

Inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad

El caso de la migración venezolana
en la República de Chile

2022

Autor

Mauricio Rodríguez Vásquez

Coordinación del estudio

Clara Popeo

Xoán Fernandez García

Revisión de contenido

Por Incluyeme.com

Gabriel Marcolongo

Carolina Perez Guazzini

Carla Fernandez

Por el Bid

Ana María Saiz

Felipe Muñoz Gómez

Por el Bid Lab

Erika Molina

Juan Pablo López Gross

Carolina Carrasco

Luis Diego Gonzalez Salazar

Edición

Mariela Sorrentino

Diseño Gráfico

Anderson Ramirez

Desde Incluyeme.com agradecemos especialmente a las personas que participaron del estudio, ofreciendo su tiempo y su muy valiosa colaboración. Esperamos que esta publicación permita visibilizar la realidad de la población migrante venezolana con discapacidad y que colabore en su inclusión sociolaboral en los países de acogida.

Índice

I.	Resumen ejecutivo	1
II.	Marco general del estudio	
	• Objetivos	4
	• Justificación	4
	• Metodología	5
	• Esquema conceptual	6
III.	Aproximación a los marcos normativos, políticas de inclusión social y laboral y brechas de inclusión	
	• Marco normativo de la discapacidad	7
	• Marco normativo relativo a las migraciones	7
	• Servicios, oportunidades e iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad y migrantes	11
	• Brechas de inclusión entre personas con y sin discapacidad	20
IV.	Personas con nacionalidad venezolana con discapacidad: Vivir y trabajar en Chile	
	• ¿Quiénes son?	26
	• El viaje	27
	• Vivir y trabajar en Chile	28
	• ¿Y cómo les ha ido? Evaluación de la experiencia	35

V.	Conclusiones	
	• Un balance favorable	38
	• La barrera burocrática	38
	• Facilitadores	39
	• Subempleo	39
	• Realismo laboral y estrategias adaptativas	39
	• Una trayectoria laboral “de menos a más”	39
	• Ley N° 21.015	40
	• La falta de interseccionalidad como barrera para la inclusión	40
	• Precariedad subjetiva	40
	• El clima laboral como barrera de contexto	41
	• Efectividad de la búsqueda	41
	• El mérito personal en la inclusión laboral	41
	• Desafíos actuales	42

VI.	Algunas recomendaciones	43
	Bibliografía	47
	Anexo I	53
	Anexo II	62
	Anexo III	80

Sobre BID Lab

BID Lab es el laboratorio de innovación del Grupo BID, la principal fuente de financiamiento y conocimiento para el desarrollo enfocada en mejorar vidas en América Latina y el Caribe. El propósito de BID Lab es impulsar innovación para la inclusión en la región, movilizándolo financiamiento, conocimiento y conexiones para probar soluciones del sector privado en etapas tempranas con potencial de transformar la vida de poblaciones vulnerables afectadas por condiciones económicas, sociales y ambientales. Desde 1993, BID Lab ha aprobado más de US\$ 2 mil millones en proyectos desplegados en 26 países de América Latina y el Caribe.

Sobre Includeme.com

Es una empresa B certificada que busca promover la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Desde su labor, apoya a empresas a desarrollar programas integrales de diversidad al implementar estrategias, brindar herramientas y contribuir al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y diversa.

Al momento de realizar este diagnóstico, Includeme.com tiene presencia en 11 países de Latinoamérica, ha trabajado con más de 600 empresas, ha incluido en el sector laboral a más de 2.500 personas con discapacidad y tiene registradas a más de 230.000 personas con discapacidad en su portal de empleos

Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de Includeme.com, así como tampoco del Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (BID Lab) ni de los países que representa.



Resumen ejecutivo

Resumen ejecutivo

Este trabajo forma parte del proyecto ATN/ME-18614-RG, denominado “Juntos a la par, apoyo a migrantes con discapacidad (2021-2023)”, que Incluyeme.com lleva adelante con apoyo del Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab).

El proyecto apunta a promover la capacitación, la inclusión socio-laboral y la protección laboral de la población migrante venezolana y la población local con discapacidad en Argentina y Chile.

En 2015, vivían en Chile casi 3.000.000 de personas con discapacidad (16,7% de la población), y en 2020 había 1.462.103 inmigrantes (7,7% de la población). Actualmente, el grupo más numeroso de extranjeros y extranjeras corresponde a personas de nacionalidad venezolana (30,7% del total). Un 7% de los venezolanos y venezolanas que ingresaron al país en 2021 tiene algún tipo de discapacidad, principalmente, física (OIM, 2022) ¹.

El diagnóstico se centra en la situación de este último grupo humano y su camino para acceder a empleo y oportunidades. Si bien las personas consultadas llegaron a Chile hasta 2020 y tienen un nivel de calificación elevado, el estudio de su trayectoria migratoria permitió establecer algunas claves para el diseño de acciones en favor de la inclusión social y laboral de las personas migrantes venezolanas con discapacidad que ingresaron a Chile desde 2021 en adelante.

El objetivo general del estudio es elaborar un diagnóstico de la situación actual de las personas de nacionalidad venezolana con discapacidad residentes en Chile para contribuir a una comprensión actualizada de su realidad que permita diseñar y recomendar acciones, estrategias y/o políticas públicas y privadas de inclusión social y laboral, en un marco de elevado flujo migratorio. Los objetivos específicos son tres:

- a.** Identificar y analizar los principales obstáculos que enfrentan las personas del grupo estudiado para realizar su proyecto migratorio y su inclusión laboral en Chile.
- b.** Describir la eventual brecha entre las expectativas, las aspiraciones laborales y la situación laboral actual de las personas del grupo estudiado
- c.** Identificar desafíos, propuestas y posibles cursos de acción para cerrar brechas en materia de inclusión laboral.

Para ello, se llevó adelante un estudio exploratorio, multimétodo, con fuentes secundarias y primarias.

La mayor parte de las personas entrevistadas para este estudio llegó a Chile entre 2016 y 2020, con estudios universitarios o técnicos superiores. El rango etario es de 25 a 51 años, con un promedio de 40 años de edad.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES CHILE. Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM) 6 RONDA, enero 2022. [En línea].

Dirección URL: https://chile.iom.int/sites/g/files/tmzbd906/files/documents/dtm_ronda-6.pdf

Del estudio realizado, se pueden destacar los siguientes aspectos de la trayectoria migratoria:

- Se emigra de Venezuela, principalmente, por motivos económicos.
- La emigración es cuidadosamente planificada.
- Chile es percibido como un país estable, con oportunidades y requisitos migratorios alcanzables.
- Se llega con familiares o pareja e, inicialmente, se aloja en el domicilio de un tercero.
- La búsqueda de trabajo se realiza fundamentalmente a través de redes personales y plataformas.
- El principal objetivo es un puesto formal, relacionado o no con la formación previa.
- La trayectoria laboral suele comenzar con empleos de menor calificación e ingresos.
- El teletrabajo es valorado, especialmente, por personas con movilidad reducida.
- Los ingresos actuales son considerados mejores que los que tendrían en Venezuela.
- Constantemente, se busca mejorar la inserción laboral (cobran relevancia las plataformas).
- Los resultados de la trayectoria laboral en Chile se acercan a lo previsto.
- Atribuyen estos resultados a su resiliencia, competencias, creencias y cultura laboral.

En el estudio se detectaron algunas barreras para la inserción laboral como las siguientes:

- No hay facilidades para personas migrantes con discapacidad (interseccionalidad).
- En el proceso de obtención de permisos de residencia, trabajo y convalidación de estudios.
- La contratación de personas con discapacidad se hace, en la mayoría de los casos, solamente para cumplir con la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
- El acceso a empleos puede demorarse al acreditar la condición de discapacidad.
- Hay una brecha entre el empleo actual y las calificaciones profesionales, lo que da lugar al subempleo.
- La edad puede ser una barrera adicional para quienes tengan más de cincuenta años.
- Habitualmente, no reciben respuesta positiva o negativa a sus postulaciones laborales (falta de retroalimentación).
- En muchos casos, se manifiesta una deficiente definición de los puestos de trabajo.
- En el clima laboral, se presentan situaciones de infantilización² y folclorización³ de las diferencias culturales.
- A veces, hay traspaso de tareas, que deben ser realizadas por otras personas, a las mujeres migrantes con discapacidad.
- Lo anterior provoca sentimientos de inseguridad laboral que lleva a tratar de superar ampliamente las metas (sobreejigencia).
- Diferencias salariales respecto de personas sin discapacidad, chilenas o extranjeras.

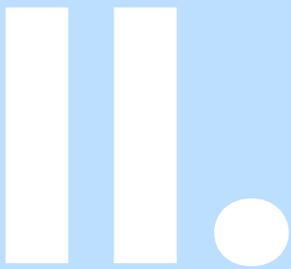
² Trato asistencial (uso de diminutivos, trato compasivo).

³ Reducción de las diferencias culturales a algo curioso o exótico que llama la atención.

Para disminuir el riesgo de exclusión social y favorecer la inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad se pueden formular las siguientes sugerencias:

- Profundizar la concientización sobre las personas migrantes con discapacidad, instalar el enfoque interseccional y potenciar el enfoque intercultural en las políticas e iniciativas públicas y privadas.
- Asegurar que las políticas de inclusión laboral estén disponibles en virtud de cualquiera de las dos condiciones (discapacidad y migrante) mediante la revisión de requisitos de entrada a las oportunidades.
- Gestionar el conocimiento sobre la demanda laboral en las distintas regiones del país.
- Facilitar los procesos de regularización y homologación de estudios para las personas migrantes con discapacidad.
- Incorporar incentivos a las empresas para contratar personas migrantes con discapacidad y asegurar un proceso de inclusión laboral de calidad
- Promover, a través de las instancias de intermediación, la identificación e incorporación de personas migrantes con discapacidad calificadas en la gestión de la inclusión laboral de las empresas.
- Revisar y mejorar las plataformas digitales de intermediación laboral en función de los atributos esperados por sus usuarios (especialización, visibilidad, simplicidad, eficacia, bidireccionalidad, acompañamiento y retroalimentación).
- Habitualmente, no reciben respuesta positiva o negativa a sus postulaciones laborales (falta de retroalimentación).
- Promover la incorporación en agendas de incidencia en políticas de inclusión ⁴.

⁴ Por ejemplo, en las "Agendas Regionales por la Inclusión", apoyadas por el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) y la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).



Marco general del estudio

- Objetivos
- Justificación
- Metodología

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico de la situación actual de las personas de nacionalidad venezolana con discapacidad residentes en Chile para contribuir a una comprensión actualizada de su realidad que permita diseñar y recomendar acciones, estrategias y/o políticas públicas y privadas de inclusión social y laboral, en un marco de elevado flujo migratorio.

Objetivos específicos del estudio

- Identificar y analizar los principales obstáculos que enfrentan las personas del grupo estudiado para realizar su proyecto migratorio y su inclusión laboral en Chile.
- Describir la eventual brecha entre las expectativas, las aspiraciones laborales y la situación laboral actual de las personas del grupo estudiado.
- Identificar desafíos, propuestas y posibles cursos de acción para cerrar las brechas identificadas en materia de inclusión laboral.

Justificación

Este diagnóstico surge de la necesidad de contar con más y mejor información sobre el contexto chileno de la inclusión y la exclusión laboral de las personas de nacionalidad venezolana con discapacidad residentes en Chile.

Dicha información cobra especial relevancia porque, como se mencionó más arriba, las personas de nacionalidad venezolana representan el grupo más voluminoso del total de migrantes en Chile (30,7%) y un 7% de los venezolanos y venezolanas que ingresaron al país en 2021 tiene algún tipo de discapacidad, principalmente, física (OIM, 2022) ⁵.

Por otro lado, el proyecto fue seleccionado como iniciativa ganadora del challenge “Juntos es Mejor”, desarrollado por BID Lab con el objetivo de apoyar soluciones innovadoras que empoderen a la población venezolana y a las comunidades de acogida con foco en la inclusión.

En ese sentido, el proyecto ejecutado por Incluyeme.com busca la promoción de la capacitación, la inclusión sociolaboral y la protección laboral de la población migrante venezolana y la población local con discapacidad tanto en Argentina como en Chile.

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES CHILE. Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM) 6 RONDA, enero 2022. Dirección URL: https://chile.iom.int/sites/g/files/tmzbd1906/files/documents/dtm_ronda-6.pdf

Metodología

Tipo de estudio

Exploratorio, multimétodo, con análisis de información de fuentes secundarias (contenidos) y primarias (personas migrantes de nacionalidad venezolana con discapacidad).

Casos (fuentes primarias)

Se consultó a 18 personas⁶ mediante:

- a. Cuestionario online de invitación.
- b. Entrevista continua mediante un grupo temporal de WhatsApp.
- c. Entrevistas individuales en profundidad.
- d. Entrevista grupal de validación de hallazgos⁷. El análisis se realizó por aproximaciones sucesivas con base en el análisis textual y la triangulación de la información obtenida en las distintas fuentes.

Tanto la convocatoria como la aplicación de las herramientas de consulta (entrevistas, cuestionario, grupo temporal) se llevaron a cabo de manera virtual. La selección de casos se realizó usando bases de datos proporcionadas por Inluyeme.com. En dicha selección, se resguardó la diversidad de edad, sexo y tipo de discapacidad. La mayor parte de las personas entrevistadas llegó a Chile entre 2016 y 2020, con estudios universitarios o técnicos superiores. El rango etario es de 25 a 51 años, con un promedio de 40 años de edad.

Línea de tiempo

El trabajo se llevó a cabo durante ocho semanas en las que se efectuaron las siguientes actividades:

- a. Revisión bibliográfica y de datos estadísticos.
- b. Consolidación de la base de datos y selección de casos a consultar.
- c. Elaboración de instrumentos.
- d. Envío del link para responder el cuestionario de invitación a 30 personas,
- e. Vinculación de quienes lo autorizaron (en el cuestionario on line) al grupo de WhatsApp.
- f. Entrevistas individuales y grupales.
- g. Análisis de la información.
- h. Elaboración de informes de avance y final.

⁶ Es necesario señalar que el perfil de las personas consultadas es de profesionales universitarios o técnicos llegados al país entre 2016 y 2020, seleccionados a partir de bases de datos proporcionadas por Inluyeme.com. Por lo tanto, es probable que existan diferencias entre la trayectoria migratoria de estas personas y la de inmigrantes con ingreso a Chile posterior a 2020, considerando, además de su perfil, variaciones sociales, económicas y políticas posteriores a 2019.

⁷ Ver los detalles de los instrumentos de producción de información y el modelo y proceso de análisis en el ANEXO I: Metodología.

⁸ Ver los detalles del esquema conceptual en el ANEXO I: Metodología.

⁹ MAX NEEF, Manfred, Antonio ELIZALDE y otros, Desarrollo a Escala Humana: una opción para el futuro, Santiago de Chile: CEPAUR-FUNDACIÓN DAJ HAMMARSKJOLD, 1986.

Esquema conceptual

Los siguientes conceptos orientaron la búsqueda y el análisis de la información⁸:

- a.** Enfoque de Derechos Humanos y teoría de las necesidades esenciales humanas (según planteamientos del desarrollo a escala humana)⁹.
- b.** Migración entendida de acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) que la define como (...) el desplazamiento humano desde el lugar de residencia habitual a otra zona geográfica, de una manera temporal o permanente, por distintas causas¹⁰
- (c)** La discapacidad como una condición que se actualiza si el entorno impone de la persona en la vida social, en línea con la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2006¹¹, complementada operacionalmente con la clasificación de las discapacidades elaborada por Includeme.com¹¹. Complementada operacionalmente con la clasificación de las discapacidades elaborada por Includeme.com¹².
- (d)** Por último, como horizonte para calificar la inclusión laboral de personas con discapacidad, el Enfoque de “Trabajo Decente”, impulsado por la OIT desde 1999¹³.

¹⁰ OIM. Términos Fundamentales sobre Migración. 2019. [en línea].

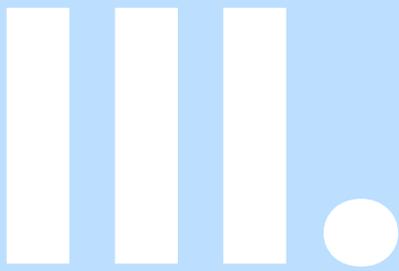
Dirección URL: <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>

¹¹ Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, numeral e).

¹² INCLUYEME.COM. “Guía Práctica Conceptos Básicos sobre Discapacidad”. [en línea].

Dirección URL: <https://empresas.includeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen?hsLang=es>

¹³ SOMAVÍA, Juan, El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014.



Aproximación a los marcos normativos, políticas de inclusión social y laboral y brechas de inclusión

- Marco normativo de la discapacidad
- Marco normativo relativo a las migraciones
- Servicios, oportunidades e iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad y migrantes
- Esquema conceptual

Marco normativo de la discapacidad ¹⁴

El marco normativo constituye el escenario institucional bajo el cual se desarrolla la experiencia de inclusión laboral de las personas migrantes con discapacidad. En el caso de Chile, incluye acuerdos internacionales, leyes de alcance nacional, decretos y proyectos de ley concordantes con los compromisos internacionales suscritos por el país. Algunas de las normas más importantes se mencionan en los puntos siguientes.

En Chile, se configura progresivamente una normativa relacionada con los derechos humanos de las personas con discapacidad. Su evolución —paulatina, pero sostenida— refleja el paso de una concepción centrada en la condición de la persona a otra que considera la situación y el contexto como determinantes de la participación social de las personas con discapacidad.

Lo anterior se ha visto favorecido por la suscripción de diversos acuerdos internacionales, entre los cuales destacan la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2006.

En el marco constitucional, se registra una tendencia hacia el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, pues en la Constitución Política de la República de Chile dictada en 1980 no se menciona la discapacidad, mientras que en el Proyecto para Modificar la Constitución Política de la República de Chile presentado al Congreso en 2018 se menciona en el artículo cuarto¹⁵.

El borrador de la eventual nueva Constitución de la República de Chile incluye el reconocimiento explícito de las personas con discapacidad como sujetos de derechos.

En cuanto a normas específicas, existen leyes, decretos y proyectos de ley relevantes que buscan resguardar los derechos de las personas con discapacidad.

Marco normativo relativo a las migraciones ¹⁶

La primera ley sobre la materia migratoria fue dictada el 10 de abril de 1824. Ofrecía garantías a los extranjeros que se establecieran en Chile y se dedicaran a la agricultura, a quienes eximía del pago de impuestos durante diez años y les concedía terrenos para iniciar su explotación. Asimismo, otorgaba franquicias para aquellos que fundasen establecimientos industriales y fabricasen hilados, cáñamos y manufacturas de cobre. Desde entonces, han existido diversas regulaciones, la mayoría de las cuales estuvieron ligadas a políticas migratorias proactivas, de tipo intencionada y selectiva. En el siglo XX, el principal hito es la norma de 1975, recientemente derogada y reemplazada por un nuevo cuerpo legal.

¹⁴ Ver los detalles del marco normativo de la discapacidad en ANEXO II: Aproximación a los marcos normativos, políticas de inclusión social y laboral y brechas de inclusión.

¹⁵ La igualdad ante la ley. En Chile, no hay persona ni grupo privilegiado. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Ninguna persona, autoridad o grupo, ni la ley podrán establecer diferencias arbitrarias. Nadie puede ser discriminado negativamente a causa de su raza, color, sexo, género, idioma, religión, opinión o creencias públicas, discapacidad, posición económica o social, nacimiento o cualquiera otra condición.

¹⁶ Ver los detalles del marco normativo relativo a las migraciones en ANEXO II: Aproximación a los marcos normativos, políticas de inclusión social y laboral y brechas de inclusión.

Normativa internacional

Los derechos de las personas migrantes están consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por Chile y en las normas de derecho público, con lo cual, el país se obliga a contar con una legislación acorde con los principios y directrices de dichos acuerdos.

Antecedentes generales sobre la normativa nacional

La “cuestión migratoria” ha estado en el centro de la agenda pública de manera especial desde el 9 de abril de 2018, con el anuncio de un Proceso de Regularización Extraordinario¹⁷, el tercero desde 1998, dirigido a migrantes en situación irregular llegados al país hasta el 8 de abril de ese año¹⁸.

Paralelamente, a través de una serie de decretos administrativos, se estableció un sistema de visas consulares selectivas para el ingreso como turistas de trabajadores de Haití y, luego, de Venezuela. De esta manera, no solo se abrió una agenda en materia de política migratoria, sino que también se desplegó por primera vez desde el retorno de la democracia una política propiamente dicha en este ámbito.

Hasta 2018, los gobiernos habían desarrollado acciones dispersas, fragmentadas y sin continuidad en el tiempo. Pero, desde ese año en adelante, se desplegó un conjunto de medidas consistentes a nivel administrativo, legislativo y discursivo que culminan con la promulgación de la Ley No 21.325 de Migración y Extranjería de abril de 2021, seguida del Decreto No 296, publicado en febrero de 2022, que aprueba el respectivo reglamento. Este cambio busca dar respuesta a una nueva situación migratoria, caracterizada por profundas modificaciones en el escenario mundial (globalización) y nacional (modernización y democracia), incremento exponencial y cambios en el origen del flujo migratorio hacia Chile (predominancia de la migración procedente de países latinoamericanos)¹⁹.

Aspectos relevantes de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería de 2021

Dado que es el principal instrumento legislativo que rige la materia migratoria en el país, a continuación se enuncian los aspectos más importantes. El detalle de esta normativa puede encontrarse en el ANEXO II: Aproximación a los marcos normativos, políticas de inclusión social y laboral y brechas de inclusión.

- Define y establece procesos de las categorías migratorias: permanencia transitoria, residencia oficial, residencia temporal y residencia definitiva.
- Los titulares de permanencia transitoria no necesitan autorización previa o visa para el ingreso, salvo en el caso de los nacionales de Haití, Cuba, República Dominicana y República Bolivariana de Venezuela.
- El cambio de categoría migratoria solo podrá solicitarse si existen vínculos con personas de nacionalidad chilena o con residentes definitivos; si la estadía es concordante con los objetivos de la Política Nacional de Migración y Extranjería; y/o si hay otros casos debidamente calificados por la Subsecretaría del Interior mediante resolución.

¹⁷ <https://dos.gob.cl/comenzo-el-proceso-de-regularizacion-extraordinario-de-migrantes/>

¹⁸ Sin embargo, seis meses después se habían otorgado visas a casi el 70% de las 155.707 personas que se registraron en respuesta al llamado, pero a fines de 2018 solo el 20,8% había logrado estampar su visa en el pasaporte.

¹⁹ Ver detalles en el ANEXO II: APROXIMACIÓN A LOS MARCOS NORMATIVOS, POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL Y BRECHAS DE INCLUSIÓN.

- Para las personas con visa de residencia y permanencia definitiva vigente, se asimilan los permisos establecidos a la fecha de otorgamiento y mantendrán la duración previamente otorgada.
- Las solicitudes de visas de residencia y permanencia definitiva en trámite no se verán afectadas y, de ser aprobadas, se registrarán por lo establecido en el artículo 6 transitorio de la nueva ley.
- El Estado adoptará todas las medidas necesarias para asegurar el pleno ejercicio y goce de los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNA), priorizando las solicitudes de reunificación familiar con extranjeros residentes. Además, se otorgará visa de residencia temporal de manera inmediata, si lo solicitan, independientemente de la situación migratoria del padre, madre, guardador o persona encargada de su cuidado, a quienes no se hará extensivo este beneficio.

En cuanto a las fortalezas y las debilidades de la Ley N° 21.325, se pueden sintetizar en las siguientes:

Algunos analistas aportan observaciones importantes sobre este nuevo cuerpo legal. En cuanto a los enunciados sobre derechos de los migrantes, se ha destacado que:

- El Estado promoverá la protección contra la discriminación y velará por el cumplimiento de las obligaciones consagradas en la Constitución Política de la República, en los Tratados de Derechos Humanos ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en las leyes, sin distinción de etnia, nacionalidad o idioma.
- A todo extranjero que solicite el ingreso o un permiso de residencia en el país se le asegurará la aplicación de un procedimiento racional y justo para la aprobación o rechazo de su solicitud, el que se efectuará bajo criterios de admisión no discriminatoria.
- Los extranjeros que se vean afectados por una acción u omisión que importe una discriminación arbitraria podrán interponer las acciones que correspondan.
- El Estado promoverá el respeto y la protección hacia la mujer extranjera, cualquiera que sea su situación migratoria, para que en todas las etapas de su proceso migratorio no sea discriminada en razón de su género.
- Las mujeres migrantes tendrán acceso a todas las instituciones y mecanismos que resguarden su bienestar.
- Las mujeres embarazadas, víctimas de trata de personas, violencia de género o intrafamiliar o que sean objeto de tráfico de migrantes, tendrán un trato especial por parte del Estado.
- El Servicio Nacional de Migraciones podrá entregar una visa que regule la permanencia de acuerdo con antecedentes fundados requeridos a los organismos competentes.

Desde un punto de vista crítico, se ha señalado que el Código del Trabajo consagra los derechos laborales sin establecer distinciones por situación administrativa o nacionalidad, mientras que la nueva ley de migraciones integra este criterio y establece sanciones tanto para empleadores como para trabajadores que realicen actividades laborales remuneradas sin autorización o en situación irregular (artículos N°103, 109 y 117). De ese modo, se establecen sanciones adicionales para quienes ejerzan esos derechos estando en situación irregular.

Por otra parte, la promoción de la medida de visa consular no es suficiente, por el momento, para que el mercado de trabajo se adapte para crear mecanismos de acceso formal que superen la separación geográfica entre la demanda de trabajadores en Chile y la oferta de fuerza de trabajo en los países de origen.

La nueva ley establece también que las personas que ingresen con un permiso transitorio, cuya vigencia es de 90 días, estando en Chile, no podrán acceder a un permiso temporal que los autorice a residir y trabajar, aun cuando cuenten con ofertas de empleo, se matriculen en alguna institución de educación superior o quieran emprender alguna actividad económica independiente. En estos casos, deberán regresar al país de origen y tramitar consularmente la solicitud.

En la misma línea, quienes estén en la subcategoría de residencia temporal para trabajadores de temporada contarán con una autorización de trabajo por períodos de seis meses anuales, al cabo de los cuales deberán regresar a su país y volver a ingresar si lo estiman al año siguiente, por un segundo período de seis meses (este permiso puede ser entregado hasta por cinco períodos anuales de seis meses cada uno, prorrogable por otros dos). La experiencia internacional de este tipo de permisos muestra desde la década de 1950 en Alemania y Suiza —y desde la década de 1960 en EEUU— que constituye un incentivo a la permanencia irregular, más allá de los plazos establecidos por la ley.

En cuanto a la inclusión social de las personas con discapacidad de nacionalidades distintas a la chilena, la ley establece facilidades para que realicen los trámites obligatorios para desenvolverse en Chile. En ese sentido, es importante mencionar que en la normativa revisada se detectó que en la Ley N° 21.325, artículo 42, se aborda una de las situaciones mayormente comentadas por las personas consultadas en este estudio; esto es, la inexistencia de facilidades para personas con discapacidad en el proceso de tramitación de su permanencia regular en Chile. Dicho artículo extiende hacia personas extranjeras con discapacidad la normativa referida a la protección de derechos de las personas con discapacidad contenidas en la Ley No 20.422, señalando lo siguiente:

Personas con discapacidad. El Estado propenderá a crear todas las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad a las que se refiere la ley No 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, soliciten sus permisos de residencia. En el evento de que su situación de discapacidad les impida solicitar personalmente su respectivo permiso de residencia, podrá requerirlo a través de su cuidador, guardador o representante legal, si tuviere, o de un mandatario especialmente designado al efecto. Con todo lo anterior, de verificarse una situación de abandono, o bien, de no existir un guardador, representante legal o cuidador, en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6 de la ley No 20.422, el Estado procurará una ayuda prioritaria y establecerá los mecanismos para auxiliar y apoyar en la tramitación de sus permisos de residencia o sus prórroga.

Adicionalmente, aunque sin referirse específicamente a las personas con discapacidad, la Ley N° 21.325, en su artículo 43, aborda otra situación señalada por las personas consultadas como una barrera: las ocasionales demoras en la obtención y caducidad de la cédula nacional de identidad. consigna un plazo para lo primero y las situaciones en las cuales la cédula caduca o se mantiene vigente, indicando lo siguiente:

Cédula de identidad. Los residentes temporales y definitivos deberán solicitar cédula de identidad ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de entrada en vigencia del respectivo permiso de residencia.

El Servicio tendrá acceso a la información actualizada de las cédulas de identidad que el Servicio de Registro Civil e Identificación haya otorgado a los residentes, con la identificación completa, nacionalidad, fecha de nacimiento y número de cédula y vigencia respectiva.

La cédula de identidad que se otorgue en virtud de este artículo deberá expedirse de conformidad con los nombres y apellidos y plazo de vigencia que registre el permiso de residencia respectivo.

Se entenderá que la cédula de identidad mantiene su vigencia, siempre y cuando el extranjero acredite que cuenta con un certificado de residencia en trámite vigente o hasta que la autoridad migratoria resuelva la respectiva solicitud.

Servicios, oportunidades e iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad y migrantes

Sector público y personas con discapacidad

El Estado chileno cuenta con un organismo rector de las políticas públicas relacionadas con este segmento de la población, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), y una oferta de servicios que se estructura en programas sectoriales e intersectoriales. Además, funciona el Registro Nacional de Personas con Discapacidad,

del cual las personas deben formar parte para acceder a las oportunidades y los beneficios dispuestos por el sector público.

La información acopiada por el Ministerio de Desarrollo Social sobre los beneficios sociales directamente dirigidos a las personas con discapacidad muestra la siguiente oferta pública (esta base de datos no cuenta con información sobre programas o beneficios para migrantes):

Programa fórmate para el trabajo (SENADIS)

El objetivo de este Programa es impulsar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias prácticas relacionados con distintos oficios y desarrollen habilidades personales para el mundo del trabajo. Contempla los siguientes beneficios:

- Módulos de oficio y módulos de habilidades transversales.
- Apoyo sociolaboral para personas en situación de discapacidad.
- Práctica laboral, inclusión laboral.

Tiene como requisito acreditar la situación de discapacidad mediante alguno de los mecanismos disponibles para hacerlo.

Tránsito a la vida independiente (SENADIS)²⁰

Es un apoyo a personas con discapacidad, dependencia y vulnerabilidad entre 18 y 59 años de edad. El objetivo del beneficio es mejorar su calidad de vida, inclusión social y participación en la comunidad, a través de los siguientes recursos:

²⁰ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

- Financiamiento de servicios de apoyo de cuidados y asistencia. Por ejemplo: alimentación, vestuario e higiene.
- Servicios de apoyo de intermediación. Por ejemplo: asistencia para la educación, interpretación de lengua de señas e intermediación laboral.
- Adaptaciones del entorno habitual. Por ejemplo: instalación de barras en los baños, de acceso, ensanchamiento de puertas, entre otras.

Acceso a la justicia para las personas en situación de discapacidad (SENADIS)²¹

El Programa brinda atención jurídica y orientación en materias de sus derechos a personas con discapacidad. Su objetivo es otorgar una defensa oportuna y de calidad a quienes han sido víctimas de discriminación o vulneración por su discapacidad. El programa también realiza actividades de capacitación, difusión y promoción de derechos hacia la sociedad civil y servicios públicos.

Atención temprana (SENADIS)²²

Es un programa que permite el acompañamiento a la trayectoria de salud y el desarrollo integral de los niños y las niñas desde la gestación hasta los 4 años de edad. En 2017, se extendió progresivamente hasta los 9 años. El ingreso al Sistema de Protección de la Infancia Chile Crece Contigo se realiza a través de este programa mediante la atención en el Sistema Público de Salud, permitiendo acceder a distintas prestaciones, tales como acciones que complementan la atención del control prenatal, del parto/nacimiento y el control del niño sano, reforzando temáticas psicosociales tales como detección temprana de riesgos, preparación para la maternidad y paternidad, pautas de apoyo al desarrollo infantil, estimulación inicial y crianza respetuosa y promoción del apego seguro, entre las principales. Es una política abierta a niñas y niños que son hijas o hijos de madres y padres de nacionalidad extranjera en cualquier situación migratoria.

Estrategia de desarrollo local (EDLI) (SENADIS)²³

Es una oferta multiprogramática que entrega recursos a los municipios para generar la inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, en las comunas y territorios incorporados.

Considera un plan de apoyo a los municipios para impulsar gestiones intersectoriales para una política pública de largo plazo, desde los gobiernos locales y en alianza con las organizaciones comunitarias. Los recursos entregados permiten a los municipios beneficiarios implementar diversas acciones dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad, mejorando la gestión municipal inclusiva. Principales acciones:

- El Fortalecimiento de la Oficina de Discapacidad (a través de la contratación de un nuevo profesional).
- La implementación de un Sistema de Servicios de Apoyo y Ayudas Técnicas. El Fortalecimiento de la Rehabilitación Basada en la Comunidad, en los dispositivos de salud municipales.
- La Promoción de una Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL, inclusiva (a través de la contratación de un nuevo profesional).
- El Diagnóstico Participativo y la Asesoría en Accesibilidad Universal.

²¹ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

²² <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

²³ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

Escuela de gestión social y territorial (SENADIS)²⁴

Consiste en la realización de cursos, talleres y encuentros ejecutados, principalmente, por universidades, dirigidos a integrantes de organizaciones de y para personas con discapacidad y a funcionarios públicos. Su objetivo es aumentar los niveles de participación de las personas con discapacidad y de sus organizaciones promoviendo su empoderamiento social, político y cultural, mediante herramientas y competencias para la inclusión y visibilización de las personas con discapacidad. Se implementan en las 15 regiones del país con, al menos, 4 temáticas transversales: liderazgo, comunicación efectiva, gestión financiera institucional, diseño y evaluación de proyectos.

Fondo nacional de proyectos inclusivos (FONAPI) (SENADIS)²⁵

Es un aporte monetario mensual que busca apoyar a las personas de menores ingresos que reciben pensiones de invalidez de bajo monto. El Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI) será entregado hasta el último día del mes en que el beneficiario cumpla 65 años de edad. A contar de esa fecha, accede automáticamente al Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV).

Apoyo a instituciones educativas para la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad (SENADIS)²⁶

Se otorga financiamiento a instituciones educativas que cuenten con estudiantes con discapacidad y emprendan iniciativas que disminuyan las barreras de inclusión, en todos los niveles y modalidades.

Este tipo de apoyo es asignado a través de un concurso nacional y se materializa en:

- Adecuación de espacios físicos (aulas, pasillos, baños).
- Adecuación de la información (sistema Braille, audible, señas).
- Equipamiento de centros de apoyo (tecnología, mobiliario).
- Contratación de especialistas en diseño universal (adaptaciones curriculares y de materiales educativos).
- Capacitación, difusión y promoción de estrategias para la inclusión educativa, apoyos individuales a estudiantes (tecnologías, servicios de apoyo para intermediación, cuidado y asistencia, considerando complementariedad descrita más adelante para evitar duplicidad de beneficios).

Programa de ayudas técnicas, seguridades y oportunidades (Ministerio de desarrollo social y familia - SENADIS)²⁷

La iniciativa social de Ayudas Técnicas entrega recursos de apoyo tales como elementos, equipamiento o tecnología, pudiendo también financiar prótesis y endoprótesis, destinadas a potenciar las características individuales de las personas con discapacidad.

Contempla el financiamiento del valor total de la ayuda técnica para quienes pertenecen al subsistema Chile Seguridades y Oportunidades.

La cobertura para el financiamiento es del valor total de la ayuda técnica, con un tope máximo de 5 ayudas técnicas por persona.

²⁴ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

²⁵ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

²⁶ <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

²⁷ <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad/programa-ayudas-tecnicas>

Subsidio para menores de 18 años con discapacidad mental (Instituto de previsión social, IPS)²⁸

Es un aporte monetario mensual que se entrega a niños, niñas y adolescentes menores de 18 años con discapacidad mental, pertenecientes a familias vulnerables o carentes de recursos.

Pensión básica solidaria de invalidez (Instituto de previsión social, IPS)²⁹

Es un aporte monetario mensual para personas entre 18 y 65 años de edad declaradas con invalidez a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufriendo un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo y que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o beneficiarios de una pensión de sobrevivencia.

Aporte previsional solidario de invalidez (Instituto de previsión social, IPS)³⁰

Es un financiamiento para organizaciones que emprendan iniciativas o proyectos que contribuyan a la inclusión social de personas con discapacidad con montos que varían entre los \$3.000.000 y \$25.000.000. Estos recursos se distribuyen regionalmente, considerando la prevalencia de discapacidad medida según el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad 2015 de SENADIS. Se financian proyectos en las áreas de Salud Inclusiva, Tecnologías para la Inclusión, Cultura, Deporte, Inclusión Laboral y Comunicación Inclusiva, Acceso a la Justicia, Emergencias y Desastres Naturales.

Llamado especial discapacidad (para familias en que al menos uno de sus integrantes presenta discapacidad física) (Ministerio de Vivienda y Urbanismo)³¹

Es un programa que permite el acompañamiento a la trayectoria de salud y el desarrollo integral de los niños y las niñas desde la gestación hasta los 4 años de edad. En 2017, se extendió progresivamente hasta los 9 años. El ingreso al Sistema de Protección de la Infancia Chile Crece Contigo se realiza a través de este programa mediante la atención en el Sistema Público de Salud, permitiendo acceder a distintas prestaciones, tales como acciones que complementan la atención del control prenatal, del parto/nacimiento y el control del niño sano, reforzando temáticas psicosociales tales como detección temprana de riesgos, preparación para la maternidad y paternidad, pautas de apoyo al desarrollo infantil, estimulación inicial y crianza respetuosa y promoción del apego seguro, entre las principales. Es una política abierta a niñas y niños que son hijas o hijos de madres y padres de nacionalidad extranjera en cualquier situación migratoria.

A lo anterior, se debe agregar la existencia del sistema de acreditación de la discapacidad que, mediante la incorporación al Registro Nacional de la Discapacidad y la obtención de la respectiva credencial, permite a las personas con discapacidad residentes legalmente en Chile acceder a los servicios, los beneficios y las prestaciones sociales disponibles en el país.

²⁸ <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810798758/subsidios-personas-discapacidad-menores-a-18-anos>

²⁹ <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810823021/pension-basica-solidaria-invalidez>

³⁰ <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810798758/subsidios-personas-discapacidad-menores-a-18-anos>

³¹ <https://www.minvu.gob.cl/postulacion/llamado-especial-discapacidad/>

³² <https://sube.ucsc.cl/beneficios-externos/beca-juan-gomez-millas-para-estudiantes-extranjeros/>

Sector público y personas migrantes

En el catálogo de programas sociales del Ministerio de Desarrollo Social no figura la población migrante como grupo objetivo específico de la oferta social.

Sin embargo, una búsqueda en fuentes de Internet permitió identificar la existencia de las siguientes iniciativas que sí incluyen a personas migrantes entre sus destinatarios/as y, en algunas de las cuales, tienen cabida las personas venezolanas con discapacidad, por una u otra de sus condiciones (discapacidad o por ser persona migrante; se señalan con *):

Beca Juan Gómez Millas para estudiantes extranjeros (Ministerio de Educación)³² (*)

Consiste en 150 cupos para estudiantes extranjeros de América Latina o el Caribe, con una situación socioeconómica vulnerable y que elijan seguir estudios superiores en alguna institución de Educación Superior chilena acreditada ante la Comisión Nacional de Acreditación, al 31 de diciembre de 2021. Financia el arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$1.150.000 pesos chilenos.

Programa ciudades solidarias, ACNUR con 10 municipalidades en convenio (ACNUR)³³

Proyecto que promueve la formación de redes de municipalidades para articular la cooperación e intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos locales con el objetivo de asegurar protección y acogida de las personas refugiadas y migrantes, pero, al mismo tiempo, también fomentar el desarrollo, la diversidad, y el intercambio cultural con las comunidades de acogida.

Programa educación para todos: programa biblioteca migrante, educación inclusiva y diversidad cultural, estudiantes extranjeros, recursos de apoyo para la educación inclusiva. (Ministerio de Educación)³⁴

Iniciativa de ampliación de la cobertura y calidad de la educación impulsada desde el año 2000 por el Foro Mundial sobre la Educación, realizado en DAKAR el 26 y 28 de abril de ese año, al cual Chile responde implementando servicios en distintos ámbitos para los actores del sistema educativo.

En el caso de migraciones, lleva adelante cuatro líneas:

1. estudiantes extranjeros.
2. educación inclusiva y diversidad cultural.
3. programa biblioteca migrante.
4. promoción de talentos académicos y recursos de apoyo para la educación inclusiva.

³³ <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2022/1/chile-el-programa-ciudades-solidarias-inicia-el-2022-con-diez-municipios>

³⁴ <https://migrantes.mineduc.cl/>

Defensa de personas extranjeras y migrantes (Defensoría Penal Pública)³⁵

Otorga prioridad a la defensa de extranjeros en cumplimiento de las obligaciones internacionales contraídas por Chile en materia de derechos humanos. Esto se traduce en acciones como la preparación de los defensores públicos para defender penalmente a los imputados extranjeros, mediante capacitaciones a abogados y asistentes sociales sobre la Ley de Extranjería y sus efectos en materia penal, así como clínicas de discusión de casos.

Asimismo, pone a disposición de los defensores insumos que les permitan interpretar y utilizar adecuadamente las normas que favorecen a los extranjeros, como son minutas o informes de jurisprudencia. También, y con el objeto de que estas garantías se respeten por parte de los demás actores del sistema, desde 2012, funciona una Mesa de Coordinación Interinstitucional con el Ministerio Público, las policías y el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH).

DS49, subsidio para construir una vivienda (Ministerio de Vivienda y Urbanismo, MINVU)³⁶

Se trata de un programa que busca beneficiar a familias que no son dueñas de una vivienda —y que viven en una situación de vulnerabilidad social y necesidad habitacional—, para construir una o un conjunto de viviendas sin crédito hipotecario. Incluye a familias migrantes que cumplan con los requisitos, entre otros grupos destinatarios.

DS1, tramo 1 a 3, subsidios habitacionales para comprar una vivienda (Valor en UF diferenciado por tramo) (Ministerio de Vivienda y Urbanismo, MINVU)³⁷

Permite a familias que no son dueñas de una vivienda y tienen capacidad de ahorro acceder a una ayuda económica para comprar una casa o departamento, nuevo o usado, de un valor máximo de hasta 2200 Unidades de Fomento (UF). Incluye a familias migrantes que cumplan con los requisitos, entre otros grupos destinatarios.

Atención de salud para gestantes y niñas/os migrantes (Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo)³⁸

Las niñas y los niños quedan integrados al sistema Chile Crece Contigo cuando sus madres realizan el primer control de embarazo en el sistema público de salud. Ahí se inicia un acompañamiento personalizado a la trayectoria de desarrollo del niño o niña que llega hasta su ingreso al sistema escolar.

Desde el año 2016, comenzó la extensión gradual de su cobertura, para llegar hasta el término del primer ciclo básico (alrededor de los 8 o 9 años de edad) en 2018. Para ello, se refuerza la coordinación y la complementación con programas y estrategias ejecutados por el Ministerio de Educación, Ministerio de Salud y/o la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, entre otros. Las gestantes y niñas y niños migrantes están incluidos en este programa, en forma plena e independientemente de su situación migratoria.

³⁵ https://www.dpp.cl/pag/169/381/defensa_de_personas_extranjeras_y_migrantes

³⁶ <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas-subsidio-para-comprar-una-vivienda-de-hasta-llamado-individual>

³⁷ <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5436-sidio-habitacional-para-comprar-una-vivienda-de-hasta-2-200-uf>

³⁸ <https://www.crececontigo.gob.cl/faqs/como-acceden-a-los-beneficios-sociales-y-de-salud-gestantes-y-ninosas-migrantes/>

Política de salud para migrantes internacionales (Ministerio de Salud Pública)³⁹

Es un conjunto de lineamientos para la gestión en salud en el marco del incremento de la población migrante en Chile y en concordancia con los lineamientos internacionales sobre derechos humanos de las personas migrantes internacionales. De esta estrategia, se desprenden los espacios abiertos para la población migrante en el sistema de salud, los principios y los servicios que se prestan a dicha población.

Atención primaria en salud (Ministerio de Salud Pública)⁴⁰

En marzo de 2016, se publicó el Decreto Supremo 67, que fija la circunstancia y el mecanismo para acreditar a las personas carentes de recursos como beneficiarios de FONASA (Seguro Público), agrega la circunstancia de personas inmigrantes carentes de recursos, sin documentos o sin permisos de residencia.

Con esto, se da cobertura al inmigrante, dejándolo en iguales condiciones que a los nacionales. Los inmigrantes (incluso indocumentados) pasan, así, a estar cubiertos por el sistema de salud pública (FONASA) en su tramo A, lo que les otorga derecho a acudir a centros de salud primaria, servicios de urgencia, postas y hospitales públicos (se excluyen clínicas, centros médicos, laboratorios y consultas médicas privadas).

Para activar este servicio y recibir atención, la persona extranjera que requiera atención de salud y no tenga visa o permiso de residencia ni RUN (DNI), no es beneficiaria de ningún convenio que le dé derecho a asistencia médica o no posee ningún seguro médico (FONASA, ISAPRE o seguro de viaje), debe dirigirse al centro de salud público más cercano a su domicilio.

Municipales ⁴¹

La Asociación Chilena de Municipalidades realizó en 2019 un estudio destinado a conocer el quehacer de las municipalidades del país en materia migratoria, que arrojó los siguientes datos:

- Un 28,1% tiene una institucionalidad en materia de inclusión y no discriminación.
- El 29,11% trabaja solo con migrantes.
- El 29,11% trabaja solo con migrantes.
- En el 94,2% de los casos, la dependencia administrativa de estas oficinas o actividades está en la Dirección de Desarrollo Comunitario. En el 65,4% de los casos, la labor se financia solo con recursos municipales.

Las actividades mayormente realizadas son conmemorativas, comunitarias, cursos y talleres. Un ejemplo interesante del trabajo municipal con inmigrantes es el que realiza la municipalidad de Quilicura desde su Departamento de Derechos Humanos. Quilicura es una comuna que concentra una de las poblaciones migrantes de mayor tamaño en el país. Recientemente, ha puesto en marcha un programa de reparación del duelo migratorio para niñas y niños inmigrantes.

³⁹ chrome - extension://j/view2F2018.01.22.POLITICA-DE-SALUD-DE-MIGRANTES.pdf&chunk= true

⁴⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, Vicepresidencia Segunda del Gobierno. [en línea]. Dirección URL: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/chile/pensiones/asistencia/Chile/SaludExtranjeros.html>

⁴¹ https://ligup-v2.s3.amazonaws.com/amuch/files/31636_estudio_amuch_2018_2.pdf

Según el estudio del Centro Nacional de Estudios Migratorios (CENEM), los principales problemas de los inmigrantes para acceder a beneficios del Estado son no cumplir con los requisitos (37,3%), no contar con su cédula de identidad (20,1%), no estar inscrito en el Registro Social de Hogares⁴² (15,7%), no saber cómo postular a los beneficios (9,7%), no alcanzar a postular dentro del plazo (6,4%), haber tenido problemas con la municipalidad (2,8%), otros (8%)⁴³. En el caso de personas migrantes con discapacidad, se debe agregar el doble proceso que implica la tramitación de la acreditación de persona con discapacidad para acceder a beneficios de la Ley de Inclusión laboral, que previamente debe tener normalizada su situación migratoria y, en algunos casos, la con-validación de sus estudios.

Tal como en el caso de la normativa, donde las condiciones “discapacidad” y “migrante” corren por separado, en el caso de los programas y beneficios públicos son las personas las que deben gestionar por sí mismas la interseccionalidad, pues no existe el grupo objetivo “persona migrante con discapacidad” en las iniciativas estudiadas.

Sector privado, organizaciones de la sociedad civil y Personas con Discapacidad

La sociedad civil y las empresas son actores claves en el proceso tendiente a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Existen numerosas organizaciones de personas de y para personas con discapacidad que prestan servicios de apoyo y cuidado directo, realizan intermediación laboral y, más recientemente, han incrementado su nivel de incidencia en los asuntos públicos. En el Catastro de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad del SENADIS, están registradas, a la fecha, más de 10 mil organizaciones de esta índole, incluidos los Consejos Regionales de Inclusión, integrados por dirigentes sociales del mundo de la discapacidad⁴⁴.

Por su parte, algunas empresas se han agrupado en torno a la inclusión antes y después de la puesta en marcha de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, reconociendo no solo a la inclusión laboral de personas con discapacidad como una cuestión social, sino también económica que puede aportar beneficios a todos los actores. Una de las principales iniciativas de este tipo es el Centro de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), cuyo objetivo es identificar y estimular oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas con discapacidad, para lo cual se integra en tres espacios: la Red de Empresas Inclusivas (REIN), el Comité de Inclusión Laboral (CIL) y el Comité de Consejos Comunales de Discapacidad⁴⁵.

⁴² La inscripción en el Registro Social de Hogares es un requisito imprescindible para acceder a beneficios sociales del Estado, salvo contadas excepciones. Para formar parte del mismo hay que estar encuestado o validado por el área social de la respectiva municipalidad, lo cual supone poseer cédula de identidad y por ende una situación migratoria regular en el país, para el caso de las personas extranjeras. Además de credencial de discapacidad para las personas con discapacidad.

⁴³ <http://www.cenem.utralca.cl/docs/publicaciones/Informelaboral-acceso-beneficiosEstadodelosinmigrantesenChile.pdf>

⁴⁴ https://www.senadis.gob.cl/paq/502/1787/catastro_de_organizaciones_de_y_para_personas_con_discapacidad

⁴⁵ La REIN data de 2015 y actualmente agrupa a más de 70 empresas en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el marco de una alianza entre la SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El CIL cumple un rol técnico, para lo cual realiza estudios sobre buenas prácticas y genera herramientas que apoyan a las empresas en los procesos de intermediación y contratación. Por último los Consejos Comunales de Discapacidad son espacios territoriales de convergencia comunal entre gobierno local, empresas, organizaciones sociales, familias y las propias personas con discapacidad.

Algunos de estos avances han contado con la colaboración de organismos internacionales que operan en Chile; entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo caso corresponde destacar el trabajo conjunto con la SOFOFA y SENADIS para la articulación de empresas, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de y para personas con discapacidad, con foco en la producción de conocimiento, procedimientos de contratación, habilidades para la inclusión laboral e incidencia en asuntos públicos, entre otros⁴⁶.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) apoya, [por medio de su laboratorio de innovación](#), BID Lab, con conocimiento, financiamiento y promoción de la innovación diversas iniciativas inclusivas; entre ellas, el Pacto por la Productividad, plataforma internacional para la articulación del “ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad”. Su fin es maximizar el impacto de la Ley N° 21.015, habiéndose propuesto aumentar en 14% el número de personas con discapacidad contratadas en virtud de dicha ley, lo que se lograría mediante un proceso que supone crear un modelo de inclusión laboral, articular actores, capacitar a los agentes respectivos para aplicar el modelo y promover procesos de gestión del conocimiento, innovación y emprendimiento para la inclusión laboral⁴⁷.

BID Lab también apoya Hola América, proyecto de Ashoka y 2811 que, inspirado en Hello Europe, busca fomentar una mejor acogida para las personas venezolanas que migran a la Argentina y a Chile a través de la identificación, la promoción y el apoyo a iniciativas dirigidas a esta población en ambos países ⁴⁸.

En el caso de las migraciones, también son numerosas las organizaciones de la sociedad civil que trabajan al servicio de las personas migrantes y sus organizaciones. Si bien la principal motivación de la inmigración en Chile es de tipo económico, particularmente la incorporación al mundo del trabajo, la gama de temas que abordan las organizaciones que operan en esta área es más amplia, con foco en el apoyo humanitario, la regularización migratoria y la vivienda, todos satisfactores que están a la base de las necesidades esenciales que se presentan, sobre todo, en las etapas iniciales del proceso migratorio, especialmente en el caso del protagonizado por personas socialmente vulnerables.

Sin embargo, crece el interés por ocuparse de situaciones relacionadas con el mundo del trabajo, tales como la explotación, la vinculación informal y el desempleo, para lo cual el Banco Interamericano de Desarrollo ha formulado una estrategia denominada MIGnnovación, que impulsa una propuesta para la implicación de los países con base en una perspectiva basada en que el aporte de las migraciones al desarrollo es muy relevante, instándolos a colaborar y a producir acciones basadas en la innovación, junto con la implementación de políticas públicas que faciliten la integración social y económica de las personas migrantes y a participar activamente en los esfuerzos internacionales en materia de migraciones.

⁴⁶ En esa dirección, una iniciativa a destacar es el programa Más Inclusión, a través del cual se promueve la creación de mesas de convergencia multiactoral en las regiones del país, formación de funcionarios municipales y organizaciones, intercomunicación entre actores y la creación de agendas regionales de participación e inclusión de personas con discapacidad.

⁴⁷ <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1037071655-4>

⁴⁸ <https://holaamerica.org/>

Sin embargo, crece el interés por ocuparse de situaciones relacionadas con el mundo del trabajo, tales como la explotación, la vinculación informal y el desempleo, para lo cual el Banco Interamericano de Desarrollo ha formulado una estrategia denominada MIGnnovación, que impulsa una propuesta para la implicación de los países con base en una perspectiva basada en que el aporte de las migraciones al desarrollo es muy relevante, instándolos a colaborar y a producir acciones basadas en la innovación, junto con la implementación de políticas públicas que faciliten la integración social y económica de las personas migrantes y a participar activamente en los esfuerzos internacionales en materia de migraciones.

No fue posible detectar iniciativas dirigidas específicamente a las personas migrantes con discapacidad, sin perjuicio de que las distintas políticas de inclusión abarquen a estas personas en función de alguna de sus dos condiciones.

Brechas de inclusión en discapacidad y migración

Tanto desde la condición de discapacidad como de la de migración, persisten brechas de inclusión social expresadas en una desventaja de las personas con discapacidad y migrantes respecto de la situación de la población local. En los puntos siguientes, se señalan los aspectos de mayor relevancia.

Brechas de inclusión entre personas con y sin discapacidad

La incidencia de la discapacidad en la población aumenta con el envejecimiento de la pirámide poblacional chilena. Considerando a las personas de 2 años y más, la Encuesta Nacional de Discapacidad de 2015, conocida como II Endisc, estimó en 2.836.818 el total de personas con discapacidad (16,7% de la población)⁴⁹.

Por su parte, desde una perspectiva basada en la funcionalidad y considerando el universo poblacional de personas de 5 años y más, La Encuesta de Caracterización Socio-económica Nacional (CASEN, 2017)⁵⁰ estimó el universo de personas con discapacidad en 1.995.205, equivalente al 12% de la población del país. Según estimaciones realizadas en un estudio de la OIT, en 2050 habrá un porcentaje similar al actual (16%) de personas con discapacidad, pero que representará un incremento en el número absoluto (68%) respecto de 2019, debido al crecimiento poblacional.

Además, en concomitancia con el envejecimiento de la pirámide poblacional chilena, se incrementará el tamaño de la población en situación de dependencia⁵¹.

⁴⁹ Segundo Estudio Nacional de Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Servicio Nacional de la Discapacidad. Santiago, 2015.

⁵⁰ Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Observatorio Social. [en línea]. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php>

⁵¹ Panorama de la Inclusión Laboral y la Participación de las personas con discapacidad en las regiones de Chile. Programa Más Inclusión, OIT.SENADIS, 2020

⁵² Reporte SENADIS de contexto para la Ley de Inclusión Laboral, SENADIS, 2019. [en línea]. Dirección URL: <file:///Users/mrv/Downloads/DiscapacidadyTrabajoContextoparalanuevaley202101520InclusionLaboralChile.pdf>

Desventaja persistente. Pese a los avances en visibilidad, normativa, oferta de políticas públicas y privadas de inclusión, conocimiento sobre la población con discapacidad y creciente voluntad política para mejorar la situación de esta parte de la población, persisten brechas de inclusión entre personas con y sin discapacidad. En el mencionado estudio realizado por OIT en 2019, se confirmó dicha diferencia a partir de un análisis integrado de las bases de datos de la II ENDISC y la Encuesta CASEN de 2017, en el que la brecha favorece a las personas con discapacidad solo en algunas dimensiones socio-culturales de la inclusión (participación en organizaciones sociales y participación en procesos electorales). Al poner foco en la situación laboral de las personas con discapacidad, se detectaron las siguientes brechas⁵²:

- Menor participación en el sistema educativo, por menos tiempo y alcanzando un nivel de escolaridad más bajo que las personas sin discapacidad.
- Menor acceso a la educación superior y mayor nivel de interrupción de los estudios superiores en el caso de las personas con discapacidad.
- A mayor nivel de discapacidad, mayor es el descenso de la probabilidad de terminar la educación básica, participar en el mercado de trabajo y obtener ingresos acordes con el mercado.
- Las personas con discapacidad tienen una percepción más negativa de su estado de salud, una mayor participación en el sistema público de salud y un nivel más bajo de cotizaciones previsionales que las personas sin discapacidad.
- También muestran una menor participación en el mercado laboral.
- A igual nivel educacional, perciben ingresos más bajos que las personas sin discapacidad.
- Las mujeres con discapacidad acceden a empleos con menos requerimientos educacionales, independientemente de su nivel de estudios.
- Las mujeres con discapacidad reciben ingresos más bajos que las mujeres sin discapacidad y que los hombres con o sin discapacidad.
- El segmento más joven (18 y 29 años de edad) de las personas con discapacidad es el que tiene menor nivel de participación en el mercado laboral.
- El 18% de las personas con discapacidad dice utilizar o necesitar algún dispositivo de adecuación para trabajar (principalmente, horario de trabajo modificado o reducido y ascensor accesible).
- La mayor parte de quienes trabajan no considera problemático desempeñarse en su actual lugar de trabajo.

⁵² Reporte SENADIS de contexto para la Ley de Inclusión Laboral, SENADIS, 2019. [en línea].

Dirección URL: <file:///Users/mrv/Downloads/DiscapacidadyTrabajoContextoparalanuevaley202101520InclusionLaboralChile.pdf>

Situación laboral de las personas migrantes

Según información publicada por el Servicio Jesuita a Migrantes, entre enero de 2019 y marzo de 2020, el nivel de ocupación de las personas migrantes se mantuvo estable y más alto que el de la población laboral chilena (en torno al 75% entre las personas de otras nacionalidades y 58% entre los de nacionalidad chilena). Sin embargo, desde abril de 2020 se registra una disminución, pero manteniéndose un mejor nivel en el caso de la población migrante⁵³. De igual manera, la información de la base de datos de la encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de 2021 para el trimestre julio-septiembre muestra que el 83% de los hombres y el 65% de las mujeres migrantes estaban ocupados, mientras que en el caso de los chilenos y las chilenas esos porcentajes eran de 62% y 41%, respectivamente.

Hasta mediados de 2020, la población no migrante y la migrante presentaban similares tasas de participación en el empleo informal (en torno al 22%). Entre noviembre de 2021 y enero de 2022 la tasa de ocupación informal de los extranjeros fue de 28,3%, prácticamente igual que la de los chilenos. Sin embargo, en las regiones del norte del país la tasa de empleo informal de los inmigrantes es muy superior (46,5% en Arica y Parinacota y 44,5% en Tarapacá), con una fuerte prevalencia de personas procedentes de Venezuela (Bravo, 2022)⁵⁴.

Pese a una inserción laboral mayor que la población de nacionalidad chilena, desde 2014 se observa una caída de 14,3% en los ingresos reales de la ocupación principal de los trabajadores inmigrantes, mientras que entre los chilenos/as ha aumentado un 23,1%. Esta caída es encabezada por las personas migrantes que tienen educación superior completa, lo que obedece a un importante aumento de la fuerza laboral extranjera con elevado nivel educativo, cuestión que se ha traducido en una creciente tasa de subempleo⁵⁵.

Migración en Chile: De la migración inducida a la presión y control migratorio

En Chile, la inmigración data del siglo XIX. El nuevo Estado surgido a partir de la Independencia requería asentar una política económica que le permitiera financiarse, lo que hizo atractivo al país para migrantes europeos que formaban parte del éxodo generado en el Viejo Continente por su propia crisis económica. La tendencia inmigratoria se mantuvo hasta 1907, cuando empezó a mermar

Este declive se agudizó en las décadas siguientes por la llamada “cuestión social”, que implicó el despliegue de reivindicaciones sociales populares que incidieron en la restricción de la política migratoria de atracción de inmigrantes.

⁵³ Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2021). Migración en Chile. Anuario 2020. Medidas migratorias, vulnerabilidad y oportunidades en un año de pandemia (Nº2). Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.migracionenchile.cl/publicaciones>.

⁵⁴ BRAVO, Juan, “Alta informalidad ocupacional inmigrante en el norte chileno”, Enfoque Laboral Nº 10, 2022, Universidad Diego Portales, Observatorio del Contexto Económico. [en línea].

Dirección URL: <https://ocec.udp.cl/proyecto/enfoque-laboral-no10-alta-informalidad-ocupacional-inmigrante-en-el-norte-chileno/ocec.udp.cl/proque-laboral-no10-alta-informalidad-ocupacional-inmigrante-en-el-nor e-chileno/>

⁵⁵ Situación de migrantes en el mercado laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, División de Estudios, 2019.

De la inmigración a la emigración

Durante la primera mitad del siglo XX, se mantuvo el mismo ideario europeísta del siglo anterior, pero en la segunda mitad se pasó de un flujo inmigratorio a uno emigratorio, especialmente en la década de los setenta, marcada por el exilio forzado de muchos nacionales de los países latinoamericanos, incluido Chile.

La transformación de la migración en un asunto de primera prioridad

Aumento sostenido. Según el Censo de 1982 el 0,7% de la población del país era extranjera. Según el Censo de 2017, los extranjeros representaban el 4,4% (746.465) de la población total de Chile. Desde entonces, la comunidad migrante ha aumentado sostenidamente: según las estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) —este último, disuelto en mayo de 2021—, en 2018 había 1.301.381 personas extranjeras (6,9%), llegando a 1.450.000 en 2019 (7,5%) y a 1.462.103 en 2020 (7,7%), más del doble de la proporción mundial y poco más de dos puntos que la población migrante de los países de la OECD.

Obsolescencia normativa. Con el retorno a la democracia, se hizo cada vez más evidente la necesidad de derogar el Decreto Ley 1.094 de 1975, pero se mantuvo el dilema entre una migración deseada y una migración real. El actual modelo migratorio se sigue enfrentando al mismo dilema pese a que la inmigración se “latinoamericanizó” y masificó de hecho, al punto que en 2021 y 2022 la inmigración intensiva por las fronteras con Perú y Bolivia puso en jaque la capacidad del país para recibir la oleada de ciudadanos y ciudadanas procedentes principalmente de Venezuela.

Concentración en la Región Metropolitana. Entre los extranjeros, el tramo de entre 20 y 45 años de edad corresponde al 66,9%, mientras que en la población de nacionalidad chilena llega solo al 42%. Los migrantes de menor edad (15 a 24 años) equivalen al 12,9% del total y los niños, niñas y adolescentes al 9,8%. El 61,9% de los migrantes se encuentra en la Región Metropolitana (905.681 personas), el 7,7% (101.979) en Antofagasta y el 6,6% (96.750) en la Región de Valparaíso. Aysén, con 0,3%, Magallanes con 0,7% y Ñuble con 0,8% son las regiones con menos población extranjera de Chile.

Personas migrantes de nacionalidad venezolana en Chile

Contexto mundial. En 2021, había unos 6.400.000 de refugiados y emigrantes venezolanos en el mundo; 4.900.000 estaban en países de América Latina y el Caribe (R4V), figurando Chile en quinto lugar (457,3K), por debajo de Colombia (1.800M), Perú (1.300M), Ecuador (508K) y Estados Unidos (465K)⁵⁶. La OEA, a través de 500 testimonios, concluyó que los venezolanos migran por 5 razones principales:

⁵⁶ <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>

- a. La crisis humanitaria en su país (9.300.000 de venezolanos están en situación de hambre).
- b. El colapso económico de Venezuela (el sueldo mínimo es de 0,98 dólares).
- c. La violación a los DD. HH. (entre 2014 y 2019 se registraron 15.250 detenciones arbitrarias).
- d. El colapso de los servicios básicos como agua, luz y gas.
- e. Una creciente percepción de violencia⁵⁷.

En Chile. La mayor cantidad de personas migrantes es de nacionalidad venezolana, quienes pasaron de 1,9% del total de la población migrante en 2014, a un 30,7% en 2020 (457.324). Según datos presentados en la plataforma R4V, el 50,36% eran mujeres y el 63,1% estaba en el tramo de 20 a 49 años de edad.

Motivaciones. En cuanto a las motivaciones para emigrar a Chile, el 76% de la muestra de un estudio realizado por OIM señaló la búsqueda de trabajo como la principal (un 38% buscaba la reunificación familiar, un 15% reunirse con amigos o conocidos y un 12% radicarse para recibir a connacionales en el futuro)⁵⁸. Aquí hay que tener en cuenta que, si bien a la fecha se recuperó la tasa de empleo previa a la pandemia⁵⁹, en la economía chilena se verifica un proceso inflacionario en alza⁶⁰. Las tasas de crecimiento económico registradas en 2021 decaerán durante los próximos 36 meses⁶¹.

El estudio del CENEM de 2020 informa que la mayor parte de la población venezolana consultada trabaja o ha trabajado en Chile (87,3%), en el sector comercial (43,5%), en actividades de alojamiento y gastronomía (22,7%) y en actividades científicas, profesionales o técnicas (10,2%). La mayoría se desempeña o ha desempeñado en el sector privado (88,5%) y solo 2,3% en el sector público. El 9,1% lo ha hecho en forma independiente. El 60,8% ha encontrado empleo a través de contactos cercanos (amigos o familiares), el 15,9% en páginas web especializadas, el 8,2% buscando en redes sociales y el 7,1% en anuncios físicos.

Situación laboral antes y después de llegar a Chile. Respecto de la inmigración más reciente, la Encuesta de Población Venezolana en Chile —DTM Ronda N°6 de febrero de 2022— indica que el 62% de los venezolanos y venezolanas tenía un empleo antes de iniciar su proceso migratorio, mientras que un 24% se declaró desempleado y un 11% abandonó la República Bolivariana de Venezuela en condición de estudiante.

⁵⁷ https://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-073/21

⁵⁸ <https://chile.iom.int/es/datos-y-recursos>

⁵⁹ En el trimestre noviembre 2021-enero 2022 la tasa nacional de desocupación fue de 7,3%, acumulándose una contracción de 2,9% en doce meses. Por su parte, la tasa de ocupación también ascendió en 7,3% en el último año. Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. INE, febrero de 2022. <https://www.google.com/searchBoletEstadAD+Empleo+Trimestral>

⁶⁰ El IPC de febrero de 2022 fue de 7,2%, el más alto desde 2008 (INE, 2022), atribuido principalmente al excesivo gasto de 2021. La inflación proyectada por el Banco Central para mediados de 2022 es de 10%.

⁶¹ Según estadísticas del Banco Central de Chile, el PIB fue negativo desde el cuarto trimestre de 2019 (-2,4) hasta el tercer trimestre de 2020 (-9,2). Sin embargo, en 2021 se registraron tasas de crecimiento inéditas como resultado del incremento del gasto y del circulante, con 18,9% el segundo trimestre de 2021, 17,2% en el tercer trimestre y 12% en el cuarto. Fuente: Set de Gráficos del Banco Central, Producto Interno Bruto. [en línea]. Dirección URL: <https://si3.bcentral.cl/setgraficos/#>

El desplazamiento hacia Chile. También, según la Encuesta de Población Venezolana en Chile —DTM Ronda N°6 de febrero de 2022—, el 7% de las personas consultadas señaló haber efectuado trabajos en contra de su voluntad durante su desplazamiento hacia Chile, el 28% haber presenciado algún abuso físico o emocional, mientras que un 17% dijo haber sido testigo de hechos de violencia de género. Un 59% señaló haber experimentado alguna situación de discriminación, ya sea por su nacionalidad, situación económica, orientación sexual o color de piel, entre otros. Con relación a los principales problemas experimentados inmediatamente después de haber ingresado al país, destacan la dificultad para cubrir necesidades básicas: falta de recursos económicos (84%)⁶².

⁶² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES CHILE, “Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM) 6° RONDA”, enero 2022. [en línea]. Dirección URL https://chile.iom.int/sites/g/files/tmzbdl906/files/documents/dtm_ronda-6.pdf

IV.

Personas de nacionalidad venezolana con discapacidad: vivir y trabajar en Chile

- ¿Quiénes son?
- El viaje
- Vivir y Trabajar en Chile
- ¿Y cómo les ha ido?
Evaluación de la experiencia

En esta sección se presenta la sistematización de la información obtenida mediante entrevistas en profundidad a 18 personas con discapacidad, de nacionalidad venezolana, residentes en Chile.

El texto está organizado en tópicos que se suceden como una historia de vida, cuyos hitos son la autopercepción como grupo, la emigración desde Venezuela, la vida y el trabajo en Chile y la autoevaluación de la experiencia. Los testimonios más relevantes pueden ser consultados en el ANEXO III: Personas de nacionalidad venezolana con discapacidad: vivir y trabajar en Chile.

En general, la información muestra cierto nivel de satisfacción con el resultado del proyecto migratorio, no exento de barreras y dificultades. Se explica este desenlace en función de atributos personales como la confianza en sus propias capacidades y competencias, la fe religiosa y, en menor medida, la existencia de cierto marco institucional favorable para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El escenario económico, político y social en el que transcurrieron estas trayectorias migratorias corresponde a la realidad chilena de 2014 a 2020.

¿Quiénes son?

a) Situación laboral previa a la emigración⁶³. Lo común es haber trabajado antes de emigrar en puestos laborales formales y relacionados con las competencias y la cualificación adquiridas en ocupaciones tales como cátedras universitarias, actividades empresariales y comerciales, incluso ocupando cargos directivos. Hasta cierto momento, se contaba con salarios, una calidad de vida y una expectativa de vida futura satisfactorias. Sin embargo, la situación económica del país se deterioró progresivamente hasta el punto que los ingresos se volvieron insuficientes para mantener el nivel de vida que tenían o alcanzar el deseado y, en algunos casos, se experimentaron dificultades para solventar necesidades básicas. Esto es ejemplificado describiendo la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, especialmente a partir del año 2018. Las consecuencias personales y familiares incubaron la idea de emigrar y proyectar un futuro más seguro fuera de Venezuela.

b) Autopercepción. En el grupo entrevistado existe conciencia de que el nivel de cualificación y/o experiencia profesional que se posee son elevadas, junto con la autopercepción de formar parte de una élite ("la flor y nata" de Venezuela en términos productivos y profesionales). Del mismo modo, la situación en Chile es considerada relativamente consolidada desde el punto de vista de sus expectativas iniciales. Son percibidas algunas diferencias con el perfil de la inmigración venezolana más reciente, a la que se describe como menos planificada y donde las personas que ingresan al país llegan en condiciones de mayor precariedad (es una migración desesperada)⁶⁴.

c) La discapacidad. Las definiciones de discapacidad surgidas de las entrevistas pueden ser agrupadas en cuatro conceptos:

- Una condición que no significa minusvalía, pero que es vista de ese modo por la sociedad.

⁶³ En 2019, la inflación en Venezuela fue de 19.906.02%, tendencia que se ha revertido dramáticamente como resultado de la dolarización de la economía y la apertura de los mercados, proyectándose que en 2022 será de 2.000%. "Evolución anual de la tasa de inflación en Venezuela desde 2015 hasta 2022", World Economic Outlook Database, FMI, octubre de 2021. [en línea]. Dirección URL: <https://es.statista.com/estadisticas/1190213/tasa-de-inflacion-venezuela/>

⁶⁴ Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM) OIM CHILE 6° RONDA, enero 2022.

- Una situación que expone a la persona a entornos hostiles, como, por ejemplo, trabajos no adaptados, ausencia de servicios de salud o prejuicios sociales.
- Una condición que es necesario ocultar por temor a sufrir sanciones o desmedro, especialmente en el ámbito laboral.
- Una “enfermedad” o “problema de salud” que conlleva una limitación, cierta fragilidad y que requiere cuidados especiales.

Salvo en la última definición, las tres anteriores coinciden en la importancia del contexto. Las cuatro denotan una percepción o experiencia negativa.

Algunas de estas personas vieron agravada su condición al realizar trabajos contraindicados (por ejemplo: aumento de la displasia de cadera al tener que empujar diariamente un carrito de venta de perros calientes por las calles de Lima, antes de llegar a Chile). En otros casos, la discapacidad incidió en la decisión de emigrar debido a las crecientes dificultades económicas y de acceso a servicios de salud en el país de origen.

El viaje

La trayectoria migratoria se inicia con la decisión correspondiente, sigue con una planificación más bien detallada, que incluye el estudio de los posibles destinos, la respectiva selección del país al que se desplazarán, la organización de recursos, la instalación inicial antes de encontrar un lugar definitivo en el país, la realización de trámites, la búsqueda de empleo, la reunificación familiar si corresponde y la trayectoria laboral, que casi siempre supone varios trabajos.

a) Razones para emigrar: por un futuro posible

Entre las razones que los llevaron a emigrar, se nombran una serie de condiciones negativas que se desplegaron a partir de 2014 en su país, alcanzando su mayor concentración entre 2016 y 2019. En primer lugar, aspectos económicos (deterioro general de la situación, hiperinflación, devaluación de la moneda, degradación de los sueldos, escasez y desabastecimiento).

Enseguida, aspectos de tipo social (deficiencias, suspensión o intermitencia de servicios básicos como electricidad, agua potable y salud, inseguridad pública, delincuencia y violencia). En algunos casos, se mencionan razones políticas). Pero, sin dudas, lo más importante es la percepción de que como resultado de dichas condiciones, dos elementos se vieron bloqueados: la calidad de vida y la proyección de bienestar futuro.

b) Preparación del viaje: planificación versus improvisación

En la totalidad de los casos consultados, la decisión de emigrar fue tomada con bastante anterioridad a la partida, incluso dos o más años antes de ponerla en práctica. Entre los atributos más importantes para elegir el país de destino mencionan la estabilidad económica, las oportunidades laborales, el nivel de complejidad de los requisitos migratorios y las características del sistema de salud y seguridad pública.

Durante ese tiempo, los preparativos incluyeron distintas estrategias; entre ellas, reunir dinero, liquidar negocios, rentar o vender propiedades, intentar conseguir trabajo desde Venezuela (muchos basados en tratos “de palabra”), acopiar documentación, tenerla al día y comprar los pasajes aéreos con anticipación. Las alternativas de posibles países de destino fueron analizadas con información de Internet o recibiendo reportes e indicaciones de conocidos. De manera previsor, algunas personas hicieron cursos de capacitación en oficios (cocina, atención de clientes, ventas) para contar con más herramientas laborales al momento de llegar a Chile.

c) Países de tránsito

Algunas personas consideraron emigrar a los Estados Unidos o a Canadá, pero las necesidades monetarias, idiomáticas o las exigencias de las políticas migratorias de esos países quedaban fuera del alcance de sus posibilidades, por lo que optaron por Chile al evaluarlo como un país más amable en esos aspectos.

Otras personas tuvieron una estancia previa en otros países de Sudamérica. Uno de esos casos cuenta que constató “en terreno” que las condiciones esperadas no se cumplían, experimentando inseguridad pública, desempleo y un sistema de salud que no cubría sus necesidades. En otro caso, se decidió emigrar a Chile tras el bullying escolar al que fuera sometido un hijo, lo que fue interpretado como indicativo de un clima desfavorable hacia los inmigrantes (lo trataban muy mal y se burlaban de él por ser negro y extranjero).

d) Con quién/es viajaron y adónde llegaron

Generalmente, la llegada a Chile fue facilitada por algún contacto dispuesto a brindar alojamiento (un pariente, un amigo, una amiga o un conocido que emigró con anterioridad). Algunas personas jóvenes migraron con pareja, amigos o colegas.

Fue común una suerte de “avanzada”, en la que una persona se instaló primero en el país para luego recibir a sus familiares; entre ellos, la persona con discapacidad. El caso típico es el del jefe o jefa de hogar que llegó antes que el resto de su familia para preparar condiciones adecuadas: regularización, actividad laboral remunerada, lugar donde vivir y establecimientos educativos con cupos disponibles. Las personas con discapacidad siempre ingresaron acompañadas por alguien muy cercano: familia propia completa, pareja, hijos y/o padre y/o madre, debiendo seguir el mismo camino burocrático que las personas migrantes sin discapacidad y con los mismos plazos que cualquier persona extranjera para obtener su documentación.

Vivir y trabajar en Chile

a) Dónde y con quién viven

Prácticamente, todas las personas entrevistadas han tenido más de un domicilio antes del actual. La primera opción de todas las personas entrevistadas fue llegar a la Región Metropolitana de Santiago, con la consideración de que en ella habría más oportunidades laborales que en otras zonas del país. Solo dos personas llegaron primero a alguna ciudad de otra región, principalmente, por residir en ella su contacto de entrada. Quienes llegaron directamente a Santiago se mudaron a un domicilio mejor o más independiente tras encontrar trabajo. Actualmente, todas las personas consultadas residen en comunas de clase media como Santiago Centro, San Miguel, Huechuraba o San Bernardo⁶⁵.

⁶⁵ La comuna de Estación Central está perdiendo atractivo debido a la llegada de migrantes de la ola más reciente.

Sus viviendas son alquiladas y en el caso de la persona con más antigüedad en Chile (2016) cuenta con una vivienda propia, adquirida con subsidio a través de un programa habitacional del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Se trata de una unidad accesible, dentro de un condominio de departamentos con rampas de acceso, ubicada en el primer piso, dotada de baños y puertas adaptados, entre otros ajustes necesarios.

Quienes vivieron un tiempo en ciudades de otras regiones decidieron migrar a Santiago al recibir o encontrar una oferta laboral de su interés.

b) Regularización: un proceso más largo que el de los extranjeros sin discapacidad

Las personas consultadas indican que al momento de realizar los trámites migratorios requeridos por las leyes vigentes en ese momento no tuvieron facilidades para regularizar su situación migratoria en consideración a su condición de discapacidad. Por lo mismo, tienden a estar de acuerdo en que la inserción laboral sería más expedita si existiesen dichas facilidades, sobre todo por la importancia de la cédula de identidad chilena y la credencial de discapacidad para optar a beneficios del Estado.

Algunas de las personas entrevistadas cuentan con visa de residencia temporaria y otros definitiva. Todos tienen cédula de identidad chilena, lo que les ha permitido obtener la credencial de discapacidad y, luego, trabajo (salvo una persona que declaró no haber tenido necesidad de acreditarse)⁶⁶.

La cédula de identidad vencida se mantiene como tal hasta la obtención de la residencia definitiva, sin que sea posible renovarla antes. Quienes se han encontrado en esta situación pudieron trabajar, cotizar y acceder a servicios de salud, pero estuvieron impedidos de obtener licencia de conducir, créditos o cuenta corriente bancaria.

c) Convalidación de estudios: indispensable para “ejercer”

Si bien el ingreso de la documentación requerida para convalidar estudios se hace por Internet, algunos entrevistados manifiestan que el procesamiento de las solicitudes toma mucho tiempo y no da acceso especial a las personas con discapacidad (en la actualidad, este proceso puede demorar dos años o más e implicar cursar materias). Un problema adicional que reportan quienes quieren hacer su “reválida” y resultan rechazados por haber presentado el dossier incompleto, es que la obtención de los documentos faltantes debe ser tramitada en Venezuela, lo que a veces resulta imposible debido a las dificultades que experimentan las oficinas encargadas de proveerlos en los tiempos requeridos.

Lo señalado llevó a algunas personas a desistir del trámite asumiendo trabajar en áreas sin relación con su formación original. En otros casos, desistieron porque, como reporta un abogado, revalidar implicaría volver a cursar la carrera casi completa.

Es casi totalmente consensuado que agregar alguna facilidad especial para las personas con discapacidad para apurar “la reválida” les permitiría acceder a puestos de trabajo de mayor calificación y remuneración en menos tiempo, los que podrían requerir o no la obtención de la credencial de persona con discapacidad, pero sí el título profesional convalidado.

⁶⁶ Consiguió y mantiene un empleo estable por fuera de la Ley de Inclusión Laboral.

d) El tipo de trabajo buscado: necesario y decente, más que perfecto

En este punto, la tendencia predominante entre los entrevistados es el realismo. Si bien muchos desean trabajar en su área, no lo consideran una exigencia ineludible. En general, describieron el trabajo ideal como uno que incluye contrato, seguridad social, vacaciones, horas extra reconocidas, remuneración acorde con las tareas, ajustes necesarios, accesibilidad, opción de sindicalizarse, ausencia de discriminación y proximidad a su ámbito de formación académica y/o experiencia; la mayoría atributos propios del trabajo decente promovido por la OIT. En cuanto a factores “diferenciadores”, enfatizan la importancia de que en la organización exista una cultura empresarial y laboral que priorice las competencias de las personas con discapacidad.

Todos muestran disponibilidad para adquirir nuevas competencias y el teletrabajo constituye la modalidad declaradamente más cómoda para las personas con movilidad reducida. Algunas personas creen que es posible aplicar conocimientos o experiencias previas en las nuevas labores, como, por ejemplo, habilidades pedagógicas para promover la inclusión laboral en la propia organización, capacitando al personal y desarrollando materiales didácticos. Otros han descubierto vocaciones no directamente relacionadas con su formación inicial, casos como el gusto por la inteligencia avanzada de datos en el caso de una trabajadora social que se desempeña como analista en el ámbito del retail (multitiendas, supermercados).

e) Cuánto tiempo estuvieron sin trabajar

Todos los entrevistados y las entrevistadas reportaron haber estado menos de un año sin trabajar, varios menos de seis meses y hay quienes han estado entre uno y tres meses buscando empleo. Se debe recordar, eso sí, que hay una trayectoria laboral típica donde el primer trabajo no necesariamente es el actual y, en varios casos, este último es considerado adecuado o el mejor que han tenido hasta el momento en Chile.

Pero los primeros puestos de trabajo suelen ser de menor calificación y remuneración, como, por ejemplo, garzones, operadores de call center, mensajeros y personal de atención de clientes, para los cuales algunas personas se prepararon previamente en Venezuela o al llegar a Chile.

En varios casos reportan como común la rotación laboral, la que disminuye en la medida que van logrando una colocación satisfactoria, más cercana al trabajo decente y necesario. Pero en el caso de la muestra consultada, la búsqueda de mejores empleos es permanente y se realiza principalmente a través de plataformas digitales y redes sociales como Instagram y LinkedIn⁶⁷.

f) Barreras para conseguir trabajo: “nada que no se pueda superar” (doble resiliencia)

Al mencionar barreras para conseguir trabajo, se nombra, en primer lugar, la burocracia migratoria (lentitud de los procesos de obtención de documentos y reválida). En segundo lugar, a algunas personas (y los demás están de acuerdo) les parece muy acentuada la discriminación por edad, donde se descartan de manera inmediata las postulaciones de personas mayores de 50 años, independientemente de su condición, calificación y/o experiencia.

⁶⁷ Es importante tener en cuenta que la nómina de personas a entrevistar fue proporcionada por Includeme.com. Sin perjuicio de ello, algunos entrevistados encontraron trabajo o lo han cambiado a través de otras plataformas. Del mismo modo, algunos de ellos mencionaron que constantemente buscan empleo en varias plataformas a la vez.

En tercer lugar, otros dijeron haber experimentado u observado discriminación por género, pero menos que en Venezuela, lo que atribuyen al empoderamiento de las trabajadoras chilenas (“las chilenas no se dejan pasar a llevar fácilmente”).

También dijeron entender la existencia de limitaciones para personas migrantes sin su situación al día, pues a su juicio el trabajo “en negro” se presta para sanciones, explotación y competencia desleal, incluso respecto de compatriotas que sí están regularizados y con una expectativa salarial más alta que la del trabajador ilegal.

Sin embargo, una persona señaló que si entre dos personas con discapacidad que postulan al mismo puesto de trabajo se elige al postulante chileno, es porque el número de cupos de trabajo inclusivo siempre es muy limitado, lo que le parece “lógico”, entendible.

Por último, en general, las personas entrevistadas consideran que la discapacidad no fue una traba insalvable para encontrar trabajo (la Ley de Inclusión Laboral habría operado en favor de esta situación), pero resaltaron que ello se debe en mayor medida a la importancia de ser proactivos, en poner por delante las competencias con las que cuentan, desde la convicción de que encontrar trabajo depende, sobre todo, de la perseverancia y la autoconfianza “en uno/a mismo/a”.

Surge aquí un notorio discurso resiliente, en el que se evidencia no solo la valoración del esfuerzo, la confianza en las competencias propias y la perseverancia, sino también la creencia en cierta forma de ser del venezolano en el trabajo. En síntesis, la discapacidad es una eventual barrera posible de superar con base en “una actitud personal”.

g) Cómo obtuvieron sus trabajos (anteriores y actuales): redes sociales reales y redes sociales virtuales

En algunos casos, un conocido, principalmente venezolano, amigo o pariente, les entregó “el dato” respecto de alguna oportunidad laboral. Hay situaciones donde les tocó conocer casualmente a un empresario o comerciante sensibilizado hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad. También han intervenido otra clase de intermediarios, sin fines de lucro, prestando labores de asesoría y apoyo (Fundaciones, ONG). En general, quienes han tenido esta clase de apoyos señalan que son más lentas que las plataformas digitales, pero que, a la larga, tienen ciertos resultados positivos, aunque no sean los deseados.

Con todo, una persona relata una experiencia negativa que le hace creer que el acento extranjero bloqueó sus posibilidades de trabajar como telefonista en la banca y su discapacidad como vendedora en una multitienda, donde la agencia que la ayudaba finalmente filtraba las postulaciones de acuerdo a esta clase de requerimiento de los clientes. Relató así su experiencia:

Es común haber contado con la intermediación de algunas plataformas digitales de búsqueda de empleo. A través de ellas, apuntaron y apuntan especialmente a las ofertas de empresas que necesitan cumplir con la Ley de Inclusión Laboral. De hecho, varias de las personas entrevistadas están trabajando gracias a esta normativa y al uso de alguna plataforma digital.

⁶⁸ Las personas entrevistadas fueron convocadas por estar en los registros de Includyme.com.

Como sea, desde el inicio del proceso migratorio, la búsqueda de un puesto de trabajo a través de plataformas es una actividad constante, en un comienzo para insertarse lo antes posible y en el otro para mejorar las condiciones laborales, los ingresos y/o trabajar en su área de especialización o experiencia. Esto no significa que siempre y en todos los casos hayan encontrado los empleos en virtud de las plataformas, sino que la mayoría las usa como medio en la búsqueda permanente de nuevas oportunidades laborales.

h) Atributos de la “buena plataforma digital”

Es importante destacar que, como se dijo, las plataformas digitales han jugado un rol importante pues varias personas consultadas encontraron empleos gracias a Includyme.com, laborum.com, yapo.com, computrabajo.com o indeet.com (las mencionadas con mayor frecuencia). El uso de estas herramientas es intensivo⁶⁸.

Una buena plataforma es descrita como visible (publicitada), fácil de usar por cualquier persona con discapacidad (accesible), con un formulario de postulación breve y sencillo de usar (amigable), informativa (responde por el desenlace laboral y ayuda a mejorar futuras postulaciones)

proactiva (conecta oferta y demanda), asesora a ambas partes (postulantes y empresas), especializada (con foco principal o exclusivo en la inclusión de personas migrantes y/o con discapacidad), retroalimenta y acompaña (actividades de seguimiento antes y después de la contratación; ayuda a los empleadores a saber más sobre inclusión laboral y no reducirla solo a la contratación) y apoya a las empresas en el diseño de puestos y perfiles de cargo adecuados.

Las plataformas les parecen más efectivas que las redes sociales de Internet pues tienen componentes de intermediación laboral y asesoría, mientras que, a su juicio, las redes operan solo como medio de información e implican un segundo paso, que es precisamente contactarse con alguna entidad o plataforma de intermediación. El valor de las redes es más que nada informativo y, eventualmente, servir para enterarse de nuevas oportunidades laborales, sin intermediación directa o formal, salvo LinkedIn y, en mucho menor medida Facebook, Twitter e Instagram.

i) Ayudas o facilidades del gobierno para encontrar trabajo

Solo en un caso fueron mencionadas las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), que parecen estar poco exploradas por las personas del grupo explorado. En este caso, la OMIL sirvió proporcionó información útil sobre la importancia de obtener la credencial de discapacidad y los pasos a seguir para obtenerla⁶⁹.

En las entrevistas también fueron mencionados los cursos de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)⁷⁰. Con todo, las referencias más frecuentes fueron a empresas y organizaciones no gubernamentales. No se mencionaron instituciones públicas relacionadas con el emprendimiento.

⁶⁸ Las personas entrevistadas fueron convocadas por estar en los registros de Includyme.com.

⁶⁹ El área Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA (gremio de las industrias) contaba con un programa dirigido a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en las comunas donde éstas residen. Su estrategia era provocar la convergencia de empresas, municipalidad (representada por su oficina de discapacidad y/o la OMIL), organizaciones de y para personas con discapacidad y otros actores locales para impulsar iniciativas tendientes a la inclusión, dentro o fuera de la comuna.

⁷⁰ El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo implementó hace algunos años el Programa Más Capaz, dirigido a personas con discapacidad, mujeres de sectores vulnerables y personas migrantes. Cabe mencionar que más allá de este programa especial ya extinto, una de las ofertas principales del SENCE es la capacitación de trabajadores y trabajadoras de empresas, con franquicia tributaria. Sin embargo, este beneficio requiere que los usuarios o usuarias superen un determinado umbral de coeficiente intelectual, lo que establece una barrera para personas con discapacidad intelectual.

j) Actividad u ocupación actual: formalidad y movilidad laboral

Actualmente, todas las personas consultadas tienen empleos formales, con contratos a plazo fijo o indefinido, cumpliendo funciones tales como conserje, analista avanzada de datos en el sector retail, operador/a de call center, ejecutiva de cobranzas, secretaria ejecutiva, mecánico, vendedora, bibliotecario y coordinador de proyectos en una caja de compensación; es decir, se desempeñan en el sector servicios.

Varios han experimentado movilidad laboral ascendente dentro de las unidades o secciones donde trabajan y consideran que gozan de una buena evaluación por parte de sus superiores, con delegación de responsabilidades. Los que han alcanzado cierta estabilidad o ascensos lo atribuyen a sus capacidades y esfuerzo, pero también a la existencia, en algunos casos, de ajustes razonables. Señalaron sus logros como evidencia de que tienen las competencias y capacidades necesarias para desempeñarse como un trabajador o trabajadora más, muchas veces, mejor o más productivamente que el promedio.

Sin embargo, varias personas se han reinventado, han desarrollado nuevas competencias y lo han hecho satisfactoriamente, lo que no obsta para que sus ocupaciones actuales puedan ser consideradas, desde el punto de vista de su formación profesional y experiencia, subempleo.

k) Lugar donde trabajan

El teletrabajo, la modalidad híbrida son las formas de trabajo preferidas por quienes tienen dificultades para desplazarse. Hasta el cierre de este informe solo una de las personas consultadas realizaba su trabajo en forma presencial.

De los testimonios se desprende que los traslados frecuentes y demasiado extensos son una barrera. Con todo, hay quien se desplaza cuatro horas al día en transporte público para trabajar, experimentando algunas situaciones difíciles. Pese a ello, señala que, ante una oportunidad laboral más conveniente, haría todo lo posible por tomarla, aunque ello implicara seguir recorriendo largas distancias.

Las personas entrevistadas evalúan la calidad de los vehículos del transporte público santiaguino como mucho mejor que en algunos Estados de Venezuela, pero consideran que aún presentan falencias no solo por estar poco adaptados, sino también por la premura de algunos conductores para seguir con su trayecto pues, a veces, se irritan con las personas que, por su condición, requieren más tiempo para abordar la máquina.

l) Condiciones laborales: el valor de la accesibilidad, los ajustes necesarios y el sentido del trabajo

Los datos secundarios sobre la situación laboral de las personas migrantes indican que los rubros de gastronomía, hotelería y comercio son aquellos donde se concentran. Sin embargo, quienes fueron entrevistados para este estudio se desenvuelven en el sector de servicios personales o administrativos, el cual requiere menos movilidad, más calificación y admite el teletrabajo o modalidades híbridas.

En cuanto al tipo de contrato, hay dos determinantes: el momento o la etapa del proceso migratorio y la condición de discapacidad. En el primer caso, se encuentran personas con contrato formal e indefinido, con más antigüedad en las empresas y que han accedido a ellas en virtud de la Ley de Inclusión Laboral y/o que han obtenido la residencia definitiva. Sin perjuicio de ello, es común que hayan tenido contratos a plazo fijo, por tiempos cortos, en distintos empleos (call center, cobranzas), especialmente, cuando la discapacidad es más importante. Salvo un caso, los entrevistados no reportaron haber realizado actividades informales, pero sí empleos menos estables que el actual⁷¹.

Quienes tienen contrato indefinido y se desempeñan en empresas grandes participan y valoran positivamente la función de los sindicatos, tener derecho a gozar de vacaciones y la accesibilidad universal en los espacios de trabajo. Sin embargo, si bien se reconocen las competencias de las personas migrantes con discapacidad, a veces se las excluye para no incurrir en los gastos que podría implicar generar los ajustes necesarios.

De acuerdo con la experiencia reportada por una parte de los entrevistados, ciertas empresas sobrecargan de tareas a las mujeres migrantes y les pagan menos, lo que eventualmente les causa estrés o problemas de conciliación laboral. Se reiteró que eso afecta menos a las mujeres chilenas pues, como se ha dicho, algunas entrevistadas consideran que estarían más empoderadas que las venezolanas.

También reportaron buenas prácticas como, por ejemplo, el caso de una empresa de que se preparó para dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral contratando primero a una persona con quien realizó un proceso piloto para ajustar equipos tecnológicos y crear materiales o guías para capacitar en inclusión, tanto a los siguientes trabajadores/as con discapacidad como al resto del personal de la empresa. Por su parte, esta persona participó con entusiasmo en el programa mencionado, ya que además de acceder a un puesto de trabajo, elaboró los materiales didácticos y manuales que se usarían después⁷².

Otro ejemplo en ese sentido es el de una persona que no necesitó acreditar su condición de discapacidad fue contratada en una empresa que, por iniciativa propia, decidió que en su planilla de trabajadores habría un 2% de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, sin distinción de nacionalidad.

m) Trato de los empleadores durante la búsqueda de trabajo o en el trabajo mismo: contratar por cumplir o contratar para incluir

En distintas entrevistas se señaló que demasiadas empresas contratan personas con discapacidad, migrantes o no, solo para cumplir el cupo del 1% exigido por la Ley, incorporándolas en puestos de trabajo poco definidos, con tareas improvisadas, que las hacen sentir “como relleno”, situación que, según testimonian, les produjo pérdida de motivación y del sentido de trabajo, así como confusión.

Así es como se señaló que hay empresas de las cuales se podría decir que contratan de manera ritualista y otras que lo hacen de manera proactiva. La experiencia del grupo entrevistado cubre ambas situaciones, y se valora mucho más a las empresas del segundo tipo, a las que, a su vez, consideran escasas.

⁷¹ Por ahora en este estudio no se cuenta con más información acerca del trabajo informal de personas Venezolanas con discapacidad en Chile, las que de acuerdo a los datos secundarios deben haber aumentado como producto del incremento del flujo migratorio en el norte del país, de perfil menos calificado, con mayor vulnerabilidad social y con más ingresos irregulares por pasos no habilitados, lo que supone una situación de informalidad absoluta.

⁷² Se trata de una persona con formación en pedagogía inclusiva, contratada en cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

Cuando se refirieron a los aspectos negativos del trato de los empleadores, algunas personas relataron situaciones relacionadas con el carácter o la personalidad del empleador (impredicible, malhumorado, “mandón”, “gritón”), un estilo de liderazgo y gestión ambivalente o contradictorio (cambio repentino de decisiones, instrucciones, pedidos) y omisión o minimización de las capacidades o los logros del trabajador o trabajadora con discapacidad.

n) Infantilización de la discapacidad (asistencialismo) y exotismo de las diferencias culturales (folclorización) y estrategias adaptativas

Asistencialismo. Una de las actitudes que más molesta a varias personas consultadas es la infantilización de las personas con discapacidad cuando se las trata demasiado cuidadosamente (con cuidado, no se vaya a caer, te acompaño), se usan diminutivos para referirse a su condición (“es cieguito”, “el cojito”, “la sordita”) o se las intenta ayudar a hacer tareas que están dentro de su ámbito de posibilidades (Yo lo hago porque a ti te cuesta más, ¿Puedes solo?).

Folclorización. También resultan incómodas ciertas formas de relacionarse con las diferencias culturales, en las que la condición de extranjería es vista como algo raro, exótico o curioso. En este caso, son aspectos importantes el acento y los modismos de una y otra parte (variedad lingüística), que operan como barreras que el migrante debe descifrar y resolver por sí mismo.

Estrategias adaptativas. Las condiciones de discapacidad y extranjería se potencian negativamente cuando algunas personas sienten que deben ocultar su condición de discapacidad, esforzarse más que los demás en sus puestos de trabajo y/o ajustar unilateralmente sus rasgos identitarios a “lo chileno”.

También se señalan situaciones en las que los compañeros menos productivos relajan su trabajo transfiriéndoles tareas o piden bajar el nivel de desempeño de la persona migrante con discapacidad. Si bien manifiestan que estos comportamientos operan como factores que los impulsan a exigirse más a sí mismos para aumentar el rendimiento, explican que lo más frecuente es que estas situaciones sean solo al inicio, no permanentes, ni tampoco generalizadas. Más bien, la acogida sería buena, siendo tratados como cualquier otro trabajador o trabajadora.

Finalmente, algunas personas señalaron que no han tenido tantos problemas con los compañeros/as chilenos o chilenas, sino que, a veces, ha sido más problemática la relación con sus propios compatriotas.

¿Y cómo les ha ido? Evaluación de la experiencia

a) Lo que esperaban encontrar en Chile: estabilidad

En este punto, es necesario recordar que durante décadas Chile exhibió buenos indicadores en equilibrio fiscal, crecimiento económico, empleo, estabilidad política, transparencia, probidad y seguridad pública, todos coherentes con las condiciones que las personas venezolanas buscaban antes de emigrar. Además, la intensa agenda migratoria iniciada en 2018 incluyó ciertas facilidades para el ingreso de personas provenientes de Venezuela mediante la llamada Visa de Responsabilidad Democrática.

La combinación entre los buenos indicadores y una aparente apertura hacia los migrantes venezolanos inclinó la balanza hacia Chile, país visto por ellos como más estable, abierto y próspero que otros de la región. Por eso, en el grupo la tendencia es a evaluar positivamente la inserción que lograron, siempre enfatizando sus propios méritos y tenacidad para lograrla. En consecuencia, no se aprecia una brecha significativa entre la imagen que tenían de Chile antes de emigrar y lo que hasta el momento ven en la realidad⁷³.

b) Valoración de la cultura inclusiva

Si bien en Venezuela la normativa de inclusión laboral obliga a la incorporación de un 5% de personas con discapacidad en las nóminas de las organizaciones públicas y privadas, la situación en Chile es satisfactoria a juicio de las personas entrevistadas, porque sus empleos actuales les sirven para alcanzar estándares de calidad de vida aceptables en comparación con los que tendrían en Venezuela. Es decir, como resultado de la inflación, el 1% de Chile rinde más que el 5% de Venezuela.

Por ende, para las personas consultadas en este estudio, la Ley de Inclusión Laboral chilena tiene mucho más sentido que la venezolana, ya que consideran que obtener un contrato como parte del 1% los inserta en un mercado laboral donde los salarios les parecen mejores —aun el salario mínimo—, con una normativa laboral que en teoría es igual para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su nacionalidad o condición personal. Relacionado con el punto anterior, referido a la evaluación positiva que las personas entrevistadas hacen al comparar lo que esperaban y lo que encontraron, esto quiere decir que sus méritos han podido expresarse mejor en el entorno de estabilidad que dicen haber hallado en Chile.

c) El Balance

En general, el grupo se siente satisfecho con el resultado de su emigración. Sus estrategias de inserción laboral se han realizado de acuerdo con lo que imaginaron; planes que, como se ha dicho, estaban caracterizados por cierto realismo. No esperaban encontrar de manera inmediata el trabajo más adecuado (aunque varios lo lograron). La trayectoria laboral muestra cierta movilidad desde un puesto inicial de baja calificación y renta a trabajos más estables, formales y mejor remunerados, al mismo tiempo que su estatus migratorio avanzaba hacia la regularización y “la definitiva”. El balance es actual pero conlleva el recuerdo de los primeros pasos.

La mayoría obtuvo su credencial de discapacidad una vez normalizada su situación migratoria. En algunos casos, han accedido a beneficios sociales significativos (especialmente, en vivienda) y ayudas estatales durante la pandemia de COVID-19.

Continuamente comparan su situación laboral actual con la que podrían tener en estos momentos en Venezuela, haciendo un balance positivo. De las entrevistas efectuadas se desprende que, en general, sí encontraron lo que buscaban. En muchos casos, el desenlace actual de su situación laboral, personal y familiar es definido con cierta satisfacción o conformidad.

⁷³ Es posible que en el caso de la migración masiva más reciente, esta no sea la misma sensación, dadas las condiciones más difíciles en que se realiza el ingreso al país.

I) Condiciones laborales: el valor de la accesibilidad, los ajustes necesarios y el sentido del trabajo

Las respuestas presentes en el grupo sobre la visión y los planes a futuro se pueden clasificar en cuatro categorías de planes:

- **Retorno programado.** Quienes tienen decidido volver a Venezuela en un plazo ya establecido, tras generar los recursos necesarios en Chile.
- **Retorno con plazo impreciso.** También están quienes decidieron quedarse en Chile hasta que cambien las condiciones políticas y económicas en Venezuela.
- **Arraigo condicionado.** Y están los que quieren quedarse pero condicionan esa decisión al rumbo que tome el país con respecto a sus expectativas.

Independientemente del plan de vida futuro, que en algunos casos contempla el regreso a Venezuela y en otros casos no, siempre están pendientes de sus familiares y amigos, y conservan ciertas tradiciones, como festividades o las relativas a la gastronomía típica de su país.



CONCLUSIONES

- Un balance favorable
- La barrera burocrática
- Facilitadores
- Subempleo
- Realismo laboral y estrategias adaptativas
- Una trayectoria laboral “de menos a más”
- Ley N° 21.015
- La falta de interseccionalidad como barrera para la inclusión
- Precariedad subjetiva
- El clima laboral como barrera de contexto
- Efectividad de la búsqueda
- El mérito personal en la inclusión laboral
- Desafíos actuales

Las conclusiones del estudio están basadas tanto en la información secundaria (bibliografía), como en la primaria (consultas directas a personas venezolanas con discapacidad).

Un balance favorable

favorable. Desde el punto de vista de las personas consultadas, su situación actual está dentro de las coordenadas esperadas. Este desenlace parece estar determinado, principalmente, por una combinación de factores de índole personal y contextual:

- Un alto nivel de cualificación y experiencia laboral.
- Una planificación rigurosa de la emigración.
- Una especial disposición personal para concretar el proyecto migratorio.
- Un contexto sociocultural menos hostil hacia la inmigración venezolana (favorabilidad positiva)
- Conciencia inclusiva creciente en el sector público y privado.
- Economía relativamente estable (indicadores previos a la pandemia y a la afectación negativa de la economía a nivel internacional). Esto no asegura similares resultados ni percepción de parte de migrantes recientes, llegados con posterioridad a 2020, debido a distintos cambios en esas condiciones.

La barrera burocrática

La principal barrera para la inserción en el mercado de trabajo en Chile ha sido la duración del proceso de obtención de la documentación necesaria para desenvolverse en el mercado de trabajo y en la red de servicios sociales del Estado. Este proceso resulta más complejo o se dilata por la obligación de tener cédula de identidad y credencial de discapacidad para ingresar a los registros públicos asociados a los beneficios sociales y la seguridad social, incluida la aplicación de la Ley N° 21.015. Si bien la convalidación de estudios no es imprescindible para ingresar al mercado laboral, muchas veces lo es para postular a trabajos relacionados con las áreas de formación y competencias laborales.

Ante esta dificultad, las personas evidencian la capacidad de redoblar sus esfuerzos personales y sobreponerse a las trabas que puede suponer esta circunstancia. Se trata de un atributo valioso del grupo, una doble resiliencia, de cara a procesos de inclusión laboral beneficiosos tanto para las personas como para las empresas.

Facilitadores

Entre los facilitadores para la inserción laboral se destacan los siguientes: buena gestión de las plataformas digitales de inclusión laboral, positiva valoración social de los profesionales venezolanos, existencia de algunas empresas con genuina vocación inclusiva y efectividad de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, sobre cuya base operan las cualidades personales (la doble resiliencia), las que, a juicio de las personas entrevistadas, son las que deciden el curso exitoso del proceso. Se debe agregar que, como se señala en partes previas de este documento, la Ley 21.325 hará más expedita la obtención de permisos de residencia y cédula nacional de identidad para personas con discapacidad de nacionalidad extranjera, lo cual debiera operar en favor de la igualación de acceso a las oportunidades laborales de estas personas en Chile.

Subempleo

Los primeros trabajos suelen ser, desde el punto de vista de la cualificación obtenida, subempleo (requieren menos formación, implican menos ingresos, son temporales). En la medida en que se avanza en el proceso de regularización y en la inserción en redes sociales propias, se encuentran trabajos más satisfactorios (formales, con contrato, vacaciones), pero muy pocas veces relacionados con la formación profesional adquirida en Venezuela. Sin embargo, si bien esto es deseable, existe cierto “realismo migratorio”, que hace de la correspondencia entre el empleo actual y el ideal (que incluye que sea en la formación profesional de la persona) algo no indispensable (trabajar siempre es urgente). La eventual insatisfacción o desmotivación que esta brecha pudiera generar podría ser gestionada en organizaciones donde las personas migrantes con discapacidad tengan la oportunidad de identificar posibilidades reales de aumento de responsabilidades, movilidad laboral, mejores remuneraciones, accesibilidad y un clima laboral inclusivo.

Realismo laboral y estrategias adaptativas

Frente a la brecha entre aspiración (coincidencia entre el puesto de trabajo y la profesión) y la expectativa (tener el trabajo necesario, aunque no sea “perfecto”), algunas personas han optado por aplicar conocimientos en ocupaciones de menor calificación adquiridos en Venezuela o en Chile, de manera “preventiva” o como “precaución” ante la eventual falta de espacios en el mercado de trabajo profesional (subempleo o sobrecalificación consciente). En otros casos, se descubren y ponen en práctica competencias básicas e inespecíficas para adecuarse a puestos de trabajo complejos, pero no relacionados con la profesión de base. Es decir, durante el proceso migratorio han ajustado sus aspiraciones a la realidad, sin necesariamente renunciar a lo que era una buena calidad de vida. Al evaluar su situación en Chile, evidencian satisfacción ya que su plan migratorio se ha ido cumpliendo.

En ese sentido, las personas migrantes con discapacidad parecen contar o haber desarrollado una gran ductilidad, lo cual constituye un atributo muy valioso de cara a la búsqueda y ejercicio de empleo.

Una trayectoria laboral “de menos a más”

En el caso del grupo consultado, las principales motivaciones para emigrar fueron, como se señaló, la recuperación o la conservación de un adecuado nivel de vida y la posibilidad de proyectarlo hacia el futuro, para lo cual los ingresos del trabajo resultan fundamentales. En consecuencia, la necesidad de trabajar es preponderante (la seguridad e integridad personal también tiene relevancia).

La trayectoria laboral experimentada en Chile puede ser definida como “de menos a más”: antes de que las condiciones en Venezuela jugaran, desde su juicio, en favor de la decisión de emigrar, su situación laboral era mejor que la actual; pero consideran que la situación laboral actual es mejor que la que tendrían hoy en su país de origen si no hubiesen emigrado.

Ley N° 21.015

(una herramienta legal para obtener un puesto de trabajo). La Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad ha contribuido a la obtención de empleos. Las plataformas digitales de intermediación laboral suelen colocar a personas en cupos que las empresas buscan para completar la cuota de contratación del 1% de la plantilla exigida por dicha normativa. Entre las aspiraciones respecto de la inserción laboral por esta vía, figura que el alcance de la contratación vaya más allá de la mera incorporación.

Al respecto, se espera que dicha incorporación sea en un puesto que tenga un sentido superior al de ser solo una ocupación. Es decir, que sea “real”, relevante para la organización, con tareas bien definidas e instrucciones coherentes de parte de la jefatura. Esta condición figura entre las expectativas respecto de las plataformas, esto es, que no solo hagan el match entre la persona y un puesto, sino que, en lo posible, verifiquen la existencia de “trabajos con sentido” o que ayuden a la empresa contratante a construirlo. Se trata de un avance cualitativo además de cuantitativo.

La falta de interseccionalidad como barrera para la inclusión

La Ley N° 21.015 facilita la inclusión laboral de las personas migrantes con discapacidad (con residencia y discapacidad acreditada), generando iguales o mayores probabilidades de encontrar empleo que las personas migrantes sin discapacidad. Pese a ello, una o las dos condiciones operan como barrera para insertarse laboralmente y se potencian si se tiene edad avanzada y/o si se es mujer. Esta situación y otras evidencian debilidades de perspectiva: no está suficientemente considerada la interseccionalidad en el diseño y la gestión de procesos de inclusión laboral. Lo común es que las personas interactúen con distintas ventanillas (virtuales o reales), las que a veces tienen requisitos que las hacen incompatibles o redundantes entre sí. Es decir, en la postulación a un empleo o en procesos burocráticos de tramitación de documentos, una persona migrante con discapacidad, de cincuenta años o más, mujer jefa de hogar, podría tener menos posibilidades de acceder por una, varias o todas esas condiciones.

Precariedad subjetiva

En contextos de inclusión laboral de baja calidad (limitadas a la sola contratación para el cumplimiento de la cuota legal) y/o de un clima laboral adverso (infantilización y/o folclorización de la diferencia) surgen sentimientos de inseguridad, confusión y desmotivación que conducen a incrementar el impulso al “sobrecumplimiento” de metas. Se siente que es necesario demostrar mayor productividad que otros trabajadores/as. A su vez, ocasionalmente y en entornos poco preparados para la inclusión plena, esto podría llevar a situaciones consideradas abusivas; entre estas, destaca sentir que es necesario esforzarse más de lo requerido, trabajar más tiempo del necesario o acordado y realizar tareas de otros o más tareas que las pactadas.

En estos casos, el trabajador o la trabajadora migrante con discapacidad se ve obligado a multiplicar su resiliencia, pues la inseguridad puede “entrar”, a su juicio, por una o dos condiciones vistas como “flancos”: ser persona con discapacidad y tener otra nacionalidad. En síntesis, se incrementa una sensación de precariedad laboral, más allá de la formalidad de la vinculación contractual.

El clima laboral como barrera de contexto

En el ámbito de una inclusión laboral de calidad e integral (que no se realiza solo para cumplir la cuota legal) tiene relevancia el clima laboral, entendido como una adecuada relación entre la persona migrante con discapacidad y el entorno humano donde realiza su labor. De acuerdo a la definición situacional de la discapacidad que promueven los tratados internacionales, normativas nacionales y políticas públicas más relevantes, situaciones tales como la infantilización de la condición de discapacidad en el trato cotidiano (actitud sobreprotectora y uso de diminutivos), folclorización de la diferencia cultural (lo extranjero como exótico) y las variedades lingüísticas que dificultan la comunicación (sobre todo, al principio) constituyen barreras de entorno que actualizan la discapacidad y limitan el encuentro intercultural y las oportunidades que este representa. La creación de un clima laboral inclusivo debiera surgir de la remoción de esas barreras en la cultura organizacional.

Efectividad de la búsqueda

Si en varios casos el trabajo inicial estaba predefinido desde Venezuela, aquel al que se accede por primera vez en Chile se logra en corto tiempo (al menos, hasta inicios de 2020). Sin embargo, en esta trayectoria que va “de menos a más”, persiste la idea de buscar nuevas y mejores oportunidades. Aquí es donde se intensifica el valor y el uso de las plataformas digitales de intermediación laboral, las que permiten informarse y postular en línea y de las cuales se espera una serie de atributos que faciliten tanto la búsqueda (simplicidad), la efectividad de las postulaciones (proactividad) y la respuesta acerca de las postulaciones (direccionalidad). Las plataformas son las herramientas más consultadas cuando se tiene un trabajo y se busca otro mejor.

El mérito personal en la inclusión laboral

Como se desprende de las entrevistas realizadas, el resultado positivo en lo laboral es atribuido, en primer lugar, a las características personales y culturales propias y, luego, a algunas condiciones propicias existentes en el país. Esto es lo que habría permitido superar numerosas barreras, poniendo en juego una “doble resiliencia”; es decir, la necesidad de superar obstáculos asociados tanto a la condición de discapacidad como a la de migrante.

Desafíos actuales

Sin embargo, algunos de los factores contextuales que posibilitaron un proceso migratorio más bien exitoso parecen ser diferentes en la actualidad: la economía se ha contraído (inflación⁷⁴ y ralentización del crecimiento), la favorabilidad social parece estar disminuyendo⁷⁵, el nivel educacional de las personas recientemente llegadas al país es menor, su vulnerabilidad social mayor, el flujo migratorio elevado y el ingreso en condiciones difíciles común (por tierra, con muy pocos recursos, quizá con una mínima planificación, en algunos casos en forma irregular y, por lo tanto, sin posibilidades ciertas de inclusión laboral formal). En este escenario las políticas de inclusión social, laboral e incluso la capacidad de respuesta del país se encuentran especialmente desafiadas. Se requerirán soluciones de política pública y privada innovadoras, concertadas e inteligentes.

⁷⁴ El IPC de febrero de 2022 fue de 7,2%, el más alto desde 2008 (INE, 2022), atribuido principalmente al excesivo gasto de 2021. La inflación proyectada por el Banco Central para mediados de 2022 es de 10%.

⁷⁵ En la encuesta ¿Cómo se percibe la inmigración en Chile?, presentada por Activa Research en octubre de 2019, se observa que el 51% de la muestra estima que el efecto de la inmigración es que aumentará el desempleo de los chilenos y un 36% que aumentará la delincuencia. Ambas son las razones predominantes entre quienes consideran que la migración es negativa para el país.

<https://chile.activasite.com/estudios/como-se-percibe-la-inmigracion-en-chile/>

VI.

**ALGUNAS
RECOMENDACIONES**

Como se señaló en el apartado anterior, las personas migrantes con discapacidad que ingresaron a Chile después de 2020 podrían estar enfrentando barreras similares o más complejas que las sorteadas por quienes llegaron ese año o antes.

No obstante, el análisis de la experiencia del grupo consultado en este estudio contribuye a imaginar actuaciones institucionales que minimicen el riesgo de exclusión social y faciliten iniciativas de inclusión laboral para personas venezolanas con discapacidad (aproximadamente el 7% del total de la migración venezolana actual). Algunas ideas al respecto son las siguientes:

01.

Se propone potenciar la interseccionalidad “persona migrante con discapacidad” en el diseño y la gestión de políticas públicas y privadas de apoyo a la inclusión social y laboral. Este enfoque contemplaría y necesitaría de la sinergia de la producción de conocimiento, la intersectorialidad, la convergencia multiactoral y la creatividad e innovación.

02.

Sin embargo, no parece necesario crear normativas y políticas especiales para lograrlo. Más bien, lo recomendable es revisar los requisitos de entrada a las oportunidades para asegurar que las políticas de inclusión laboral estén disponibles en virtud de cualquiera de las dos condiciones (discapacidad y migrante). Esto supondría analizar criterios de priorización para este grupo de personas en particular en todo el ciclo de inclusión social y laboral, al mismo tiempo que alistar en el breve plazo medidas que permitan dar cumplimiento al artículo 42 de la Ley 21.325.

03.

Lo anterior requiere de la construcción de un corpus de información novedoso. En este sentido, sería conveniente potenciar la interoperabilidad de grandes bases de datos (el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la Policía de Investigaciones de Chile, el Servicio Nacional de Migraciones y el Registro Social de Hogares), realizar más estudios de campo e incorporar métodos ágiles de investigación social aplicada⁷⁶. Estas iniciativas podrían resultar de gran utilidad para emprender acciones inclusivas focalizadas en este colectivo. Con base en la información antes mencionada, se podría evaluar la posibilidad de acelerar los procesos en la obtención de permisos de residencia y la convalidación de títulos mediante el acceso preferente de las personas en las tramitaciones respectivas.

⁷⁶ Sin embargo, no parece necesario crear normativas y políticas especiales para lograrlo. Más bien, lo recomendable es revisar los requisitos de entrada a las oportunidades para asegurar que las políticas de inclusión laboral estén disponibles en virtud de cualquiera de las dos condiciones (discapacidad y migrante). Esto supondría analizar criterios de priorización para este grupo de personas en particular en todo el ciclo de inclusión social y laboral, al mismo tiempo que alistar en el breve plazo medidas que permitan dar cumplimiento al artículo 42 de la Ley 21.325.

04.

Adicionalmente, se sugiere gestionar el conocimiento sobre la demanda laboral existente en las distintas regiones del país, en línea con lo que realizan los Observatorios Regionales de Empleo⁷⁷ y la conexión de la plataforma Egalite con la Bolsa Nacional de Empleo⁷⁸. Concretamente, los Observatorios y otras instancias podrían ayudar a localizar y focalizar territorialmente las oportunidades. La elaboración de mapas de demanda laboral territorializada, sumado a las medidas que permitan conjugar la inclusión, la integración y la promoción de oportunidades de trabajo en sintonía con las necesidades de las distintas zonas del país colaboraría en la descentralización.

05.

Agregar a las facilidades o apoyos que incorpora la Ley N° 21.325 para las personas migrantes con discapacidad procedimientos que aceleren la regularización y homologación de estudios. Aquí es importante, como se dijo anteriormente, considerar que para acceder a ciertas oportunidades del Estado las personas con discapacidad deben certificar su condición.

06.

Incentivar a las empresas de mediano y mayor tamaño para ir más allá de lo que obliga la ley; es decir, no solo contratar personas con discapacidad, sino también asegurar un proceso de inclusión laboral de calidad que incluya a personas migrantes con discapacidad. A partir de noviembre de 2022, las empresas estarán obligadas a gestionar y reportar políticas de inclusión laboral más integrales, lo que representa un paso significativo en ese sentido. Junto con la aplicación de la norma y la supervisión de su cumplimiento, podría ser útil explorar la posibilidad de incorporar un grado más de intensidad en el reconocimiento simbólico o reputacional de las organizaciones más “interseccionales”, como forma de incentivar las mejores prácticas y un enfoque progresivamente más cercano a la convicción que al cumplimiento. En este sentido, sería fundamental preparar culturalmente a las empresas para la inclusión y para la planificación e implementación de las condiciones adecuadas en los puestos de trabajo.

⁷⁷ <https://observatorionacional.cl/observatorios-regionales>

⁷⁸ <https://egalite.cl/>

07.

Incorporar a personas migrantes con discapacidad calificadas en la gestión de la inclusión laboral, que las empresas deberán implementar próximamente, agregaría valor y efectividad a esa tarea, dado el conocimiento directo y la experiencia de su propia realidad. Las instancias de intermediación podrían colaborar mediante una búsqueda proactiva de personas con capacidad, talento, formación de base y actitud favorable para formar parte de los equipos gestores, promoviendo y patrocinando su incorporación, una vez identificadas.

08.

Las instancias municipales de intermediación laboral, las organizaciones de la sociedad civil que apoyan la inclusión laboral y las plataformas digitales inclusivas juegan un rol clave. Con ellas también se sugiere trabajar en la distinción “persona migrante con discapacidad” mediante acciones de difusión, formación, capacitación e incentivo. Algunas municipalidades cuentan con unidades encargadas de promover la inclusión social y laboral de personas con discapacidad y/o unidades similares para apoyar a personas migrantes. El desarrollo de políticas integradas de inclusión de la diversidad en las municipalidades podría aportar a procesos focalizados territorialmente, incluyendo la generación de oportunidades laborales mediante el apoyo al emprendimiento.

09.

También es importante el rol de las plataformas digitales de intermediación laboral, a las que se les da un uso intensivo y constante para encontrar mejores empleos, aunque ya se tenga uno. Por un lado, con relación a sus usuarios, se podrían revisar estas plataformas en función de los atributos que estos esperan de ellas; por ejemplo, los siguientes: especialización, visibilidad, simplicidad, eficacia, bidireccionalidad, acompañamiento y retroalimentación a las partes.

Por otro lado, con relación a las empresas, se sugiere apoyar las culturas organizacionales inclusivas que den sentido al trabajo. Esta convergencia supone el acompañamiento y seguimiento del proceso de adaptación de la persona a su puesto de trabajo y una retroalimentación al gestor o gestora de inclusión laboral de la respectiva organización.

Finalmente, se podría agregar a la relación que tienen con las empresas, una vinculación con instancias locales como la municipalidades y las organizaciones de y para personas con discapacidad, para detectar y promover la incorporación de personas migrantes con discapacidad en sus procesos.

10.

Durante los últimos años, se ha activado una suerte de movimiento social por la inclusión de las personas con discapacidad que cuenta con una creciente incidencia pública. Se recomienda tomar contacto con las organizaciones de y para personas con discapacidad que existen en el país para incorporar en sus agendas o demandas las necesidades y puntos de vista de las personas migrantes con discapacidad⁷⁹.

Considerando todo lo anterior, es fundamental la convergencia de las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil en una estrategia común para fomentar la inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad, conformando un ecosistema sinérgico y creativo de inclusión laboral con enfoque interseccional, capaz de aprovechar avances tecnológicos, conocimientos y voluntades⁸⁰. De acuerdo a la información revisada, existen instancias que impulsan iniciativas con objetivos convergentes, tanto empresariales, como de organismos internacionales y gobierno, que podrían aún estar desconectadas entre sí. En la articulación de este esfuerzo, entidades como el Servicio Nacional de la Discapacidad, el nuevo Servicio Nacional de Migración y Extranjería, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y la Corporación Nacional de Fomento Productivo (CORFO) podrían tener un rol de relevancia en el despliegue del ecosistema.

⁷⁹ A partir de un proceso deliberativo y de participación ciudadana realizado en todas las regiones del país en 2019 y 2020, con apoyo de SENADIS y OIT, se conformó una Agenda Ciudadana por la Inclusión Social y Laboral de Personas con Discapacidad, con más de 150 medidas.

⁸⁰ En esta dirección apunta la labor que promueven organizaciones gubernamentales (SENCE, SENADIS), empresariales (el Centro de Discapacidad de SOFOFA y su red de Empresas Inclusivas), el Pacto de Productividad (estrenado en 2021 en Chile con apoyo del BID) y La Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras. Se sugiere que estas instancias hagan sinergia en torno a la interseccionalidad persona- migrante con discapacidad, con base en el pensamiento creativo y la innovación colaborativa.

Bibliografía

BRAVO ACEVEDO, Guillermo y Carmen NORAMBUENA, CARRASCO, Procesos migratorios en Chile: una mirada histórica-normativa. Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos, ANEPE, 2018. [en línea].

Dirección URL: <https://anepe.cl/wp-content/uploads/2020/10/LIBRO-ANEPE-43.pdf>

ACTIVA RESEARCH, “¿Cómo se percibe la inmigración en Chile?”, octubre de 2019. [en línea]

Dirección URL: <https://chile.activasite.com/estudios/como-se-percibe-la-inmigracion-en-chile/>

AGENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR), “Chile: El programa ‘Ciudades Solidarias’ inicia el 2022 con diez municipios adheridos a lo largo del país, 18 de enero de 2022. [en línea].

Dirección URL: <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2022/1/61e75a974/chile-el-programa-ciudades-solidarias>

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE (AMUCH), “Estado de situación: Qué han hecho los municipios en materia de inmigración, no discriminación e inclusión”, 2018. [en línea].

Dirección URL: https://ligup-v2.s3.amazonaws.com/amuchfiles/31636_estudio_amuch_2018_2.pdf

BAHAR, Dany, Meagan DOOLEY y Andrew SELEE, “Inmigrantes venezolanos, crimen y percepciones falsas. Un análisis de los datos en Colombia, Perú y Chile”, septiembre de 2020. [en línea].

Dirección URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigracion-venezolana-crimen-colombia-peru-chile>

BANCO CENTRAL DE CHILE, Comunicado de Reunión de Política Monetaria (RPM) del Banco Central de Chile, 29 de marzo de 2022. [en línea].

Dirección URL: <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/comunicado-rpm-marzo-2022>

BANCO CENTRAL DE CHILE, Índice de Política Monetaria (IPoM), marzo de 2022. [en línea].

Dirección URL: <https://www.bcentral.cl/web/banco-central/areas/politica-monetaria/informe-de-politica-monetaria>

BANCO CENTRAL DE CHILE, Set de Gráficos del Producto Interno Bruto. [en línea].

Dirección URL: <https://si3.bcentral.cl/setgraficos/#>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Constitución de la República del Ecuador. [en línea].

Dirección URL: <https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/constitucion/ecu>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Constitución Política de la República de Chile. Texto actualizado al 24 de abril de 2022.[en línea].

Dirección URL: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Decreto Ley No 1094. Establece Normas sobre Extranjeros en Chile. [en línea].

Dirección URL: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6483&tipoversion=0>

BOURDIEU, Pierre, Capital cultural, escuela y espacio social, 2º edición. Madrid: Siglo XXI Editores, 1998.

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE (AMUCH), “Estado de situación: Qué han hecho los municipios en materia de inmigración, no discriminación e inclusión”, 2018. [en línea].

Dirección URL: https://ligupv2.s3.amazonaws.com/amuchfiles/31636_estudio_amuch_2018_2.pdf

BRAVO, Juan “Alta informalidad ocupacional inmigrante en el norte chileno”, Enfoque Laboral N° 10, Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, febrero de 2022. [en línea].

Dirección URL: <https://ocec.udp.cl/proyecto/altainforaidadocup-inmigrante-en-el-norte-chileno/>

BRAVO, Juan, “Situación laboral de inmigrantes a la luz de la CASEN 2020”. Enfoque Laboral N° 5. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales agosto de 2021. [en línea].

Dirección URL: <https://ocec.udp.cl/enfoquesituacion-laboral-de-inmigrantes-a-la-luz-de-la-casen>

CENTRO DE ESTUDIOS Y ANÁLISIS DEL DELITO (CEAD), “Estadísticas delictuales 2018-2021”. [en línea].

Dirección URL: <http://cead.spd.gov.cl/estadisticas-delictuales/>

CENTRO NACIONAL DE ESTUDIOS MIGRATORIOS (CENEM), “Venezolanos en Chile”. Universidad de Talca, diciembre de 2020. [en línea].

Dirección URL: http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/Informe_venezolanos_en_Chile.pdf

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), “Migración”. [en línea].

Dirección URL: <https://www.cepal.org/es/temas/migracion>

CONVENCIÓN CONSTITUCIONAL DE CHILE, “Reconocimiento Constitucional de las Personas con Discapacidad y sus Derechos. Iniciativa Popular de Norma No 8.082”. [en línea].

Dirección URL: https://plataforma.chileconvencion.cl/m/iniciativa_popular/detalle?id=8082

CONVENCIÓN CONSTITUCIONAL DE CHILE, “Reconocimiento Constitucional para las Personas con Discapacidad. Iniciativa Popular de Norma No 6.470”. [en línea].

Dirección URL: https://plataforma.chileconvencion.cl/m/iniciativa_popular/detalle?id=6470

DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA, “Defensa de personas extranjeras y migrantes”. [en línea].

Dirección URL: https://www.dpp.cl/pag/169/381/defensa_de_personas_extranjeras_y_migrantes

DIVISIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES, GOBIERNO DE CHILE, “¡Comenzó el proceso de regularización extraordinario de migrantes!”, abril de 2018. [en línea].

Dirección URL: <https://dos.gob.cl/comenzo-el-proceso-de-regularizacion-extraordinario-de-migrantes/>

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, “Evolución anual de la tasa de inflación en Venezuela desde 2015 hasta 2022”. World Economic Outlook Database, Octubre de 2021. [en línea].

Dirección URL: <https://es.statista.com/estadisticas/1190213/tasa-de-inflacion-venezuela/>

INCLUYEME.COM, “Guía Práctica Conceptos Básicos sobre Discapacidad”. [en línea].

Dirección URL: <https://empresas.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen?hsLang=es>

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, “Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI)”. [en línea].

Dirección URL: <https://ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810825211/aporte-previsional-solidario-invalidez>

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, “Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI)”. [en línea].

Dirección URL: <https://ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810823021/pension-basica-solidaria-invalidez>

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, “Subsidio para las personas con discapacidad mental menores de 18 años”. [en línea].

Dirección URL: <https://gob.cl/servlet/internet/content/1421810798758/subsidios-personas-discapacidad-menores-a-18-anos>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Febrero de 2022.

Dirección URL: <https://ine.cl/docs/default-source/boletin-empleo-nacional-trimestre-movil-2021-2022.pdf>

AGUILERA ULLOA, María Fernanda, “¿Ley de inclusión laboral o ley para parecer una sociedad inclusiva?”, El Mostrador, abril de 2018. [en línea].

Dirección URL: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/ley-de-inclusion-laboral/>

MAX NEEF, Manfred, Antonio ELIZALDE y otros, Desarrollo a Escala Humana: una opción para el futuro. Santiago de Chile: CEPUR-FUNDACIÓN DAJ HAMMARSKJOLD, 1986.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL FAMILIA, “Programas Sociales Personas con Discapacidad”. [en línea].

Dirección URL: <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad>

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL – SENADIS, “Segundo Estudio Nacional de Discapacidad en Chile”, 2015. [en línea].

Dirección URL: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc-2015>

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA. OBSERVATORIO SOCIAL, “Base de datos CASEN 2020 en Pandemia”. [en línea].

Dirección URL: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/php>

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA, OBSERVATORIO SOCIAL.CASEN, “Módulo Discapacidad”, 2017. [en línea].

Dirección URL: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/Casen_2017_Discapacidad.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, “Educación para todos”. [en línea].

Dirección URL: <https://migrantes.mineduc.cl/>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL DE ESPAÑA, VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO, “La Salud para extranjeros en Chile”. [en línea].

Dirección URL: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/chile/pensiones/asistencia/Chile/SaludExtranjeros.htm>

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, “DS 1 - Tramo 3: Subsidio habitacional para comprar una vivienda de hasta 2.200 UF”. [en línea].

Dirección URL: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/subsidio-para-comprar-una-vivienda-de-hasta-2-200-uf>

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, “Llamado Especial Discapacidad (para familias en que al menos uno de sus integrantes presente discapacidad física)”. [en línea].

Dirección URL: <https://www.minvu.gob.cl/postulacion/llamado-especial-discapacidad/>

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, “Subsidio para comprar una vivienda de hasta 950 UF (llamado individual DS No 49)”. [en línea].

Dirección URL: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/37960-subsidio-para-comprar-una-vivienda-de-hasta-950-uf-llamado-individual-ds-n-49>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA MINISTERIO DE HACIENDA, “Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N° 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. SENADIS, junio 2021”. [en línea].

Dirección URL: https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York, 2008. [en línea].

Dirección URL: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, Grupo de Trabajo de OEA para crisis de migrantes y refugiados en Venezuela, julio de 2021. [en línea].

Dirección URL: https://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-073/21

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM), Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM) 6 RONDA, enero 2022. [en línea].

Dirección URL: https://chile.iom.int/sites/g/files/tmzbd1906/files/documents/dtm_ronda-6.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM), Informe sobre las Migraciones en el Mundo. OIM, 2020. [en línea].

Dirección URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/?lang=ES>

PLATAFORMA DE COORDINACIÓN INTERAGENCIAL PARA REFUGIADOS Y MIGRANTES DE VENEZUELA, “Refugiados y migrantes de Venezuela”, abril de 2022. [en línea].

Dirección URL: <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>

POLÍTICA DE SALUD PARA MIGRANTES INTERNACIONALES. [en línea].

Dirección URL: <https://www.minsal.cl/2015/09/2018.01.22.POLITICA-DE-SALUD-DE-MIGRANTES.pdf>

RUIZ-TAGLE, Javier y otros, “Estigmatización territorial y la (re) construcción histórica del enemigo interno’ en Santiago de Chile: análisis de noticias a través de técnicas de minería de texto”, Instituto de Estudios Territoriales, IEUT de la Pontificia Universidad Católica de Chile, enero de 2021. [en línea].

Dirección URL: <https://estudiosurbanos.uc.cl/destigma-terr-reconstruccion-en-santiago-tecs--mtexto/>

SENADIS – OIT, “Panorama sobre los Espacios de Incidencia y Plataformas de Participación Ciudadana para la Inclusión de las Personas Con Discapacidad”, 2019 (sin publicar).

SUBSECRETARÍA DE LA NIÑEZ, GOBIERNO DE CHILE, “¿Cómo acceden a los beneficios sociales y de salud gestantes y niños(as) migrantes?” [en línea].

Dirección URL: <https://www.crececontigo.gob.cl/faqs/los-beneficios-sociales--gest-y-nino-migrantes/>

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN. SISTEMA DE BECAS ESTUDIANTILES. Llamado Especial Discapacidad (para familias en que al menos uno de sus integrantes presente discapacidad física). [en línea].

Dirección URL: <https://sube.ucsc.cl/beneficios/beca-juan-gomez-millas-para-estudiantes-extranjeros/>

VARIOS AUTORES, “Pobreza y pandemia. Diagnóstico y propuestas para un Chile más digno y más justo”. [en línea].].

Dirección URL: <https://sjmchile.org/wp-content/uploads/2020/09/Documento-Pobreza-y-Pandemia.pdf>

ANEXO I

METODOLOGÍA

Instrumentos de producción de información

Se trabajó con los siguientes instrumentos:

Encuesta: Cuestionario online, cuya función principal fue obtener información básica de las personas contactadas en el momento de invitarlas a participar. Consta de 16 preguntas, no todas obligatorias, la mayoría estandarizadas, distribuidas en cuatro secciones: presentación del estudio e invitación a participar; situación laboral actual; datos personales; autorización para ser incluido en el grupo temporal de WhatsApp, solicitud de entrevistas y autorización para la recepción de información por mail o WhatsApp.

Respondieron 22 personas, cuyo perfil es el siguiente:

PROMEDIO DE EDAD	40 Años	TRABAJA ACTUALMENTE	71%
SIN HIJOS	52,40%	TRABAJA COMO EMPLEADO DE EMPRESA	52%
SOLTEROS	47,10%	DISCAPACIDAD FÍSICA	86%
CON EDUCACION SUPERIOR COMPLETA (TECNICA O PROFESIONAL)	86%	DISCAPACIDAD CONGÉNITA	76%
HA TRABAJADO EN CHILE	90%	INSTITUCIÓN CON MENOR NIVEL DE CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS ENCUESTADOS: FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL (FOSIS)	62%
INSTITUCIÓN CON MAYOR NIVEL DE CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS ENCUESTADOS: SERVICIO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (SENADIS)	62%		

Entrevista continua: Grupo temporal de WhatsApp donde las personas que autorizaron su incorporación aportaron información mediante conversaciones facilitadas o promovidas por el administrador del grupo (el consultor). Además, sirvió para coordinar entrevistas individuales y grupales.

Entrevista individual: Conversación en Google Meet, subtitulada y grabada, con una duración en torno a los 50 minutos, basada en una pauta temática con las siguientes secciones: motivos para emigrar de Venezuela; objetivos y expectativas en Chile; estrategia migratoria (ruta, compañía, recursos, medio de transporte, contactos, vivienda, otros); situación y experiencia de trabajo en Chile; evaluación de resultados laborales y de la migración en general; visión y plan de futuro. Fueron entrevistadas 18 personas. En la tabla siguiente se describen sus características:

Nº	EDAD	ORIGEN	DOMICILIO EN CHILE	ESTADO CIVIL	HIJOS	EDUCACIÓN	INMIGRACIÓN	LLEGÓ	TRABAJO ACTUAL	DISCAPACIDAD
1	27	DISTRITO CAPITAL	LAMPA	SOLTERA	0	LIC. TRABAJO SOCIAL	2021	HERMANA	CUSTOMER INTELLIGENCE	AUDITIVA
2	31	SUCRE	SAN MIGUEL	SOLTERO	0	INGENIERO MECÁNICO	2019	NOVIA	INGENIERO DE PROYECTOS	MOTORA
3	50	CARABOBO	LA FLORIDA	CASADA	3	ABOGADA	2019	FAMILIA	CUIDADORA CON LICENCIA MÉDICA	MOTORA
4	35	ARAGUA		SOLTERA	0	CONTADORA	2017	PADRES	ANALISTA SENIOR DE DATOS	MOTORA
5	32	DISTRITO CAPITAL	PENDIENTE (3)	SOLTERA	0	COMUNICADORA AUDIOVISUAL	PENDIENTE (3)	PENDIENTE (3)	CAPACITADORA COMUNITARIA	PCI LEVE
6	51	CARABOBO	SANTIAGO CENTRO	DIVORCIADA	0	INGENIERA TELECOMUNICACION	2018	HERMANA	DESARROLLADORA DIGITAL	MOTORA
7	38	LARA		CASADO	0	PROFESOR DE INGLES	2017	ESPOSA	SEGMENT MANAGER	MOTORA
8	48	FALCÓN	PADRE HURTADO	CASADA	2	TSU EN COMEX	2018	HIJOS	EJECUTIVA EN CALL CENTER	ACV
9	43	CARABOBO	SAN BERNARDO	UNIÓN CIVIL	1	LICENCIADA EN QUÍMICA PURA	2016	FAMILIA	EJECUTIVA DE COBRANZAS	VISUAL
10	30	DISTRITO CAPITAL	PENDIENTE (3)	SOLTERO	0	INGENIERA TELECOMUNICACION	PENDIENTE (3)	PENDIENTE (3)	DESEMPLEADO	PSICOSOCIAL
11	34	SUCRE	SANTIAGO CENTRO	CASADO	2	INGENIERO CIVIL	2017	FAMILIA	ADMINISTRATIVO EMPRESA	MOTRIZ
12	47	FALCÓN	LA FLORIDA	SOLTERA	0	INGENIERO CIVIL	2020	HERMANA	EJECUTIVA EN CALL CENTER	AUDITIVA
13	49	CARABOBO	SAN MIGUEL	CASADA	1	PROGRAMADORA INFORMÁTICA	2018	FAMILIA	ADMINISTRATIVA	MOTORA
14	25	VARGAS	MAIPÚ	CASADO	3	PROFESORA	2020	FAMILIA	COMERCIANTE	MOTORA
15	49	CARABOBO	SANTIAGO CENTRO	CASADO	2	TSU EN CONSTRUCCIÓN	2018	FAMILIA	BIBLIOTECARIO	AUDITIVA
16	25	DISTRITO CAPITAL	SANTIAGO CENTRO	SOLTERA	0	TRABAJADOR SOCIAL	2019	NOVIO	ANALISTA DE SISTEMAS	VISUAL
17	36	DISTRITO CAPITAL	SAN MIGUEL	CASADO	2	INGENIERA INFORMÁTICA	2018	FAMILIA	MAYORDOMO DE EDIFICO	MOTORA
18	30	ZULIA		CASADO	1	ABOGADO	2019	ESPOSA	VENDEDOR DE TIENDA	MOTORA

Entrevista grupal: Reunión a través de Google Meet, subtitulada, con una duración de entre 60 y 90 minutos, cuyo objetivo fue profundizar en distintos aspectos relevantes, surgidos de las entrevistas individuales, y recabar, con base en la experiencia de los participantes, ideas o propuestas para eventuales servicios o políticas institucionales dirigidas a mejorar la inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad. Participaron 6 personas:

Nº	EDAD	ORIGEN	DOMICIDIO EN CHILE	ESTADO CIVIL	HIJOS	EDUCACIÓN	INMIGRACIÓN	LLEGÓ	TRABAJO ACTUAL	DISCAPACIDAD
1	31	SUCRE	SAN MIGUEL	SOLTERO	0	INGENIERO MECÁNICO	2019	HERMANA	CUSTOMER INTELLIGENCE	AUDITIVA
2	35	ARAGUA	HUECHUR ABA	SOLTERA	0	CONTADORA	2017	NOVIA	INGENIERO DE PROYECTOS	MOTORA
3	34	SUCRE	SANTIAGO CENTRO	CASADO	2	INGENIERO CIVIL	2017	FAMILIA	CUIDADORA CON LICENCIA MÉDICA	MOTORA
4	27	FALCÓN	LA FLORIDA	SOLTERA	0	PROGRAMADORA INFORMÁTICA	2020	PADRES	ANALISTA SENIOR DE DATOS	MOTORA
5	47	VARGAS	MAIPÚ	CASADO	3	TSU EN CONSTRUCCIÓN	2020	PENDIENTE (3)	CAPACITADORA COMUNITARIA	PCI LEVE
6	49	CARABOBO	SANTIAGO CENTRO	CASADO	0	INGENIERO CIVIL	2018	HERMANA	DESARROLLADORA DIGITAL	MOTORA

Modelo y proceso de análisis

Se realizó por aproximaciones sucesivas a cada uno de los objetivos de la indagación:

- El primer paso consistió en la sistematización de información contenida en fuentes secundarias, tratando de cubrir todos los temas del estudio.
- El segundo paso fue procesar las respuestas al cuestionario, con foco en el perfil, trayectoria migratoria, situación laboral actual, barreras para trabajar en Chile y propuestas de mejora.
- El tercer paso implicó profundizar en los focos de la indagación a partir de la información arrojada por las entrevistas individuales.
- Enseguida se sistematizaron propuestas tomadas de la entrevista grupal.
- Finalmente, se cruzó toda la información producida en las distintas fuentes para elaborar las conclusiones y propuestas.

Esquema conceptual

Derechos humanos y necesidades esenciales:

Las necesidades constituyen un sistema que se mantiene en equilibrio mediante el acceso a satisfactores adecuados y suficientes, que en sociedades democráticas se garantizan con la aplicación de instrumentos (normas y políticas) basadas en el enfoque de derechos.

El proceso civilizatorio que da forma al enfoque de derechos humanos es anterior y posterior a la proclamación de la Carta de Derechos Fundamentales de las Naciones Unidas de 1948. Ese despliegue histórico ha dado lugar a distintas generaciones o cohortes, a saber:

Derechos humanos de primera generación: libertades civiles, políticas, seguridad e integridad personal. Cobran especial importancia a tenor de las revoluciones francesa y estadounidense. Son garantías de satisfacción de necesidades esenciales en los campos civil y político (la subsistencia, la libertad y la participación).

Derechos humanos de segunda generación: sociales, económicos y culturales. Se relacionan con necesidades como la creación, la identidad, el entendimiento y la sobrevivencia, a través de satisfactores como educación, igualdad de género, respeto de la diversidad de identidades y opciones personales, innovación, creatividad, consumo cultural y de contenidos, respeto a las tradiciones populares o ancestrales, entre otros.

Derechos humanos de tercera generación: calidad de vida y seguridad en la sociedad global. Surgen en la segunda mitad del siglo XX se relacionan con varias necesidades esenciales a través de la igualación garantizada de acceso a satisfactores propios de la vida contemporánea, como, por ejemplo, políticas de contención y remisión del cambio climático, medioambiente saludable, entornos exentos de violencia, educación para la paz y protección frente a la manipulación genética, entre otros.

Derechos humanos de cuarta generación: nuevos satisfactores para viejas necesidades en la sociedad de la información. Están en línea con fenómenos actuales como la expansión del ciberespacio, la economía digital, la biotecnología, la robótica y la inteligencia artificial, donde se busca promover el acceso universal a satisfactores como la eliminación de la brecha digital, la protección de la información personal, la apertura de fuentes públicas o privadas de información relevante para la ética o el bienestar humano, el aseguramiento de la integridad mental y psíquica frente a avances científicos y la democratización de los beneficios asociados al uso colectivo de la tecnología.

Derechos de quinta generación: reconocimiento de todos los seres sintientes como sujetos de derecho. Propenden a la superación del paradigma jurídico antropocéntrico, ampliando el reconocimiento de la condición de persona a todos los seres sintientes (humanos, plantas, otros animales y formas de vida). Esta tendencia se encuentra en el actual debate constituyente chileno a través de mociones e iniciativas populares de norma que proponen reconocer los “derechos de la naturaleza”.

Derechos de quinta generación: reconocimiento de todos los seres sintientes como sujetos de derecho. Propenden a la superación del paradigma jurídico antropocéntrico, ampliando el reconocimiento de la condición de persona a todos los seres sintientes (humanos, plantas, otros animales y formas de vida). Esta tendencia se encuentra en el actual debate constituyente chileno a través de mociones e iniciativas populares de norma que proponen reconocer los “derechos de la naturaleza”.

Migración: un satisfactor de necesidades que involucra y demanda derechos

En su sitio web, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) señala que no existe una definición jurídicamente consagrada para la denominación migrante, por lo que adopta una definición funcional a sus propios fines y misión organizacional: la migración es el desplazamiento humano desde el lugar de residencia habitual a otra zona geográfica, de una manera temporal o permanente, por distintas causas. En lo medular, CEPAL (2020) coincide con la OIM al sostener que la definición más usada en la actualidad establece que la migración es el cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico o administrativo debidamente definido.

Si es una frontera entre países la migración se denomina migración internacional y si es algún tipo de demarcación debidamente reconocida dentro de un país, se habla de migración interna.¹

En el marco de este diagnóstico, se agrega que la migración es un satisfactor de necesidades esenciales. De ese modo, la migración es una situación a través de la cual se busca satisfacer uno o varios componentes del sistema de necesidades esenciales humanas mediante el abandono temporal o permanente del lugar habitual de residencia, para establecerse de manera también temporal o permanente en un territorio jurisdiccional que puede integrar o no a la persona migrante².

Discapacidad: condición que se actualiza si el entorno impone barreras a la participación de la persona en la vida social

El enfoque situacional de la discapacidad se encuentra en expansión en numerosos países, especialmente, desde la promulgación de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2006³, que en el numeral (e) del Preámbulo establece que (...) la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás(...).

De manera similar, pero con base en la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS (2001), el Servicio Nacional de Discapacidad de Chile (SENADIS) define en el “Glosario” publicado en su página web que la discapacidad se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales.

Concordando con el sentido compartido en dichas definiciones, en este diagnóstico se entiende discapacidad como una condición situacional y política. Lo primero significa que surge de las barreras que impone el entorno a la persona con discapacidad. Lo segundo quiere decir que si las personas con discapacidad experimentan exclusión y/o escasa o nula participación en el juego social, las democracias deben promover la “igualdad de oportunidades”⁴, democratizando el acceso a los satisfactores que equilibran el sistema de necesidades esenciales humanas para realizar los proyectos de vida valiosos para las personas.

Finalmente, la definición consignada se relaciona de manera consistente con la clasificación operacional de las discapacidades elaborada por Includeme.com⁵:

¹ Si bien es un uso cada vez más corriente referirse a la migración con la expresión “movilidad humana”, en este diagnóstico se opta por adoptar la definición y denominación de OIM y CEPAL, pues movilidad humana se refiere a un fenómeno más amplio de desplazamiento basado en el principio de libre circulación (para elegir libremente dónde fijar el propio domicilio y cambiarlo dentro de un territorio jurisdiccional, desplazarse libremente por este y entrar o salir de él sin más requisito que el cumplimiento de las leyes). Sobre todo con base en este último planteamiento incluido en la definición de movilidad humana, entrar y salir libremente del territorio jurisdiccional, es que algunas corrientes defienden “el derecho a migrar” en función del cual buscan maximizar la flexibilidad de las regulaciones nacionales para recibir personas migrantes.

⁴ La igualdad de posibilidades significa realizar efectivamente el proyecto de vida propio, mientras que la igualdad de oportunidades apunta a la equivalencia de condiciones de partida para el proyecto de vida. Esto supone, por ejemplo, accesibilidad y sistema de seguridad social universal, entre otras políticas públicas.

⁵ Guía Práctica Conceptos Básicos sobre Discapacidad. Includeme.com. En <https://empresas.includeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen?hsLang=es>

DISCAPACIDADES (CONGENITAS O ADQUIRIDAS)

Motriz o Física: Disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, lo que dificulta la realización de actividades motoras convencionales. Se puede expresar en movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina y/o gruesa, comprometiendo a distintas partes del cuerpo. Se desagrega de la siguiente manera:

- Hemiplejia/paresia (compromiso del brazo y la pierna del mismo lado).
- Diplejia/paresia (compromiso de dos partes correspondientes con lados opuestos del organismo. Por ejemplo, ambos brazos).
- Paraplejia/paresia (compromiso de ambas piernas).
- Cuadriplejia/paresia (compromiso de las cuatro extremidades).

Visual

Disminución total o parcial de la vista de "lejos" o "cerca", que se puede expresar en afecciones de distinto tipo y nivel de agudeza o campo visual de la siguiente forma:

- Disminución visual (pérdida parcial del sentido de la visión).
- Ceguera (pérdida completa del sentido de la visión).

Intelectual o del desarrollo

Trastorno (Síndrome de Down, Trastorno del Espectro Autista, Retraso Madurativo) caracterizado por un déficit en la capacidad intelectual y funcional de la persona, lo que implica ciertas dificultades de adaptación a las actividades cotidianas del entorno social y en el desenvolvimiento autónomo. Esta condición se clasifica en función del cociente intelectual en las siguientes categorías:

- Leve (cociente intelectual entre 50 y 70).
- Moderada (cociente intelectual entre 35 y 50).
- Grave (cociente intelectual entre 20 y 35).
- Profunda (cociente intelectual inferior a 20).

Auditiva

Disminución total o parcial de la audición. Se expresa como:

- Hipoacusia (disminución de la capacidad auditiva que permite adquirir el lenguaje oral por la vía auditiva).
- Cofosis o sordera (pérdida total de la audición y el lenguaje que se adquiere por la vía visual).
- Pérdida auditiva conductiva (tiene lugar en el oído externo o medio y, a menudo, resulta de un bloqueo del oído que dificulta la llegada del sonido al cerebro).

La pérdida auditiva puede darse de las siguientes maneras:

- Neurosensorial (cuando hay daño en el oído interno) o mixta (combinación de la pérdida auditiva conductiva y neurosensorial).
- Unilateral (en un oído) o bilateral (en los dos oídos).
- Simétrica (igual grado en ambos oídos) o asimétrica (distinto grado en cada oído).
- Gradual (se agrava con el tiempo) o repentina (sucede de manera abrupta).
- Prelingüística (ocurre antes de que la persona aprenda a hablar) o post lingüística (ocurre después de que la persona aprende a hablar).

Visceral

Deficiencia en la función de órganos internos (por ejemplo, cardíaco, hepático, diabético) que puede afectar a los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico o endocrino, impidiendo el desarrollo de la vida en plenitud, debido a insuficiencia respiratoria, renal o cardiopatías, aunque no haya complicaciones intelectuales, sensoriales o motoras adicionales.

Psicosocial

Deficiencias o trastornos del comportamiento, razonamiento y/o de los estados de ánimo que afectan el juicio crítico sobre uno mismo y sobre los demás, como ocurre, por ejemplo, con la esquizofrenia, la bipolaridad o la depresión.

Inclusión laboral: proceso de incorporación y participación en el campo de la producción de valor en condiciones de trabajo decente (OIT)

La definición adoptada en este diagnóstico establece que la inclusión laboral debe considerar los atributos propios del “trabajo decente” promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, desde 1999 (OIT, 1999). El concepto de trabajo decente involucra las dimensiones y los principios fundamentales que debieran regir la actividad laboral en todos los países. Sus atributos son la normativa internacional, el empleo efectivo, la protección social y el diálogo social. Por su parte, los principios son los siguientes:

- Libre elección y ejercicio del trabajo (con la consiguiente eliminación y prohibición del trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil).
- Seguridad social desde el inicio de la relación contractual (aportes al sistema de previsión social, prevención de riesgos laborales y compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral).
- Tutelas que protejan la maternidad, infancia, matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez y todas las circunstancias “atípicas” que suelen acontecer en la vida de los individuos.
- Libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores (sindicatos), con una derivada de diálogo social tripartito que conduce a una adecuada negociación colectiva.
- Conciliación entre vida familiar y trabajo, lo cual supone políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres, la eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad u otra condición.

En línea con lo señalado (inclusión laboral como parte fundamental de la inclusión social en condiciones de trabajo decente), aquí se entiende por inclusión laboral el proceso en función del cual las personas participan en el campo laboral mediante un trabajo decente, lo que supone dos ejes fundamentales: la contratación u obtención del empleo (empleo efectivo), por una parte, y la calidad del empleo, por otra (libre elección y ejercicio, seguridad social, tuteladas garantizadas, libre asociación y afiliación a organizaciones sindicales y conciliación, entre otros atributos coherentes con la definición de la OIT).

Para el caso de la plena inclusión de personas con discapacidad, el primero de esos ejes corresponde a la “suficiencia” de las ofertas de empleo. El segundo eje es el de “atributos de calidad de la inclusión laboral” e incorpora elementos como los siguientes:

- Políticas organizacionales de inclusión.
- Protocolos de relacionamiento inclusivo en las organizaciones.
- Plena capacidad jurídica para ser contratado.
- Disponibilidad de información sobre oportunidades laborales.
- Intermediación y apoyo a la colocación laboral.
- Formación y capacitación para el trabajo.
- Contratación efectiva y justa.
- Socialización inclusiva para una convivencia respetuosa y favorable a la plena inclusión.
- Accesibilidad universal en los ambientes físicos de trabajo.
- Ajustes necesarios en los puestos de trabajo (tecnologías asistivas, es decir, productos usados para mantener o mejorar las capacidades funcionales de personas con discapacidad, herramientas adaptadas, implementos de seguridad adecuados, etc.).
- Facilidades para la atención de salud de acuerdo con la condición específica de cada persona.
- Remuneración coherente con la tarea, en igualdad de condiciones entre personas con y sin discapacidad.
- Condiciones de seguridad y prevención pertinentes y efectivas.
- Salida laboral o desvinculación adaptadas a la legislación (idealmente con outplacement inclusivo).

Subjetividad estratégica

Por último, las personas participan en el juego social con una subjetividad estratégica y orientaciones motivacionales que determinan y explican, al menos en parte, su posición, lo cual puede ser conocido por el observador a través de sus discursos, donde se revelan trayectorias, prácticas, aspiraciones, expectativas, orientaciones subjetivas y juicios sobre su situación. Este concepto ayuda a comprender las evaluaciones o juicios, disposiciones, toma de posición y predisposiciones a la acción/inacción de las personas desde situaciones como la discapacidad y/o la migración internacional.

Asume que, a partir de su experiencia, las personas construyen juicios o evaluaciones (lo bueno o lo malo de la propia situación laboral, lo justo o lo injusto del mercado de trabajo, lo mejor o lo peor de una situación laboral respecto de otra, etc.); disposiciones (desencanto, aversión, huida, hostilidad, persistencia, resignación, entusiasmo, etc.); predisposiciones (aprecio, favorabilidad, confianza, adherencia, adhesión, etc.); y posiciones (cambiarse de empleo, cuidarlo, desistir de trabajar o de buscar empleo, migrar, volver a migrar, retornar al país de origen antes de lo planeado o esperado, emprender, protestar, participar, etc.). Todos estos elementos operan en la subjetividad.

Según la mayor o menor convergencia entre aspiraciones y expectativas, las predisposiciones y disposiciones pueden ser positivas, favorables o neutras respecto de una situación. Por ejemplo, si las expectativas son consideradas próximas a las aspiraciones (lo posible a lo deseable), las orientaciones motivacionales (disposiciones y predisposiciones) podrían ser favorables. Por el contrario, si las expectativas niegan la posibilidad de realización de las aspiraciones, las orientaciones motivacionales serán desfavorables. Y si las expectativas son difusas o variables, los discursos darán cuenta de contradicciones y ambivalencias (orientaciones motivacionales indefinidas, cambiantes, “bipolares”, etc.).

En síntesis, es posible analizar los límites y las posibilidades de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir de sus discursos, los que estarán más o menos anclados en la realidad de sus trayectorias vitales y migratorias.

ANEXO II

APROXIMACIÓN A LOS MARCOS NORMATIVOS, POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL Y BRECHAS DE INCLUSIÓN

Marco normativo de la discapacidad

En las tablas siguientes se enuncian y describen brevemente las normas legales contemporáneas más importantes.

CHILE

Normativas específicas para la inclusión de personas con discapacidad

AÑO 2001

ENTIDAD Ministerio de Planificación y Cooperación

ENTIDAD

Modifica la Ley No 18.600, estableciendo Nuevas Normas sobre los "Discapacitados Mentales".

DENOMINACIÓN

Ley N° 19.735

PROMULGACIÓN

22 de mayo de 2001

PUBLICACIÓN

22 de mayo de 2001

La ley modificada data de 1987, que establecía normas sobre "Deficientes Mentales". Su sola denominación indica que en esa época el paradigma sobre la discapacidad situaba la discapacidad en la persona y no en la relación con el entorno. La norma se modificó en varios aspectos, entre otros, reemplazando las denominaciones "deficiencia mental" por "discapacidad mental"; "deficientes mentales" por "las personas con discapacidad mental"; "los deficientes mentales discretos, moderados o graves" por "las personas con discapacidad mental discreta, moderada o grave". Adicionalmente, define como persona con discapacidad mental a toda aquella que, como consecuencia de una o más limitaciones psíquicas, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, ve obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social. Además de esto, agrega una serie de normas que mejoran la definición de cuidado permanente de las personas con este tipo de discapacidades y de sus cuidadores/as.

AÑO 2002**ENTIDAD** Ministerio de Relaciones Exteriores**ENTIDAD** Promulga la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**DENOMINACIÓN****Decreto N° 99/2002****PROMULGACIÓN****25 de marzo de 2002****PUBLICACIÓN****20 de junio de 2002**

Al año siguiente de las modificaciones a la Ley N°18.600, se promulgó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es que los Estados actúen, mediante medidas y leyes específicas, contra la discriminación de las personas con discapacidad. La promulgación de esta norma compromete a Chile con la generación de normativas para (a) la eliminación de toda discriminación contra las personas con discapacidad; (b) la promoción de la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, las actividades políticas, de administración y; (c) la eliminación de obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que faciliten la accesibilidad universal.

AÑO 2007**ENTIDAD** Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior**ENTIDAD** Modifica la Ley No 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, con el Objeto de Reconocer el Derecho a la Asistencia en el Acto de Votar para las Personas con Discapacidad.**DENOMINACIÓN****Ley N° 20.183****PROMULGACIÓN****20 de abril de 2007****PUBLICACIÓN****8 de junio de 2007**

Introdujo la posibilidad de que las personas con alguna condición de discapacidad que le impida ejercer su derecho a sufragio puedan ser acompañadas por alguien que las asista en la emisión del voto. Esta persona debe ser de confianza del elector o electora. Además, se flexibilizó el tiempo para votar, pasando desde una "determinada cantidad de minutos" a un "lapso razonable". Del mismo modo, se reemplazó la expresión "enfermos e inválidos" por "personas con discapacidad". Se estableció la forma de garantizar el secreto del voto cuando la persona con discapacidad no esté acompañada de alguien de su confianza y deba ser ayudada por el presidente de la mesa para cerrar su voto. Se estableció cómo se comunicará dicho requerimiento a la mesa electoral, lo cual puede ser hecho de la manera que le resulte más adecuada a la persona según su condición. Se aseguró el acceso expedito a los locales de votación, se normó y se establecieron sanciones para terceros que obstaculicen la votación libre, secreta e informada de las personas con discapacidad.

AÑO 2008**ENTIDAD** Ministerio de Relaciones Exteriores**ENTIDAD** Promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.**DENOMINACIÓN**

Decreto N° 201/2008

PROMULGACIÓN

25 de agosto de 2008

PUBLICACIÓN

17 de septiembre de 2008

Este decreto obliga a Chile a dictar normas y medidas para que las personas con discapacidad: (a) puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida; (b) accedan a la información y a las comunicaciones en igualdad de condiciones; (c) no se vean sometidas a situaciones de discriminación y; (d) cuenten con garantías y políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades para su inclusión social, educativa, participativa, laboral y la accesibilidad universal. Es una de las normas más relevantes desde el punto de vista de la inclusión social de las personas con discapacidad en Chile.

AÑO 2010**ENTIDAD** Ministerio de Planificación y Cooperación**ENTIDAD** Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.**DENOMINACIÓN**

Ley N° 20.422

PROMULGACIÓN

3 de febrero de 2010

PUBLICACIÓN

10 de febrero de 2010

Busca asegurar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, apuntando a su plena inclusión social, asegurando sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en su condición específica. Establece principios concretos a considerar durante su aplicación: (a) vida independiente (persona con discapacidad); (b) accesibilidad y diseño universal (entorno y sus componentes); (c) intersectorialidad (gestión de políticas públicas) y; (d) participación y diálogo social (gestión de políticas públicas). En el ámbito de la inclusión laboral, contiene elementos para el resguardo del derecho de las personas con discapacidad al trabajo mediante: (a) Definiciones, obligaciones y medidas que sancionan la discriminación; (b) obligación del Estado en materia de promoción de derechos de las personas con discapacidad (promover y garantizar); (c) criterios para diseñar y ejecutar programas públicos mediante esquemas intersectoriales; (d) designación de las instituciones responsables, pasos y plazos para el proceso de acreditación de las discapacidades; (e) posibilidad de celebrar el contrato de aprendizaje sin límite de edad; (f) criterios para la incorporación de personas con discapacidad al sector público (priorización positiva ante igualdad de competencias y habilidades para un puesto); (g) otorgamiento de facultades y mandato para que las municipalidades faciliten la instalación de puestos comerciales de personas con discapacidad en las ferias o, en su defecto, en espacios públicos; (h) obligación de incorporar ajustes necesarios en las empresas de 10 o más trabajadores y; (i) por último, regulaciones para implementar la accesibilidad universal en los edificios y espacios públicos, como, asimismo, en algunas edificaciones privadas tales como condominios e inmuebles residenciales y comerciales.

AÑO 2017**ENTIDAD** Ministerio de Desarrollo Social y Familia**ENTIDAD** Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.**DENOMINACIÓN**

Ley N° 21.015*

PROMULGACIÓN

29 de mayo de 2017

PUBLICACIÓN

15 de junio de 2017

Tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los principales temas que aborda, destacan: (a) los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos un 1% de personas con discapacidad; (b) respeto a la dignidad de las personas con discapacidad mental, eliminando la discriminación salarial; (c) fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad; (d) se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad; (e) las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado y; (f) reglamentos diferenciados para el sector público y el sector privado. Esta ley ha significado avances en el país en materia de inclusión laboral, pero también ha estado sometida a algunas críticas⁶: (a) inicialmente, algunos aspectos quedaron sujetos a la interpretación de las empresas y de la Dirección del Trabajo; (b) es restrictiva respecto de las alternativas de donación parasuplir la contratación (solo a Fundaciones); (c) induce a contratar solo por cumplir con la ley y no por competencias ni convicción real, pues no especifica criterios para ello; (d) no obliga a capacitar, solo a contratar; (e) omite criterios adicionales a los ingresos para definir o medir el impacto de la contratación en mejoras de la calidad de vida de las personas y; (f) considera persona con discapacidad solo a aquellas que estén acreditadas como tales, lo cual excluye a quienes por distintas razones no hayan completado este trámite. Más recientemente y luego de que en 2020 el Gobierno presentará una propuesta con cambios al Código del Trabajo y al Estatuto administrativo del sector público para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD), se han realizado otros planteamientos evaluativos sobre la Ley 21.015, señalando que: (a) se ha visto fortalecida con la Ley 21.275 que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, más allá de la sola contratación; (b) de aplicarse esta propuesta, se ampliará el universo de beneficiarios de la ley, incluyendo a las personas titulares de una pensión de invalidez; (c) los empleadores deberán analizar e implementar las medidas de prevención que sean necesarias para ajustar los puestos de trabajo a la accesibilidad requerida por las personas con discapacidad; (d) se reconocerán formalmente los oficios o competencias laborales de las personas con discapacidad egresadas de escuelas especiales; (e) se eliminan barreras de entrada para el acceso laboral de estas personas a la Administración del Estado y; (f) terminaría o disminuiría el incentivo a las grandes empresas para preferir pagar las multas asociadas al no cumplimiento de la ley, multas que, en la actualidad, son inferiores al costo económico de la contratación o la donación. Una iniciativa de pronta implementación dentro de la Ley 21.015 es la incorporación de la figura del Gestor/a Laboral al interior de las empresas, quien tendrá la función de preparar a la organización para llevar a cabo un proceso de inclusión laboral de calidad tras la contratación (capacitación, ajustes necesarios, cambio cultural, etc.).

⁶ <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2018/04/03/ley-de-inclusion-laboral-o-ley-para-parecer-una-sociedad-inclusiva/>

AÑO 2020**ENTIDAD** Ministerio del Trabajo y Previsión Social

ENTIDAD Modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

DENOMINACIÓN

Ley N° 21.275

PROMULGACIÓN

15 de octubre de 2020

PUBLICACIÓN

21 de octubre de 2020

Establece en su único artículo que: (a) las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (referidas por la Ley N° 20.422); (b) al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad (gestor laboral); (c) el gestor/a o gestores/as tendrá/n que contar con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; (d) las empresas quedan obligadas a contar con políticas de inclusión e informarlas anualmente a la Dirección del Trabajo y; (e) adicionalmente, tendrán que elaborar y ejecutar programas anuales de capacitación para dotar a su personal de habilidades y herramientas de inclusión laboral. Cabe señalar que esta norma es un promisorio refuerzo para la Ley N° 21.015 y la Ley N° 20.422, pero aún no cuenta con reglamento y se contempla su entrada en vigencia en noviembre de 2022.

AÑO 2020**ENTIDAD** Ministerio del Trabajo y Previsión Social**ENTIDAD**

Modifica la Carta Fundamental para Reservar Escaños a Representantes de los Pueblos Indígenas en la Convención Constitucional y para Resguardar y Promover la Participación de las Personas con Discapacidad en la Elección de Convencionales Constituyentes.

DENOMINACIÓN

Ley N° 21.298

PROMULGACIÓN

21 de diciembre de 2020

PUBLICACIÓN

23 de diciembre de 2020

Es la primera normativa relativa a la discapacidad en el proceso constituyente actualmente en curso. Aseguró escaños y franja electoral para representantes de los pueblos indígenas. No resguarda escaños para personas con discapacidad, sino que establece un porcentaje del 5% en las listas de candidaturas de partidos y pactos políticos. Para tal efecto, las candidaturas de personas con discapacidad se tuvieron que presentar acreditadas según las leyes respectivas.

AÑO 2020**ENTIDAD** Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones**ENTIDAD**

Modifica la Ley No 18.290 de Tránsito en lo relativo a la Infracción Consistente en Estacionar en un Espacio Destinado a Vehículos para Personas con Discapacidad, sin Derecho a ello.

DENOMINACIÓN

Ley N° 21.201

PROMULGACIÓN

23 de enero de 2020

PUBLICACIÓN

3 de febrero de 2020

Se establece que es una infracción estacionarse en, usar u ocupar estacionamientos exclusivos para personas con discapacidad, sin derecho a ello, lo cual garantiza mayor accesibilidad de las personas con discapacidad en la vía pública. Establece la obligación de destinar espacios ad hoc y multas para los infractores/as en los espacios públicos.

AÑO 2021**ENTIDAD** Ministerio del Trabajo y Previsión Social**ENTIDAD**

Establece Modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para el Cuidado de Niños o Niñas y Personas con Discapacidad.

DENOMINACIÓN

Ley N° 21.391

PROMULGACIÓN

16 de noviembre de 2021

PUBLICACIÓN

24 de noviembre de 2021

Se dicta en el contexto de la pandemia de COVID-19. Establece que en una serie de estados excepcionales como este y en circunstancias de tener a su cuidado al menos a un niño o niña menor de 12 años de edad o a una persona con discapacidad, el empleador tendrá que dar facilidades al trabajador o trabajadora para continuar con sus labores mediante una modalidad telemática, sin reducción de su sueldo.

AÑO 2022**ENTIDAD** Ministerio de Desarrollo Social y Familia**ENTIDAD** Reconoce la sordoceguera como discapacidad única y promueve la plena inclusión social de las personas sordociegas.**DENOMINACIÓN**

Ley N° 21.403

PROMULGACIÓN

27 de diciembre de 2021

PUBLICACIÓN

3 de enero de 2022

Esta ley reconoce como discapacidad única (sordoceguera) dos condiciones (sordera y ceguera) que eran tratadas por separado, aunque se dieran en la misma persona: (a) establece la lengua de señas como medio de comunicación propio de la comunidad de personas sordas; (b) reconoce la sordoceguera como discapacidad única; (c) define quiénes son personas sordociegas; (d) mandata a las organizaciones públicas para permitir y facilitar que puedan concurrir a ellas acompañadas de intérpretes de lengua de señas o guías intérpretes; (e) obliga al Estado a promover la formación de este tipo de profesionales y (f) reconoce como sistemas de comunicación oficial la dactilología, el sistema Braille, técnicas de orientación, movilidad y otros sistemas de comunicación de esta comunidad de personas.

Por último, es necesario mencionar que el martes 4 de enero de 2022 se firmó el proyecto de ley que modifica las reglas de capacidad jurídica vigentes en Chile. Este proyecto acota el concepto de demencia a los trastornos debidamente diagnosticados con carácter de graves, permanentes y que impidan tener el control de los actos. Se diferencia la demencia de la discapacidad mental psíquica o intelectual y se restringe la aplicación del procedimiento de interdicción por demencia, el cual solo procederá cuando se acredite dicha condición mediante un informe pericial del Servicio Médico Legal. Además, se elimina a los “sordos o sordomudos que no pueden darse a entender claramente” del catálogo de personas absolutamente incapaces establecido en el Código Civil. Por último, se crea un estatuto de facilitadores para personas con discapacidad mental y asistentes para las personas con discapacidad física y sensorial.

Marco normativo relativo a las migraciones

Normativa internacional

Proclamado	Tratados internacionales de derechos humanos y sus protocolos adicionales conexos que otorgan derechos a los migrantes en virtud de su condición humana	Ratificado por Chile
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	10/12/1948
1965	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	12/11/1971
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	10/02/1972
1979	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	07/12/1989
1984	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes	07/10/1988
1989	Convención sobre los Derechos del Niño	13/08/1990
1990	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares	08/06/2005
2006	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	29/07/2008
2007	Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas	10/12/2010

Los instrumentos de derecho público son los siguientes:

Proclamado	Tratados internacionales de derechos humanos y sus protocolos adicionales conexos que otorgan derechos a los migrantes en virtud de su condición humana	Ratificado por Chile
1949	Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (No 97) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Sin información
1951	Convención sobre el Estatuto de los Refugiados y su Protocolo de 1967	28/01/1972
1954	Convención sobre el Estatuto de los Apátridas	23/04/2018
1974	Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar	28/03/1980
1975	Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes (No 143) de la OIT	Sin información
2006	Convenio Internacional sobre Búsqueda y Salvamento Marítimos (SAR)	06/11/1981
1982	Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar	28/08/1997
2000	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	20/12/2004
2000	Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire	21/12/2004
2011	Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	23/03/2016

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CAT.aspx>

Está pendiente la suscripción de los Convenios No 97 y No 143 de la OIT que se relacionan directamente con la protección de los derechos laborales de las personas migrantes. En el punto siguiente, se describen las normas más atinentes a la migración internacional que actualmente rigen en el país.

Antecedentes generales sobre la normativa nacional

Los instrumentos normativos más importantes desde 1975 en adelante son los siguientes:

AÑO 1975		ENTIDAD Ministerio del Interior
ENTIDAD Establece normas sobre extranjeros en Chile.		
DENOMINACIÓN DL N° 1094	PROMULGACIÓN 14-07-75	PUBLICACIÓN 19-07-75

Establece que el Ministerio del Interior tiene entre sus tareas las de proponer la política nacional migratoria supervigilar el cumplimiento de la legislación migratoria; impartir instrucciones para su aplicación; prevenir la inmigración clandestina y además, organizar y mantener un registro nacional de extranjeros, entre otras funciones. También establece que será el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) el organismo ejecutor de las tareas que se determinen para el cumplimiento de los mandatos que la ley le entrega. A lo largo del tiempo, se han cuestionado la concentración de facultades de esta unidad en materia de contratos y de la policía nacional de investigaciones en materia de detenciones de migrantes irregulares. Esta ley rigió hasta el año 2021. Ya en 2013, esta norma era considerada insuficiente para la nueva situación migratoria del momento, esencialmente porque su lógica basada en la Doctrina de Seguridad Nacional era extemporánea. La aplicación de este Decreto Ley lleva consigo aparejada una política migratoria extremadamente controladora y cuyo fundamento esencial es la conveniencia nacional y su seguridad, pues bien no solo impide el ingreso de extranjeros no gratos para la seguridad interior del Estado sino también de chilenos exiliados del país, todos estos por ser riesgosos para la seguridad interna del país o agitadores de esta, se señala en el Artículo 15° N°1 del cuerpo legal (ASMAD, 2013).

AÑO 2003

ENTIDAD Ministerio del Interior - Departamento de Extranjería y Migración

ENTIDAD

Precisa sentido y alcance de Circular No 1179, del 18 -01-2000.

DENOMINACIÓN

Oficio circular N° 6232

PROMULGACIÓN

26-05-03

PUBLICACIÓN

S/I

Esta circular del Departamento de Extranjería y Migración busca permitir el acceso a la red de atención primaria, a aquellas extranjeras que se encuentran en situación de irregularidad y en estado de gravidez, con el objeto de que pueden inscribirse en los consultorios correspondientes a su domicilio, facilitando así el control y seguimiento de sus embarazos (Preámbulo). Este beneficio también vale para aquellas extranjeras, que habiendo tenido una residencia en el país, ésta se encuentre vencida. Para permitir el acceso a la red de salud y atención primaria se les otorgará una visa de residencia temporaria.

AÑO 2009

ENTIDAD Ministerio del Interior | Subsecretaría del interior

MATERIA

Aprueba el convenio de colaboración y acción conjunta entre el Ministerio del Interior y el Servicio Nacional de la Mujer.

DENOMINACIÓN

Resolución N° 80.388 Exenta

PROMULGACIÓN

16-12-09

PUBLICACIÓN

S/I

AÑO 2010**ENTIDAD** Ministerio del Interior | Subsecretaría del interior**ENTIDAD**

Establece disposiciones sobre protección de refugiados.

DENOMINACIÓN

Ley N° 20.430

PROMULGACIÓN

08-04-10

PUBLICACIÓN

15-04-10

Durante el gobierno de Michelle Bachelet, se promovió la ley 20.430 de refugio, la que se promulga el 8 de abril de 2010, complementando la normativa vigente y dando respuesta a la comunidad internacional frente a una problemática de la que Chile no había dado señales a pesar de ser parte de acuerdos y tratados internacionales. Su aplicación vino a llenar un vacío en materia de reciprocidad determinando un incremento de la inmigración, sobre todo, colombiana.

AÑO 2014**ENTIDAD** Ministerio del Interior y Seguridad Pública Subsecretaría del Interior**ENTIDAD**

Aprueba el documento que contiene el Programa Asistencia para Inmigrantes Vulnerables 2014.

DENOMINACIÓN

Resolución N° 3768 Exenta

PROMULGACIÓN

20-03-14

PUBLICACIÓN

11-04-14

El Programa se dirige a la población migrante socialmente más vulnerable, estimada en el 10% de los poco más de 350.000 personas reportadas como inmigrantes internacionales por el DEM en el momento de elaborar la norma. Se consideran potenciales beneficiarios del Programa: (a) Los extranjeros que al momento de solicitar el beneficio puedan acreditar su condición migratoria; (b) Inmigrantes que ostenten la calidad de víctima de Trata de Personas, la que se entenderá a partir de la existencia de una investigación en el Ministerio Público donde figure la calidad de víctima u ostente la visa del Art. 33 bis de la Ley de Migración y; (c) Casos especiales o de alta complejidad, de preferencia mujeres en riesgo, menores de edad y adultos mayores en situación de maltrato y/o abandono. En estos últimos casos, se podrá invertir, excepcionalmente, más recursos.

AÑO 2014**ENTIDAD** Ministerio del Interior | Subsecretaría del interior**MATERIA** Crea el Consejo de Política Migratoria.**DENOMINACIÓN**

Decreto N° 1393

PROMULGACIÓN

11-07-14

PUBLICACIÓN

22-09-14

El Consejo de Política Migratoria tiene como objetivo elaborar la Política Nacional Migratoria y coordinar las acciones, los planes y los programas de los distintos actores institucionales en materia migratoria. Está integrado por los siguientes miembros: Ministro del Interior y Seguridad Pública, quien lo preside; Ministro de Relaciones Exteriores; Ministro Secretario General de la Presidencia; Ministro de Educación; Ministro de Justicia; Ministro del Trabajo; Ministro de Salud; Ministro de Desarrollo Social; Ministra Directora del Servicio Nacional del Mujer; Subsecretario del Interior, quien será su Secretario Ejecutivo. Tiene un rol asesor de la Presidencia.

AÑO 2015**ENTIDAD** Ministerio del Interior y Seguridad Pública
Subsecretaría del Interior**MATERIA** Aprueba el documento que contiene el programa de promoción y asistencia social de inmigrantes en situación de vulnerabilidad.**DENOMINACIÓN**

Resolución N° 1339 Exenta

PROMULGACIÓN

02-03-15

PUBLICACIÓN

07-08-15

Similar a la Resolución-3768 Exenta.

AÑO 2015**ENTIDAD** Presidencia de la República**MATERIA** Lineamientos e instrucciones para la Política Nacional Migratoria.**DENOMINACIÓN**

Instructivo Presidencial N° 5

PROMULGACIÓN

06-11-15

PUBLICACIÓN

S/I

Consagra los lineamientos e instrucciones para la Política Nacional Migratoria y subraya la necesidad que tiene el gobierno chileno de adoptar un enfoque de género en la formulación y ejecución de las políticas públicas en materia migratoria, con el objetivo de asegurar la atención a las necesidades específicas de las mujeres y niñas migrantes, así como el goce de sus derechos en el territorio.

AÑO 2016**ENTIDAD** Ministerio del Trabajo y Previsión Social**MATERIA** Crea el Comité Asesor Ministerial sobre Migraciones y Asuntos Internacionales.**DENOMINACIÓN**

Decreto N° 5

PROMULGACIÓN

29-01-16

PUBLICACIÓN

05-03-16

Entre otras funciones, el Comité debe realizar un diagnóstico de los planes, los programas y las iniciativas que los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social han implementado en favor de la población inmigrante y de chilenos en el extranjero; revisar la aplicación de los distintos instrumentos internacionales ratificados por Chile en materia de Derechos Humanos, en especial los referidos a materias de migración; analizar los efectos del fenómeno migratorio en materia laboral; proponer la adopción de medidas, planes y programas que impliquen el acceso efectivo al mercado laboral por parte de inmigrantes y chilenos que regresan a Chile; revisar y proponer mejoras a los procedimientos administrativos de los distintos servicios en materia migratoria; proponer la capacitación y sensibilización de funcionarios respecto de migraciones, interculturalidad y derechos reconocidos a los y las migrantes en Chile; proponer que el diseño y ejecución de políticas y programas públicos se realice con participación de las comunidades migrantes y de chilenos en el extranjero, entre otras.

AÑO 2018**ENTIDAD** Ministerio del Interior y Seguridad Pública Subsecretaría del Interior**ENTIDAD** Dispone el Plan Humanitario de Regreso Ordenado al País de Origen de Ciudadanos Extranjeros.**DENOMINACIÓN**Resolución N° 5744
Exenta**PROMULGACIÓN**

16-10-18

PUBLICACIÓN

26-10-18

El Plan consiste en el traslado de extranjeros que permanecen en Chile de forma regular o irregular y que decidan retornar voluntariamente, de manera individual o como grupo familiar, al país de su nacionalidad. Para tal fin, se dispone de un sistema de inscripción para los extranjeros que cumplan con las condiciones establecidas en la norma, disponiéndose de medios de transporte o pasajes de forma gratuita para su traslado – nacional e internacional– desde su lugar de residencia en Chile hasta el país de su nacionalidad. Esto se enmarca en el concepto de “migración ordenada” enarbolado por el gobierno desde 2018.

AÑO 2019**ENTIDAD** Ministerio del Interior y Seguridad Pública
Subsecretaría del Interior**MATERIA**

Establece el Visto Consular de Turismo a nacionales de la República Bolivariana de Venezuela.

DENOMINACIÓN

Decreto N° 237

PROMULGACIÓN

20-06-19

PUBLICACIÓN

22-06-19

Se establece el ingreso al país con fines de recreo, deportivos, religiosos u otros similares, previa obtención de un Visto Consular de Turismo Simple con derecho a ingreso y permanencia en Chile en tal calidad, por un período máximo de 90 días, a todo ciudadano venezolano que desee ingresar al país sin propósito de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas. Esta norma obedece a distintas razones relacionadas con el aumento de la migración venezolana hacia Chile, particularmente, para dar respuesta a la inmigración de personas que ingresaban en calidad de turistas y se quedaban en el país.

AÑO 2021**ENTIDAD** Ministerio del Interior y Seguridad Pública**MATERIA**

Ley de Migración y Extranjería

DENOMINACIÓN

Ley N° 21.325

PROMULGACIÓN

11-04-21

PUBLICACIÓN

20-04-21

Esta norma reemplaza el DL-1094 de 1975, que estableció durante un cuarto de siglo las normas sobre extranjeros en Chile. El objeto de la nueva ley y sus reglamentos es regular el ingreso, la estadía, la residencia y el egreso de los extranjeros al país y el ejercicio de derechos y deberes, sin perjuicio de aquellos contenidos en otras normas legales. Asimismo, esta ley regula materias relacionadas con el derecho a la vinculación y el retorno de los chilenos residentes en el exterior. Estas disposiciones también serán aplicables a los refugiados y a los solicitantes de reconocimiento de dicha condición, así como a sus familias, en todas aquellas materias que la Ley 20.430, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en tratados internacionales ratificados por Chile. Una descripción más detallada puede verse en la página siguiente. Su reglamento fue aprobado en febrero de 2022 y es la norma actualmente vigente que rige la materia migratoria en el país.

Aspectos relevantes de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería de 2021

Dado que es el principal instrumento legislativo que rige la materia migratoria en el país, conviene sintetizar algunos aspectos relevantes:

Categorías Migratorias

Establece y define procesos para obtener permiso de permanencia transitoria, residencia oficial, residencia temporal y residencia definitiva.

Requisitos para entrar al país con permanencia transitoria

No se requiere autorización previa o visa a quien ingrese en calidad de titular de un permiso de permanencia transitoria, salvo en el caso de los nacionales de Haití, Cuba, República Dominicana y Venezuela.

Cambio de Categoría o subcategoría migratoria

Podrá solicitarse solo si existen vínculos de familia con chilenos o con residentes definitivos. Si la estadía es concordante con los objetivos de la Política Nacional de Migración y Extranjería, y/o si hay otros casos debidamente calificados por la Subsecretaría del Interior mediante resolución.

Nuevas subcategorías migratorias a las se puede postular

Un Decreto Supremo dictado por el Ministerio de Interior las definirá. Mientras no sea dictado, se mantendrán las establecidas en el Decreto Ley 1.094. Las organizaciones de migrantes esperan un pronunciamiento del nuevo gobierno al respecto.

Cambio de estatus migratorio para quienes entraron al país como turistas, antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley

Por el momento, depende de cómo sean aplicados los procedimientos por parte del Servicio Nacional de Migraciones. El proceso se regirá por la ley que se encuentre en vigencia en la fecha de la solicitud.

Situación de las personas con Visa de Residencia y permanencia definitiva vigente

Se asimilan a los permisos establecidos a la fecha de otorgamiento mantendrán la duración previamente otorgada.

Solicitudes de Visas de Residencia definitiva en trámite

No se verán afectadas y, de ser aprobadas, se registrarán por lo establecido en el artículo 6 transitorio de la nueva ley.

Protección de niños, niñas y adolescentes (NNA)

El Estado adoptará todas las medidas necesarias para asegurar el pleno ejercicio y goce de los derechos de los NNA, priorizando las solicitudes de reunificación familiar con extranjeros residentes. Además, se otorgará visa de residencia temporal de manera inmediata si lo solicitan, independientemente de la situación migratoria del padre, madre, guardador o persona encargada de su cuidado, a quienes no se hará extensivo este beneficio.

Ingreso por paso no habilitado auto denunciado

Se continuará con el proceso de firma en la Policía de Investigaciones (PDI) hasta la notificación de una orden de expulsión. Se podrá contar con patrocinio jurídico para presentar recursos judiciales y recibir orientación sobre el proceso de regularización migratoria.

Permanencia del trámite de auto denuncia

Solo se sabe que la exigencia de este trámite en la nueva Ley dependerá de cómo la autoridad aplique el artículo 166. Sin embargo, se puede seguir realizando, es gratuito y debe ser realizado ante la PDI por la persona que ingresó de forma clandestina.

Orden de expulsión

Medida impuesta por la autoridad competente que decreta la salida forzada del país para el extranjero que incurra en alguna de las causales previstas en la ley. Puede afectar a extranjeros/as que poseen permanencia transitoria, temporal, definitiva o que no tengan permiso alguno de permanencia. Desde el momento de la notificación, la persona afectada tiene 10 días hábiles para emitir descargos respecto de la causal de expulsión invocada.

Derechos de la persona con orden de expulsión

Contactar a familiares, representantes legales, abogados, personal habilitado en derecho, recibir visitas de estos, privacidad de las comunicaciones y facilidades para contactarse telefónicamente con ellos. Información dentro de las primeras dos horas del inicio de la medida y de los derechos y obligaciones de la persona afectada, en conformidad con la ley, la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile. Mantener a la vista de los afectados un listado actualizado de los datos de contacto de la Corporación de Asistencia Judicial que corresponda. Tratamiento médico, farmacológico y traslado a centros de salud cuando se justifique, con interrupción del plazo fijado para la expulsión el cual se reiniciará a partir del alta médica. Comunicarse con el respectivo representante consular. Solicitar un intérprete si no habla o entiende el castellano. Recibir por escrito copia de toda la información que corresponda en su calidad de privado de libertad.

Orden de expulsión materializada

La persona afectada debe salir del territorio. La medida será implementada por la Policía de Investigaciones (PDI).

Emisión de una segunda orden de expulsión cuando una emitida bajo la ley anterior haya sido revocada

Se puede emitir, pero NO basada en el mismo hecho que la anterior.

Reconducción y principio de no devolución

Mientras se encuentre vigente la resolución de expulsión, abandono o prohibición de ingreso al territorio nacional de una persona, esta será reembarcada de inmediato o devuelta a su país de procedencia en el más breve plazo y sin necesidad que se dicte una nueva resolución. Aplica a extranjeros sorprendidos eludiendo el control migratorio por pasos habilitados o no, con documentos falsificados y/o adulterados o expedidos a nombre de otra persona. No aplica a víctimas de trata de personas, secuestro o cualquier otro delito que ponga en riesgo su vida. Tampoco a quienes sean sorprendidos cometiendo delitos, sean requeridos o deban permanecer en el país por orden de los tribunales de justicia chilenos.

Retorno a Chile por un paso no habilitado tras ser expulsados en operativos masivos

Implica la expulsión mediante un procedimiento de reconducción inmediata, sin necesidad de que se dicte una nueva medida de expulsión.

Solicitudes de regularización ingresadas tras revocarse una orden de expulsión

Continuarán su tramitación por la autoridad competente. De ser aprobadas regirá lo establecido en el artículo 6 transitorio

Procedimiento de refugio

Sin modificaciones.

Protección complementaria

A los/as extranjeros/as a los que no les fuere reconocida su calidad de refugiado se les otorgará protección complementaria, ya sea de oficio o a petición de parte. Ningún/a extranjero/a titular de protección complementaria podrá ser expulsado o devuelto.

Rechazo de la solicitud de regularización extraordinaria

Si se debe al incumplimiento de algún requisito puede ser subsanado enviando la documentación pertinente en el plazo correspondiente. Si el rechazo es justificado y el extranjero/a se encuentra conforme, se puede realizar la solicitud de un permiso de residencia temporal.

ANEXO III

PERSONAS DE NACIONALIDAD VENEZOLANA CON DISCAPACIDAD: VIVIR Y TRABAJAR EN CHILE

Testimonios

¿Quiénes son?

a) Situación laboral previa a la emigración

Mi único empleo en Venezuela fue como jefe de operaciones en una refinería. Allí trabajé siete años desde que me titulé como ingeniero mecánico. Tenía a mi cargo a muchas personas y un contrato con garantías de vacaciones, regalías, seguro, etcétera. Sin embargo, la situación del país cambió rápidamente y todo se fue al carajo porque lo que yo ganaba en ese empleo, cada vez servía menos. Así es que con mi mujer decidimos irnos de Venezuela, llegamos a Chile y no sabemos si volveremos alguna vez. Por suerte, aún no tenemos hijos. (31, ingeniero de proyectos).

b) Las discapacidades

- La discapacidad como una condición que no significa minusvalía, pero que es vista de ese modo por la sociedad.

Lo que uno espera es que nos vean como lo que somos: personas con capacidades como cualquier otra, profesionales, que nos den confianza y que crean en nosotros, porque todos los días demostramos lo que podemos hacer. Nos miran de otra manera pero nosotros podemos desenvolvernos, solo necesitamos confianza. (43, ejecutiva de cobranzas).

- La discapacidad como una situación que expone a la persona en entornos hostiles.

Yo no podría viajar solo o salir a la calle solo porque me estreso demasiado. No podría ir solo. Sin embargo, puedo trabajar desde mi casa, perfectamente, donde vivo con mi familia. Por eso yo quiero un trabajo seguro, protegido, adecuado a mi condición. (30, desempleado).

- La discapacidad como una condición que a veces es necesario ocultar por el temor a sufrir sanciones o desmedro, especialmente en el ámbito laboral.

Afortunadamente, mi condición no es severa, y con el aparato desaparece. Pero, de todas maneras, trato de que no se note y por eso en el trabajo no lo uso. Realmente no me afecta para trabajar, pero si supieran, a lo mejor pueden creer que sí. Quizá lo único que podría ser es que a veces hablo más alto que los demás, pero por eso no quiero que se note mi condición, aunque sea leve. (27, customer intelligence).

Caso en el que la discapacidad incidió en la decisión de emigrar debido a las crecientes dificultades económicas y de acceso a servicios de salud en el país de origen.

Actualmente me dialisodializo tres veces a la semana. En este momento eso sería muy dificultoso en mi país y en otro país en el que estuve fue imposible conseguir este tratamiento. Por eso me vine a Chile y la verdad es que estoy muy conforme con el servicio de salud de aquí, muy cerca de mi casa. No tengo nada que decir. (43, ejecutiva de cobranzas).

- La discapacidad como una “enfermedad” o “problema de salud” que conlleva una limitación, cierta fragilidad y que requiere cuidados especiales.

Cuando uno tiene una patología, o la patología que yo tengo, mi discapacidad, la necesito tratar casi todos los días, y no siempre se puede. Y si no la trato me puedo debilitar. Por eso, claro que para trabajar necesito estar bien con mi tratamiento y si no, me perjudica. (31, empleada administrativa).

El viaje

a) Razones para emigrar: por un futuro posible

La situación se había puesto malísima en Venezuela. El dinero no alcanzaba, lo que uno ganaba no alcanzaba para nada. Unos años atrás faltaban cosas y tampoco el dinero servía. Ahora hay cosas pero el dinero sigue sin valer, no se puede comprar nada. Todo tiene que ser en dólares. También la delincuencia había aumentado, como nunca. En algunas partes se cortaba la electricidad. Y los hospitales daban pena. Si uno tiene que tratar alguna condición es muy difícil, muy difícil. En algo así uno piensa en su familia, en sus hijos, en el futuro ¿qué futuro les espera? (47, comerciante).

b) Preparación del viaje: planificación versus improvisación

Claro, nosotros nos preparamos. Lo primero fue juntar dinero y al mismo tiempo estudiar sobre Chile. Al mismo tiempo, reunir toda la documentación que íbamos a necesitar. (51, desarrolladora digital).

Yo estuve planificando mi viaje tres años antes de realizarlo. Hice unos cursos de oficios para trabajar. Vendimos el carro, muebles, todo para hacer el dinero para no llegar sin nada. (48, ejecutiva en call center).

c) Países de tránsito: decepción, peligro, prejuicio

En otro país en el que estuvimos, lo pasamos muy mal. Yo incluso me enfermé más, porque tenía un carro de perros calientes y lo arrastraba todos los días. Mi displasia de cadera aumentó mucho y ahora estoy esperando turno para operarme. Pero el que lo pasó peor fue mi hijo, lo trataban mal en el colegio, por su nacionalidad, por su piel, le decían: ‘negro, ándate a tu país’. Entonces, decidimos venirnos pa´ Chile y aquí eso no ha pasado, ha sido todo distinto, está en una escuela buena y nadie le ha dicho nada de eso. (43, ejecutiva de cobranzas).

En primer lugar, lo que yo más quería era irme a Canadá o Estados Unidos. Tengo algunos amigos que se han ido para allá y siempre ese fue mi plan. Pero lo fui pensando mejor y me di cuenta de que los requisitos para obtener papeles son muy complicados y la cuestión del idioma, yo no hablo inglés y eso iba a ser un problema para trabajar. Chile también lo había analizado pero mi primera opción era Estados Unidos y Canadá. Pero lo pensé mejor y me vine a Chile, por el idioma, porque tenía algunos conocidos que me decían que viniera para acá. Además era más barato y los permisos eran más fáciles de obtener. (36, segment manager).

Vivir y trabajar en Chile

a) Dónde y con quién viven

Me vine con mi hermana, que no tiene discapacidad. Por mi condición, no habría podido venir ni por tierra ni sola. Primero, llegamos a la casa de un sobrino que vino antes y nos recibió. Pero cuando yo encontré trabajo, alquilamos esta casa y vivimos las dos solas, ahora las dos trabajamos y estamos tranquilas en este barrio, pero yo no salgo mucho, porque gracias a Dios trabajo desde mi casa. (27, customer intelligence).

b) Regularización: un proceso más largo que el de los extranjeros sin discapacidad

Es mucho más difícil ser migrante que tener discapacidad, pues si bien obtuve la credencial con rapidez, eso fue después de haber tenido carnet de identidad chileno, lo que fue mucho más lento. Es más difícil ser migrante, por el tema de la documentación. (51, diseñadora digital).

Obtener el RUT es fundamental. Pero luego hay un tiempo donde se vence y no se puede renovar hasta obtener la residencia. Uno queda en el aire. Pero puedes trabajar. Puedes hacer algunas cosas y otras no. Y lo que más cuesta es obtener la cédula, es muy lento, en mi caso, al menos, fue lento. (36, mayordomo en edificio).

c) Convalidación de estudios: indispensable “ejercer”

La documentación en Venezuela es muy difícil de obtener. Si se te queda algo allá, para poder apostillar es prácticamente imposible; como todas las cosas están allá, es imposible: papeles perdidos, demora, burocracia, pueden pasar meses y años esperando que lleguen los papeles, se vencen los plazos, hay que hacer todo de nuevo. (31, ingeniero de proyectos).

No, no, porque convalidar mi título en Chile implica hacer prácticamente la carrera completa y prefiero dejar ese tiempo para trabajar, si es posible, en dos o tres trabajos, pero no podría estudiar de nuevo, sobre todo, a mi edad. Eso lo tengo claro y no me da pena. Es la realidad. (36, mayordomo en edificio).

d) El tipo de trabajo buscado: necesario y decente, más que perfecto

Una pregunta, esto que estamos hablando ¿es porque somos venezolanos y siempre tiramos para adelante, porque tenemos discapacidad o porque somos migrantes? Siempre he tenido la duda de que, a lo mejor, al ser migrantes nos esforzamos más, no podemos fallar y aunque trabajar en lo de uno es lo ideal, hay que acomodarse al mejor trabajo posible y hacerlo bien. (36, segment manager).

e) Cuánto tiempo estuvieron sin trabajar

Nunca he estado mucho tiempo sin trabajar. Yo llegué a trabajar aquí con quienes eran mis jefes en Venezuela, vinimos a montar una empresa. Pero los socios se separaron, pelearon, y el trabajo no resultó. Pero no me iba a volver. Hablé con mi familia y decidimos que yo buscara otro trabajo para que, de todas maneras, ellos se vinieran a Chile, porque ya habíamos decidido irnos de Venezuela. Entonces, trabajé en varias cosas, nunca estuve más de un mes sin trabajar, hasta que encontré mi trabajo actual, en el que ya estoy hace más de un año trabajando. Mi familia ya está hace dos años en Chile. (47, comerciante).

f) Barreras para conseguir trabajo: nada que no se pueda superar (doble resiliencia)

Somos gente trabajadora; el venezolano es muy bueno para trabajar, el venezolano siempre le echa pa'lante y le pide a Dios, es como una forma de ser que nos hace ser responsables. En todas partes, el venezolano termina siendo bien considerado cuando se le da la oportunidad de trabajar, porque, al final, todo depende del esfuerzo que haga una y de cómo la han educado. (51, desarrolladora digital).

g) Cómo obtuvieron sus trabajos (anteriores y actuales): redes sociales reales y redes sociales virtuales

Uno siempre está buscando trabajo. Yo conseguí mi trabajo a través de (plataforma virtual de búsqueda de empleo) y es un trabajo adecuado. Pero sigo postulando casi todos los días para encontrar un trabajo mejor si es que aparece la oportunidad. Cada vez que me queda un rato libre, abro la plataforma y mando mis papeles, cada vez que puedo lo hago. (27, ejecutiva de call center).

h) Atributos de la “buena plataforma digital”

Sobre todo, debe tener un formulario simple, que sea sencillo para postular, no esos formularios interminables que cuesta mucho tiempo llenar. (Entrevista grupal). Debe ser conocida, como se dice, todas las personas deben saber lo que hacen y cómo postular, tienen que hacerse más publicidad. (Entrevista grupal).

Yo he hecho muchas, pero muchas, postulaciones y nunca me han respondido. Uno se entera de que le fue mal porque después de un tiempo ya sabes que no quedaste, pero no porque te respondan. Pero sigo postulando igual, a todos los puestos que me parecen buenos para mí. (Entrevista grupal).

A mí me gustaría que, cuando uno entra a un trabajo, lo ayudaran un tiempo a adaptarse, a acostumbrarse al nuevo trabajo. (Entrevista grupal).

i) Ayudas o facilidades del gobierno para encontrar trabajo

Yo usé una vez la OMIL de mi comuna. Mmmmm... Fui a buscar una oportunidad de trabajo y no había nada para mí. Entonces tomaron mis datos, los ingresaron a un registro, me dijeron que si había alguna posibilidad me llamarían. Pero me dieron información sobre la credencial de discapacidad. Yo no sabía qué era eso ni el SENADIS. Me dijeron que eso era clave para optar a otra clase de trabajo. Y la verdad es que esa información fue muy útil, pues seguí todos los pasos y conseguí trabajo por la ley de cuotas. (36, mayordomo en edificio).

j) Actividad u ocupación actual: formalidad y movilidad laboral

Y aquí estamos. Pero lo que uno tiene que hacer es tener fe y confiar en sus capacidades, demostrar que puede trabajar como cualquier otra persona. Somos iguales que cualquier otro trabajador, incluso destacamos más, porque una pone más de su parte y está acostumbrada a hacer bien el trabajo, a cumplir. Si se dan las condiciones, mejor aún. En la empresa donde trabajo es así, están todas las condiciones para trabajar en igualdad. Pero no en todas partes es así. En los empleos que tuve antes tenía que trabajar de pie todo el día, era incómodo, no estaban todas las condiciones, pero salí adelante; siempre hay que seguir adelante, al final depende de una misma. (51, desarrolladora digital).

k) Lugar donde trabajan

Yo vivo en (una comuna de la zona centro-sur de Santiago) y trabajo en un edificio que está en (una comuna del sector oriente de la capital, muy distante del domicilio del entrevistado). Me muevo casi cuatro horas al día en transporte público, en micro. Lo que más me dificulta por mi discapacidad son los frenazos y los cambios bruscos de velocidad porque por mi condición me cuesta mantener el equilibrio y tiendo a caerme. Una vez me caí en un micro, en el pasillo. Pero ya estoy acostumbrado. Allá el trabajo es tranquilo y las condiciones son buenas. (36, mayordomo en edificio).

l) Condiciones laborales: el valor de la accesibilidad, los ajustes necesarios y el sentido del trabajo

A mí me impresiona, me deja con la boca abierta cómo las chilenas no se dejan pasar a llevar. Defienden sus derechos. En cambio, una se limita a mirar solamente o se queda callada para cuidar el trabajo. Por ejemplo, yo a veces he tenido que quedarme trabajando después de la hora de salida, sin que consideren ese tiempo como horas extra, mientras ya todos se han ido. (31, empleada administrativa).

En la empresa donde trabajo ahora se hizo primero un piloto de adaptación de todos los sistemas para cuando tengan que aplicar los cambios que va a traer la ley. Yo fui de las primeras personas contratadas y lo primero que hice fue probar todas las cosas que se hicieron en los computadores, en los sistemas, y se hicieron manuales y materiales para enseñarles a las demás personas cómo usarlos, también para que supieran de inclusión para el momento en que lleguen más personas con discapacidad. Me gustó mucho participar en ese piloto. Y como soy pedagoga, me encantó trabajar en la elaboración de los manuales. En el futuro, me gustaría trabajar en la misma empresa, en inclusión, enseñando a mis compañeros de trabajo sobre eso. (43, ejecutiva de cobranzas).

m) Trato de los empleadores durante la búsqueda de trabajo o en el trabajo mismo: contratar por cumplir o contratar para incluir.

Sí, muchas empresas contratan solo por cumplir con la ley, lo que hace falta es que no solo sea eso, porque a veces a uno le dan instrucciones que se contradicen unas con otras, se les ocurre en el momento, no hay una definición ordenada de las tareas que se esperan de uno y uno siente que sobra, o que no va a hacer bien el trabajo y que lo van a botar en cualquier momento. (49, bibliotecario).

n) Trato de parte de los compañeros: lo diferente y lo raro

Yo creo que cuando no saben cómo relacionarse te tratan de proteger, de cuidar, pero muchas veces no es necesario. Esa es una forma de discriminación también. En cambio, en Venezuela es más duro, hay más burlas. Aquí se hacen los desentendidos pero se nota que se sienten raros interactuando con uno, o sucede que te quieren ayudar siempre, cuando uno no necesita ayuda. (31, ingeniero de proyectos).

¿Y cómo les ha ido?

a) Lo que esperaban encontrar en Chile: estabilidad

A mí me gusta Chile, me gustaría quedarme. Con mi familia hemos estado bien. Donde vivimos es tranquilo, la gente nos ha tratado bien, nos saluda. Siempre hay alguna situación, en todas partes hay de todo. Pero, en general, hemos estado bien; el niño está en un buen colegio y tengo un buen trabajo. Esperamos que la estabilidad que hemos tenido hasta ahora se mantenga, ya que no queremos irnos otra vez. (47, comerciante).

b) Valoración de la cultura inclusiva

Elegí Chile por un análisis económico, más estabilidad, buen nivel de empleo. En inclusión, Chile está recién empezando a cambiar, por eso una debe sobreponerse, sobrecumplir metas, poner todo de su parte para aprovechar la estabilidad económica y las oportunidades como cualquier persona, como una más. (35, analista senior de datos).

c) El Balance

Antes de venirme aquí (región donde vive), trabajé un tiempo como vendedora ambulante en la calle. Después pasé por varios trabajos donde no había condiciones muy buenas para mi discapacidad. Los contratos eran temporales y el sueldo era el mínimo. Hasta que postulé y quedé en el trabajo actual, primero a prueba, por tres meses. Pero me tocaron jefes que vieron mi rendimiento y ahora tengo a cargo a un equipo y trabajamos muy bien y eso lo han notado en la empresa. Tengo un contrato indefinido. Ahora estoy bien, podría decir, pero no siempre fue así. (48, ejecutiva call center).

Hoy día estamos mejor que cuando llegamos. Siempre hay problemas, situaciones desagradables, pero a veces pienso en cómo estábamos antes de veniros y cómo estaríamos ahora y hasta ganando el sueldo mínimo estamos mejor en Chile, al menos, tenemos trabajo y, sumando mi sueldo y el de mi marido, estamos saliendo adelante. (31, empleada administrativa).

d) El futuro

- Retorno programado

Cuando decidimos veniros, mi esposo y yo dijimos que, como máximo, volveríamos en 10 años, que trabajaríamos para ahorrar en Chile y volver a poner un negocio o algo que nos permita vivir. Llevamos cinco años y nos quedan cinco. En cinco años más yo voy a estar en mi país, yo vuelvo, yo quiero estar en mi país y nos ha ido bien, así que solo nos faltan cinco años. (50, cuidadora).

- Regreso de plazo impreciso

Siempre uno quiere volver, pero aún no es el momento y creo que pasará mucho tiempo para que eso pueda ser. (34, empleado administrativo).

- Arraigo en Chile

Yo soy una persona de relaciones largas, vine a quedarme a Chile. (35, analista senior de datos).



ncluyeme .com

Con el apoyo de

