como negativos. Sin embargo, la principal razón del por qué se cotiza en el sistema previsional –siendo inmigrante–, es que aquello permite apelar y gestionar procesos de regularización migratoria, siendo la cotización activa un elemento más de requisito (poseyendo el *contrato de trabajo* y el *permiso de trabajo*) para abrir procesos de gestión de regularización migratoria.

Para comprender la génesis y razón de la necesidad de cotizar en el sistema de previsión social jubilatorio chileno, es necesario hacer una revisión y ejercicio analítico retrospectivo respecto a la gestión pública migratoria. Nuestro sujeto de estudio declaró:

“Tienes que llevar el Contrato [con el pasaporte timbrado por la PDI], la gente de Migración toma eso, te inscribe, te solicita los antecedentes ante la PDI, la PDI hace una investigación de tú vida, si tienes o no tienes antecedentes, ahí puedes tardar hasta 3 meses en llegar eso... Manda a la oficina de Migración que tú no tienes ningún antecedente y... bueno, te llega la Visa. Son 9 meses que tú tienes que estar con un sólo empleador, pagar tus cotizaciones y solicita, la... la [Visa] Definitiva después de 9 meses, el gobierno está en la potestad de aprobártela [...] esa viene por 5 años [la Visa de Permanencia Definitiva], viene por 5 años primero y después viene ya... la nacionalidad.” (Rafael, cocinero).

Al igual como revisamos y analizamos anteriormente (en el apartado: *Gestión pública migratoria*) en un principio, el proceso de regularización migratoria comienza presentándose voluntariamente en las oficinas públicas de la PDI, específicamente, en la oficina del DEMIG. Como inmigrante, esto con el propósito de declarar la posesión de la Visa que permitió el ingreso al país y de declarar la dirección de residencia temporal (como población, calle, comuna, etc). En consecuencia, por parte de la PDI se otorga un *certificado de entrada* donde se transparenta y se determina la fecha de llegada e ingreso al país, la posesión del tipo de Visa (por ejem. *visa de turista*) y la duración de estadía en el país. Además, se estampa el pasaporte con el que se ingresó al país.

Según nuestro sujeto de estudio, las y los funcionarios públicos de la oficina del DEM y PDI revisan los antecedentes personales del inmigrante para el otorgamiento de visas u otros, este proceso posee una duración de “[...] hasta 3 meses [...]”. Finalizando este proceso de revisión, siguiendo el testimonio citado, el DEM puede otorgar una *visa sujeto a contrato* en el cual se debe estar empleado durante 9 meses “[...] con un sólo empleador [...]”, dicha exigencia de permanencia en el empleo permite cumplir con las cuotas de cotización que exige el DEM para que a posterior se pueda gestionar y solicitar la *visa de permanencia definitiva* –la cual como inmigrante tiene una duración de 5 años–. En el caso de Chile, el sistema previsional jubilatorio no discrimina y opera tanto para trabajadores nacionales como inmigrantes, “ambos grupos tienen iguales responsabilidades y derechos en el sistema de pensiones” (Superintendencia de Pensiones, 2016; citado por Cordero, 2019, p. 238). A pesar de ello, el acto de ser cotizante activo no se limita a

condiciones laborales regulares y formales, vale decir, trabajadores en el mercado del trabajo informal también pueden cotizar de manera voluntaria en el sistema previsional (AFP). Hecho que se constata en nuestra muestra estadística, en el cual un 21,9% de las y los trabajadores inmigrantes *sin contrato de trabajo* cotiza en el sistema previsional (AFP), versus un 85% de trabajadores/as que cotiza poseyendo un *contrato de trabajo*. En ese sentido, para las y los trabajadores inmigrantes la posibilidad de ser cotizante activo se torna una práctica que opera en dos sentidos: *coactiva* –porque se exige en el DEM para acreditar actividad (rol social), empleabilidad y dependencia laboral–, o *voluntaria* –a razón de las exigencias del DEM, para agilizar y gestionar procesos de regularización migratoria–.

“[...] por lo menos en Extranjería... normalmente te exigen de 8 a 12 cotizaciones, ininterrumpidas, tienen que ser seguidas, consecutivas.” (Guillermo, atención clientes).

Al igual como se hacía mención anteriormente respecto a la permanencia laboral de 9 meses con un sólo empleador, en este caso, Guillermo (atención clientes) de igual manera hace mención implícita sobre la exigencia y necesidad de permanencia laboral con un empleador para demostrar una trayectoria de cotización de continuidad, bajo condiciones laborales en lo posible, de empleabilidad formal. Sin embargo, a pesar de que la cotización en Chile es una práctica coactiva y beneficiosa (porque permite acreditar y gestionar procesos de regularización migratoria) a las y los trabajadores inmigrantes (venezolanos); existen también perspectivas –visiones– críticas de lo que implica ser cotizante activo en el sistema previsional (AFP):

“[...] esa la AFP, las FONASA, yo creo que eso es demasiada cantidad de dinero... para tan poco [...] porque tú lo de la AFP no, no lo puedes sacar, ¡Y nosotros menos! que somos extranjeros, nosotros nos vamos de repente, estamos pasadero, nos vamos y queda esa plata perdida, para nosotros queda perdida... para esa empresa privada.” (Maripili, cocinera).

“Las AFP... Fondo Nacional de Pensiones, cosa que no me va a servir, porque no pienso jubilar aquí en Chile. FONSA, Fondo Nacional de Salud... no me ha servido, porque como estoy en trámite de la Visa Definitiva, mi RUT sale vencido, entonces obviamente todas las consultas médicas... las medicinas que puedo comprar, bonos, no los puedo utilizar. Todo tiene que ser particular, por lo menos en mi caso.” (Daniela, mesera).

Respecto al primer relato de Maripili (cocinera), en el 2019 (año en que se tomó la muestra) la tasa de cotización para las y los trabajadores correspondía a un 12,78% del total del salario imponible. En efecto, el sistema previsional chileno (AFP) está conformado sólo por el ahorro individual obligatorio, bajo el formato de *capitalización individual* a una institución –empresa– privada que administra los fondos de pensiones (AFP). Dicho porcentaje del 12,78% que aporta el/la trabajador/a de su remuneración se desmenuza en: el 10% que se aporta directamente desde el salario imponible, más un 1,53% del SIS (Seguro de Invalidez y Supervivencia) que aporta el empleador –pero que aún así dicho porcentaje es descontado de la remuneración–, por último, más un 1,25% por concepto de ‘comisión AFP’ –también, descontado de la remuneración del trabajador–, en total, 12,78% de descuento al salario imponible del trabajador (SP, 2019). En efecto, la perspectiva crítica de Maripili (cocinera) hace sentido respecto al descuento salarial cuando hace alusión: “es demasiada cantidad de dinero”, considerando más aún que en el 2019 el salario mínimo era bajo (\$301.000 pesos brutos), y que del resultado de todos los descuentos imposables, el salario líquido se conformaba en \$240.800 pesos. En ese sentido, la perspectiva crítica al sistema previsional jubilatorio chileno por parte de la sujeta de estudio posee razón, producto del alto

porcentaje de tasa de cotización y su respectiva consecuencia de un salario líquido insolvente, lo cual bajo la condición de ser inmigrante empleado/a recibiendo el salario mínimo, el descuento previsional es aún más significativo –por ser un salario bajo–, generando insatisfacción y agravio de lo que implica recibir una remuneración insolvente que no da abasto a los costos/gastos de vivienda, alimentos, consumo doméstico, ocio o envío de remesas (a las familias en Venezuela). En respuesta a aquello, en el caso de Maripili (cocinera), tuvo que desempeñarse en tres trabajos para vivir una vida cómoda económicamente. Ahora bien, tanto en las perspectivas de Maripili (cocinera) y Daniela (mesera) hay una confluencia de opiniones críticas respecto a lo poco beneficioso de lo que implica la cotización activa en el sistema previsional (AFP), a razón de que ambas son inmigrantes y que en el mediano y largo plazo retornarán a su país de origen (Venezuela), por tanto, aquellos recursos depositados –cotizados– en la institución privada (AFP) quedarán como “[...] plata perdida, para nosotros queda perdida”.⁵⁴ Aquella perspectiva de ambas sujetas de estudio, también es compartida de manera explícita por Rafael (cocinero):

“Pérdida de tiempo, porque... uno jamás y nunca va a jubilarse aquí, eso es mentira. Es inútil cotizar, porque el... el, el extranjero ¡fíjate! [suspiro]. Uno está haciendo una cotización... para supuestamente una jubilación, uno aquí no se va a jubilar eso es mentira, porque nosotros los venezolanos, en lo que cambie la situación política del país, tú vas a ver que ¡mucho! mucho, yo te garantizo que más del 80% del venezolano que está aquí se va a regresar al país ¡Ah! ¿Y esos recursos qué se van hacer? Les queda a FONASA, les queda a ISAPRES, a las AFP.” (Rafael, cocinero).

Como habíamos mencionado previamente, la declaración de nuestro sujeto de estudio es similar a la de Maripili (cocinera) y Daniela (mesera), entendiendo que en la variedad de casos de declaraciones de las y los sujetos de estudio, se hace mención de manera reiterativa de que la estadía migratoria en el país es transitoria, por tanto, existe la convicción de que no hay proyecciones significativas de residir en el mediano y largo plazo en el país. Más bien, la proyección e intención es migrar y retornar al país de origen (Venezuela).

En ese sentido, para sintetizar, como inmigrante ser cotizante activo en el sistema previsional jubilatorio chileno (AFP) se torna una práctica *instrumental crítica*; instrumental, porque se valora que aquello sea un incentivo y aporte para que los procesos de regularización migratoria sean más expeditos (porque el DEM lo exige), hecho que puede explicar la valoración positiva constatada en nuestra muestra estadística, donde un 51,9% declaró tener una percepción positiva de la previsión social chilena, percepción que puede entenderse hipotéticamente producto de la *cultura política* venezolana (socialista) de la cual poseer previsión (seguridad) social es un derecho (laboral); es crítica también, porque del hecho de jubilarse en un país ajeno, es poco probable a ocurrir en un tiempo futuro, vale decir, de las y los sujetos de estudio entrevistados no existe una proyección de permanecer en el mediano y largo plazo en el país, entonces, los recursos aportados a la previsión (AFP) desde el salario –que ya es bajo–, se torna un problema y agravio para la vida en Chile.

⁵⁴ Reiteramos que aquellas declaraciones de los y las sujetas de estudio ocurren en el contexto de noviembre del 2019, antes de la posibilidad de los retiros de los fondos previsionales ocurridos en el 2020 a afecto de dar respuesta a la crisis económica de las familias chilenas, producto de las consecuencias sociales y económicas de la pandemia del Covid-19.

PARTICIPACIÓN SINDICAL

Significado sindicato

“Bueno, un sindicato es lo que se encarga de... sí es de empresa... de que se haga lo mejor para el empleado, busca negociar em... cómo te digo, bienestar para el empleado, cuando se habla de sindicato, en este caso como empresa... El sindicato es más hacia los trabajadores.” (Maripili, cocinera).

“Por sindicato... por lo poco que sé. Un sindicato que yo sepa es como un grupo de personas que... que crea como una alianza por fines en común. Y... estoy de acuerdo en que haya, pero, normalmente de ahí de los sindicatos no sale nada bueno, porque realmente que se reúne, es como para... velar por sobre su derecho, entonces no ven tampoco lo malo que le pueden hacer a un empleador.” (Daniela, mesera).

De la percepción y definición que hacen las sujetas de estudio respecto a los sindicatos, se puede constatar que existen divergencias en las perspectivas de lectura respecto a la definición/significación que se hace del *sindicato*. Para comprender aquello, entendiendo que las y los sujetos de estudio de la investigación son inmigrantes venezolanos, y que como criterio de estudio debían poseer máximo dos años de experiencia migratoria en el país. En efecto, las perspectivas, percepciones y significaciones que se poseen de las instituciones/organizaciones (como los sindicatos), además de hechos o fenómenos sociales, tienen como punto de partida la significación y comprensión sujeta a la trayectoria de la vida experiencial en el país de origen (Venezuela).

Por tanto, para comprender en contexto la perspectiva de los discursos citados. En primer lugar, considerando la mención que hace Maripili (cocinera) de que “un sindicato es lo que se encarga [...] de que se haga lo mejor para el empleado, busca negociar [...] bienestar para el empleado”. Esta perspectiva/lectura de la comprensión de la vida experiencial, puede entenderse hipotéticamente producto de la trayectoria histórica que ha tenido Venezuela en el fortalecimiento y presencia sustantiva del movimiento sindical en la vida nacional del país, lo cual, en consecuencia, incide en la *cultura política* del país (Almond y Verba, 2001).⁵⁵ En Venezuela, la trayectoria de movimiento sindical tuvo su apogeo durante los años 1978 a 1983, alcanzándose tasas de afiliación en torno al 45%, esto, bajo el contexto antecedente del pacto social que dio origen a la conformación del Estado democrático venezolano (1958), lo cual como hito político histórico se ha denominado como “Pacto de Punto Fijo” o *puntofijismo* (1961) (Díaz, 2009); proceso político en la cual confluyeron distintos actores políticos y sociales, pero, principalmente, las principales fuerzas políticas de ese entonces, como el partido Acción Democrática (AD) y el partido socialcristiano COPEI, junto con los gremios gran-empresariales como el FEDECAMARAS. A ello, las principales fuerzas políticas partidistas mencionadas, fortalecen y coaptan la central sindical más grande del país: la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Aquella central conglomeró las distintas organizaciones sindicales, constituyendo un sindicalismo tipo neocorporativista, de negociación y no-confrontación, en la cual “jamás se planteó la posibilidad de limitar significativamente los derechos de propiedad prevaleciente inequitativa y la distribución del ingreso” (Arrieta, 2003;

⁵⁵ “Cuando hablamos de la cultura política de una sociedad, nos referimos al sistema político que informa los conocimientos, sentimientos y valoraciones de su población. Las personas son inducidas a dicho sistema, lo mismo que son socializadas [...]” (Almond y Verba, 2001, p. 180).

citado por Díaz, 2009, p. 94). Por tanto, el sindicalismo de aquella época, estuvo sujeto instrumentalmente al poder político de las élites políticas partidistas gobernantes (AD y COPEI), limitándose la autonomía sindical y las causas reivindicativas socio-laborales críticas. A pesar de ello, producto del carácter neocorporativista de los sindicatos y el Estado, durante dicha época las y los trabajadores lograron conformar el Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV), lo cual demostró la gran consistencia e incidencia política, social y económica del movimiento sindical de ese entonces. Sin embargo, dicha época de apogeo comenzó a mermarse a partir de 1983, producto de factores nacionales ajenos al movimiento sindical –como la deuda externa y la crisis fiscal del Estado–, lo cual reestructuró el mercado del trabajo venezolano y finalmente la BTV terminó en quiebra (Díaz, 2009). Producto de la trayectoria histórica del movimiento sindical venezolano, por memoria histórica, por tradición y *cultura política*, su explicación hipotética, sería resultado de la perspectiva positiva que posee Maripili (cocinera) de la definición/significación que se constata en su discurso respecto a los sindicatos. Otro discurso hace mención a que los sindicatos:

“[...] es una organización... debería ser sin fines de lucro, que se encarga de proteger y velar por los intereses del trabajador.” (Rafael, cocinero).

Resulta curiosa la mención que hace Rafael (cocinero) al eludir que los sindicatos debiesen ser una organización ‘sin fines de lucro’, en ese sentido, indagar en profundidad respecto a la percepción (estudio biográfico) del sujeto de estudio, que como *objeto* de estudio en profundidad –de subjetividades– respecto al *movimiento sindical venezolano*, en este caso, como disyuntiva, escapa de los objetivos del presente trabajo de investigación. Sin embargo, la mención y definición que se hace de los sindicatos respecto a que aquellas se encargan de “[...] proteger y velar por los intereses del trabajador.”, resulta ser una perspectiva/significación genérica de la definición de sindicato.

Por otra parte, la perspectiva negativa de la definición de sindicato que posee Daniela (mesera): “[...] normalmente de ahí de los sindicatos no sale nada bueno, porque realmente que se reúne, es como para... velar por sobre su derecho, entonces no ven tampoco lo malo que le pueden hacer a un empleador.”. Esto podría explicarse hipotéticamente producto de la aversión al advenimiento del chavismo en Venezuela (cuando H. Chávez llega al poder en 1998, y que hoy dicha fuerza política en la actualidad lleva gobernando 23 años), entendiendo el escenario disruptivo que se generó en la sociedad venezolana producto de discursos populares-clasistas (anti-patronales) en el que se reivindicaba como sujeto histórico a las y los trabajadores, sintetizado en el concepto de *poder popular*. Hecho en el cual hubo un crecimiento sustantivo de conformación de sindicatos, en el que se constata que a partir del periodo del 2002 al 2008 se registraron 3.150 nuevas organizaciones sindicales, según el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS) (Díaz, 2009). Por tanto, en razón del discurso de la sujeta de estudio, se evidencia una percepción y definición negativa de los sindicatos, en el contexto de que los sindicatos u el sujeto histórico trabajador/a tendría un papel reivindicativo en la *cultura política* venezolana.

Rol sindicato

En cuanto a la perspectiva y definición del rol de las organizaciones sindicales, de igual manera existen distintas percepciones y perspectivas de lo que significa el rol a cumplir por parte de las organizaciones sindicales. Entre ellos se destaca:

“Debería ser para salvaguardar, o sea, ellos deberían como reunirse para entre ellos mismos velar por sus derechos. No para... mal la expresión, pero no para joder a su empleador.” (Daniela, mesera).

De igual manera a como revisamos anteriormente, la sujeta de estudio posee una perspectiva negativa del rol a cumplir por parte de los sindicatos, en tanto que de las contradicciones sociales (históricas) que se generan en el escenario de las relaciones laborales u conflictos laborales (empleados-empleadores), delimitando aquello, a que la organización sindical sólo debe limitarse al ejercicio de reunión entre las y los miembros sindicalizados. Desconocer el hecho (histórico) de los conflictos laborales y del rol a cumplir por parte de la organización sindical, que en principio, defiende los intereses, aspiraciones y reivindicaciones de condiciones laborales adecuadas (como *derechos*) a las y los trabajadores. Su aversión a aquello, puede explicarse hipotéticamente producto de una comprensión u significación de la vida experiencial, en el contexto de trabajo, de *sumisión voluntaria* a las condiciones laborales y preceptos por parte de los empleadores.

“[...] a veces, hay sindicatos... bueno, hay sindicatos que sí trabajan por el bienestar del trabajador. Como hay sindicatos... que también no van igual, pero que se acoplan con el empleador, entonces negocian con el empleador y al trabajador lo hunden. Sí, yo a veces no estoy muy de acuerdo con los sindicatos con ese aspecto.” (Maripili, cocinera).

La actitud de escepticismo por parte de la sujeta de estudio respecto al rol de los sindicatos, haría alusión a prácticas sindicales desleales que ocurren dentro de las dinámicas de las organizaciones sindicales mismas, aquel fenómeno ha sido denominado como *sindicatos amarillos*, vale decir, aquella organización sindical se subordina a la voluntad, preceptos e intereses de la patronal, cumpliéndose un rol sindical obediente, no-crítico, informativo, de bajada y legitimación a los preceptos patronales. En ese sentido, en la complejidad y dinámica de la sociedad, es pertinente identificar aquellos sindicatos pro-patronales (*sindicatos amarillos*), a aquellos sindicatos pro-trabajadores (sindicatos convencionales), a como la sujeta de estudio hace mención: “hay sindicatos que sí trabajan por el bienestar del trabajador”.

“Claro sí... la, la, la negociación colectiva permite, permite que el trabajador ¡logré! beneficios, muchos más beneficios que por individualismo.” (Rafael, cocinero).

De la definición/significación del rol a cumplir por parte de la organización sindical, específicamente, respecto a la mención a procesos de negociación colectiva, se hace mención de aquello como una práctica positiva y contributiva a la situación de condiciones laborales a las y los trabajadores, tanto así, que se reivindica aquella práctica como contributiva en su carácter colectivista, versus lo poco beneficioso de lo que sería protestar de manera individual: “[...] permite que el trabajador ¡logré! beneficios, muchos más beneficios que por individualismo”. Sin embargo, no todas y todos los trabajadores inmigrantes venezolanos (de nuestra muestra), se involucrarían como miembros activos en la organización sindical:

“No, yo no... nunca me ha gustado participar nada de eso. Ya bueno, incluso yo trabajaba en empresas grandes y... siempre había sindicatos, siempre, siempre. Pero... prácticamente nosotros que estábamos en oficinas nunca participábamos, pero siempre decíamos ‘Ay que bueno que el sindicato haga esto, que nos ayude’ [emocionada], de toda decisión que ellos tomaban, nosotros también nos beneficiábamos.” (Maripili, cocinera).

El hecho de que nuestra sujeta de estudio expresé su experiencia laboral pasada en Venezuela, haciendo mención de que en las (grandes) empresas donde trabajó había presencia de sindicatos y que estos en los procesos de negociación colectiva lograban amplia cobertura de beneficios laborales, incluso de aquellos que no estaban sindicalizados. En Venezuela, da cuenta de una legislación laboral garantista en cuanto a permitir amplia cobertura de beneficios producto de la acción sindical. Situación que también evidencia la mención que hemos hecho anteriormente, en el cual durante el periodo del 2002 al 2008 hubo un crecimiento sustantivo en la formación y presencialidad de sindicatos en Venezuela (Díaz, 2009). Hechos que dan cuenta de la intencionalidad del gobierno progresista en sus primeros años, en estimular y fortalecer una sociedad civil cohesionada y organizada, en este caso, en cuanto a la organización de las y los trabajadores en la institución organizacional histórica como los sindicatos. De lo cual ejemplos de iniciativas de aquello que incidieron y promovieron una *cultura política* colectivista, en primer lugar, se promueven una serie de políticas públicas que pretenden dar una dirección política de gestión innovadora de carácter universal, como el denominado Plan Bolívar 2000, o la Misión Vuelvan Caras que tuvo por objeto profundizar la anterior medida mencionada, a fin de estimular el desarrollo del empleo orientado hacia la economía social (popular) (cooperativas, PyMES y otros), para democratizar la economía en sus elementos de mercado y capital, además de fortalecer fuentes y recursos de ahorro y créditos para permitir la transformación de iniciativas de la economía informal hacia el sistema formal de la economía social (popular). Materialización característica de aquello, fue el fortalecimiento de la sociedad civil en la formación de cooperativas (figura de orden constitucional, de acuerdo a la Constitución [CRBV] de 1999) (Coquies y Rodríguez, 2019). Dentro y en paralelo a las iniciativas de políticas públicas mencionadas, el gobierno progresista a fin de estimular una sociedad civil cohesionada y organizada, promovió la conformación de sindicatos y centrales sindicales en paralelo a la convencional e histórica central sindical de la CTV (dirigida políticamente por los partidos tradicionales de AD y COPEI), esto, a fin de ganar terreno a nivel social en el mundo laboral-sindical y evitar posibles futuros alzamientos antigubernamentales por parte de la oposición, como lo fue el paro petrolero de diciembre del 2002 a febrero del 2003, impulsado por la CTV, la oposición política y el gremio empresarial FEDECAMARAS. A modo de respuesta, el gobierno impulsa la promoción de creación de centrales sindicales como lo fue en un principio la Unión de Trabajadores de Venezuela (UNT) (2003), luego el Frente Bolivariano de los Trabajadores (FBT) (2007), y en el 2011 la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST) (Díaz, 2009; Lucena, 2015). Además, la Constitución (CRBV) establece una serie de disposiciones constitucionales en donde se reconoce el rol de las organizaciones sindicales, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga.

En ese sentido, por trayectoria histórica del país, en tanto que de las iniciativas tanto políticas (de políticas públicas) como sociales (promoción en la conformación de centrales y sindicatos) de dirección estatal, su consecuencia, ha sido la incidencia en la *cultura política* de la ciudadanía venezolana en torno al papel y relevancia social de las organizaciones sindicales. Aquello se evidencia en la perspectiva y significación revisada tanto en los casos de Maripili (cocinera), Daniela (mesera) y Rafael (cocinero). Además de que en nuestra muestra estadística, se constata que un 67,9% declaró una postura favorable a la existencia de sindicatos en la empresa (gráfico 20., pag. 72), como también una postura a favor al derecho a la negociación colectiva (76,5%) (gráfico 21., pag. 73) y al derecho a huelga (71,6%) (gráfico 22., página 73).

CAPITULO VII: CONCLUSIONES

~~~~~

### DE LA PRECARIEDAD DEVENIDA

Dentro de los propósitos de nuestra investigación se hizo mención de que el presente trabajo pretende dar respuesta y contribuir a la deuda epistémica que existe en Chile en torno a la investigación social de la relación entre inmigración y trabajo, esto, en el marco de la Sociología del Trabajo, específicamente, de la Sociología del Trabajo Migratorio (Herrera, 2003). A pesar de que nuestra investigación no pretenda generalizar respecto a fenómenos sociales, producto de la definición metodológica de la investigación: estudio no-probabilístico con sentido holístico. Vale decir, se proponen conclusiones a partir del contexto particular de las y los sujetos de estudio, en un alcance epistémico que obedece a la profundidad (de sentido holístico) respecto a los casos analizados de la muestra. En efecto, nuestra investigación pretendió constatar y visibilizar en un sentido crítico, las experiencias y significados que se atribuyen a condiciones de precariedad laboral, desde la perspectiva de las y los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos que se desempeñan en empleos/empresas de *servicios* en la comuna de Concepción. De ello, en el ejercicio analítico mixto, el tratamiento y análisis cualitativo tributó a que los números revisados en el análisis estadístico, *no fueran números sin cara*, por tanto, aquel ejercicio obedeció al propio carácter holístico de la investigación.

El fenómeno social estudiado, como problema y objeto de estudio, no presentó las estrictas características 'clásicas' y explícitas por el cual se ha discutido y materializado el concepto/hecho de *trabajo precario*.<sup>56</sup> Esto se debe a la complejidad social propia de las sociedades contemporáneas, en el cual el mercado del trabajo (en el contexto capitalista-neoliberal) define y estructura el empleo bajo caracteres ambiguos que permiten su preservación, la acritica y el disciplinamiento laboral. En efecto, ambigua, porque a pesar de que los márgenes de condiciones de empleo, bajo relaciones laborales dependientes en formato de *formalidad laboral* sean definidas poseyendo un *contrato de trabajo escrito* con una serie de normas, no obstante, de igual manera se materializan hechos de precariedad laboral. Hechos que se pudieron constatar en las experiencias de:

"[...] muchas veces no se cumple con lo estipulado, pero prefiero callar antes de exponer [...]" (Guillermo, atención clientes).

"[...] es el sobre-tiempo. [...] yo a veces llegaba a mi casa a las once y media de la noche. O si no me dice [la empleadora]: '*vas a tener que venirte a las ocho a hacerlo*'. Y... ¿Qué me los paga? A veces. Mi contrato no se respeta, no siempre, esa parte de las horas." (Gabriela, administradora).

"No tenía ni... ni colación, ni hora de colación y en el contrato aparecía", "A veces no te pagan lo que establece la ley, a veces te hacen cumplir más horas de lo necesario, ¡Porque todo no te digo, todo es... todo es un aprovechamiento! No se respetan los contratos de trabajo", "[...]"

---

<sup>56</sup> Los *trabajos (empleos) precarios* se definen por ser "empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial, o demasiado largos, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales, con nula o reducida negociación colectiva" (Reygadas, 2011, p. 22).



unos te dicen son \$301.000, cuando te van a pagar, te van a pagar \$250.000 y te dicen [el empleador]: *'bueno, tómalo o déjalo'*". (Rafael, cocinero).

En todos los casos descritos las y los trabajadores inmigrantes venezolanos poseían *contrato de trabajo escrito* bajo la modalidad contractual temporal *indefinida* –porque en el DEM es una exigencia poseer aquella modalidad contractual para poder gestionar y solicitar procesos de regularización migratoria–. En ese sentido, en razón de las y los sujetos de estudio en su subjetividad y experiencia, en el cómo, se comprende que la *precariedad laboral* se vivencia y se significa independientemente de la modalidad contractual, aquella situación se materializa: En primer lugar, a falta de fiscalización o sanciones por irregularidades laborales a gestión de organismos públicos. En segundo lugar, a la condición de vulnerabilidad (social) por el hecho de *ser inmigrante*, en el contexto de una sociedad en donde aún predominan imaginarios culturales racistas de *racialización*, en tanto que el juicio racista se expresa y se legitima en razón de relaciones poder a partir del significado negativo que se hace de la apariencia de diferencias físicas y culturales (Stefoni, 2016). En tercer lugar, de la condescendencia y omisión crítica de condiciones laborales irregulares/precarias a voluntad y perspectiva en sí misma de las y los trabajadores venezolanos, esto, producto de que bajo la condición de ser inmigrante poseer un empleo se torna una necesidad imperativa a fin de poder gestionar procesos de regularización migratoria y de obtener reconocimiento social, evadiéndose la crítica y la demanda de derechos. En efecto, se reproducen estrategias productivas que tienden al disciplinamiento laboral, la condescendencia y neutralización de la crítica de las condiciones laborales: *sumisión voluntaria* (De la Garza, 2013) a efecto de un *habitus precario* internalizado (Julián, 2013): “muchas veces no se cumple con lo estipulado, pero prefiero callar antes de exponer [...]” (Guillermo, atención clientes).

El fenómeno descrito, también se evidencia en nuestra muestra estadística en donde un 49,7% declaró que no reconocía condiciones laborales precarias, versus un 31% que sí reconoció que poseía condiciones laborales precarias. Sin embargo, un 52,5% declaró que trabajaba más de 8 horas diarias; 103 casos de 320 *no poseían contrato de trabajo* y estaban bajo acuerdo *de facto a palabra/trato* (32,2%), siendo las mujeres las principales víctimas de aquello; en algunos casos, ausencia de derecho a colación; *polivalencia/polifuncionalidad* como norma en el empleo (67,2%); salarios insolventes, que en promedio alcanzaban los \$328.355 pesos, mientras que la mitad recibía menos de \$301.000 pesos, lo cual evidencia la percepción negativa (64,4%) por parte de las y los inmigrantes venezolanos en torno a la condición salarial/remuneración recibida, lo cual poseer dos empleos o más se torna una necesidad, constatándose un número sustantivo de la muestra en aquella situación (85 casos de 319).<sup>57</sup>

En efecto, en lo convencional del concepto/hecho de *precariedad laboral* “El indicador más claro para abordar el tema de la precariedad laboral es el de la temporalidad en el empleo; sin embargo, [...] éste es insuficiente” (Díaz-Salazar, 2004, p. 76); en el contexto de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos (de nuestra muestra de Concepción), la *precariedad laboral* se materializa independientemente de la temporalidad en el empleo, de la cual los *contratos de trabajo indefinido* tampoco se eximen, ya que la *precariedad laboral* es un devenir por el sólo hecho de *ser inmigrante*, de la que producto de características físicas, sociales y culturales, la cognición e

---

<sup>57</sup> “Con tres trabajos... y sí me sale cualquier oportunidad que hay, pa' limpiar una casa, para hacer... también lo hago, y todo es porque... porque en realidad aquí no alcanza, porque tú pagas arriendo, pagas comida, pagas que sí los servicios, todo eso se paga... todo, todo.” (Maripili, cocinera).

imaginarios de la población receptora (en el escenario del trabajo: el empresariado) reproduce disposiciones de *racialización* que tienden a la interpretación *doxa* estableciendo diferencias –desiguales– entre el *ser inmigrante* o el *ser extranjero* (Tijoux, 2011; Correa, 2016): el *inmigrante* de tez morena/negra (percibido y signado como pobre, en inferioridad económica), el *extranjero* de tez blanca (en rigor, concepto genérico para un no-nacional, pero, percibido como aquel que tiene como objeto contribuir o progresar). En consecuencia, de la dicotomía, la figura del *inmigrante* es una construcción de sentidos y significados, constituyéndose como actor social bajo caracteres de *alteridad* (de ‘población ajena’, de *otredad*), recibiendo un trato desigual y discriminatorio quedando a merced de la reproducción de *trabajos precarios*, en efecto, a condiciones de *precariedad laboral* definidas en: informalidad laboral dependiente, ausencia de normas/disposiciones contractuales, o irregularidad e irrespeto a las normas/disposiciones (poseyendo un *contrato de trabajo*) que definen las condiciones de empleo. Esto, a objeto de la *plusvalía* por la cual se alimenta el capital –empresarial–.

En Chile, para las y los inmigrantes (en el contexto de nuestra muestra: de las y los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos que se desempeñan en empleos/empresas de *servicios* en la comuna de Concepción), según la evidencia, la *precariedad laboral* se torna una condición *devenida*, en la cual dentro de la trayectoria migratoria de lo que implica gestionar y solicitar procesos de regularización migratoria, en su proceso burocrático, las y los inmigrantes (venezolanos) deben vivenciar y afrontar una serie de periodos continuos de incertidumbre o irregularidad migratoria, lo cual, en consecuencia, incide a periodos –y experiencias– de empleos inestables e irregulares, vale decir, de dependencia laboral *sin contrato escrito* (contratación *de facto a palabra/trato* en el empleo: informalidad) durante periodos determinados: los “*tiempos de prueba*”, en la cual el empleador revisa y *pone a prueba* las capacidades laborales del trabajador/a inmigrante, para a “hacer valer” la determinación de contratación formal a fin de otorgarse un *contrato de trabajo escrito*.

Esta situación que tiende al hecho y reproducción de condiciones de *precariedad laboral*, se genera producto de las excesivas y contradictorias exigencias burocráticas migratorias nacionales que tienden a retardar los procesos de regularización migratoria, además del hecho de la limitada infraestructura (oficinas) y número de funcionarios públicos a fin de responder a la demanda de atención que implica el vigente flujo migratorio masivo y constante. Por tanto, fenómeno de *precariedad devenida* como consecuencia de procesos de regularización migratoria tardíos y no-expeditos, que dentro de ese proceso –de vulnerabilidad (social) e incertidumbre (legal) migratoria– derivan y reproducen condiciones de *precariedad laboral*.

Para sintetizar, de la condición de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos (de nuestra muestra), las condiciones de *precariedad laboral* se significan independientemente de la modalidad contractual (temporal), se vivencian y se materializan poseyendo un *contrato de trabajo escrito* así como también de la ausencia de este. Como fenómeno social, en Chile, su reproducción obedece al imaginario (de *racialización*) y significado negativo del *ser inmigrante*, en tanto que, de la incidencia de la incertidumbre e irregularidad migratoria producto de procesos burocráticos de regularización migratoria tardíos y no-expeditos, que tienden a reproducir y a perpetuar la condición de *precariedad laboral (devenida)*.



## LA MIGRACIÓN MENESTEROSA

De nuestros resultados y análisis de la investigación, según las experiencias y relatos de las y los sujetos de estudio de la muestra, se constata de que existe una disposición política nacional restrictiva y de aversión frente a la inmigración, situación que se evidencia no como un hecho casual, sino que como un hecho deliberado por parte del Estado durante estos cuatro años de gestión de gobierno de S. Piñera (2018-2022). Hecho que tiene sentido, en principio, respecto a la mención reiterativa de consigna y promesa política de “ordenar la casa”,<sup>58</sup> lo que en discurso fue respuesta a la “gestión migratoria caótica” (sic.) legada por el gobierno predecesor de M. Bachelet (2014-2018), sumándose a aquello, a la alusión mediática constata de la figura del *inmigrante-delincuente-irregular*, lo cual, en el contexto de una inmigración acelerada, diversa y masiva no presentada con anterioridad de manera significativa (la migración haitiana-venezolana), calaron en la opinión pública (de una ciudadanía temerosa y prejuiciada) posturas y discursos de rechazo y de odio al fenómeno migratorio, en tanto que, reproducción de racismo, discriminación e imaginarios de *racialización*.

Producto de la complejidad de las sociedades contemporáneas, las expresiones de racismo y rechazo a la *otredad* –como fenómeno– no se limitan exclusivamente a lo relacional o lo discursivo (subjetivo), éstas también, se expresan y se materializan en el ámbito institucional (objetivo), constituyéndose un carácter de *neorracismo* (Balibar y Wallerstein, 1991; Palominos, 2016). Que, en el caso del segundo gobierno de S. Piñera (2018-2022), se establece como prioridad política limitar o poner tope al flujo migratorio desarrollado últimamente en Chile, ingresando en el Congreso el 9 abril del 2018 un proyecto de ley para una nueva legislación política migratoria (*Ley de Migración y Extranjería*, núm. 21.325), junto a una serie de medidas migratorias administrativas de efecto inmediato (en paralelo a la tramitación de la nueva ley). De aquello, a modo de gesto político respecto a la oposición venezolana al *chavismo*, el gobierno –conviniendo a la geopolítica de EE.UU., establece una serie de medidas políticas migratorias garantistas a la población migrante venezolana, como la medida consular de la *Visa de Responsabilidad Democrática*. Sumado a ello, posteriormente, en Febrero del 2019 el ex-presidente S. Piñera viaja a la frontera colombiana-venezolana de Cúcuta a presenciar el evento de oposición al gobierno venezolano (*Venezuela Aid Live*), en ese contexto, hace una invitación fraterna a la población venezolana de migrar hacia Chile, lo que tendría por objeto poner en práctica la nueva medida migratoria (consular) de la *Visa de Responsabilidad Democrática*. Sin embargo, según la evidencia de nuestra investigación, expresada por las y los sujetos de estudio,<sup>59</sup> sumado a la lectura de Stefoni et al. (2018), el proceso de gestión de la nueva *visa* presentó una serie de dificultades (en su gestión y documentación, tanto en los respectivos consulados de ambos países),<sup>60</sup> lo cual la nueva medida migratoria tendría limitada eficacia en su

---

<sup>58</sup> “Queremos ordenar nuestra casa’: Piñera cuestionó indicación de la oposición a proyecto de ley de migración” (CNNChile, 2020).

<sup>59</sup> “[...] los que entren con Visa de Responsabilidad Democrática [...] ese se está demorando muchísimo, porque apenas yo salí colocaron eso, la Visa obligatoria para los venezolanos. Y mi amiga se quedó en Perú, y ella me dice ‘ya no puedo entrar, ya no puedo pue’. Entonces, ella metió la solicitud de la Visa de Responsabilidad Democrática, y ella ya lleva 7 meses ahí y a ella ya todavía no le sale esa Visa. O sea, ella ya lleva 7 meses esperando en Perú por la... Visa de Responsabilidad Democrática. Bueno, hay memes de eso [risas] y todos que dicen ‘vamos a tener que emigrar para Venezuela otra vez será.’” (Gabriela, administradora).

<sup>60</sup> “Vicuña aseguró que evalúa de manera positiva la visa de Responsabilidad Democrática, pues las personas pueden llegar con RUT desde su primer día. ‘Sin embargo, este instrumento aún es muy poco conocido en



propósito, vale decir, de obtener una *visa* exclusiva gestionada de manera diligente, en tanto que de obtener una condición migratoria regular que permitiera un arribo expedito en Chile para las y los migrantes venezolanos.

Del hecho de dificultades en las nuevas medidas políticas migratorias del gobierno, según lo expresado y constatado por las y los sujetos de estudio de nuestra investigación; en Chile, la gestión en los procesos de regularización migratoria para las y los migrantes también presentan una serie de dificultades, más bien, de contradicciones, entendiendo que en un proceso burocrático lógico a fin de permitir de manera expedita procesos de regularización migratoria, vale decir, de que la o el migrante obtenga de manera expedita una *condición –estatus- migratorio regular* (de obtención de documentación de *visa*, cedula, RUT, *permisos laborales* u otros) en el país, esto se vea limitado producto de una serie de contradicciones en la gestión y solicitud de documentación –migratoria–, dentro del proceso que implica el conducto regular para gestionar la regularización en el país.

En efecto, de lo evidenciando en nuestra investigación según las experiencias de las y los sujetos de estudio (trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos que se desempeñan en empleos/empresas de *servicios* en la comuna de Concepción), en materia de gestión para regularizar la condición –estatus- migratorio en el país, se constatan y se sintetizan los percances y contradicciones (de acuerdo al subcapítulo *Gestión pública migratoria*): 1) Arribar en Chile implica tener un tiempo límite de 3 meses para conseguir un empleo, a fin de evitar posibles persecuciones, multas o expulsión; 2) Arribar en Chile y preguntarse cómo conseguir un empleo con *contrato de trabajo*, si la empresa oferente de empleo, el empleador, exige un documento de *permiso de trabajo*; 3) Percatarse que el DEM no otorga el documento *permiso de trabajo* sin antes poseer un *contrato de trabajo*; 4) Percatarse que el DEM no otorga documento de *visa* (posibilidad a regularizarse en calidad de inmigrante), si no se posee, en primer lugar, un *contrato de trabajo* y, en segundo lugar, un *permiso de trabajo*; 5) Para resolver lo anterior, verse en la necesidad imperativa de conversar vastamente y negociar con el empleador para que este otorgue un *contrato de trabajo* –sin poseer aún un *permiso de trabajo* otorgado por el DEM–, sometiéndose a la voluntad del empleador para el otorgamiento del *contrato de trabajo* bajo la lógica de condicionar aquello en los “*tiempo de prueba*”; 6) Por exigencia del DEM, dicho *contrato* debe poseer una duración de al menos 1 año, vale decir, en lo posible debe ser un *contrato indefinido*; 7) En la negociación y solicitud del *contrato de trabajo* al empleador, como inmigrante, verse en la necesidad de acordar bajo *palabra de fe* de no-denunciar al empleador a la autoridad pública por posible despido o retiro de la empresa, a fin de que el empleador otorgue el *contrato* y se exima del pago del pasaje de retorno a Venezuela, tanto del trabajador como de la familia (si llegase a vivir con la familia en Chile).<sup>6162</sup>; 8) Sumado a lo anterior,

---

*Venezuela y el año pasado más del 80% de los migrantes de ese país ingresó a Chile como turista y no con esa visa, pues era muy difícil el acceso a ella*, dijo (Navarrete y Vedoya, 2019, web).

<sup>61</sup> “El contrato de trabajo que se acompañe para obtener esta visación [*Visa sujeto a contrato*] deberá contener una cláusula por la que el empleador o patrón se comprometa a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipule el contrato.” (DL N° 1.094, 1975, Artículo 24°).

<sup>62</sup> “[...] Extranjería le exige, que tiene que tener el Contrato una clausula, donde dice que... sí el trabajador por alguna razón es despedido o se retira de la empresa, la empresa tiene la obligación de pagarle a ese empleado, que hace como extranjero, el pasaje de retorno a Venezuela, eh... con todos sus familiares pue’, es cómo una manera de expulsión pue’ por así decirlo. [...] también, hay manera de conversar, digamos con... con el empleador, de que... tú hagas un trato de palabra, verbal, o algo... trasfondo por así decir, eh... tú llegas un acuerdo con el empleador de que mira... ‘*el contrato con ese clausula, pero entre tú y yo, tú sabes perfectamente*

el DEM exige entre 8 a 12 cotizaciones previsionales (al sistema previsional AFP), ininterrumpidas y consecutivas –con el mismo empleador–, a fin de abrir posibilidades de poder gestionar procesos de regularización migratoria de manera expedita. De manera complementaria, de acuerdo a nuestra muestra estadística (de 320 casos), las dificultades y controversias en torno a procesos de regularización migratoria también se evidencian en la percepción negativa que tienen las y los inmigrantes venezolanos en torno a la gestión (73,4%) y atención (58,8%) por parte de organismos públicos migratorios, destacándose la percepción negativa en torno a la relación de procesos entre la regularización migratoria y la situación de condiciones laborales (56,6%).

En la trayectoria de los procedimientos mencionados, como norma y tendencia, las y los sujetos de estudio declararon que de las posibilidades para regularizar la condición migratoria de manera expedita en Chile, parte por gestionar la solicitud para obtener una *Visa sujeto a contrato* (teniendo en mano los documentos de *contrato de trabajo* y *permiso de trabajo*), producto de que obtener un empleo posibilita justificar una función social en la sociedad chilena, además de obtener reconocimiento social y de abrir camino expedito a posibilidades de gestión de regularización migratoria en el país.

Sin embargo, de los procedimientos en la gestión para obtener una *condición –estatus– migratorio regular*, respecto a las dificultades y contradicciones, se plantean los siguientes cuestionamientos: ¿Cuál es el objetivo político de que exista desinformación por parte de las empresas (el empleador) exigiendo un documento de *permiso de trabajo* al inmigrante, si ese documento no es informado con anterioridad al inmigrante al arribar en Chile por parte de las instituciones estatales migratorias del país?; ¿Cuál es el sentido de qué el DEM exija un documento de *contrato de trabajo* para a posterior otorgar un *permiso de trabajo*, sí para que el inmigrante obtenga un *contrato de trabajo* (de la empresa) deba informalmente conversar vastamente y negociar con el empleador para obtener dicho documento?; Hipotéticamente, en un caso: Si en el “*tiempo de prueba*” el empleador no otorga el *contrato de trabajo* al inmigrante ¿Qué implica que el inmigrante trabajó *sin contrato de trabajo* en informalidad dependiente y generando valor para la empresa durante un tiempo determinado, además de no poder gestionar y acceder al documento de *permiso de trabajo* para avanzar en el conducto regular que implica el proceso de regularización migratoria?; ¿Cuál es el sentido y objeto político de qué existan contradicciones administrativas de gestión migratoria bajo la disyuntiva de que “qué es primero”, respecto a los documentos de *contrato de trabajo* y *permiso de trabajo*?.<sup>63</sup><sup>64</sup> Por último, en el caso de los inmigrantes de

---

*que, que no quiero que me pagues el pasaje de retorno*’, y firmado otro documento aparte. Ese es otra manera de cubrirse las espaldas los empresarios.” (Guillermo, atención clientes).

<sup>63</sup> “Para que tú... tengas un Contrato de trabajo, evidentemente la empresa te va a pedir a ti un Permiso de trabajo, pero ese Permiso de trabajo, Extranjería no te lo da si tú no tienes un Contrato, entonces tú quedas ‘*ah sí cómo ¡ja!, cómo hago*’, si ustedes como Extranjería no me emiten... el Permiso de trabajo porque no tengo un Contrato. O sea, yo de ahí difiero, no le encuentro la lógica” (Guillermo, atención clientes).

<sup>64</sup> “[...] yo veo eso ilógico acá, qué cómo van a pedir un Permiso de trabajo, si aquí el empleador no le da la oportunidad de dar el Contrato a la persona. Para que el jefe mío me diera un Contrato, [...] llamó a un abogado [...] Es más, a nosotros nos exigen Contrato de un año, para poder aceptar los documentos... en Extranjería, no pueden ser seis meses, ¡Un año!” (Maripili, cocinera).

nacionalidad colombiana ¿Cuáles son las razones del por qué el gobierno determina distintos valores en la documentación migratoria dependiendo de la nacionalidad?.<sup>65</sup>

En consecuencia, de acuerdo a lo discutido y constatado por las y los sujetos de estudio de la investigación, se puede concluir que existe un carácter deliberado por parte del Estado (en el contexto del segundo gobierno de S. Piñera) en limitar o poner tope al flujo migratorio desarrollado en los últimos años en Chile, esto, en razón del carácter histórico y estructural restrictivo (legado de la “Ley de Extranjería de 1975”, fundada en “la amenaza, la amplia discrecionalidad y un fuerte control de las fronteras” [Sandoval, 2016, p. 104]; las *políticas de fronterización* [Stefoni et al., 2018]), que ha tenido el Estado respecto a la inmigración proveniente de países latinoamericanos y caribeños, sumado al discurso oficialista constatare –difundido mediáticamente– de poner orden (sic.): de “ordenar la casa”.<sup>66</sup> Y de la negación del gobierno en no firmar el tratado multilateral de la ONU del 2018: el “Pacto Migratorio” (*Pacto Global para una Migración Segura, Ordenada y Regular*), que contemplaba un marco de cooperación global *no vinculante jurídicamente* para enfrentar la migración como un asunto de cooperación internacional basada en los derechos humanos.<sup>67</sup> De hecho, uno de los últimos casos controversiales en perjuicio de las trayectorias y procesos de gestión de regularización migratoria, denunciado el 18 de febrero del 2022 por la periodista Claudia Molina, y luego visibilizado y publicado en el reportaje periodístico de Segovia y Ángel (2022), en el que se constataba que se había eliminado información de la principal base de datos (Sistema B3000) del Servicio Nacional de Migraciones (dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública), que contempla registros históricos (de 1993 a 2021) de historial de migrantes (hoja de vida), e información sobre gestión y emisión de *visas*, y casos de expulsión, entre otros.

Por tanto, de lo revisado y analizado en la investigación respecto a los “procedimientos” de gestión de regularización migratoria, en relación a los cuestionamientos que emanan de ello respecto a las dificultades y contradicciones vivenciados –y expresados– por las y los sujetos de estudio. Se constata y se concluye que existen una serie de limitaciones y contradicciones administrativas que dentro del proceso burocrático de gestión de regularización migratoria, se limitan las posibilidades de efectuar una regularización migratoria eficaz acorde a los derechos humanos en relación a los desafíos que implica el flujo migratorio (masivo) vigente en Chile. Estas limitaciones, inciden en periodos extensos de incertidumbre e irregularidad migratoria, del cual, dentro del trayecto o proceso burocrático de gestión de regularización migratoria, la o el inmigrante (venezolano) queda bajo vulnerabilidad social e incertidumbre legal quedando a merced de empleos inestables e irregulares (*trabajos precarios*), vale decir, de dependencia laboral *sin contrato escrito* (acuerdo *de facto a palabra/trato* en el empleo: informalidad) durante periodos determinados: los “*tiempos de prueba*”; hecho de *precariedad laboral* que también se materializa poseyendo un *contrato de trabajo*, que producto de la condición de *ser inmigrante* en la necesidad imperativa de regularizar el estatus migratorio para permanecer sin amenazas (de multas o expulsión) legalmente

---

<sup>65</sup> “La *Visa sujeta a contrato* dura 1 año, la *Temporal* dura 1 año. Puedes solicitar la *Definitiva* o una prórroga. La *Visa sujeta a contrato* tiene un valor de \$43.200... el colombiano paga más que nosotros los venezolanos.” (Rafael, cocinero).

<sup>66</sup> “Queremos ordenar nuestra casa’: Piñera cuestionó indicación de la oposición a proyecto de ley de migración” (CNNChile, 20 de agosto del 2020).

<sup>67</sup> “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.” (Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 13<sup>o</sup>; en OIM-IPPDH-MERCOSUR, 2019, p. 36).

en el país, en el contexto de convivencia laboral, la o el inmigrante debe dar *palabra de fe*, negociar (convencer) y someterse a la voluntad del empleador para que éste otorgue un *contrato de trabajo*, a fin de permitir en el corto y mediano plazo poder gestionar procesos de regularización migratoria que permitan solicitar una *Visa sujeto a contrato*. En consecuencia, se desarrolla una convivencia laboral *paternalista* que profundiza las asimetrías entre *empleador-trabajador* (que tiene como trasfondo imaginarios de *racialización*), lo cual deriva en la irregularidad e irrespeto a las normas contractuales: *polivalencia/polifuncionalidad* no definidas en el contrato, irrespeto en las horas de trabajo, retraso en la entrega de salarios o salarios bajo el mínimo, entre otros; *precariedad laboral* que también se reproduce y manifiesta, en la disposición por parte de las y los inmigrantes en ejercer *pluriactividad multi-oficio simultáneo* (Araujo y Martucelli, 2012): poseer dos trabajos o más de manera simultánea –en razón de posibilitar y sostener una mayor solvencia económica, producto de la dependencia laboral en *trabajos precarios*–.

En el fondo, a pesar de que el gobierno haya tenido la voluntad política de limitar el flujo migratorio a través de discursos, disposiciones políticas y medidas administrativas restrictivas: como *visas consulares*, contradicciones –y excesos– en los procesos burocráticos de regularización migratoria, gestión pública de seguridad y control fronterizo (cierre de fronteras), expulsiones a migrantes (sin un proceso judicial justo), urgencia y prioridad política legislativa en el Congreso para una nueva ley migratoria, discursos público-políticos reiterativos de estigmatización a las y los inmigrantes, y propaganda constante de criminalización (*inmigrante-delincuente-irregular*) promovida por la prensa nacional. De aquellas estrategias de disposición política deliberada (del Estado), los movimientos migratorios de igual manera continuaron su flujo, evidenciándose de que el control fronterizo y las *visas consulares* como estrategias políticas han sido ineficaces en limitar el flujo migratorio (Thayer, 2019), en efecto, más bien se incentivó la irregularidad migratoria (las redes de trata y tráfico: *coyotes*), además de incentivar y consolidar el *estatus legal precario* producto de las contradicciones y excesiva burocratización (sobre-carga pública al sistema de trámites migratorios), y sobre-regulación (aumentando las posibilidades de *irregularidad devenida* en periodos extensos). En consecuencia, camino devenido de institucionalización de acceso al mercado del trabajo en formato de *trabajo precario* para las y los inmigrantes (venezolanos).

“La política migratoria se convierte en este sentido en un «animal de dos cabezas», una de las cuales se afirma sobre las expectativas de la población y la otra sobre las demandas estructurales del mercado de trabajo y la estructura productiva. La represión fronteriza como política de Estado tiene la «virtud» de responder a ambas demandas y unir ambas cabezas: por una parte tranquiliza a la población nacional y sus temores, y por otro institucionaliza las condiciones de precarización de la población migrantes, que garantiza su explotación en el mercado de trabajo.” (Thayer, 2019, p. 327).

En cuanto a desafíos epistémicos, a modo de propuesta, en el contexto de *trabajos precarios*, 1) resulta interesante desarrollar estudios migratorios en materia de análisis de política comparativa en países sudamericanos, respecto a las legislaciones y políticas de cómo se han abordado los fenómenos y procesos migratorios en relación al *trabajo* –principalmente, de aquellos países que han recibido un gran flujo de movimientos migratorios (el caso de migrantes venezolanos)–. Esto, en análisis comparativo respecto a la política migratoria chilena, a fin de pensar y discutir las políticas públicas en el marco de las relaciones internacionales, para abordar la complejidad del fenómeno migratorio más allá de las fronteras nacionales, sobre la base de la coordinación y planificación regional (latinoamericana); también, 2) es pertinente desarrollar



estudios migratorios que pretendan analizar y sistematizar el perfil de orientación política de las y los migrantes que arriban en Chile, en cuanto a su subjetividad y perspectivas en relación a formas de organización social o conflicto social. Esto, en referencia a lo evidenciado en nuestra muestra estadística respecto a la percepción positiva de la presencia de sindicatos (67,9%), el derecho a la negociación colectiva (76,5%) o el derecho a huelga (71,6%); por último, 3) a fin de estudiar la nueva legislación política migratoria vigente (*Ley de Migración y Extranjería*, núm. 21.325), es pertinente analizar la eficacia legislativa y sus efectos políticos y sociales en materia de regularización migratoria y su relación respecto al *trabajo* (condiciones laborales), en tanto que, también, de analizar desde perspectivas críticas los tópicos socialmente controversiales como las nuevas tipificaciones legales en materia de “*ingreso y egreso*”, “*de las prohibiciones de ingreso*”, “*las categorías migratorias*” (de permanencia transitoria, temporal, definitiva, etc.), “*de las expulsiones*” y del “*reconocimiento, convalidación y revalidación de títulos profesionales y técnicos...*”.

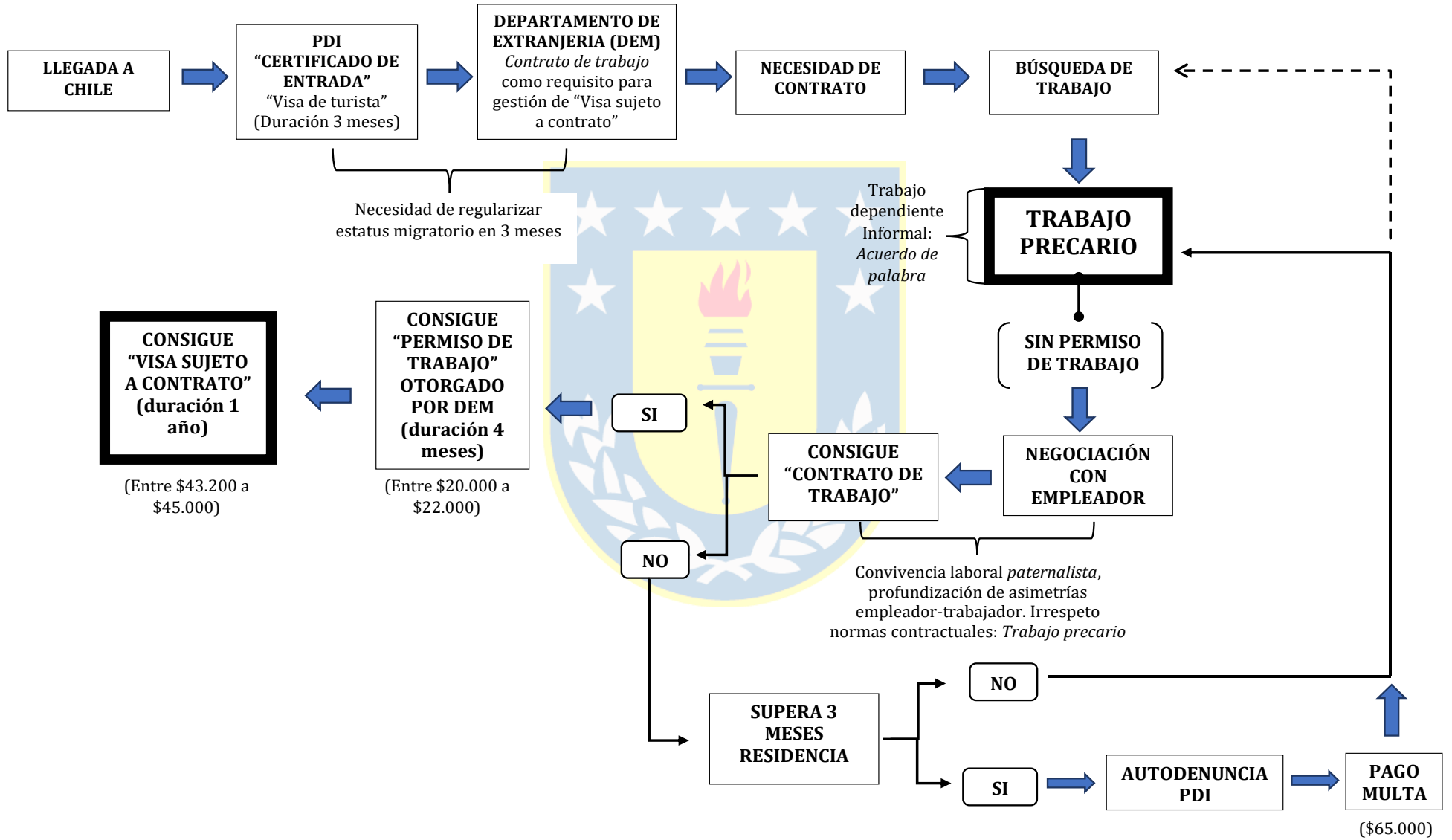
A fin de concluir, se concibe que los movimientos migratorios tanto en la historia como en la actualidad, han tributado y han sido instrumentalizados en relación a los objetivos y estrategias productivas que demanda el capital (*empresarial*). A fin de que los movimientos globales de la fuerza de trabajo migrante –en su vulnerabilidad–, permitan un menor costo de lo que implica la variable *trabajo*, a efecto de la maximización (hoy) de la *acumulación (flexible) de capital*. Por ende, del hecho de que naciones entren en periodos de crisis inducida (caso venezolano) y que de aquello resulten consecuencias –económicas que afectan la calidad de vida y la cotidianidad–, permite que los países receptores y sus respectivos capitales (empresariales) se beneficien de la necesidad y vulnerabilidad (social y legal) de lo que implica *ser migrante*. Que en el caso chileno (respecto a lo analizado en el presente trabajo), se constituyen disposiciones políticas deliberadas (en el contexto del segundo gobierno de S. Piñera [2018-2022]), no manifiestas pública y explícitamente, en limitar los procesos de regularización migratoria a través de la excesiva burocratización (sobre-carga pública) y sobre-regulación, que implicó –según lo constatado por las y los inmigrantes de la muestra–, hechos de obstáculos y contradicciones en la gestión de regularización migratoria. Lo cual incidió y derivó en la materialización y reproducción de condiciones de *precariedad laboral* –significadas independiente de la condición contractual, tanto de la posesión de un *contrato de trabajo*, así como también de la ausencia de este–, constituyéndose un *preariado* víctima de *sobreexplotación*.

En ese sentido, las estrategias y disposiciones políticas del gobierno neoliberal (la política migratoria) operaron en sentido de dualidad; por una parte, a responder a las expectativas de la opinión pública en limitar la inmigración –concebida como “*invasora*” y portadora de vicios, a efecto del discurso público-político y la prensa nacional– y; por otra parte, a complementar lo anterior a través de obstáculos y contradicciones en los procesos de gestión migratoria, a fin de materializar, perpetuar y reproducir condiciones de *precariedad laboral* en las y los trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción.

Así como históricamente el modo de producción capitalista en el contexto latinoamericano, en su forma pre-capitalista (mercantilista) se alimentó de la *migración forzada* –esclava–; en la modernidad de la industria y sus efectos: la *migración voluntaria* –asalariada pauperizada–; en la contemporaneidad del siglo XXI en curso, en contexto de disputa geopolítica, ambición capitalista por recursos naturales y crisis nacionales, de su consecuencia, a fin de responder y enfrentar a las precariedades y necesidades –cotidianas y de vida–: la *migración menesterosa* –precarizada–.



**Esquema 2.** Experiencias estudiadas de procesos de gestión de regularización migratoria en relación al trabajo.



## REFERENCIAS

~~~~~

BIBLIOGRAFÍA

- Akram, H (2020). El estallido: ¿Por qué? ¿Hacia dónde?. Santiago de Chile: Ediciones El Desconcierto.
- Almond, G. y Verba, S. (2001). La cultura política. En Battle, A. (Ed.) (2001). Diez textos sobre ciencia política. Barcelona: Editorial Ariel.
- Aninat, I. y Sierra, L. (2019). Regulación inmigratoria: propuestas para una mejor reforma. En Aninat, I. y Vergara, R. (ed.) (2019). Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional. Santiago de Chile: FCE, CEP.
- Arakiki, A. y Graña, J. M. (2018). Reinterpretando la precariedad laboral. A partir de una lectura crítica. En Julián, D. (2018). Precariedades del trabajo en América Latina. Santiago de Chile: RIL editores.
- Araujo, K. y Martucelli, D. (2012). Desafíos comunes: Retrato de la sociedad chilena y sus individuos (Tomo II). Santiago de Chile: LOM.
- Aravena R. A., y Baeza, M. A. (2013). "Violencia Simbólica en el Chile contemporáneo. Estrategias de respuesta en relaciones de alteridad". Revista Internacional de Sociología. Vol. 71, N°3, pp. 543-565. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4685384>
- Baeza, M. A. (2002). De las metodologías cualitativas en investigación científico-social. Concepción: Editorial Universidad de Concepción.
- Baeza, M. A. (2003). Imaginarios sociales: apuntes para la discusión teórica y metodológica. Concepción: Editorial Universidad de Concepción.
- Balibar, E. y Wallerstein, I. (1991). Raza, nación y clase. Madrid: IEPALA.
- Ballesteros, C. (2016). El Trabajo Decente: ¿La aspiración del siglo XXI? (Tesis de pregrado). Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Beck, U. (1998). La sociedad del riesgo. Barcelona: Paidós.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1968). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bourdieu, P. (2007). El sentido práctico. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2011). Las estrategias de reproducción social. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bravo, J. y Urzúa, S. (2018). Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento. Documento de Trabajo N°48. CLAPES-UC. https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6416_188a851f2e.pdf

- Cárdenas, A., Link, F., Stillerman, J. (Ed.) (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy?.* Santiago de Chile: Catalonia.
- Carrillo, C. (2016). *La reproducción de las desigualdades en el mundo del trabajo y en la escuela. El caso de los(as) hijo(as) de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el sistema educativo chileno.* En Tijoux, M. E. (ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración.* Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado.* Madrid: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castro, P. (2012). *Monstruos, rarezas y maravillas en el Nuevo Mundo. Una lectura a la visión europea de los indios de la Patagonia y Tierra del Fuego mediante la cartografía de los siglos XVI y XVII. Revista Sans Soleil-Estudios de la Imagen, N°4, 2012, pp. 30-52.* <http://revista-sanssoleil.com/wp-content/uploads/2012/02/art-Pablo-Castro.pdf>
- Cea D'Ancona, M. A. (2001). *Metodologías cuantitativas: Estrategias y técnicas de investigación social.* Madrid: Editorial Síntesis.
- CELAG (2019). *Las consecuencias económicas del boicot a Venezuela.* CELAG. <https://www.celag.org/las-consecuencias-economicas-del-boicot-venezuela/>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018). *Migración internacional e inclusión en América Latina.* Santiago de Chile: CEPAL.
- Cerda, C (2014). *La sociabilidad como proceso constructor de relaciones sociales: La experiencia vivida por los inmigrantes ecuatorianos en la comuna de Concepción (Tesis de Magister).* Concepción: Universidad de Concepción.
- Coquies, U. y Rodríguez, X. (2019). *Políticas públicas de empleo y protección social en Venezuela: Misiones Vuelvan Caras, Che Guevara y Madres del Barrio.* En Vidal, P. (Coord.) (2019). *Neoliberalismo, neodesarrollismo y socialismo bolivariano.* Santiago de Chile: Ariadna Ediciones-CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20200414062318/Neoliberalismo-neodesarrollismo.pdf>
- Cordero, A. J. (2019). *La realidad previsional de los inmigrantes en Chile.* En Aninat, I. y Vergara, R. (ed.) (2019). *Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional.* Santiago de Chile: FCE, CEP.
- Correa, J. (2016). *La inmigración como "problema" o el resurgir de la raza. Racismo en general, racismo cotidiano y su papel en la conformación de la nación.* En Tijoux, M. E. (ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración.* Santiago de Chile: Editorial Universitaria
- Crosa, Z. (2015). *Migraciones latinoamericanas: Procesos e identidades: el caso uruguayo en Argentina. Polis (Santiago), 14(41), 373-394.* <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000200023>



- Curcio, P. (2016a). La mano visible del mercado guerra económica en Venezuela (2012-2016), Manipulación del Tipo de Cambio e Inflación Inducida. https://1library.co/document/yj7486kk-visible-mercado-guerra-econ%C3%B3mica-venezuela-manipulaci%C3%B3n-inflaci%C3%B3n-inducida.html?utm_source=search_form
- Curcio, P. (2016b). La mano visible del mercado guerra económica en Venezuela (2012-2016), ¿Control de precios o boicot en el suministro?. <https://1library.co/document/qvlw8epd-visible-mercado-guerra-econ%C3%B3mica-venezuela-control-precios-suministro.html>
- Cussen, C. (2016). *Raza y calidad de vida en el Reino de Chile. Antecedentes coloniales de la discriminación*. En Tijoux, M. E. (ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. México: Editorial Anthropos.
- De la Garza, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva Sociedad* N°232, marzo-abril de 2011, 51-70. <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2011/no232/5.pdf>
- De la Garza, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Cuadernos CRH*, V. 26, n. 68, 315-330. <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/zhCJtXZR7zLjNyGtzs6GjG/abstract/?lang=es>
- De la Garza, E. (2016). *La centralidad del trabajo en el siglo XXI*. En Ruiz, F. (2016). *Panorámica del trabajo en el Chile neoliberal*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- De la Garza, E. (2018). *Prologo: La polémica sobre la nueva informalidad y la precarización*. En Julián, D. (2018). *Precariedades del trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: RIL editores.
- Del Pozo, J. (2009). *Historia de América Latina y del Caribe*. Santiago de Chile: LOM.
- DEM (Departamento de Extranjería y Migración) (2018). *Memoria Anual 2018*. Santiago de Chile: DEM.
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, vol. 45, annual 2009, pp. 91. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/922>
- Díaz-Salazar, R. (2004). *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*. Madrid: Ediciones Hoac.
- Dörre, K. (2009). La precariedad ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI?. *Actual Marx, Intervenciones* n°8, II Semestre.
- DT (Dirección del Trabajo) (2015). *Octava Encuesta Laboral (ENCLA) 2014*. Santiago de Chile: DT.
- DT (Dirección del Trabajo) (2020). *Capítulo II: Organizaciones sindicales*. Santiago de Chile: DT. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121646_archivo_01.pdf
- Durán, G. y Kremerman, M. (2015). *Sindicatos y negociación colectiva*. Santiago de Chile: Fundación Sol. <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/sindicatos-y-negociacion-colectiva-6150>



- Durán, G. y Kremerman, M. (2018). Los verdaderos sueldos de Chile. Santiago de Chile: Fundación Sol. <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-esi-2017-6188>
- Durán, G. y Kremerman, M. (2021). Los verdaderos sueldos de Chile. Santiago de Chile: Fundación Sol. <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2021-6796>
- Durkheim, E. (2007). La división del trabajo social. México D. F.: Colofón.
- Engels, F. (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Die Neue Zeit, Bd, 2, N°44, 1895-1896. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
- Faletto, E. (2009). Obras completas. Tomo I Chile. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Madrid: Ediciones Traficante de Sueños.
- Frank, A. G. (1965). Capitalismo y subdesarrollo en América Latina. Santiago de Chile: CEME (versión digitalizada). http://www.archivochile.cl/Ideas_Autores/gunderfa/gunderfa0006.pdf
- Frank, V. (2017). *Políticas sin política: El fracaso de la concertación social en el Chile democrático, 1990-2000*. En Ponce, J., Santibáñez, C. y Pinto, J. (comp.) (2017). Trabajadores y trabajadoras: Procesos de acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017. Santiago de Chile: Editorial América en Movimiento.
- FSP (Fundación Superación de la Pobreza) y UDP (Escuela de Periodismo de la Universidad Diego Portales) (2012). Encuesta de opinión: Ser migrante en el Chile de hoy. <http://www.comunicacionypobreza.cl/wp-content/uploads/SER-MIGRANTE-EN-EL-CHILE-DE-HOY.pdf>
- Fuentes, A. y Vergara, R. (2018). Premio salarial en el sector público: Evolución en el periodo 1990-2017. Estudios Públicos 152 (primavera 2018), 7-45. https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20181226/20181226120311/rev152_fuentes.pdf
- Fuentes, A. y Vergara, R. (2019). *Los inmigrantes en el mercado laboral*. En Aninat, I. y Vergara, R. (ed.) (2019). Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional. Santiago de Chile: FCE, CEP.
- Galafassi, G. (2018). *Revitalización del debate sobre la acumulación primitiva y la reproducción ampliada. Su aplicación para el análisis de la conflictividad social en América Latina*. En Cuevas, H., Julian, D., Rojas, J. (2018). América Latina: expansión capitalista, conflictos sociales y ecológicos. Santiago de Chile: RIL editores.
- Galaz, C., Poblete, R. y Frías C. (2017). Políticas públicas e inmigración ¿Posibilidades de inclusión efectiva en Chile?. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. Revista mexicana de sociología, 73(1), 73-104.



http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tlng=es

- Gerlach, M. (2010). Trabajo Decente: Concepto y aplicabilidad en Chile (Tesis de pregrado). Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Harvey, D. (1998). La condición de la posmodernidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hernández R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, F. (2003). *Las migraciones y la sociología del trabajo en América Latina*. En De la Garza (coord.) (2003). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas) (2017). CASEN 2017: Manual del investigador. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Manual_del_Investigador_Casen_2017.pdf
- INE (2018a). 2ª Entrega resultados definitivos CENSO 2017. <https://www.censo2017.cl/wp-content/uploads/2018/05/presentacion-de-la-segunda-entrega-de-resultados-censo2017.pdf>
- INE (2018b). Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017. Santiago de Chile: INE. <https://www.censo2017.cl/descargas/inmigracion/181123-documento-migracion.pdf>
- INE (2018c). Boletín Empleo Nacional trimestre móvil: Junio-Agosto, 2018. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2018/pais/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-junio-julio-agosto-2018.pdf?sfvrsn=adee1a8d_3
- INE (2018d). Boletín Empleo región del Biobío trimestre móvil: Junio-Agosto, 2018. <https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-viii/estadisticas-r8/boletines-informativos/encuesta-nacional-de-empleo-ene/2018/ene---periodo-junio-agosto-2018.pdf>
- INE (2018e). Boletín Empleo provincia de Concepción trimestre móvil: Junio-Agosto, 2018.
- INE (2020a). Boletín estadístico: Empleo trimestral agosto-octubre, 2020. <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-agosto-septiembre-octubre-2020.pdf>
- INE (2020b). Boletín Empleo trimestral región del Biobío agosto-octubre, 2020. https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-viii/estadisticas-r8/boletines-informativos/encuesta-nacional-de-empleo-ene/2020/boletin-empleo-biobio-agosto-octubre-2020.pdf?sfvrsn=26295d4f_4
- INE y DEM (2021). Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020. Informe Metodológico.



<https://www.extranjeria.gob.cl/media/2021/08/Estimacio%CC%81n-poblacio%CC%81n-extranjera-en-Chile-2020-Metodologi%CC%81a.pdf>

- Jacob, A. (1995). La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-antropo-histórica. *Revista de Sociología del Trabajo*, N°4. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/st4jacob.pdf>
- Julián, D. (2013). Trabajo, precariedad y 'habitus precario'. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina. *RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, [S.l.], v. 18, n. 30, p. 185-210, dic. 2013. http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/84
- Julián, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695008.pdf>
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(20), 27-46. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382>
- Julián, D. (2018). *Precariedades del trabajo en América Latina. Situarnos en precariedad*. En Julián, D. (2018). *Precariedades del trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: RIL editores.
- Linares, M. D. (2017). Política migratoria y capacidad estatal: la Dirección Nacional de Migraciones (República Argentina) entre los años 2004 y 2015. *Polis (Santiago)*, 16(48), 245-270. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000300245>
- López, M. (2014). Las metamorfosis del trabajo: Del trabajo al empleo (Notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo). *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 5, No 9, 2014, pp. 141-166. <https://core.ac.uk/download/pdf/132236764.pdf>
- López, V. (coord.) (2016). *Migración y derechos humanos en Chile*. Santiago de Chile: Facultad de Derecho, UCh.
- Marx, K ([1867] 2015). *El Capital I: Crítica de la Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (1980). *Manuscritos de economía y filosofía*. Madrid: Alianza.
- Marx, K. (2008). *Contribución a la crítica de la economía política*. Madrid: Siglo XXI editores.
- Morales, F. (2016). *Inclusión y derechos en disputa. La experiencia del Movimiento de Acción Migrante (MAM)*. En Tijoux, M. E. (ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Neffa, J. C., et al. (coord.) (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Novick, M. (2002). *La transformación de la organización del trabajo*. En De la Garza (coord.) (2003). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- OIM (Organización Internacional para las Migraciones) (2019). *World Migration Report 2020*. Ginebra: OIM. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- OIM-IPPDH-MERCOSUR (Organización Internacional para las Migraciones-IPPDH-MERCOSUR) (2019). *Derechos humano de personas migrantes, Manual Regional*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33203.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1999). "Trabajo Decente". Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Palomino, M. A. (2020). *Comprendiendo la economía venezolana: petróleo y dependencia externa (1960-2017)*. *Panorama Económico*, 28(3), 143-158. <https://doi.org/10.32997/pe-2020-2697>
- Palominos, S. (2016). *Racismo, inmigración y políticas culturales. La subordinación racializada de las comunidades inmigrantes como principio de construcción de la identidad chilena*. En Tijoux, M. E. (Ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Polanyi, K. (2003). *La gran transformación*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ramos, C. (2014). *La modernización de la empresa chilena: Posfordismo con huellas autoritarias*. En Stecher, A. y Godoy, L. (2014). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Reygadas, L. (2011). *Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?*. En Pacheco, E., De la Garza, E., y Reygadas, L., (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
- Sandoval, R. (2016). *Hacia una política nacional migratoria*. En Tijoux, M. E. (Ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Schütz, A. (1995). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Sierra Bravo, R. (2008). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- SP (Superintendencia de Pensiones) (2019). *El sistema chileno de pensiones y la reforma previsional*. https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articulos-13764_recurso_1.pdf
- Standing, G. (2014). *Por qué el precariado no es un «concepto espurio»*. *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 7-15. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60419>
- Standing, G. (2018). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones Pasado y Presente.
- Stefoni, C. (2002) "Mujeres inmigrantes peruanas en Chile". *Papeles de población*. N°33, pp. 118-145. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v8n33/v8n33a6.pdf>



- Stefoni, C. (2003). *Inmigración peruana en Chile. Una oportunidad a la integración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Stefoni, C. (2016). *La nacionalidad y el color de piel en la racialización del extranjero. Migrantes como buenos trabajadores en el sector de la construcción*. En Tijoux, M. E. (ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Stefoni, C. y Brito, S. (2019). *Chile: un destino más en el mapa migratorio intrarregional*. En Rojas, N. y Vicuña J. T. (ed.) (2019). *Migración en Chile: Evidencia y mitos de una nueva realidad*. Santiago de Chile: LOM ediciones.
- Stefoni, C., Leiva, S., y Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, Brasília, v. 25, n. 49, p. 95-112. <https://www.scielo.br/j/remhu/a/SPHhJFfFg5RrffStySFsDzs/?lang=es&format=pdf>
- Stefoni, C., Lube, M. y González, H. (2018). La construcción política de la frontera. Entre los discursos nacionalistas y la “producción” de trabajadores precarios. *Polis (Santiago)*, 17(51), 137-162. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v17n51/0718-6568-polis-17-51-00137.pdf>
- Thayer, L. E. (2019). *Causas y consecuencias de la irregularidad migratoria*. En Rojas, N. y Vicuña J. T. (ed.) (2019). *Migración en Chile: Evidencia y mitos de una nueva realidad*. Santiago de Chile: LOM ediciones.
- Tijoux, M. E. (2011). *Negando al ‘otro’: el constante sufrimiento de los inmigrantes peruanos en Chile*. En Stefoni, C. (Ed.) (2011). *Mujeres inmigrantes en Chile: ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Tijoux, M. E. (2013). Niños(as) marcados por la inmigración peruana: estigma, sufrimientos, resistencias. *Convergencia*, 20(61), 83-104. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v20n61/v20n61a4.pdf>
- Tijoux, M. E. (Ed.) (2016). *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Tijoux, M. E. y Córdova M. G. (2015). Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo. *Polis (Santiago)*, 14(42), 7-13. https://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n42/art_01.pdf
- Tijoux, M. E. y Palominos, S. (2015). Aproximaciones teóricas para el estudio de procesos de racialización y sexualización en los fenómenos migratorios de Chile. *Polis (Santiago)*, 14(42), 247-275. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000300012>
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las ciencias.
- Wallerstein, I. (2005). *Análisis de Sistemas-Mundo: Una introducción*. México: Siglo XX.
- Weber, M. (2014). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Fondo de Cultura Económica.



MEDIOS DE PRENSA

- 24 Horas (17 de agosto de 2018). Los 10 datos que tienes que saber de la Visa de Responsabilidad Democrática para venezolanos. 24 Horas. <https://www.24horas.cl/nacional/los-10-datos-que-tienes-que-saber-de-la-visa-de-responsabilidad-democratica-para-venezolanos--2794002>
- Agüero, S. (09 de marzo de 2015). Obama califica a Venezuela como una "amenaza inusual". 24 Horas. <https://www.24horas.cl/incoming/obama-califica-a-venezuela-como-una-amenaza-inusual-1601690>
- Andrade, E. (26 de febrero de 2019). Inmigración selectiva: retorno humanitario continúa pese a crisis en Haití. Radio Universidad de Chile. <https://radio.uchile.cl/2019/02/26/inmigracion-selectiva-retorno-humanitario-de-haitianos-continua-pese-a-crisis-en-haiti/>
- Blanco, M. J. (17 de febrero de 2017). Mujer que protagonizó ataque xenófobo en farmacia de Providencia fue inmigrante en Italia. La Tercera. <https://www.latercera.com/noticia/mujer-protagonizo-ataque-xenofobo-farmacia-providencia-fue-inmigrante-italia/>
- CNNChile (5 de noviembre de 2018). Crecimiento económico de 2,3%: Imacec es el más bajo registrado durante este 2018. CNNChile. <https://www.cnnchile.com/economia/crecimiento-economico-de-23-imacec-es-el-mas-bajo-registrado-durante-este-2018-20181105/>
- CNNChile (8 de agosto de 2020). "Queremos ordenar nuestra casa": Piñera cuestionó indicación de la oposición a proyecto de ley de migración. <https://www.cnnchile.com/pais/pinera-cuestiono-indicacion-oposicion-ley-migracion-20200820/>
- Cooperativa (26 de febrero de 2019). "Plan de Retorno Humanitario" suma ya seis vuelos a Haití. Cooperativa. <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/poblacion/inmigrantes/plan-de-retorno-humanitario-suma-ya-seis-vuelos-a-haiti/2019-02-26/155415.html>
- La Tercera (10 de diciembre de 2018). Los 23 puntos del Pacto Migratorio de la ONU que Chile no quiso firmar. <https://www.latercera.com/nacional/noticia/los-23-puntos-del-pacto-migratorio-la-onu-chile-no-quiso-firmar/438568>
- La Tercera (26 de junio de 2019). INDH emplaza al gobierno a permitir el ingreso a Chile de venezolanos varados en frontera con Perú. La Tercera. <https://www.latercera.com/nacional/noticia/indh-emplaza-al-gobierno-a-permitirles-el-ingreso-a-chile-a-venezolanos-varados-en-frontera-con-peru/717533/>
- Molina, T. (24 de abril de 2019). Plan retorno: 89 ciudadanos haitianos volvieron hoy a su país y Gobierno dice que en mayo saldría el último vuelo. Emol. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/04/24/945677/Plan-retorno-89-ciudadanos-haitianos-volvieron-hoy-a-su-pais-y-Gobierno-dice-que-en-mayo-saldria-el-ultimo-vuelo.html>
- Navarrete M. J. y Vedoya, S. (6 de abril de 2019). "Ordenar la casa": análisis del primer año de la política migratoria del gobierno. La Tercera.



<https://www.latercera.com/nacional/noticia/ordenar-la-casa-analisis-del-primer-ano-la-politica-migratoria-del-gobierno/604018/>

Placencia, F. (26 de junio de 2021). Gran Concepción: se disparan valores de arriendos y ventas de viviendas. Diario Concepción. <https://www.diarioconcepcion.cl/economia/2021/06/26/gran-concepcion-se-disparan-valores-de-arriendos-y-ventas-de-viviendas.html>

Prensa Presidencia (11 de abril de 2021) "Presidente Piñera promulga ley para prevenir el ingreso irregular de extranjeros y promover la migración ordenada y legal: "Estamos poniendo orden en nuestra casa"". Prensa Presidencia. <https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=173777>

Segovia, M. y Ángel, L. (22 de febrero de 2022). Falla en el sistema de Migraciones y falta de respaldo obligaron a reconstruir datos de miles de extranjeros desde 1993 a 2021. CIPERChile. <https://www.ciperchile.cl/2022/02/21/falla-en-el-sistema-de-migraciones-y-falta-de-respaldo-obligaron-a-reconstruir-datos-de-miles-de-extranjeros-desde-1993-a-2021/>

Verdejo, R. (12 de diciembre de 2021). La ruta del tráfico de migrantes: 5.000 kilómetros entre coyotes. CIPERChile. <https://www.ciperchile.cl/2021/02/12/la-ruta-del-trafico-de-migrantes-5-000-kilometros-entre-coyotes/>

NORMAS LEGALES

Código del Trabajo. D.F.L. N° 1 de 2002. 31 de junio 2002. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Ley 1.094 de 1975. Establece normas sobre extranjeros en Chile.. 14 de julio de 1975. D. L. N° 1.094. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6483>

Ley 21.325 de 2021. Ley de Migración y Extranjería. 11 de abril de 2021. D. L. N° 21.325. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1158549>





ANEXO 1. BASE DE DATOS ESTADÍSTICA

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21 : Laboral_despido 1

	Sexo	Profesión_oficio	Ocupación	Laboral_dif cul	Laboral_exp	Laboral_satisf	Laboral_c onvi	Laboral_e studios	Laboral_d esemp	Laboral_discrim	Laboral_acoso
1	1	Bachiller	Vendedor	1	1	2	1	3	2	1	2
2	2	Tec. Conta...	Asesora de h...	2	1	1	.	1	.	4	2
3	1	Tec. petroleo		1	1	1	1	1	1	4	2
4	2	Tec. adm. ...	Cajera	2	1	1	1	3	1	1	2
5	1	Mecanico	Vendedor	2	1	2	1	3	2	4	2
6	1		Vendedor	2	1	1	2	3	1	1	2
7	1		Ayudante Coc...	1	1	1	1	3	1	4	2
8	2	Bachiller	Vendedora	2	1	1	1	3	2	4	2
9	2	Bachiller	Asesora de h...	1	1	1	1	3	1	4	2
10	1	Tec. adm. ...	Vendedor	2	1	2	1	1	2	3	1
11	1	Tec. climat...		2	1	2	1	2	1	4	2
12	2	Abogada	Vendedora	1	2	3	1	1	1	2	2
13	1	Tec. adm. ...	Vendedor	1	2	1	1	1	1	4	2
14	1	Bachiller	Conserje	2	1	1	1	1	1	4	2
15	1	Bachiller	Vendedor	99	1	1	1	3	1	4	2
16	2	Arquitectura	Vendedor	1	1	2	1	1	1	4	2
17	2	Tec. enfer...		1	1	2	1	2	2	4	2
18	1	Bachiller	Vendedor	1	1	1	1	3	1	4	2
19	2	Tec. Inform...	Asesora de h...	1	2	3	.	1	1	2	1
20	1	Ing. Clima...	Vendedor	2	2	1	1	1	1	2	1
21	2	Docente	Estilista	2	2	1	1	1	1	.	2
22	2	Ing. Inform...	Administrador	2	2	2	1	2	1	2	1

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 2. PAUTA DE ANÁLISIS CUALITATIVO

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
1. Gestión migratoria	1.1. Experiencia migratoria	Relato de experiencia personal sobre trayectoria migratoria hacia Chile.
	1.2. Gestión pública migratoria	Percepción y juicio sobre gestión migratoria en instituciones públicas estatales chilenas. Relación entre gestión migratoria y condiciones de empleo.
2. Condiciones de empleo	2.1. Modalidad contractual	Visión y relato acerca de la condición contractual de empleo y de lo que se define y significa un contrato de trabajo.
	2.2. Remuneración	Visión y apreciaciones en torno a la remuneración salarial recibida en el empleo.
	2.3. Jornada laboral	Apreciación respecto a las condiciones de jornada laboral (horas y días).
3. Ambiente laboral	3.1. Convivencia	Relato y juicio de convivencia laboral entre compañeros de trabajo, empleador(es) y clientes.
	3.2. Discriminación	Relato y percepción de discriminación en el contexto de trabajo respecto a compañeros de trabajo, empleador(es) y clientes.
4. Seguridad social	4.1. Previsión social jubilatoria	Percepción y visión acerca de la definición de lo que significa y contribuye la previsión social de jubilación en Chile.
5. Participación sindical	6.1. Significado sindicato	Percepción y apreciación respecto a como se significa y se define la institución sindical.
	6.2. Rol sindicato	Percepción y apreciación de la definición de rol que debe cumplir un sindicato y de lo que contribuye y se significa respecto a procesos de huelga laboral.

ANEXO 3. MATERIAL CUALITATIVO ANALIZADO

DIMENSIÓN: Gestión migratoria		
SUBDIMENSIÓN	CÓDIGO ⁶⁸	TEXTO
1.1	3.1	“[...] a las tres de la mañana volví a tomar un autobús que me llevó a la frontera entre Ecuador y... Perú, llegué como a las diez de la noche [...] a Tumbes. En Tumbes, eh... los gestores, por todo el camino te consigues gestores, gestores que te quieren embaucar, gente que te quiere estafar. El inmigrante desde el momento que sale de su casa, que sale del país, está a la buena del Señor, las habilidades que tú tengas para darte cuenta que quién te quiere estafar es la que empiezan a jugar. Hay gente que te quiere estafar con el agua, gente que te quiere estafar con el papel, con el papel para ir al baño ¡con el baño! Gente que si te descuidas te carterea, gente que te estafa hasta con la comida. ¡Mira! ¡el inmigrante todo el mundo quiere aprovecharse de él!... los policías, el paso fronterizo, los oficiales de aduanas, todo el mundo quiere aprovecharse del inmigrante. Junto a la xenofobia que sí se ha dado ¡que sí hay!, que si hay...”
	3.1	“Bueno así decidimos venirnos a Chile desde Perú, desde Trujillo, con muy poco dinero ¡pero muy poco dinero! Como te dije todo el mundo quiere estafarte, incluso aquí en Chile nos estafaron, con unos pasajes, este... dormimos en las plazas. Había gente que la habían devuelto cuatro o cinco veces, con preguntas ilógicas en la aduana, con, con... este... una pregunta qué ¿A usted le gusta la comida chilena? [retorica] Si de repente ¡decías no! te devolvían, o decías sí ‘¿Cómo le va a gustar si usted no es primera vez que viene?’, te devolvían, ¡fíjate! cosas tan... tan absurdas [...]”
1.2	1.22	“Y... bueno ir a migración, es pasar todo el día ahí, como te dije en ese momento. He conocido gente, he hablado [risas] con gente de otras nacionalidades, hasta árabes, marroquíes... porque es pasar todo el día.”
	1.24	“[...] necesitaba contrato, para tener la visa necesitaba contrato. Pero los primeros trabajos... yo fui hasta sitios de comida rápida y me decían: ‘no, no te podemos dar contrato sin Visa’. Y entonces [risas], pero para la Visa necesito el contrato, que es primero. Entonces: ‘no, es que no estamos contratando así’, me decían. Entonces, yo no puedo pue’, de hecho, mi hermana todavía está en esa situación. Y... y aquí estuve trabajando dos meses hasta que me saliera el contrato [...] Trabajé dos meses sin contrato escrito, entonces le tuve que decir... ‘que ya se me iba a vencer la Visa Turista’. Y... y bueno, el permiso, lo que hace la solicitud del Contrato, es que te sale el Permiso. Y ese tuvo vigencia [el Permiso] de cuatro meses. El mes pasado que se me venció fui a Migración y... no estaba todavía la Visa, entonces

⁶⁸ El código remite a la unidad de registro de lo trabajado en la “Unidad hermenéutica” del software Atlas.ti v.7.5.4., respecto a las entrevistas a nuestros sujetos de estudio. El número antecesor refiere a la entrevista a la cual pertenece el párrafo u discurso, mientras que, el número sucesor refiere específicamente al numeral en donde se ubica el párrafo extraído y analizado en el software.



	fue ahí que me lo sellaron por otro mes más.”
1.26	“[...] los que entren con Visa de Responsabilidad Democrática [...] ese se está demorando muchísimo, porque apenas yo salí colocaron eso, la Visa obligatoria para los venezolanos. Y mi amiga se quedó en Perú, y ella me dice “ya no puedo entrar, ya no puedo pue”. Entonces, ella metió la solicitud de la Visa de Responsabilidad Democrática, y ella ya lleva 7 meses ahí y a ella ya todavía no le sale esa Visa. O sea, ella ya lleva 7 meses esperando en Perú por la... Visa de Responsabilidad Democrática. Bueno, hay memes de eso [risas] y todos que dicen ‘vamos a tener que emigrar para Venezuela otra vez será.’”
3.18	“¡La oficina de Migración! [suspiro] es muy, muy poco... personal, [...] para atender ese conglomerado de gente que va... a que le solventen la situación.”
3.22	[...] existe dificultad, porque si hay muy poco personal, tienen capacidad de atender muy poca gente. Entonces... llegan ¡imagínate! 300, 400 personas, para 5 personas, para 5 funcionarios, es muy poco.”
3.26	“[...] preguntas... que son hasta burlonas, por parte de la PDI. El caso del día que me dieron la Visa, me fui a Coronel a registrarme a la PDI y estuve 3 horas y media, porque supuestamente el funcionario veía la foto del pasaporte y decía que yo no me parecía [...] ¡entonces, imagínate eso! La Visa que te dan es la Visa de turista, esa Visa de turista... primero tienes que entrar a la PDI [...] el funcionario de migración, que es de la PDI, que te da 3 meses de turista, y en esos 3 meses tú tienes que conseguir un trabajo, porque si tú no consigues un trabajo en esos 3 meses tienes que auto-denunciarte en la PDI, y pagar una, una... una multa [que son \$65.000 pesos]. Entonces, de ahí, este... como te dije, viene la carrera, la locura de conseguir durante esos 3 meses, 90 días... un contrato.”
3.30	“La Visa sujeta a contrato dura 1 año, la Temporal dura 1 año. Puedes solicitar la Definitiva o una prórroga. La Visa sujeta a contrato tiene un valor de \$43.200... el colombiano paga más, que nosotros los venezolanos.”
4.40	“Para tramitar es horrible, porque nunca tienes una cita, te mandan a pedir citas, citas, jamás llega esa cita, yo tuve que hablar con otras personas, indagar, preguntar quién era el jefe, para obtener una cita. Porque de verdad es imposible que tú tengas una cita de la internet, de... de las páginas.”
4.46	“[...] la entrada al país, estampan el pasaporte y nos dan, cómo te digo, ese un Certificado de entrada al país [por parte de la PDI], te dice la fecha de entrada y cuánto tiempo vas a durar tú en el país, cuando entras como turista. Yo entré como turista primero, y empecé a buscar trabajo, conseguí trabajo [...] sin contrato de trabajo, porque tenían que conocerme primero, y de allí me refirieron a la lavandería y ahí fue donde yo obtuve el Contrato... Hasta que tú no tengas un Contrato de trabajo, no pueden darte el Permiso.”
4.51	“[...] yo veo eso ilógico acá, qué cómo van a pedir un Permiso de Trabajo, si aquí el empleador no le da la oportunidad de dar el Contrato a la persona. Para que el jefe mío me diera un Contrato, [...] llamó a un abogado, llamo... porque él decía, nosotros los venezolanos tenemos una... un artículo [...] se le dice una cláusula, donde indica... de pasó, porque eso es algo que también es una traba para el mismo empleador, o para nosotros... donde indica que, eh... el empleador al contratarnos a nosotros como



		venezolanos [...] al momento de que él nos despida o de que nosotros dejemos de trabajar con él porque ya no queremos, o qué se yo, eh... el empleador tiene que pagarnos el pasaje de vuelta a nuestro país. Y esa es la traba que tienen muchos empleadores para poder contratar a un venezolano... para cualquier tipo de Contrato. Es más, a nosotros nos exigen Contrato de un año, para poder aceptar los documentos... en Extranjería, no pueden ser seis meses, ¡un año!”
4.57		“[...] yo lo que le dije, bueno... A mí me exigen en Extranjería es el Contrato Indefinido... ‘y ya bueno sí, ya vamos hacer eso’. Pero después que tanto que le dije, que le dije...”
4.69		“A los cuatro meses... sí, cuando caduca [el Permiso de trabajo] tienes que ir a la oficina de Extranjería mientras no te sale la cita, porque tú apenas tu obtienes el Permiso de Trabajo, tú tienes que pedir la cita [...] ellos ahí es donde van a verificar si te llegó la Visa... de Santiago. Qué pasa, cuando tú entras aquí a Chile, te dan [...] tú Certificado de Entrada, que es la hojita del PDI... Y tú tienes un Contrato de Trabajo, verdad, que todavía no te han entregado el Permiso, es bueno que siempre pidas la cita, e imprimas el correo electrónico como que ya pediste la cita. Porque qué pasa, cuando pasan los noventa días [...] pasa el tiempo estipulado aquí en el país y si no tienes esa hojita, impresa del correo que hicieron la cita pare Extranjería, tienes que autodenunciarte. Cuando hacen eso que imprimes la hojita y todo eso, ya no hay problema, porque si algún PDI o un carabinero lo pará, y si le preguntan... [se le dice] ‘mire aquí tengo mi documentación, está en extranjería, aquí tengo mi correo como yo lo tengo tramitado, todavía estoy esperando la cita... ya eso no es mi culpa’.”
4.75		“Y de ahí en un mes, tiene que volver en un mes, le vuelven a estampar otro mes, le vuelven a estampar hasta que le salga la cita, pueden durar un año estampándole sí, sí, si no busca movilizarse de otra manera. A mí me la sellaron una sola vez, y yo dije: ‘yo no puedo vivir toda la vida...’, porque le preguntaba a los compatriotas que tenía, yo le digo: ‘¿Cuánto tiempo? No yo tengo como cinco meses. ¿Qué? -le dije yo-. Y la otra: ‘yo tengo como seis. Yo tengo como un año’. Yo le digo: ‘¡no!, yo no puedo durar... Todos los meses ir a sellar, para que te estampen el Permiso’.”
4.79		“[...] la Visa sujeto a contrato, la que te van estampando, estampando, porque tú tienes un Contrato y te dan tú Permiso de Trabajo a base a ese Contrato... y te dan la Visa sujeto a contrato con el Permiso de trabajo... dura un año [...] El valor de la Visa sujeto a contrato está a \$45.000 mil pesos, y el Permiso en \$20 y pico, en \$22 por ahí...”
5.19		“[...] por lo menos en Extranjería... normalmente te exigen de 8 a 12 cotizaciones, ininterrumpidas, tienen que ser seguidas, consecutivas. Eh... otras de las cosas [...] que te puedo decir como extranjero es que [...] existe una disyuntiva por parte del Departamento de Extranjería, porque por lo menos ellos... te piden mira, para por lo menos tú solicitar, eh... la Visa Temporal, te dicen mira... ‘necesito que tengas, que me traigas, me presentes un Contrato de Trabajo’, entonces qué sucede. Para que tú... tengas un Contrato de trabajo, evidentemente la empresa te va a pedir a ti un Permiso de trabajo, pero ese Permiso de trabajo, Extranjería no te lo da si tú no tienes un Contrato, entonces tú quedas ‘ah sí cómo jja!, cómo hago’, si ustedes como Extranjería no me emiten... el Permiso de trabajo porque no tengo un



		Contrato. O sea, yo de ahí difiero, no le encuentro la lógica”
	5.21	“[...] este Contrato indefinido evidentemente no lo dan todas las empresas, y la mayor razón es porque te piden... o sea, al empresario, Extranjería le exige, que tiene que tener el Contrato una clausula, donde dice que... sí el trabajador por alguna razón es despedido o se retira de la empresa, la empresa tiene la obligación de pagarle a ese empleado, que hace como extranjero, el pasaje de retorno a Venezuela, eh... con todos sus familiares pue’, es cómo una manera de expulsión pue’ por así decirlo. Eh... y muchas veces eso... limita a que te hagan un contrato indefinido, porque obviamente a la empresa no le va a convenir, contratar a alguien y tener que pagarle el pasaje de retorno a Venezuela, tanto a esa persona como a sus familiares, uno por ese lado. Eh... claro también, hay manera de conversar, digamos con... con el empleador, de que... tú hagas un trato de palabra, verbal, o algo... trasfondo por así decir, eh... tú llegas un acuerdo con el empleador de que mira... <i>‘el contrato con ese clausula, pero entre tú y yo, tú sabes perfectamente que, que no quiero que me pagues el pasaje de retorno’</i> , y firmado otro documento aparte. Ese es otra manera de cubrirse las espaldas los empresarios.”

DIMENSIÓN: Condiciones de empleo

SUBDIMENSIÓN	CÓDIGO	TEXTO
2.1	1.24	“Trabajé dos meses sin contrato escrito, entonces le tuve que decir... ‘que ya se me iba a vencer la Visa Turista’. Y... y bueno, el permiso, lo que hace la solicitud del Contrato, es que te sale el Permiso. Y ese tuvo vigencia [el Permiso] de cuatro meses.”
	2.18	“[...] un Contrato escrito te permite a ti... te basas en lo que sale ahí, que tienes qué hacer, que no tienes qué hacer, cuánto dura. [...] Y ese contrato tiene que decir explícitamente, cuáles son tus labores y si no llegas... como a permanecer en el trabajo, el empleador tiene... el deber de pagarte el pasaje de regreso a tú país. Entonces, obviamente sin un contrato, no, no puedes hacer nada.”
	5.23	“Si las conozco, muchas veces no se cumple con lo estipulado, pero prefiero callar antes de exponer [...]”
	4.90	“Para mí es muy importante... ¿Qué garantías me permite? obtener mis documentos. Un Contrato para nosotros es bueno pue’, es lo mejor que podemos tener nosotros los inmigrantes, porque sin eso, no puedes hacer nada. No puedes este... pedir tú documentación en Extranjería, no puedes hacer absolutamente nada. Porque Extranjería lo que te pide es un Contrato de trabajo, porque si tú no tienes un Contrato de trabajo te expulsan del país. Si no estás haciendo nada, te expulsan del país.”
	3.60	“No tenía ni... ni colación, ni hora de colación y en el contrato aparecía.”
	3.32	“Es la forma de regularizar la estadía, de que tú estés bien, de que tú no andes preocupado que te vayan



		a capturar pa' deportarte."
	5.21	"Es algo positivo ya que nosotros como extranjeros debemos demostrarle al estado chileno que estamos cotizando pagando imposiciones y finalmente porque es un requisito indispensable a la hora de solicitar la definitiva. Por lo menos el Contrato indefinido si es un requisito obligatorio."
	4.30	"En la lavandería con contrato de trabajo, en el otro trabajo era por horas, a palabra, part-time. Y en... trabajaba aparte de eso, los jueves, viernes y sábado en un restaurant, en la noche, desde que salía de la panadería a las nueve, hasta las cuatro de la mañana o tres [...] Duré como cuatro meses en ese plan, cuatro o cinco meses, porque como yo me tenía que traer a mi hija, y yo... me endeude, me endeude y todo, pero yo tenía que traerme a mi hija."
	3.36	"Bueno, no te digo... negociando de que bueno iba a trabajar en vez de 9 horas, iba a trabajar hasta que él dijera. Este... hacer no solamente de planchero, hacer de mandadero, hacer de todo pue'... Porque todo el mundo se aprovecha del inmigrante... se aprovecha de la necesidad de la persona."
2.2	1.52	"Cómoda no, pero por lo menos alcanza pue', porque imposible en Venezuela. El hecho de poder comprarte zapatos, salir, comer bien, lo básico. Y la mitad se va en arriendo."
	3.96	"[...] la situación de ustedes los chilenos y nosotros los extranjeros pue'... porque es que, en verdad es bastante fuerte pue', porque con \$301.000 es difícil vivir... por todos los gastos."
	2.42	"[...] obviamente uno... paga arriendo, paga gastos, paga no sé, no sé qué, cuando vas a ver el sueldo se va completico en todo el mes, entonces no da como... o sea, no da más como... para ir un poco más allá."
	3.8	"No se respetan los contratos de trabajo, unos te dicen son \$301.000, cuando te van a pagar, te van a pagar \$250.000 y te dice 'bueno, tómalo o déjalo'."
	4.145	"[...] tengo que trabajar mucho en otras partes para tener algo, y poder medio vivir. Porque a veces no tengo ni para mandarle a mi familia, no, no me alcanza."
	3.79	"[...] uno paga \$100.000 de habitación, de comida si eres conservador pagas \$40.000 o \$50.000, ya son \$150.000. Son \$301.000, ¡ya tienes la mitad! El pasaje se te va en \$40.000 ¿Cuánto te van quedando? Te van quedando \$110.000, agarra \$10.000 para tus cuestiones personales, y tú tienes que mandarle a la familia en Venezuela"
	3.84	"A veces comía una vez, o dos veces al día, para ahorrar para mandarle."
2.3	1.33	"[...] es el sobre-tiempo. Este, ella lo utiliza como excusa de que yo soy lenta. Se supone que son diez horas, una de colación, o sea, nueve de trabajo. Pero... antes de que hubiese estos problemas, manifestaciones, yo a veces llegaba a mi casa a las once y media de la noche. O si no me dice 'vas a tener que venirte a las ocho a hacerlo'. Y... ¿qué me los paga? a veces. Mi contrato no se respeta, no siempre, esa parte de las horas."
	1.37	"De verdad yo siento que no tengo vida. Como te digo, yo prefiero tener un trabajo donde entre bien temprano, pero que tenga tiempo para todo pue' [...]"



	3.8	“A veces no te pagan lo que establece la ley, a veces te hacen cumplir más horas de lo necesario, ¡porque todo no te digo, todo es... todo es un aprovechamiento! No se respetan los contratos de trabajo”
	3.46	“De 8 de la mañana a 11 de la noche.”
	4.34	“Sí, ahí sí, hacía unas horas. Me daban \$15.000 por día trabajado, pues trabajaba nada más jueves, viernes y sábado. Sí, es yo te digo... trabajaba de lunes a viernes en la lavandería, hasta de nueve a cinco de la tarde, de ahí salía de seis, llegaba a la seis a la panadería hasta las nueve de la noche. Y los jueves, viernes y sábado entraba a las nueve de la noche al restaurant y salía a las tres, cuatro, hasta las cinco de la mañana. Con tres trabajos... y sí me sale cualquier oportunidad que hay, pa’ limpiar una casa, para hacer... también lo hago, y todo es porque... porque en realidad aquí no alcanza, porque tú pagas arriendo, pagas comida, pagas que sí los servicios, todo eso se paga... todo, todo.”

DIMENSIÓN: Ambiente laboral

SUBDIMENSIÓN	CÓDIGO	TEXTO
3.1	1.14	“[...] para ella todo es un regaño, todo es un problema, eres lenta, eres malo, eres incompetente. Se refiere a los demás con términos peyorativos pue’, que ni siquiera los entiendo, porque pue’ ‘lesa’ para mí no significa nada, pero aquí ya me dijeron que significa. Entonces, que se traten de la ‘lesa esta...’, este... ‘las pajaronas que hicieron’, todo el mundo es un hueón... [...] Por ejemplo, ayer se expresó con algo que se lo dije en el momento en que estaba discutiendo con ella, porque ayer me dijo “ay yo no sé cómo ha sobrevivido está tanto tiempo si es tan lesa”. Nunca había... nunca había recibido ese trato, ni de mi mamá.”
	1.10	“[...] se puede hablar con ellos [compañeros], es tranquilo. Lo que no me gusta y lo voy a decir así, es que... no dicen las cosas de frente, siempre, siempre hay algo por la espalda, siempre hay algo para ver si caes, siempre ‘él me dijo, que él me dijo’, y de verdad no estaba acostumbrada a eso. No sabría decir sí competitivo, pero si hay mucho chisme. Y no estaba acostumbrada a eso [...]”
	1.44	“Bueno, no sé si decirte que últimamente me llama... “¡venezolana has esto! O eh, eh ¡colombiana!... Emm, tal cosa...” Eso yo lo veo así despectivo, y más después de 7 meses. “Está ¡colombiana!”, porque eso... eso es manera de ofender.”
	4.32	“Cómo te explico... las diferencias que yo tenía con el dueño. En una de esas, y estoy trabajando y me piden pizzas y me piden esto, esto... faltaban utensilios, faltaban cosas, y en una de esas me llega y me dice, este... bueno ‘ <u>pero ustedes sí son inútiles!</u> ’. Mira cosas que a mí me chocan, que me molestan, es que me digan que soy inútil”
	3.94	“Sí... se retardaban mucho, a veces a pagarle a uno, entonces uno tenía que hablar y se molestaba [el



		empleador]”
	2.39	“[...] mi empleadora, está un poco loca [...] como que sintió como que yo ¡ya no le servía!, cosa que era mentira porque yo servía. Entonces, ella como que empezó así como a tratarme mal y no sé qué, como pa’ que yo renunciará [...] No me dejaba hablar, le mandaba a decir las cosas con la otra chica [compañera de trabajo], eh... me mandaba más de la cuenta, todo el tiempo era ¡Dani, Dani, Dani...! Y hablaba con los chiquillos y a mí como que me ignoraba.”
3.2	5.40	“ [...] por clientes, he vivido muchas situaciones donde solicitan hablar con un chileno, donde se me ofende verbalmente pero hago caso omiso y trato de que esa actitud negativa no interfiera con mi labor”
	1.24	“[...] sí, en la calle, en el trabajo. Bueno, lo que te dije es que... el hecho de que yo, fui a... a inscribirme en la PDI... me tuvieron 3 horas porque supuestamente no me parecía, eso es una, es ilógico. Porque en la fotografía tenía... unos 5 años menos.”





DIMENSIÓN: Seguridad social		
SUBDIMENSIÓN	CÓDIGO	TEXTO
4.1	2.27	“Las AFP... Fondo Nacional de Pensiones, cosa que no me va a servir, porque no pienso jubilar aquí en Chile. FONSA, Fondo Nacional de Salud... no me ha servido, porque como estoy en trámite de la Visa Definitiva, mi RUT sale vencido, entonces obviamente todas las consultas médicas... las medicinas que puedo comprar, bonos, no los puedo utilizar. Todo tiene que ser particular, por lo menos en mi caso.”
	3.52	“Pérdida de tiempo, porque... uno jamás y nunca va a jubilarse aquí, eso es mentira. Es inútil cotizar, porque el... el, el extranjero ¡fíjate! [suspiro]. Uno está haciendo una cotización... para supuestamente una jubilación, uno aquí no se va a jubilar eso es mentira, porque nosotros los venezolanos, en lo que cambie la situación política del país, tú vas a ver que ¡mucho! mucho, yo te garantizo que más del 80% del venezolano que está aquí se va a regresar al país ¡Ah! ¿Y esos recursos qué se van hacer? Les queda a FONASA, les queda a ISAPRES, a las AFP.”
	3.28	“Tienes que llevar el Contrato [con el pasaporte timbrado por la PDI], la gente de Migración toma eso, te inscribe, te solicita los antecedentes ante la PDI, la PDI hace una investigación de tú vida, si tienes o no tienes antecedentes, ahí puedes tardar hasta 3 meses en llegar eso... Manda a la oficina de Migración que tú no tienes ningún antecedente y... bueno, te llega la Visa. Son 9 meses que tú tienes que estar con un solo empleador, pagar tus cotizaciones y solicita, la... la [Visa] Definitiva después de 9 meses, el gobierno está en la potestad de aprobártela [...] esa viene por 5 años [la Visa de Permanencia Definitiva], viene por 5 años primero y después viene ya... la nacionalidad.”
	4.34	“[...] esa la AFP, las FONASA, yo creo que eso es demasiada cantidad de dinero... para tan poco [...] porque tú lo de la AFP no, no lo puedes sacar, ¡Y nosotros menos! que somos extranjeros, nosotros nos vamos de repente, estamos pasadero, nos vamos y queda esa plata perdida, para nosotros queda perdida... para esa empresa privada.”
	5.19	“[...] por lo menos en Extranjería... normalmente te exigen de 8 a 12 cotizaciones, ininterrumpidas, tienen que ser seguidas, consecutivas.



DIMENSIÓN: Participación sindical		
SUBDIMENSIÓN	CÓDIGO	TEXTO
6.1	2.65	“Por sindicato... por lo poco que sé. Un sindicato que yo sepa es como un grupo de personas que... que crea como una alianza por fines en común. Y... estoy de acuerdo en que haya, pero, normalmente de ahí de los sindicatos no sale nada bueno, porque realmente que se reúne, es como para... velar por sobre su derecho, entonces no ven tampoco lo malo que le pueden hacer a un empleador.”
	3.126	“[...] es una organización... debería ser sin fines de lucro, que se encarga de proteger y velar por los intereses del trabajador.”
	4.174	“Bueno, un sindicato es lo que se encarga de... sí es de empresa... de que se haga lo mejor para el empleado, busca negociar em... cómo te digo, bienestar para el empleado, cuando se habla de sindicato, en este caso como empresa... El sindicato es más hacía los trabajadores.”
6.2	2.67	“Debería ser para salvaguardar, o sea, ellos deberían como reunirse para entre ellos mismos velar por sus derechos. No para... mal la expresión, pero no para joder a su empleador.”
	3.130	“Claro sí... la, la, la negociación colectiva permite, permite que el trabajador ¡logre! beneficios, muchos más beneficios que por individualismo.”
	4.176	“No, yo no... nunca me ha gustado participar nada de eso. Ya bueno, incluso yo trabajaba en empresas grandes y... siempre había sindicatos, siempre, siempre. Pero... prácticamente nosotros que estábamos en oficinas nunca participábamos, pero siempre decíamos ‘ay que bueno que el sindicato haga esto, que nos ayude’ [emocionada], de toda decisión que ellos tomaban, nosotros también nos beneficiábamos.”
	4.178	“[...] a veces, hay sindicatos... bueno, hay sindicatos que sí trabajan por el bienestar del trabajador. Como hay sindicatos... que también no van igual, pero que se acoplan con el empleador, entonces negocian con el empleador y al trabajador lo hunden. Sí, yo a veces no estoy muy de acuerdo con los sindicatos con ese aspecto.”

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
SOCIOLOGÍA

EXPERIENCIAS DE PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DEPENDIENTES INMIGRANTES VENEZOLANOS DEL SECTOR SERVICIOS DE LA COMUNA DE CONCEPCIÓN

~~~~~

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Declaro tener conocimiento:

1. La encuesta a responder corresponde al proyecto de investigación titulado: “Experiencias de precariedad laboral en trabajadores inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción”, desarrollado por el estudiante de sociología **Luis Matías Caro M.** y coordinado por el **Dr. Manuel Antonio Baeza R.**
2. El objetivo del estudio tiene por propósito estudiar las condiciones laborales de las y los trabajadores inmigrantes venezolanos de la comuna de Concepción, específicamente, “Comprender las significaciones atribuidas a la precariedad laboral en trabajadores dependientes inmigrantes venezolanos del sector servicios de la comuna de Concepción.”
3. Sé que la información que entregue será confidencial (anónima).
4. Es mi derecho plantear preguntas en cualquier momento, durante o después, de mi participación en la encuesta.
5. Es mi derecho “responder” como “no-responder” a las preguntas que se me formulen, sin necesidad de explicar o dar razones.
6. Que esta actividad no implica beneficios, ni riesgos físicos, sociales y psicológicos para mi persona.
7. Acepto participar en esta investigación **SOLO PARA FINES ACADÉMICOS**, sin renunciar a ninguno de mis derechos.
8. Comprendo el contenido y los propósitos de la información entregada, por lo que, firmo de forma voluntaria.

---

Nombre y Firma