



Escuela de Traba Social
Magister en Intervención Social

DISCRIMINACIÓN E INSERCIÓN LABORAL EN CHILE: LA
EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES DE LA
EMPRESA ANDES AIRPORT SERVICE EN EL AEROPUERTO
ARTURO MERINO BENÍTEZ DE CHILE.

**Tesis para optar al grado de Magíster en
Intervención Social, Mención familia.**

Autor: Héctor Barría Hernández
Docente guía: Luis Eduardo Thayer Morel

Santiago-Chile
2020

AUTORIZACIÓN PARA FINES ACADÉMICOS

Ninguna parte de esta tesis puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio o procedimiento, sin permiso por escrito del autor.

FECHA _____

FIRMA _____

DIRECCION _____

TELEFONO – E-MAIL _____

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	i
RESUMEN.....	ii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.2.1. Relación Trabajo y Migración	7
1.2.2. Realidad de los trabajadores migrantes en el aeropuerto.	10
1.3. PREGUNTAS	14
1.4. JUSTIFICACION.....	14
II. MARCO CONTEXTUAL.....	15
2.1. CAPITALISMO, MERCADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL.	15
2.2. PROCESOS MIGRATORIOS	18
2.2.1. Características de los procesos migratorios en el mundo.....	18
2.2.2. Características de los procesos migratorios en Chile.....	19
2.3. LEY DE MIGRACION EN CHILE.....	20
III. MARCO TEORICO	24
3.1. INTERACCIONISMO SIMBOLICO	24
3.2. DEFINICION MIGRACION - MIGRANTE.....	25
3.3. TEORIAS MIGRATORIAS	27
3.4. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y MIGRACION.....	32
3.5. CONCEPTO TRABAJO DECENTE.....	34
3.6. TEORIAS DE EXPECTATIVAS	35
IV. DISEÑO METODOLOGICO.....	37
4.1. PARADIGMA Y ENFOQUE	37
4.2. TIPO DE ESTUDIO, MUESTRA Y ASPECTOS ETICOS	38
4.3. TECNICA DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS.....	38
V. OBJETIVOS.....	40
5.1. OBJETIVO GENERAL	40
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	40

VI. RESULTADOS	41
6.1. INSERCIÓN LABORAL.....	41
6.1.1. Antecedentes Previos a la Inserción Laboral en Chile.....	41
6.1.2. Experiencias de Inserción Laboral en Chile.....	42
6.2. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS.....	47
6.2.1. Experiencias de Prácticas Discriminatorias en Empresa Anteriores.....	47
6.3. EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN ANDES AIRPORT SERVICES	48
6.4. EXPECTATIVAS LABORALES.....	50
6.4.1. Expectativas Laborales en Chile.....	50
6.4.2. Expectativas Laborales en Andes Airport Services.	51
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
7.1. INSERCIÓN LABORAL EN CHILE.....	53
7.2. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN CHILE.....	56
7.3. EXPECTATIVAS LABORALES.....	60
VIII. CONCLUSIONES.....	62
8.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.....	62
8.2. IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS	63
8.3. CARACTERIZACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE DESARROLLO LABORAL	65
8.4. COMPRESIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL Y DE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS.....	67
IX. SUGERENCIAS Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	68
X. BIBLIOGRAFIA	70
XI. ANEXOS	74
11.1. PAUTA DE ENTREVISTA.....	74
11.2. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	78

*“Si vivimos todos separados
para que son el cielo y el mar
para qué es el sol que nos alumbra
si no nos queremos ni mirar”*

Extracto de Canción “Todos Juntos”

Los Jaivas

AGRADECIMIENTOS

En este apartado primeramente incluiré un agradecimiento general a cada una de las personas que participaron y contribuyeron en al desarrollo de este trabajo investigativo, entre ellos están los distintos profesores y compañeros del magister, amigos y personas cercanas que desinteresadamente me animaron con un *“vamos que se puede”* *“tú puedes”* *“te falta poco, para terminar”* entre muchas palabras de aliento, permitieron la motivación necesaria para sacar adelante y concretar esta investigación, considerando el difícil contexto político-social y de pandemia de salud mundial que enfrentó nuestro país, donde la concentración y motivación fue mucho más difícil.

Un agradecimiento aparte a cada una de las personas entrevistadas, por el tiempo y su confianza en relatar su experiencia y entregarme la posibilidad de conocer y aprender su cultura.

Por último, agradecer a María José Arancibia Urrutia, quien me acompañó, alentó y ayudó, durante todo el proceso de esta investigación. Gracias por todo.

RESUMEN

El desarrollo económico, político y social que ha experimentado Chile, ha posibilitado un incremento de la fuerza laboral extranjera proveniente de diferentes países del mundo, impactando con ello las actuales condiciones del mercado del trabajo, complejizando de cierta manera los procesos de inserción laboral para los trabajadores migrantes en el país. Este desarrollo ha contribuido en el aumento de la actividad comercial aeroportuaria, obligando al Estado a proyectar la ampliación del principal terminal aéreo de Chile, procurando mejorar su infraestructura, acrecentando con ello su capacidad para satisfacer la futura demanda por transporte aéreo, favoreciendo el incremento de puestos de trabajo, escenario propicio para la inserción laboral de trabajadores migrantes.

Esta investigación de carácter exploratorio-descriptivo permitió conocer desde un enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a trabajadores migrantes de diferentes nacionalidades sus experiencias relacionadas con los procesos de inserción laboral y prácticas discriminatorias en la empresa Andes Airport Services, del Aeropuerto Internacional Arturo Merino Benítez de Chile.

Los resultados obtenidos a partir de las dimensiones o categorías: inserción laboral, discriminación y expectativas laborales, permiten señalar que los trabajadores migrantes conciben su experiencia de inserción laboral en la empresa como favorable, connotación que se contrapone con sus experiencias laborales anteriores en Chile. En sus narrativas también emergen dos elementos considerados relevantes en sus procesos de inserción al mercado del trabajo, que dicen relación con la importancia de sus redes de contactos y su estatus o condición migratoria en el país. Es importante señalar, desde la categoría de discriminación, que los trabajadores migrantes no perciben prácticas discriminatorias por parte de la empresa, apreciación fundamentada en el rol clave que ejerce la organización sindical dentro de la empresa y que a la luz de sus relatos cumpliría con el resguardo de todos sus derechos.

La presente investigación aporta información importante que contribuye al estado del arte, proporcionando a su vez elementos e insumos para futuras investigaciones dentro del espacio laboral aeroportuario relacionadas con la temática abordada en este trabajo investigativo.

Palabras Claves: Migración, Trabajadores Migrantes, Inserción Laboral, Prácticas Discriminatorias, Expectativa Laborales.

ABSTRACT

The economic, political and social development that Chile has experienced has made possible an increase in the foreign labor force from different countries of the world, thereby impacting the current conditions of the labor market, making the labor insertion processes more complex for the migrant workers in the country. This development has contributed to the increase in commercial airport activity, forcing the State to plan the expansion of the main air terminal in Chile, seeking to improve its infrastructure, thereby increasing its capacity to meet future demand for air transport, favoring the increase of jobs, a favorable scenario for the labor insertion of migrant workers.

This exploratory-descriptive research allowed us to know from a qualitative approach through semi-structured interviews carried out with migrant workers of different nationalities the various experiences related to labor insertion processes and discriminatory practices in the company Andes Airport Services, Arturo Merino International Airport Benítez from Chile.

The results obtained from the dimensions or categories: labor insertion, discrimination and labor expectations, allow us to indicate that migrant workers conceive their experience of labor insertion in the company as favorable, a connotation that contrasts with their previous labor experiences in Chile. In their narratives, two elements considered relevant in their processes of insertion into the labor market also emerge, which are related to the importance of their contact networks and their immigration status or condition in the country. It is important to point out, from the category of discrimination, that migrant workers do not perceive discriminatory practices on the part of the company, an assessment based on the key role that the trade union organization plays within the company and that in light of their reports it would comply with the safeguarding all your rights.

This research provides important information that contributes to the state of the art, in turn providing elements and inputs for future research within the airport work space related to the topic addressed in this research work.

Keywords: Migration, Migrant Workers, Labor Insertion, Discriminatory Practices, Job Expectations.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El fenómeno de la migración como tal, es un fenómeno social que ha coexistido a lo largo de la historia de la humanidad, ligado por lo general a procesos relacionados con la sobrevivencia y desarrollo del ser humano (Sánchez, 2005). En el actual contexto de desarrollo mundial, este fenómeno ha adquirido características y ribetes, políticos, económicos y sociales sin precedentes, contribuyendo a que los países receptores, tiendan a enfrentar dicho fenómeno, con políticas restrictivas, las cuales procuran priorizar por sobre la seguridad interna de su país, desconociéndose los beneficios e implicancia que conlleva la migración, tanto para las personas inmigrantes, como para los estados o sociedades de acogida (Canales, 2013).

Desde el mundo de las ciencias sociales y económicas, diversos autores han planteado una serie de teorías intentando comprender y explicar el fenómeno de la migración a nivel mundial, es así, que asoman teorías que explican los flujos migratorios, como es el caso de la teoría de expulsión-atracción, de redes sociales, de la oferta y demanda, entre otras y teorías como la asimilacionista, que da cuenta de los efectos de la migración en los países receptores, entre otras (Portes y Borocz, 1992).

Por otra parte, Castles (2013) trata de explicar el fenómeno de la migración en el último tiempo, señalando que estas poseen tipologías y síntomas relacionados con factores o elementos propios de los procesos económicos, políticos y sociales a nivel mundial, asociados a los efectos de la globalización. Por último, Arango (2000), señala que no existe una teoría única que explique por sí sola el fenómeno migratorio, dado que existen diferentes factores que complejizan su total entendimiento.

Desde el plano institucional, los diferentes organismos internacionales expertos en el tema, han pretendido definir dicho fenómeno, es así que la Organización Mundial para las Migraciones (OIM, 2016) en su glosario de conceptos relacionados con

inmigración, la define como un “Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos” (p. 38)

Por otra parte, la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2018) confirma que el fenómeno migratorio está asociado a diversos factores, tantos políticos, económicos, sociales, naturales y culturales. A consecuencia de ellos, en la actualidad, muchas personas habitan en otro país distinto al de origen, indicando además que, en el 2017, el número de migrantes en el mundo alcanzó un incremento de un 67% respecto al año 2000¹.

De acuerdo con Segato (2006) y Bravo (2018) en el caso de Chile, hasta el año 2000² aproximadamente, los procesos migratorios se desarrollaron históricamente desde los países vecinos (Perú, Bolivia y Argentina), asimismo señalan que uno de los procesos migratorios destacados, se desarrolló a partir de la propuesta política diseñada e impulsada por Vicente Pérez Rosales, en el siglo XIX, donde el Estado, patrocinó la llegada de migrantes de algunos países de Europa, específicamente ciudadanos alemanes, bajo condiciones y políticas favorables, buscando con ello, acelerar la colonización en el sur de nuestro país. Por otra parte, Cano y Soffia (2009) indican que en el periodo de 1860 y 1940, se destacó un flujo importante de migrantes españoles, además de migrantes de países del medio oriente y asiático.

Desde una perspectiva económica, Bravo (2018) indica que en los últimos años los procesos migratorios hacia Chile se han desarrollado por diferentes factores: políticos, económicos y sociales presentes en algunos países de la región, como Haití, Venezuela, Colombia, entre otros. Estos factores parecieran ser un estímulo en el ingreso de un alto número de personas a nuestro país. Además, señala que “Chile tiene un

¹ Año 2017, cantidad de migrantes en el mundo es de 258 millones, respecto a los 173 millones del año 2000.

ingreso per cápita superior a la gran mayoría de los países cercanos geográficamente, no sorprende que la gran mayoría de los inmigrantes vengan de países latinoamericanos de menores ingresos” (p. 4)

Desde esta misma línea Valenzuela (2014) señala que existe un flujo incipiente de personas en busca de nuevas oportunidades económicas y laborales, afirmando que “A nivel nacional, desde la vuelta a la democracia, Chile presenta un aumento considerable de población inmigrante latinoamericana, la cual llega con el objetivo principal de integrarse al mercado laboral” (p. 102)

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2018) en conjunto con el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), señala que el número de personas extranjeras residentes en el país ha ido en aumento sostenido en los últimos 10 años, alcanzando a 1.251.225 al 31 de diciembre de 2018, de las cuales 646.128 corresponden a hombres y 605.097, a mujeres.

GRAFICO 1

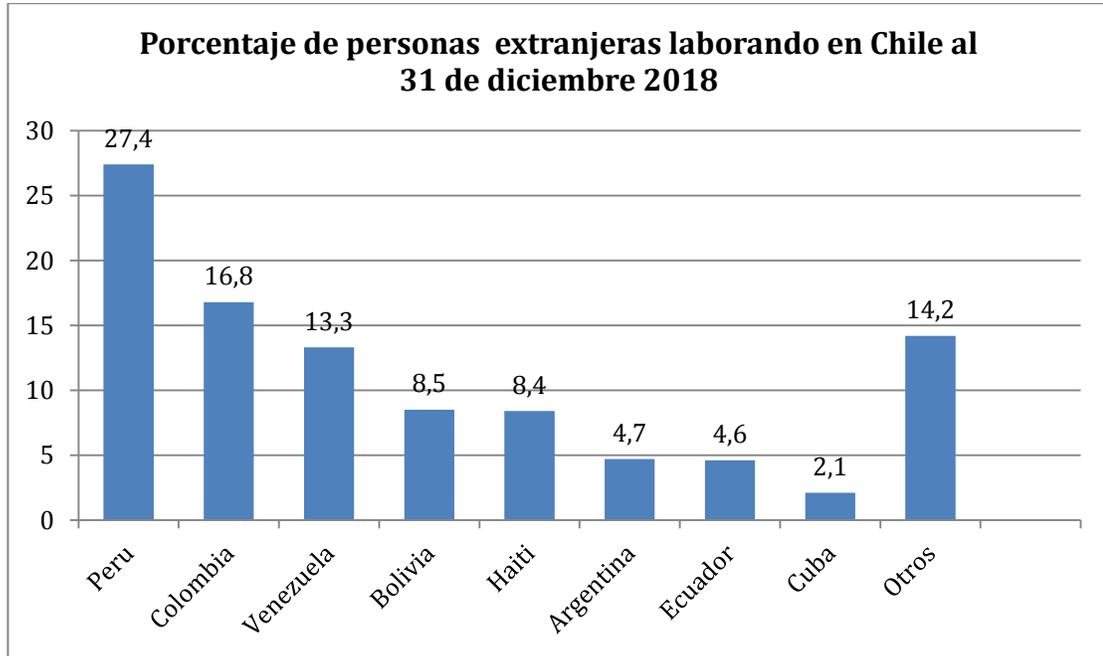


Ilustración 1

Fuente: Datos recogidos de Revista Clapes UC, (2018) Inmigrantes: Empleo, Capital humano y crecimiento. Documento de Trabajo N° 47 (página 5)

Según el gráfico, el porcentaje de trabajadores extranjeros que desarrollan actividad laboral en Chile al 31 de diciembre 2018 corresponde en mayor cantidad a personas provenientes de Perú, Colombia, Venezuela, Bolivia y Haití. Asimismo, se puede inferir que la procedencia de los trabajadores migrantes se ha diversificado, en relación a la tendencia histórica de la migración desde países vecinos (Perú, Bolivia y Argentina). Por otra parte, se registra un aumento de personas de otras nacionalidades provenientes de países de Sudamérica y El Caribe. En este aspecto, algo muy notorio ha sido el aumento considerable en el corto periodo de tiempo del flujo de trabajadores provenientes de Colombia, Venezuela y Haití. Para Segato (2006) lo llamativo en esta diversificación de los orígenes del flujo de inmigración a Chile, es la apertura de la sociedad a relacionarse o interactuar con nuevos patrones culturales y sociales de las nuevas comunidades extranjeras que arriban a nuestro país, es decir, cómo se aborda la convivencia con personas de diferente dialecto, color de piel o costumbres y cómo esto

contribuye con patrones de racismo y discriminación étnica dada a partir de la condición y origen migratorio.

GRAFICO 2

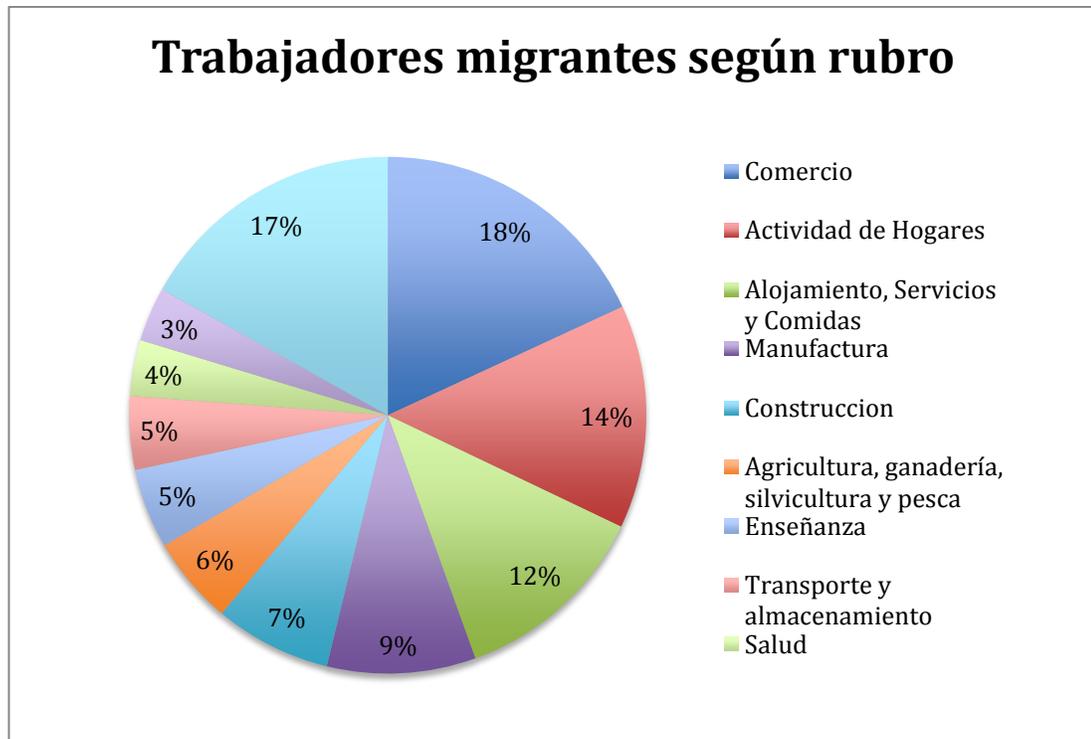


Ilustración 2

Fuente: Datos recogidos de Revista Clapes UC, (2018) Inmigrantes: Empleo, Capital humano y crecimiento. Documento de Trabajo N° 47 (página 5)

Por otra parte, en el segundo gráfico, se visualiza el porcentaje de trabajadores migrantes, según el rubro económico en el trimestre marzo - mayo 2018, en relación a estos datos se puede observar que un alto porcentaje de la fuerza laboral migrante en Chile se concentró mayoritariamente en los rubros: comercio, actividad de hogares y alojamiento, servicios y comida. Dicha tendencia, coincide con lo señalado por Solimano, Mellado, Araya, Lahoz y Ocon (2012), quienes sostienen que, entre otros factores, la escasez de trabajadores chilenos, bajos salarios, empleos precarios y largas

jornadas laborales, han configurado nichos que han sido aprovechados por la fuerza laboral migrante, sobre todo por la migración femenina.

Para Henríquez (2019) la incorporación al mercado laboral de los trabajadores extranjeros en Chile, “se ha agrupado en un número limitado de empleos (comercio, hoteles y restaurantes, trabajo agrícola, construcción, trabajo doméstico) y con una marcada segmentación según sexo (de manera general, podríamos decir que los hombres se han ocupado en la construcción y las mujeres en el trabajo doméstico), así como una alta concentración territorial en pocas regiones y en comunas específicas” (p.9).

En tanto Canales (2018) en esta misma línea indica que, según el perfil sociodemográfico del actual flujo migratorio a Chile, en relación con el género, este se diferencia con otros países del norte (EEUU y Canadá) porque al contrario de estos, los flujos que provienen de Sudamérica y El Caribe hacia Chile pueden ser por lo general altamente feminizados. Es importante señalar que esta distribución posee variaciones según nacionalidad y dependiendo en parte del tipo de demanda que existe en el mercado de trabajo que los nacionales no quieren realizar.

De acuerdo con el informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Unión Interparlamentaria (UIP) (2015) denominado el manual parlamentario N° 24, señalan que a pesar de que la migración es un fenómeno mundial, no existe un sistema global capaz de regular, por tanto, esta responsabilidad y derecho recae en la soberanía propia de cada país. Son estos los encargados de regularizar los flujos migratorios dentro de sus territorios o Estados, considerando por lo general los lineamientos internacionales señalados por la ONU, al respecto.

Para Galaz, Poblete y Frías (2017) actualmente el marco normativo migratorio en Chile cuenta con una ley migratoria, creada en el periodo de dictadura militar, el cual posee un acento en la seguridad, manteniendo su singular enfoque restrictivo característico a lo largo de la historia de la regulación migratoria en nuestro país, sin que

este se adapte a las normas internacionales que plantean la garantía de los derechos de la población migrante. Asimismo, plantean que pese al foco de atracción laboral y económica que representa Chile para la comunidad migrante, el Estado ha sido incapaz de desarrollar propuestas que respondan a la necesidad de esta población, manteniéndose actualmente una ley creada en un contexto represivo.

Por otra parte, el flujo sostenido de personas migrantes hacia nuestro país ha evidenciado diversas problemáticas sociales, culturales, económicas y políticas para el Estado, las cuales no han sido consideradas. En relación con lo anterior, Stefoni (2011) señala que nuestro país a pesar de haber firmado y ratificado tratados internacionales relacionados con la protección de Derechos Humanos e incluso la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias, aún no posee una normativa legal, que considere la incorporación de elementos y exigencias de dichos tratados, ni políticas claras que regulen la realidad laboral migratoria actual.

Si bien existen diversos estudios e investigaciones tanto cualitativos, como cuantitativos, cuyos resultados han suministrado información y datos relevantes para conocer y comprender los procesos de migración en Chile, poco se conoce sobre los procesos migratorios y sus efectos en el mercado del trabajo y más específicamente se desconocen los efectos y realidad de este fenómeno migratorio en el espacio laboral aeroportuario en Chile.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Relación Trabajo y Migración

La relación trabajo-migración se ha desarrollado a lo largo de la historia económica de las civilizaciones. En este aspecto Castles (2013) señala que, a lo largo de la historia de las sociedades, el fenómeno migratorio siempre ha constituido un elemento central fuertemente ligado al mercado de trabajo, con el que las grandes economías han contribuido a maximizar el capitalismo a nivel mundial. En esta misma línea, Lipietz,

(1997) asocia la migración, con el fenómeno de la globalización, señalando que este ha traído consigo la reestructuración del sistema de producción capitalista, el cual definiría nuevas reglas para el orden establecido en las relaciones capital/trabajo a escala global.

El progresivo desplazamiento de personas a nivel global ha conllevado que dicha tendencia se vea reflejada también en el aumento del flujo migratorio interregional en Sudamérica, esto en primera instancia se podría asociar a un creciente desarrollo del comercio económico que han experimentado algunos países de la región, tales como Chile. (Galaz, Poblete y Frias, 2017).

Sin embargo, a raíz del incremento de la migración hacia Chile en el último tiempo, este fenómeno ha dejado en evidencia una serie de desafíos para el aparato estatal, concernientes a la generación de políticas públicas en materia de protección laboral y social, con que encuentran los inmigrantes al momento de su inserción laboral en una empresa.

Siguiendo esta mirada, Valenzuela (2014) señala que el actual marco regulatorio, ha favorecido la profundización de la precarización y desregulación formal del trabajo, proporcionando el espacio para que los empleadores realicen prácticas abusivas en contra de los trabajadores migrantes. En esta línea destaca la existencia de diversas irregularidades e “incumplimientos laborales como la ausencia de contrato de trabajo, bajos salarios, horas extras impuestas y/o impagas y otras faltas a la protección social” (p. 109).

Por consiguiente en Chile, la falta de políticas públicas concretas, relacionadas a la temática y la ausencia de una ley migratoria actualizada, estarían propiciando que los trabajadores migrantes, se vean enfrentados a situaciones de discriminación y abusos laborales, esto según Castel (2012) está fuertemente influenciado por la creciente economía informal, donde el neoliberalismo y la desregulación económica a nivel mundial, constituyen elementos que han propiciado la aparición de nuevas figuras de empleos, tales como la subcontratación, trabajo temporal, informalidad y segmentación de los puestos de trabajo, que desregulan el mercado laboral.

Continuando esta línea, Valenzuela (2014), Stefoni (2011), Bravo (2018), coinciden en que la discriminación laboral en Chile es un fenómeno que se produce por varias razones, entre ellas están: un marco regulatorio restrictivo (ley de migración), políticas macroeconómicas competitivas y desregularizadoras del mercado laboral, que crean un escenario propicio para la existencia de informalidad y precarización de las condiciones laborales, situación que afecta fuertemente a la fuerza laboral migrante, repercutiendo en la ausencia de contratos de trabajo, bajos salarios, horas extras impuestas y/o impagas, falta de protección social, entre otras irregularidades. Estos autores también señalan que el trabajador migrante hace frente a la discriminación xenófoba, realizada por el trabajador chileno, ante la falsa creencia que este influye en la pérdida de su fuente laboral.

Es decir, según los autores, la discriminación laboral que afecta a los trabajadores extranjeros en Chile, está supeditada por una parte al plano institucional, que conlleva a una forma de discriminación encubierta ligada con los tipos de permisos o visas existentes en la actual normativa migratoria, la cual abre el espacio a las diversas prácticas de abusos laborales perpetrados por algunos empleadores, tales como no pago de imposiciones o parte de ellas, contratos esporádicos, evitando el contrato indefinido, pagos de sueldo por debajo del sueldo mínimo, entre otros.

Como dato atinente al tema, debemos mencionar que el Código del Trabajo chileno, en los artículos 19 y 20 respectivamente, señala que el 85% de los trabajadores que laboran en una empresa deben ser chilenos, es decir, el marco regulatorio laboral restringe a un 15% la contratación de trabajadores extranjeros, en grandes empresa³, lo cual imposibilita de alguna manera, la posibilidad que un porcentaje mayor de

³ Actualmente se tramita en el congreso un proyecto de ley, que propone elevar de 15% a 30% el tope legal de trabajadores foráneos contratados por las empresas

trabajadores migrantes puedan optar a un trabajo decente⁴, concepto definido por Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016)

Actualmente los trabajadores migrantes están insertos en diferentes ámbitos laborales de la actividad productiva y económica del país, siendo uno de ellos el espacio laboral aeroportuario y más específicamente el aeropuerto internacional Arturo Merino Benítez. A continuación, expondremos elementos y aspectos relacionados con la población migrante, que desarrolla sus labores en dicho lugar.

1.2.2. Realidad de los trabajadores migrantes en el aeropuerto.

En relación con el contexto aeroportuario de Chile desde una perspectiva económica, se puede señalar que el constante crecimiento y desarrollo económico experimentado nuestro país, ha posibilitado que el Estado propicie políticas públicas que buscan potenciar la infraestructura necesaria para el impulso y progreso comercial en Chile, a nivel regional y mundial.

En este contexto, el Ministerio de Obras Públicas, en el año 2014, licita las obras de ampliación del aeropuerto Arturo Merino Benítez, a un consorcio económico francés, el cual es el encargado de la construcción del nuevo terminal aéreo. En relación con esto, el MOP (2018) señala que la ampliación del aeropuerto Arturo Merino Benítez es un proyecto de vital importancia para responder a la fuerte demanda de pasajeros y a las operaciones programadas para el año 2030, esperando con ello que dicho terminal aéreo alcance un aumento sustancial del flujo del transporte de pasajeros y carga, posicionándolo como uno de los más importantes y modernos de Sudamérica.

Este potencial crecimiento, conlleva a que las empresas que desarrollan su actividad económica en el aeropuerto requieran contratar más trabajadores, impactando

⁴ La OIT, define el concepto de “Trabajo Decente”, como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Este concepto de fue acuñado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999.

con ello la empleabilidad en un mercado laboral que cuenta actualmente con una creciente mano de obra extranjera. Este desarrollo económico, coincidiría con lo señalado por Bravo (2018) quien postula que, si la tendencia económica en el 2019 continúa su crecimiento sostenido, contribuirá en la generación de muchos empleos en las empresas del sector privado, lo que se traduciría en un aumento de personas ingresando al mercado laboral.

Para la contratación de trabajadores migrantes, todas las empresas solicitan como requisito fundamental, que los postulantes extranjeros posean su situación de residencia al día, visada por el departamento de extranjería, es decir ser poseer la visa de permanencia definitiva, documento esencial para que la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) autoridad que regula las políticas y condiciones de seguridad en los aeropuertos en Chile, otorgue autorización al trabajador para desarrollar sus funciones al interior del recinto aeronáutico. Cabe señalar que dicha normativa instaurada por la autoridad aeronáutica posibilita desde el marco institucional un tipo de discriminación laboral, toda vez que excluye a cualquier trabajador que no posee permiso definitivo.

En el aeropuerto Arturo Merino Benítez, actualmente existen diferentes empresas que desarrollan sus actividades económicas, en su mayoría enmarcadas en la demanda de servicios aeroportuarios, requeridos por las diversas compañías aéreas que explotan el negocio de servicios aéreos, tanto dentro y fuera de Chile. Cabe señalar que la labor que desarrollan estas empresas, en su mayoría está realizada por mano de obra no calificada, por tanto, el bajo nivel de especialización representa un espacio fecundo para la contratación y empleabilidad de trabajadores migrantes.

Como fue mencionado anteriormente dado el crecimiento económico y estructural proyectado para el aeropuerto, las distintas empresas deberán considerar el aumento en su dotación de trabajadores para cubrir las altas necesidades operacionales que requerirá dicho terminal aéreo. Dentro de las distintas empresas que trabajan en el sector, se encuentra Andes Airport Services S.A, que otorga específicamente servicios

aeroportuarios tales como, carga, descarga y traslado tanto de equipaje, como de carga, hacia y desde los aviones, servicios de escaleras y tractados de aviones, a diversas compañías aéreas, nacionales y extranjeras.

Cabe señalar que Andes Airport Services, es una empresa privada, con 30 años de antigüedad en el mercado, pertenece al grupo español Acciona y provee de servicios aeroportuarios a las diferentes líneas aéreas que operan en el terminal aéreo de Santiago. Esta empresa posee alrededor de 1400 trabajadores, que desarrollan en su mayoría funciones que no requieren mano de obra calificada. Ubicado físicamente un costado del terminal aéreo. Asimismo, debemos mencionar que en esta empresa existe un número indeterminado de trabajadores migrantes contratados, los cuales desarrollan diferentes funciones dentro de la empresa. Cabe señalar que el porcentaje de trabajadores extranjeros en una empresa está establecido por los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo, el cual señala que no debe ser superior al 15%, sin embargo, es posible que este porcentaje se incremente, producto de un proyecto de ley que actualmente se tramita en el congreso. Dentro de la fuerza laboral extranjera existente en esta empresa, se pueden observar una gran variedad de trabajadores migrantes proveniente de diferentes continentes y países de la región.

Considerando los antecedentes hasta aquí señalados, es importante además destacar que actualmente no existen estudios que otorguen información sobre la situación laboral de trabajadores en el espacio aeroportuario, tampoco se conocen las cifras de trabajadores extranjeros laborando en el terminal aéreo y mucho menos investigaciones que aborden las condiciones laborales y de eventual discriminación de los trabajadores migrantes que desarrollan una actividad remunerada en áreas relacionadas con el aeropuerto, por tanto se infiere la existencia de un desconocimiento de la realidad laboral y social que tienen los trabajadores migrantes en el sector aeroportuario de Chile. Desde esta perspectiva y frente a los posibles episodios de prácticas discriminatorias y abusos laborales que pueden experimentar los trabajadores migrantes en nuestro país, vale preguntarse entonces;

¿Cómo perciben los trabajadores migrantes su experiencia de inserción laboral y las prácticas de discriminación, en la empresa Andes Airport Services, en Santiago de Chile?

1.3. PREGUNTAS

- ¿De qué manera conciben su experiencia de inserción laboral en Chile, los trabajadores migrantes, perteneciente a la empresa Andes Airport Services?
- ¿Qué prácticas discriminatorias inciden en los trabajadores migrantes en su inserción laboral en la empresa Andes Airport Services?
- ¿Qué expectativas de desarrollo laboral, poseen los trabajadores migrantes, en su inserción laboral, en la empresa Andes Airport Services?

1.4. JUSTIFICACION

Los actuales procesos migratorios en Chile, como bien es sabido, han complejizado el escenario laboral que deben enfrentar los trabajadores extranjeros, en un espacio cada vez más competitivo dentro del mercado del trabajo, conllevando para ellos la existencia de diversas problemáticas que se ven acentuadas por las condiciones migratorias irregulares que poseen al llegar al país, lo que dificulta sus procesos de inserción laboral y contribuye a la proliferación de diferentes prácticas de discriminación laboral y racial en Chile. Por tanto, la presente investigación, reviste de la siguiente importancia:

El proceso de migración en los contextos actuales es un fenómeno medianamente estudiado. Si bien es cierto existen estudios que dan cuenta de diversas problemáticas asociadas a los procesos migratorios, en los ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales, éstos aún plantean interrogantes y dudas respecto a dicho fenómeno, sobre todo desde la perspectiva de la inserción laboral.

Además, hay que señalar que una investigación de estas características, no se ha realizado tanto en el contexto de trabajadores en el espacio aeroportuario, como tampoco en la empresa Andes Airport Services, que como ya se señaló es una empresa privada que otorga servicios aeroportuarios en el aeropuerto Pudahuel, brindando empleo a

trabajadores de diferentes nacionalidades. Por lo tanto, desde dicha perspectiva la presente investigación pretende contribuir a disminuir el vacío en el conocimiento que en esta área se presenta.

Otro factor importante de la propuesta investigativa es que ofrece la posibilidad de conocer las experiencias de trabajadores migrantes de diversas nacionalidades, ya que en esta empresa laboran personas provenientes de diversos países ubicados en continentes como América, África y Europa.

En este contexto el presente estudio, procura aportar datos cualitativos al estado del arte, a través de las diversas experiencias que poseen algunos trabajadores migrantes de sus procesos de inserción laboral, en la empresa Andes Airport Services, ubicada en el aeropuerto, Arturo Merino Benítez, Pudahuel, Chile.

II. MARCO CONTEXTUAL

En este apartado desarrollaremos conceptos que contextualizan el problema en estudio; por un lado el capitalismo como factor determinante en el mercado del trabajo y su influencia en la inserción laboral. Así como las características de los procesos migratorios a nivel mundial y en específico de los procesos migratorios en Chile asociados a su actual marco regulatorio.

2.1.CAPITALISMO, MERCADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL

Comenzaremos señalando que el capitalismo, desde una perspectiva marxista es definido básicamente como un sistema económico de orden mundial, en donde el capital económico predomina por sobre el trabajo, siendo la base de la riqueza. Todos aquellos actores que participan dentro de este sistema económico están motivados por intereses propios y para su pleno desarrollo se hace necesaria la interacción de tres actores que son fundamentales:

- Capitalistas, son todos aquellos actores que poseen capital económico, que generan los medios de producción, buscando con ello, acrecentar sus recursos económicos a partir del incremento de la producción.
- Trabajadores, son aquellos actores que desarrollan una labor específica para los medios de producción, por el cual reciben un estipendio económico, desde la perspectiva marxista, sería la venta de su trabajo.
- Consumidores, este actor es quien obtiene los bienes y servicios, fundamentándose en la proporción coste/beneficio, basando su objetivo en disminuir sus gastos y conseguir mayores beneficios.

Para Marx, en su obra “el Capital”, publicada en 1967 el capitalismo es entendido como un sistema de acumulación de riquezas por parte de la burguesía. Esto en virtud de que los trabajadores, al carecer de patrimonio y medios de producción, se encuentran en la obligación impuesta por el mercado de entregar su fuerza laboral, por valor inferior, dando pie para ser explotados.

En relación al mercado del trabajo Pries, (2000) lo describe como un sistema que permite “explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de calificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneraciones de la mano de obra” (p. 522). Por otra parte, Salas (1997) desde una perspectiva neoclásica señala que el mercado del trabajo se sustenta en el supuesto de que los factores económicos operan de forma incomunicada e individual, siguiendo patrones referenciales que otorga el mercado (precios), mientras los factores económicos contribuyen a buscar la rentabilidad del capital, lo que se conoce también como oferta/demanda. Es decir, desde esta perspectiva económica la relación o interacción entre la oferta y la demanda, se asocia directamente en la dinámica del mercado del trabajo.

A su vez, Duarte y Figueroa (2005) entienden al mercado del trabajo, como un “espacio social complejo” en alusión a la dinámica que se genera entre el capital y el trabajo. Esta complejidad a la que hacen referencia los autores está asociada a la

interacción existente entre el capitalismo y el mercado del trabajo, dado a que en él “concurren sujetos con desiguales condiciones sociales, económicas y políticas y que, además, no poseen una información completa sobre los puestos de trabajo disponibles o las competencias que posee la fuerza de trabajo” (p.8)

Desde lo anterior, la relación entre capital/mercado del trabajo, funciona como un sistema que trasciende directamente en las condiciones o procesos de inserción laboral en el mundo. En esta línea Bisquerra (1992) señala que inserción laboral es “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p.18). Martínez (2009) lo plantea como un proceso que integra a las personas con la sociedad, señalando que “la inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica, adquirir una vivienda y crear una nueva unidad familiar” (p. 456).

Ahora bien, en la actualidad la relación entre capital/mercado del trabajo ha evolucionado desarrollando cambios en la economía a escala mundial, esto, de la mano de la globalización del sistema de capitales. En este contexto Lipietz (1997) señala que la globalización, ha reestructurado el sistema capitalista y viene a consignar un nuevo orden, modificando las reglas de la relación capital/trabajo.

En tanto para Castles (2013), esta evolución y nuevo orden que ha desarrollado el sistema capitalista en el mercado del trabajo, se relaciona con los procesos migratorios, a través de los cuales los grandes capitalistas encontraron una forma de contratación de mano de obra barata, proporcionando mayor rentabilidad del capital económico, originando estados de pobreza en muchas zonas del mundo, que a su vez estimulan los constantes procesos migratorios a nivel global.

En resumen, a la luz de lo que plantean los diferentes autores se puede inferir que la relación capital mercado del trabajo forma parte de un sistema de interacción complejo que a su vez influye en los procesos de inserción laboral, más aun, considerando que en

la actualidad este fenómeno ha evolucionado producto de la globalización de los capitales económicos provocando un nuevo ordenamiento de las condiciones laborales a nivel global, favoreciendo con ello el desarrollo de las economías, creando el escenario que según algunas teorías contribuyen o motivan los procesos migratorios.

2.2.PROCESOS MIGRATORIOS

2.2.1. Características de los procesos migratorios en el mundo.

Para Sánchez (2015), Canales, (2013), Galaz, Poblete, Friaz (2017), los flujos migratorios se han venido desarrollando desde los inicios de la historia de los seres humanos quienes han transitado por diversos territorios del mundo en búsqueda por lo general de mejores condiciones de vida. Estos procesos con el transcurso del tiempo y con el progreso de la humanidad han adquirido características o ribetes diferentes, influenciados por diversos sucesos en que atraviesan los diferentes continentes, países o ciudades, en el contexto social.

Para autores como Fernández (2016) y Gómez (2010) existen procesos migratorios internos y externos, como migración interna podríamos considerar como aquella que se produce dentro de un territorio, por ejemplo, del campo a la ciudad o viceversa, por otro lado, estaría la migración externa, la cual hace referencia a la salida de personas de los límites o fronteras de un Estado. Asimismo, señalan que esta, posee dos elementos conceptuales claves para entender el proceso, emigración (salida) o inmigración (entrada), de igual manera proponen que los flujos migratorios suelen darse de forma voluntaria o forzada.

En la actualidad, tanto para Castles (2013) y Grimson (2019) en sintonía con la teoría de los sistemas mundiales o del mercado dual del trabajo, los procesos migratorios han adquirido dimensiones y ribetes diferentes, relacionados con el contexto de globalización que enfrenta la humanidad, donde los avances experimentados por el capitalismo, los medios de transporte, la comunicación, entre otros factores, están contribuyendo a que los flujos de personas sean cada vez más intensos y complejos.

Para Gil y Agrela (2008) los procesos migratorios a través del tiempo han experimentado diferentes cambios, producto de la dinámica y versatilidad asociada al sistema capitalista que ha contribuido a procesos migratorios con nuevas características y tipologías, las cuales complejizan aún más el mercado del trabajo a nivel global.

En este sentido la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que “La relación entre migración y globalización (...) ha sido parte constitutiva del proceso de modernización, jugando un papel central en el despliegue y desarrollo del capitalismo moderno. Uno de los ámbitos en el que esta participación ha sido más notoria es el de la movilización y provisión constante de mano de obra barata y especializada (...) desde el sistema esclavista instaurado en el nuevo mundo hasta la actual migración indocumentada, pasando por los programas de trabajadores huéspedes implementados en prácticamente todos los países industrializados...” (CEPAL, 2006, p. 20)

2.2.2. Características de los procesos migratorios en Chile.

Los diversos estudios relativos al fenómeno migratorio en Chile se han desarrollado desde variadas disciplinas que ponen énfasis en diferentes aspectos, existen algunos que la abordan desde la perspectiva histórica, otros trabajos resultan particularmente demográficos, existen otros de corte antropológico y, últimamente, desde la sociología.

Desde el contexto histórico, para Cano y Soffia (2009) los procesos migratorios en Chile se han desarrollado a través del tiempo desde los países limítrofes (Perú, Bolivia y Argentina). Desde la perspectiva demográfica, estos autores también destacan el proceso migratorio planificado, que se desarrolló a partir de la propuesta política diseñada e impulsada por Vicente Pérez Rosales, en el siglo XIX, donde el Estado patrocinó la llegada de migrantes de algunos países de Europa, específicamente ciudadanos alemanes, bajo condiciones y políticas favorables, buscando con ello acelerar la colonización en el sur de nuestro país. Por otra parte, también destacan la importancia de otros procesos migratorios desarrollados en nuestro país, entre los años 1860 y 1940,

período caracterizado por un flujo importante de inmigrantes europeos (españoles, italianos, ingleses) seguidos por migrantes de países del medio oriente y asiático.

Desde una perspectiva más general, Bravo (2018) indica que, en los últimos años, los procesos migratorios hacia Chile se han desarrollado por diferentes causas, dentro de los cuales se encuentran los factores políticos, económicos, sociales y culturales presentes en algunos países de la región, tales como Haití, Venezuela, Colombia, entre otros. Estos factores según el autor, parecieran ser un estímulo en el ingreso de un alto número de personas a nuestro país, los cuales buscan dentro de otros objetivos una mejor situación política, social y económica, de las que experimentan en sus países de origen. Además, señala que “Chile tiene un ingreso per cápita superior a la gran mayoría de los países cercanos geográficamente, (por lo que) no sorprende que la gran mayoría de los inmigrantes vengan de países latinoamericanos de menores ingresos” (p. 4)

Este escenario nos lleva a poner la mirada en la actual normativa legal, la cual desarrollaremos a continuación.

2.3. LEY DE MIGRACION EN CHILE

Para autores como Stefoni (2011), Galaz, Poblete y Frías (2017) y Valenzuela (2014) la actual ley migratoria existente en Chile que data de 1975 (DL, 1.094), y que es acompañada por el Decreto Supremo 597, de 1984, tiene la particularidad de ser una de las más antiguas de la región, además de haber sido creada en periodo de dictadura militar y estar basada en el principio de seguridad nacional. En este cuerpo legal se establecen los actuales criterios relacionados con los diferentes tipos de permisos tales como de residencia temporal, de estudiante, sujeta a contrato, temporaria, residente con asilo político o refugiado⁵.

⁵ Cabe señalar que en lo referente a la normativa que concede la calidad de refugiado, actualmente está regularizado por la Ley 20.430 del año 2010. Esta Ley define el concepto de refugiado en base a los estándares internacionales y regionales, y consagra legalmente el Derecho Humano a buscar y recibir asilo, estableciendo principios fundamentales de protección para el refugiado.

Cabe señalar además que, para estos autores, en las últimas décadas la política migratoria en Chile se ha concebido como política de frontera, la cual está supeditada a tres instituciones vinculadas al control fronterizo y otorgamiento de permisos de residencia⁶.

1. Departamento de Extranjería y Migración (DEM), dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Es la institución encargada de recepcionar las solicitudes de permisos de residencia de las personas extranjeras que ya han ingresado al territorio, aprobando o rechazando su otorgamiento según sea el caso. Estos permisos están relacionados con visas sujetas a contrato o a la calidad de estudiante. Temporal o de permanencia definitiva. Asimismo, es de su competencia el otorgamiento de nacionalidad y dictaminar expulsiones a extranjeros.
2. Ministerio de Relaciones Exteriores, a este organismo le corresponde la autorización de visas consulares, de turismo y visas de residencia temporal, siempre y cuando sean solicitadas por extranjeros en los diferentes consulados de Chile, en el mundo.
3. Policía de Investigaciones de Chile. Esta institución es la responsable de controlar y registrar las entradas y salidas de personas del país.

De acuerdo con lo anterior, se puede señalar que, la actual legislación chilena distingue cuatro estatus o estadios migratorios, los cuales están asociados a determinados tipos de permisos a los que pueden acceder las personas extranjeras, pudiendo ser estos de carácter transitorio, temporal, permanente o como refugiado. Por tanto, el contar con un permiso u otro es muy determinante para acceder al mercado del trabajo y condiciona el tipo de relación que poseen los trabajadores migrantes con un empleador.

⁶ Fuente obtenida del Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo (OBIMID) (2016).

En relación con nuestro objeto de estudio, a continuación, destacaremos y desarrollaremos un breve resumen de los tipos de permisos o visas, en base a lo establecido por el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), para los trabajadores migrantes en nuestro país:

Visa de Permanencia Definitiva, este tipo de permiso, está orientado a los ciudadanos extranjeros, que deseen residir de forma indefinida en Chile y quieran desenvolver algún tipo de actividad, sin más restricciones que las que están consagradas por ley. Para obtener este tipo de permiso, la persona debe no haber salido del país por un periodo no mayor a 180 días desde el último año de vigencia de alguna visa existente.

Visa temporal, este permiso se otorga a personas extranjeras que certifiquen tener alguna relación de parentesco familiar o intereses en el país y cuya estadía se considere de utilidad y conveniente, por ejemplo: por vínculo familiar con chileno; por vínculo familiar con residente que cuente con permanencia definitiva; para ex residente; para religiosos y para jubilados; Para rentistas, inversionistas o comerciantes; para profesionales y técnicos de nivel superior; para embarazadas y tratamiento médico; Mercosur (incluidos Bolivia y Chile).

Este permiso permite efectuar en Chile cualquier actividad, sin más limitaciones que las establecidas por ley, esta se extiende por plazo máximo de un año, renovable hasta cumplir dos años, al finalizar este periodo al ciudadano extranjero, le corresponderá gestionar la solicitud de permanencia definitiva o de lo contrario deberá dejar el país.

Dentro de esta categoría, encontramos varios tipos de permisos a los que pueden acceder las personas extranjeras, de los cuales solo detallaremos dos, que son los más relevantes para nuestro objetivo de estudio:

Entre ellos están la **visa temporaria de responsabilidad democrática**, este permiso está orientado a los ciudadanos venezolanos y solo puede ser solicitado en los consulados de Chile en Venezuela. Otorga una autorización de residencia

temporaria por un año, prorrogable, luego de lo cual, el titular puede pedir la Permanencia Definitiva.

La **visa temporaria de reunificación familiar** (Haití) este permiso tiene como objetivo unificar las familias de los ciudadanos haitianos, es un visado de 1 año, prorrogable, luego del cual el titular podrá solicitar la visa de permanencia definitiva. Esta puede ser solicitada por cónyuges, convivientes civiles, hijos menores de edad y mayores que estudien hasta los 24 años, y que no posean antecedentes penales. Sólo se tramita en Centro de Visas de la Organización Internacional de las Migraciones en Haití.

Por último, mencionamos la **Visa de turismo**. En la actualidad existen dos formas de obtener este permiso de ingreso al país, una es a través de la solicitud a la policía de investigaciones en la frontera y otra al consulado chileno en el exterior (visa de turismo consular). Este permiso permite a un ciudadano extranjero permanecer en nuestro país por un plazo de 30 días en calidad de turista, prohíbe desarrollar cualquier actividad remunerada, sin excepción de que éstas hayan sido pagadas en el extranjero. Sin embargo, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en casos muy calificados, podrá autorizar a los turistas que tengan su permiso vigente para que trabajen en el país por un plazo no mayor de 30 días, prorrogables por períodos iguales hasta el vencimiento del permiso de turismo.

Cabe señalar que en la práctica, la vía de acceso al mercado del trabajo en Chile, es a través de la visa de turismo, dado que no existen políticas públicas que garanticen otra vía de ingreso laboral para los trabajadores migrantes, es decir, los migrantes ingresan al país con este tipo de permiso, con el que a su vez ingresan al mercado laboral, para posteriormente comenzar el proceso de regularización de su estatus migratorio, que requiere indispensablemente ser poseedor de un contrato de trabajo, para acceder a la permanencia definitiva. Esto coincide con el estudio realizado por Valenzuela (2014) quien señala que “la gran mayoría de los entrevistados entra al país con visa de turismo, sabiendo de antemano que vienen por motivos laborales”. (p. 108)

III. MARCO TEORICO

En este apartado se procurará dar cuenta y sustentar esta investigación, abordando el fenómeno migratorio a partir de teorías y variados estudios planteados por diversos autores, que permitan conocer y explicar las causas o características que influyen en los procesos de inserción laboral y prácticas discriminatorias de los trabajadores migrantes en la empresa Andes Airport Services.

3.1. INTERACCIONISMO SIMBOLICO

Esta corriente teórica particularmente utilizada en las disciplinas de la sociología y psicología, nace en la Escuela de Chicago y posee como su mayor exponente a Mead, sin embargo esta teoría es acuñada por Blumer (1961) quien con su propuesta teórica se plantea explicar las diversas características y elementos que posee la interacción del sujeto con su entorno social, así como el significado que le atribuyen los individuos a sus diferentes experiencias cotidianas, que para efectos de esta investigación, se relacionan con las diversas experiencias que poseen trabajadores migrantes en su procesos de inserción laboral.

Para Blumer (1992) la naturaleza de la teoría está constituida en tres premisas fundamentales, todas relacionadas con la comprensión o interpretación que posee el ser humano de su realidad, esto a través de los diferentes elementos simbólicos existentes en la interacción cotidiana, que el sujeto percibe como realidad.

El autor, plantea en primer lugar que el ser humano, sitúa sus actos cotidianos, hacia elementos en función de los significados que estos objetos poseen para él. Es decir, cuando se refiere a objetos, se relaciona a todo lo que el ser humano es capaz de percibir de su entorno y que de alguna forma concibe como realidad de su mundo, en estos se consideran los elementos físicos.

En segundo lugar, señala que el significado de estas cosas procede o emanan como resultado de la interacción social, que cada sujeto mantiene con el otro. Y, en

tercer lugar, señala que estos actos pueden ser simbolizados, pudiendo operar y alterar en el tiempo, el proceso interpretativo que posee el sujeto, al interactuar con los elementos que encuentra en cotidiano vivir.

En la misma línea Bautista (2011) postula que el Interaccionismo Simbólico tiene en la comunicación, un elemento central e importante en las relaciones personales entre los individuos y su entorno, considerando que las ideas y acuerdos de esta interacción social, se rigen en la lógica de la historia y del lugar, permitiendo observar y comprender los cambios que surgen de los acuerdos sociales, contribuyendo con la adaptabilidad que poseen los individuos, tanto de su entorno, como su comportamiento frente a los otros, construyendo su propia identidad en la sociedad.(p.76)

Es decir, según lo planteados por estos autores, los sujetos otorgan un significado simbólico a su realidad, en base a las diversas experiencias que ocurren en la interacción cotidiana con las otras personas, donde la comunicación es un elemento central que verbalizan dichas vivencias. Es entonces que, desde esta perspectiva, para nuestra investigación será relevante comprender específicamente desde el plano laboral, las diferentes vivencias o realidades que experimentan los trabajadores migrantes en Chile, considerando las diversas características que interactúan asociadas al mundo del trabajo, ya sea dada desde la dimensión estructural e institucional.

3.2. DEFINICION MIGRACION - MIGRANTE

Para mayor comprensión del tema de investigación, iniciaremos el análisis señalando que según el glosario elaborado por la Organización Mundial para las Migraciones (OIM, 2016) el concepto de migración es entendido como un “Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo, que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos” (p.38)

En tanto para Cano y Soffia (2009) el concepto de migración se percibe como un “proceso en la medida que el traslado de las personas desde un país a otro implica un conjunto de factores causales, de desarrollo y consecuencias, tanto para la sociedad de origen como de destino. No se trata de una acción aislada y estática, sino que está inmersa en un entramado de relaciones sociales y circunstancias económicas, políticas y culturales que se van modificando continuamente en el tiempo”. (p.131)

Por otra parte, el concepto de migrante para la Organización de Naciones Unidas (ONU) se define como “cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia”⁷

En esta línea autores como Blanco (2000) describen y profundizan el fenómeno migratorio, quien a partir de diversas variables clasifica el tipo de migración de acuerdo con diversos factores externos. Estos factores dicen relación por ejemplo con el límite geográfico, la duración del fenómeno, la decisión los sujetos y las causas de estos. A continuación, desarrollamos estos factores para mayor comprensión:

- Según el límite geográfico, las migraciones pueden ser: internas o externas
- De acuerdo con el tiempo de duración pueden ser; transitorias o definitivas
- Considerando el grado de decisión los sujetos, se producen migraciones espontáneas, dirigidas o forzadas.
- A partir de las causas que las motivan, las migraciones pueden ser ecológicas, políticas, sociales o económicas, entre otras.

Para el presente trabajo investigativo, consideraremos el fenómeno de la migración desde la perspectiva laboral, que se relaciona con el ámbito económico. Es decir, para ello nos enfocaremos en el desarrollo de los significados y características que

⁷ Información obtenida de página web: www.paho.org

le otorgan diversas instituciones y autores a los diferentes conceptos relevantes para este trabajo.

En este apartado, comenzaremos señalando que para la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1990), el concepto de trabajador migrante, según la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, se entiende como “Toda persona que vaya a realizar o realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional⁸”.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define trabajador migrante como “toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”.⁹

Desde lo expuesto podemos inferir que el fenómeno de la migración es entendido como los desplazamientos de personas de un lugar a otro. El concepto de trabajador migrante es un concepto relevante dentro de este fenómeno. Dentro de este fenómeno se reconocen dos tipos de migración; la migración interna, es aquella que puede darse dentro de un país, es decir por ejemplo del campo a la ciudad y viceversa y la migración externa, referida al desplazamiento de personas desde un Estado-Nación a otro. Según estos autores ya mencionados, las causales que contribuyen a este tipo de movimiento se fundamentan a partir de importantes variables o factores, los cuales están relacionados mayormente a los ámbitos, económico, social, político y cultural.

3.3. TEORIAS MIGRATORIAS

El fenómeno migratorio, ha sido estudiado desde diferentes disciplinas derivadas de las ciencias sociales, económicas, antropológicas, psicológicas, políticas, sociológicas, entre otras. Estos enfoques teóricos han buscado analizar y explicar el

⁸ Información obtenida de página web: www.ohchr.org

⁹ Información obtenida de página web: www.ilo.org

desarrollo de las migraciones a nivel global, a través de los diferentes procesos políticos, económicos, culturales y sociales, por los que ha transitado la humanidad en el tiempo.

Las primeras aproximaciones teóricas emergen de la escuela clásica con autores como Smith (1958), Malthus (1951), Marx (1972), Mill (1978), quienes asociaban los desplazamientos de personas de un lugar a otro a la “acumulación de capital y concentración de la propiedad como parte de la elección del individuo en el ejercicio de sus libertades individuales, motivado por las diferencias salariales, el crecimiento poblacional, entendido para este caso como superpoblación, por sustitución de actividades económicas o como búsqueda de bienestar”(Gómez 2010, pág. 90)

Posteriormente desde la escuela neoclásica, aparecen diferentes enfoques teóricos, la mayoría toma los postulados generados por autores de la escuela clásica, siendo estos profundizados buscando explicar más específicamente tanto las causales o motivaciones que originan la migración, como también los efectos que produce este fenómeno, en el lugar de acogida o estado receptor.

Es así como aparecen una serie de postulados teóricos que buscan comprender y explicar las causas y efectos del fenómeno de la migración, entre estas teorías están, la teoría de expulsión-atracción, la teoría de los sistemas mundiales o del mercado dual del trabajo, la teoría de las redes de contactos, la teoría de la nueva economía de las migraciones laborales, la teoría de los sistemas migratorios, la teoría de la acusación acumulativa, la teoría de la oferta y demanda, la teoría asimilacionista, entre otras. Cabe señalar que, ante la existencia de múltiples enfoques teóricos, para este trabajo investigativo, buscaremos definir las teorías más relevantes al objetivo de estudio.

Para la Organización de Naciones Unidas (ONU), las teorías migratorias, por lo general están asociadas al desplazamiento de personas a nivel mundial, las cuales tienen como principal objetivo búsqueda de mejores oportunidades de trabajo y económicas, reuniones con familiares o estudios, conflictos o guerras, desastres naturales, entre otros.

La base de este planteamiento teórico señalada por la ONU, radica en la Teoría de expulsión-atracción (push–pull) o teoría neoclásica, la cual sostiene que los procesos migratorios se basan en una serie de factores relacionados con las condiciones de vida, que poseen las personas en sus lugares de origen y que empujan (push) a abandonarlo, por otro lugar con condiciones de atracción (pull) más ventajosas. Según esta teoría, existen diversos factores sociales, políticos, económicos, culturales entre otros, que ejercen una fuerza de expulsión en los individuos. Estos factores de expulsión dicen relación por ejemplo con; una elevada presión demográfica, falta de acceso a la tierra, bajos salarios, bajos niveles de vida, falta de libertades políticas, represión, etc. En tanto por su contraparte los factores de atracción están asociados a lo contrario del factor de expulsión, es decir con condiciones mucho más ventajosas. (León, 2005)

En relación con esta teoría Portas y Borocz, (1992) señalan que este enfoque teórico con el transcurso de la historia se ha instalado como una teoría válida y explicativa ampliamente aceptada en las ciencias sociales para comprender el fenómeno migratorio.

Otra de las teorías esenciales para este estudio, dice relación con la teoría de los sistemas mundiales o del mercado dual del trabajo. El principio de este enfoque teórico está basado en los postulados de Piore, (1979), el cual señalaba que los motivos de la migración internacional están relacionados con la permanente demanda de fuerza laboral, proveniente principalmente de países más desarrollados económicamente, sosteniendo que este escenario contribuye a una segmentación de los mercados de trabajo. Es decir, la necesidad constante de mano de obra extranjera en los países desarrollados se produce a raíz de que los trabajadores nativos de estos países no aspiran a ejecutar labores mal remuneradas, inseguras, peligrosas, no cualificadas. Por tanto, estos nichos o actividades laborales terminan siendo ocupados o desarrolladas por los trabajadores migrantes. (Gómez, 2010)

Por otra parte, mencionaremos la Teoría de las redes contactos o capital social, como también se conoce, cuyo enfoque teórico propone que en los procesos de

migración participan distintas redes de contactos que se tejen entre familiares, amigos o personas conocidas, tanto entre las personas que se encuentran en los lugares de origen como las de destinos. En este aspecto Martínez (2000) señala haciendo referencia al trabajo de autores como Coleman y Bourdieu, que este enfoque concibe una conexión invisible y de gran relevancia en la direccionalidad y periodización de las migraciones, así también en la selección de los migrantes. Además, señala que estas características guardan estrecha relación con el concepto denominado capital social.

En tanto para Eito Morales (2005) las características más importantes que poseen las redes de contacto para las personas migrantes, radica en ser un sistema de transmisión de información rápida e eficaz, proporciona diferentes tipos de ayuda, sea esta psicológica o material, provee de alojamiento e inserción social y laboral en el país de acogida y actualmente debido a los avances en la comunicación tecnológica, ha viabilizado una globalización de las redes de contacto.

En relación con el concepto de capital social, García (2012) indica que “este capital social se podría ver claramente en la red que conforman los contactos de familiares y amigos que tienen los migrantes tanto en el lugar de origen como en el de destino” (p.18)

Asimismo, en esta línea el autor Hein de Has (2010) señala que el concepto de capital social que posee un individuo dependerá en gran medida de dos factores, por un lado, del tamaño de las redes de conexiones que posea y por otro del capital económico, cultural o simbólico que estas redes tengan.

Según García (2001) la teoría de redes de contacto no tiene como finalidad explicar los motivos que generan los flujos migratorios, sino más bien dar cuenta de ciertas particularidades y tipologías que otorgan una continuidad al fenómeno en el tiempo, dado que los desplazamientos de personas parecieran seguir ocurriendo, aunque los motivos que la originaron hayan terminado.

Por último, mencionamos la teoría de la nueva economía de las migraciones laborales, la cual concibe los procesos migratorios como una destreza de los grupos familiares para diversificar o aumentar los ingresos. Es decir, una persona deja su sociedad o lugar de origen para insertarse laboralmente en otra comunidad, con condiciones económicas mucho más favorables, donde las remuneraciones son más ventajosas, posibilitando el apoyo económico a su grupo familiar en su estado de origen, con el envío sistemático de remesas. Para Izcara (2013) este tipo de migración posee como principal objetivo que la persona, pueda economizar recursos para luego regresar a su comunidad de origen, con un mayor estatus económico y social. Por otra parte, el hecho de economizar recursos influye en que la condición de vida del trabajador migrante en el lugar de acogida pueda no ser gratificante y en muchas ocasiones hasta lo expone a vivencias traumáticas.

Desde una perspectiva crítica los diversos enfoques teóricos desarrollados y a la luz de las actuales características de los procesos migratorios Portas y Borocz (1992) postulan que los flujos migratorios, no sólo están sujetos a parámetros establecidos en las teorías existentes o por los factores tradicionales tales como económicos, políticos y sociales, entre otros, sino también a otras variables, que están relacionadas con características y elementos, producto del desarrollo actual de la humanidad, por tanto estos enfoques por sí solos, no podrían ser considerados como únicos a la hora de comprender la migración. Arango (2000) coincide con esta mirada, señalando que ninguna teoría por sí sola puede explicar el fenómeno de la migración, debiéndose siempre apelar a cada una de ellas, para abordar la comprensión de dicho fenómeno social, esto debido a que actualmente este fenómeno adquiere una diversidad y forma difícil de medir, indicando que las diversas teorías deben someterse constantemente a pruebas empíricas para comprobar su validez.

Por otra parte, Gómez (2010), aporta también una mirada crítica sobre los diferentes enfoques teóricos existente relacionados con la migración, señalando que estos son demasiado jóvenes y están aún en proceso de formación, además todos están

enfocados en conocer y explicar las causas y efectos de la migración, sin embargo, poco y nada se conoce por ejemplo sobre los efectos que genera el fenómeno migratorio en la población que no emigra.

3.4. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y MIGRACION

Comenzaremos señalando en este apartado, que según la RAE el concepto discriminación, en su definición más general, se relaciona en la práctica con toda forma, expresión o modo, de abuso y vulneración de los derechos humanos, en un sujeto, y se acentúa con mayor claridad en los casos de personas que dejan su estado de origen y migran a otros territorios, estados o países en busca de nuevas oportunidades de vida.

Para la Organización de Naciones Unidas (ONU)¹⁰, el concepto de derechos humanos dice relación con “derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otro estado. Todos tenemos el mismo derecho a nuestros derechos humanos sin discriminación. Todos estos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles”.

Desde esta perspectiva los derechos humanos se entienden como universales, enunciados y avalados por la ley a través de diversos tratados o convenciones, ratificados y firmados por países miembros de la organización, siendo Chile uno de ellos. El principio fundamental se sostiene en el derecho internacional de los todos los seres humanos, estableciendo la obligación de los países, de actuar, respetar y proteger los derechos y las libertades fundamentales de las personas.

Asimismo, la ONU ha establecido principios y directrices orientadas a establecer la protección de las personas de otras nacionalidades en las fronteras internacionales de cada Estado, ante esto, este organismo recalca que “las fronteras internacionales no son

¹⁰ Información obtenida en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Migration/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx>

zonas de exclusión o excepción para las obligaciones de derechos humanos¹¹”. Reconociendo que cada país, posee la soberanía de sus fronteras, pero que deben obedecer en concordancia con lo estipulado y consagrado como derechos humanos universales, que poseen todas las personas que estén bajo su jurisdicción.

Por tanto, en concordancia con lo anterior, la discriminación según el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas¹², es “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia (...) que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”

Ahora bien, tomando el concepto de discriminación desde la perspectiva laboral, como tema central de estudio, señalaremos que este concepto según la Organización Internacional del Trabajo¹³, (OIT, 1978) lo define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u original social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

En este aspecto, la OIT, hace la distinción entre las diferentes formas o tipos de discriminación laboral existentes, configurándose según sus características en dos ámbitos, denominados como discriminación directa e indirecta.

La discriminación directa, según este organismo está asociada a la existencia de normas y prácticas que de manera expresa o literal, otorga o excluyen, de beneficios o preferencias a determinados individuos en el empleo u ocupación, solo por pertenecer a uno u otro colectivo. Ejemplo de ello pudiese verse reflejado en un anuncio de empleo, cuyas vacantes están orientadas a un universo de personas con ciertos requisitos y

¹¹ Información obtenida de página web: https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel3_pdelavega.pdf

¹² Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N.º 18, HRI/ GEN/1. Rev.2., párrafos 7 al 13

¹³ Concepto desarrollado en el convenio OIT, número 111, de 1958, sobre la discriminación del empleo y ocupación.

características a cumplir, pudiendo estar relacionados con condiciones físicas, estado civil, edad o color de piel, entre otros factores discriminatorios.

Por otra parte, la discriminación indirecta, dice relación a todo procedimiento, norma o práctica, que a simple vista pareciera neutral, pero que afecta directamente a un gran número de individuos de determinado colectivo. Ejemplo de ello se observa en la normativa laboral vigente, que regula las condiciones laborales del empleo doméstico, cuyos derechos laborales son inferiores al resto del universo de trabajadores que gozan de mejores garantías legales. Este tipo de discriminación de más difícil detección se sustenta en que no restringe en su totalidad del trabajo a los integrantes de un colectivo.

En relación a los derechos humanos para los trabajadores migrantes y sus familias, Chile, a través del Instituto Nacional de Derechos Humanos (2017) adhiere a los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, establece normas y medidas orientadas a la igualdad de derechos y no discriminación de las personas inmigrantes y de su grupo familiar, considerando principios básicos universales relativos a que ningún trabajador migrante sea objeto de condiciones abusivas así como a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes. Al mismo tiempo, considera los principios relativos a evitar toda clase de discriminación en la esfera de la enseñanza, promoviendo el libre acceso a la educación, la ciencia y la cultura, entre otros, procurando con ello que los Estados, garanticen la protección integral de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares.

3.5. CONCEPTO TRABAJO DECENTE

En virtud de buscar regular las condiciones establecidas por el mercado del trabajo, específicamente en la calidad del empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha buscado promover y garantizar a nivel mundial mejores condiciones laborales y sociales para los trabajadores migrantes, esto a través de los diferentes mecanismos consistentes en convenios o convenciones internacionales, donde ha

diseñado una serie de recomendaciones, que deben considerar los gobiernos, que garantice:

“la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”¹⁴.

Las condiciones o características anteriores están asociadas al “trabajo decente” como lo plantea este organismo y buscan proponer como objetivo central primeramente un trabajo más productivo y con una mejor redistribución de las ganancias económicas obtenidas en beneficio de los trabajadores, permitiendo con ello un ingreso adecuado y decente, todo esto en un escenario con condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; lo cual repercutiría en un mejor bienestar y calidad de vida tanto para el trabajador como para su familia.

Sin embargo, en la práctica el cumplimiento de esta propuesta en el actual contexto de globalización mundial de los capitales económicos es complejo, coincidiendo con lo planteado por Espinoza (2003) quien señala que “la situación de los países respecto a este paradigma, hace necesario generar una agenda de Estado vital para poner junto al crecimiento de los países los temas más acuciantes en torno al empleo, a la calidad del trabajo y, particularmente, a los mecanismos redistribución de la riqueza” (p. 23).

3.6. TEORIAS DE EXPECTATIVAS

Comenzaremos señalando en este apartado la definición de la Real Academia Española (R.A.E) del concepto de expectativa, que, en términos generales, sería algo que toda persona imagina que puede suceder, es una esperanza o suposición de conseguir algo que está enfocada en el futuro, pudiendo ser esta, acertada o no, negativa o positiva y ajustándose constantemente a la realidad vivenciada por del individuo.

¹⁴ Información obtenida de página web: <http://www.oit.org>

Por otra parte, para Vroom (1964) desde una perspectiva psicológica organizacional, las expectativas están concebidas como un acto de motivación personal del individuo y para su comprensión plantea tres elementos básicos, los cuales desarrollaremos a continuación:

- 1.- La expectativa consiste básicamente en el interés del individuo, quien deposita “X” esfuerzo y para lograr “X” resultados.
- 2.- La instrumentalidad dice relación al hecho de que cada individuo posee una función y se transforma en una pieza indispensable para el funcionamiento de todo un engranaje dentro de la empresa.
- 3.- La valencia está asociada con lo que el individuo valora dentro de una empresa, por ejemplo, vacaciones, aumento de sueldo, accesos a otros cargos, etc.

Asimismo, el concepto de expectativas posee similitudes con la teoría del aprendizaje social introducido por Bandura (1986), específicamente relacionado con el concepto de autoeficacia, que alude a la capacidad del individuo de percibir y hacer frente a los retos e inconvenientes que se le presentan en función de conseguir lo que se plantea.

Por último, hacemos referencia a Chiavenato (2002), quien, en relación a la teoría de las necesidades humanas de Maslow, plantea que, sin bien es cierto, todo individuo posee necesidades básicas de subsistencia, las cuales pueden ser categorizadas, permitiendo establecer un orden de ellas, son las motivaciones el eje central que contribuyen o posibilitan poder concretarlas.

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1. PARADIGMA Y ENFOQUE

El diseño de esta investigación se plantea desde el Paradigma Interpretativo. Sautu (2003) señala que un paradigma permite guiar las concepciones acerca de la naturaleza de la realidad a investigar, por lo tanto, permite tomar decisiones relativas a lo que puede o no ser conocido en torno de ella. El paradigma interpretativo procura comprender la realidad, desde los significados que los sujetos le otorgan a su interacción cotidiana con su entorno social. Por otra parte, Martínez (2013) señala que el Paradigma Interpretativo “es una alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa” (p. 4)

Asimismo, el presente estudio posee un enfoque cualitativo, dado que esta metodología, permite según Blasco y Pérez (2007) estudiar la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Por otra parte, para Sampieri, Collado, Baptista (2006), argumentan que dicho enfoque, otorga profundización de la información obtenidas, además de una dispersión y riqueza en su interpretación, considerando significativamente los elementos que entrega el ambiente y su entorno, los cuales poseen aspectos claves y únicos. Refiere por lo general a investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. Es decir, el enfoque cualitativo, contribuye conocer los fenómenos desde una perspectiva “fresca, natural y holístico.” (pag.19)

En relación a lo anterior, podemos señalar que la pertinencia en la utilización de este paradigma y metodología en el presente trabajo investigativo permitirá conocer las diversas experiencias que poseen los trabajadores migrantes en relación con su inserción laboral en la empresa Andes Airport Services, del aeropuerto Pudahuel, en Chile.

4.2. TIPO DE ESTUDIO, MUESTRA Y ASPECTOS ETICOS

Este estudio se enmarca dentro de una investigación exploratoria-descriptiva. Exploratoria puesto que esta constituye el primer acercamiento desde la experiencia de los trabajadores migrantes en la Empresa Andes Airport Services en el aeropuerto Pudahuel, en Chile y descriptivo, puesto que busca conocer e identificar las connotaciones que le otorgan los trabajadores migrantes a su experiencia de inserción laboral en esta. Para la muestra se consideró un universo de 15 trabajadores¹⁵ migrantes, de diferentes nacionalidades, mayores de 18 años, que poseen una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la empresa.

En relación a los aspectos éticos que se guiaron el proceso investigativo fueron abordados a través de un consentimiento informado¹⁶, documento entre otras cosas contempla la confidencialidad de los datos, reserva de la identidad de los participantes y el derecho del participante a abandonar su participación en cualquier momento y circunstancias. Bajo estas condiciones se realizó un encuentro con cada participante con una duración aproximada de una hora, en donde se expuso primeramente las características, objetivos, implicancias tanto de su participación, como de la investigación y una vez tomado razón y firmado el consentimiento por el participante, se llevó a cabo la entrevista previa autorización de la grabación de la misma la que posteriormente fue transcrita desde el registro de audio por el investigador procurando mantener la pureza del relato, considerando la diferencia idiomática entre los entrevistados y el entrevistador.

4.3. TECNICA DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, dado que esta técnica según Folgueiras (2016) posee como objetivo principal “obtener

¹⁵ Cabe señalar como información atingente, que en la muestra solo considera trabajadores, puesto que en empresa sólo trabajan hombres.

¹⁶ Ver documento adjunto en el apartado denominado anexos

información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas” (p. 2). En cuanto a las ventajas de esta técnica, se puede mencionar que permite la elaboración de preguntas más abiertas y posibilita recoger información más clara y enriquecedora que una entrevista estructurada. La elaboración del instrumento de recolección de datos, se realizó en base a dimensiones previamente desarrolladas en coherencia con nuestros objetivos de estudio.

Para el análisis de la información se empleó como técnica el análisis de contenido, cuya ventaja según Marradi, Archenti, y Piovani (2007) radica en que es “una técnica de interpretación de textos (...) que se basa en procedimientos de descomposición y clasificación de éstos (p.290). Coincidiendo con Abeda (2003) quien indica que el método de análisis de contenido en términos generales, es “una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos,... el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social” (p.2).

Dado lo anterior, el propósito final para utilizar esta técnica, será recoger y analizar los relatos subjetivos que sustentan las experiencias de inserción laboral, prácticas discriminatorias y expectativas de desarrollo laboral, que poseen los trabajadores migrantes que trabajan en la empresa Andes Airport Services.

V. OBJETIVOS.

5.1. OBJETIVO GENERAL

- Comprender de qué manera los trabajadores migrantes experimentan su proceso de inserción laboral y las prácticas discriminatorias, en la empresa Andes Airport Services, en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, Pudahuel, Chile.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir el proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes, en la empresa Andes Airport Services.
- Identificar prácticas discriminatorias en el proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes, en la empresa Andes Airport Services.
- Caracterizar las expectativas de desarrollo laboral que poseen los trabajadores migrantes durante su proceso inserción laboral, en la empresa Andes Airport Services.

VI. RESULTADOS

En este apartado primeramente se presentan los resultados partir de tres grandes categorías: inserción laboral, prácticas discriminatorias y expectativas laborales y subcategorías que surgen para mejor análisis de la investigación, posteriormente se realiza una discusión teórica de los resultados surgidos a partir de las entrevistas realizadas a los diferentes trabajadores migrantes de la empresa Andes Airport Services buscando conocer las experiencias durante su proceso de inserción laboral, desde su llegada a Chile hasta su ingreso a la empresa.

6.1. INSERCIÓN LABORAL

6.1.1. Antecedentes Previos a la Inserción Laboral en Chile

En esta subcategoría comenzaremos analizando las diferentes experiencias previas que tuvieron los entrevistados al momento de decidir o elegir a Chile como destino para su inserción laboral, es decir, se pretende responder a la pregunta ¿por qué los entrevistados eligen a Chile como destino de migración?

6.1.1.1. Elección del destino.

Desde esta perspectiva podemos mencionar que la mayoría de los entrevistados elige a Chile principalmente como destino laboral, una de las razones que más emergen en el discurso es la actual situación económica, política y social que atraviesa el país. Estas condiciones hacen de Chile, según sus relatos un destino atractivo y favorable para su objetivo de insertarse laboralmente, posibilitando con ello mejorar su nivel de bienestar y su desarrollo personal. Esto se desprende de los siguientes relatos:

“...me vine para estudiar algo, una carrera, porque en mi país no es tan fácil para estudiar, para encontrar pega también y el motivo de venir acá es, para una vida mejor y hacer algo más” (E.6)

“...entre él (primo) y yo evaluamos la situación económica de varios países entre ellos Colombia, Brasil, Perú, Argentina y Chile y entre esos cinco países estaba mejor económicamente ubicado Chile” (E.3)

Sin embargo, no solo la condición económica, política y social, aparece reflejada en sus relatos como el único motivo en su decisión de viajar a Chile, sino que también emerge la figura de personas cercanas a los entrevistados que residen con anterioridad en Chile, los cuales determinan la elección del destino.

6.1.1.2.Redes de contactos

Para los entrevistados las redes de contactos, o también denominado capital social, poseen una connotación determinante e influyente en su decisión personal al momento de elegir a Chile como destino para emigrar e insertarse laboralmente. Es decir, todos los participantes coinciden y reconocen poseer una persona conocida, la cual contribuyó al momento de decidir viajar a nuestro país. Esta persona de contacto a que refieren los entrevistados, corresponde a la figura de un familiar, amigo o conocido, quienes adquieren un rol protagónico, puesto que son los encargados de recibirlos, acoger, orientar y apoyar en todo su proceso de inserción social y laboral en Chile. Tal cual es señalado en los siguientes relatos:

“cuando viajé, tenía un contacto, una amiga que conocía cuando estaba en Filipinas y cuando llegué a Chile me recibió y me ayudo con mis papeles” (E.9)

“Tengo vecinos que vive hace tiempo acá, uno de ellos vivió en República Dominicana conmigo y ahora él tiene como 8 años en Chile, el me ayudó a buscar trabajo” (E.5)

6.1.2. Experiencias de Inserción Laboral en Chile

6.1.2.1.Experiencias previas de inserción laboral en Chile

Al comenzar el desarrollo analítico de esta categoría, hacemos la connotación de que todos los participantes entrevistados poseen un promedio de 1 a 5 años de estadía en

el país. Durante este periodo de tiempo, mencionan haber desarrollado una o más actividades laborales de diferente índole o cumpliendo diferentes funciones en Chile, de cuyas experiencias nacen los siguientes relatos:

“...cuando llegué a Chile, empecé a trabajar en un taller de rectificación de motores, (.....) después trabajé en una constructora, después trabajé en la Cristal, como operario por una empresa externa y dentro de la Cristal, me desenvolví como operario, operador de grúa horquilla y operador minicargador, gato, después trabajé en Cencosud y ahora en Andes” (E.10)

“...Bueno estuve por dos años trabajando como profesor de idiomas en un Instituto, trabajé en una empresa de fabricación de pinturas y papel, también estuve trabajando en la construcción, un par de meses y también he desarrollado varios otros trabajitos como se dice...” (E.4)

“... antes trabajaba en una empresa que fabrica cable de cobre (...) después me pasé a bodega, ahí hacía las entregas los cables... por otro lado en mis ratos libre yo también comencé a trabajar en la casa en mi computador en un call center internacional, es virtual es un trabajo virtual” (E.9)

Sin embargo, según los entrevistados este proceso no ha estado ajeno de las dificultades que enfrentan a su juicio todas las personas extranjeras que se insertan en la vida laboral en nuestro país. En esta línea reconocen que su experiencia de inserción laboral estuvo en su comienzo fuertemente determinada por su estatus o condición de migrantes, es decir que, como extranjeros al estar en posesión solo de la visa de turismo se les dificultó e hizo más complejo su ingreso al mercado laboral, imposibilitando acceder a un contrato de trabajo, requisito fundamental que exige la ley, para regularizar su situación de residencia en el país y coartando con ello las posibilidades de conseguir un mejor empleo. Las siguientes citas muestran lo señalado anteriormente.

“...una vez que llegue acá el choque fue fuerte, porque no era tal la oportunidad de trabajo que había, realmente el trabajo que había era para personas con documento,

yo por recién llegado era un turista y no había ofertas de trabajo por la falta de documentación” (E. 2)

“Obtener la visa temporaria, a la cual uno accede primero, es difícil, porque lo más importante es un contrato de trabajo con su futuro empleador, situación que es muy difícil” (E. 6)

Por otra parte, dentro de todas las experiencias recogidas, emerge la experiencia de un entrevistado, para quien el proceso de obtención de la visa definitiva fue realizado en un periodo más corto y expedito con respecto a los periodos establecidos en la normativa migratoria vigente, la cual hace mención a los plazos para tramitación de la visa tanto temporal, como definitiva. De su relato también se desprende que la aplicación de los procedimientos establecidos por la autoridad en relación a los criterios de fiscalización por parte de inmigración para comprobar el lugar de trabajo fue poco rigurosa, lo cual el entrevistado atribuye a razones asociadas con su país de procedencia, como se aprecia a continuación:

“... mi proceso fue como más rápido y más fácil, en un corto tiempo obtuve la visa definitiva...solo di mi dirección de donde vivía como lugar de trabajo y nunca me fiscalizaron, pienso que mi nacionalidad pudo influir también en eso” (E. 7)

6.1.2.2.Experiencia de Inserción laboral en Andes Airport Services.

En esta categoría podemos encontrar diversas opiniones de los entrevistados relacionadas con su proceso de inserción laboral, que describen sus experiencias desde el inicio laboral en la empresa hasta su actual posición dentro de ella. Comenzaremos señalando que todos los entrevistados coinciden en haber recibido una buena acogida y buen trato al ingreso a la empresa. Esta situación les ha permitido evaluar y considerar en sus discursos, que Andes Airport Services, es una empresa grande y seria, otorgándole la connotación de la mejor empresa en que han trabajado, esto en comparación a experiencias laborales en otras empresas anteriores, según se manifiesta a continuación:

“... en Andes se preocupan más por nosotros a lo mejor por ser una empresa grande, porque uno pertenece a la misma empresa y las otras empresas que yo he trabajado, son empresas externas, siempre las empresas externas no son muy buenas que digamos.” (E. 10)

“...me llamó la atención y me gustó igual a la vez, se notaba que era una empresa, cómo se podría decir, (sería) exactamente entonces dije ah bueno esta empresa es seria y aparte trabajar en el aeropuerto es muy bueno” (E. 1)

El inicio del proceso de inserción laboral en la empresa, para los entrevistados se realiza con el conocimiento de una oferta laboral, a través de un aviso en las redes sociales a las cuales ellos tienen acceso.

“Yo envíe un currículum a una empresa que solicitaba personal por internet (...), ahí no me acuerdo, pero es una empresa externa creo que era de reclutamiento” (E. 8)

“Por internet estaba yo (...), con el teléfono me subió una publicación de que se necesitaba gente que trabaje en el aeropuerto” (E.6)

Asimismo, consideran que todo el proceso de selección desde que comenzaron con la entrega de sus antecedentes y la posterior entrevista, hasta insertarse en el actual trabajo, fue rápido y expedito. Dentro de los relatos hacen hincapié en la importancia que tuvo para ellos ser poseedores de la visa definitiva, elemento o condición que a su juicio les permitió mayores posibilidades para postular al empleo, reconociendo que postular al actual trabajo que desempeñan, contando con su visa definitiva, fue un factor determinante que les permitió cumplir con el requisito que exigía la empresa y quedar seleccionado.

“fui a esa reunión y nos aseguraron a todos los que quedamos seleccionados y contamos con la visa definitiva, que nos iban a llamar, yo creo que dos semanas después me llamaron y listo” (E. 4)

“...mi inserción a la empresa fue rápido porque (...) después de dos semanas está trabajando, me preguntaron si tenía la definitiva le dije si tengo (...) entonces eso me dio más posibilidades que otra persona con visa temporaria, eso puede decir” (E. 9)

Sin embargo dentro de los relatos emerge el caso de un entrevistado, que este requisito o condición, no fue impedimento para postular al trabajo en la empresa, más aun para quedar seleccionado. Es decir, el entrevistado al momento de postular al puesto de trabajo, solo poseía la visa temporaria.

“...me recibieron con la (visa) temporaria, porque tengo entendido que en su momento cancelaron cualquier ingreso que no fuera con la (visa) definitiva, creo que fue uno de los últimos que lo logró y creo que soy de los pocos que aún se sostiene sin el documento de identidad con documento en trámite (E. 2)

Por otra parte dentro del relato sobre las experiencias de inserción laboral en la empresa, emerge de los entrevistados, la connotación manifiesta que trabajar en “*una buena empresa*” como ellos la denominan, les otorga un estatus como trabajador, por lo cual pueden acceder a ciertos privilegios y beneficios, es decir, a través de esta empresa, tienen la posibilidad de: acceder al mercado bancario, sin mayores complicaciones, acceso a la salud privada, mejoramiento de la educación personal y de su familia, lo que perciben como una mejora en su calidad de vida.

“Andes, te ayuda a insertar más en Chile, porque es empresa seria entonces te otorga más credibilidad bancaria y acceso al crédito, así tienes más posibilidad de tener una casa, eso mejora mi calidad de vida”. (E.1)

“Yo creo que la condición de migrante cambia cuando uno tiene una cuenta corriente propia, se puede pedir crédito para comprar casa, uno puede tener entonces una expectativa real de aceptación y mejor calidad de vida en Chile” (E.9)

6.2. PRACTICAS DISCRIMINATORIAS

En este apartado describiremos en base a las experiencias de los entrevistados, las distintas situaciones de prácticas discriminatorias evidenciadas en sus procesos de inserción laboral tanto en empresas anteriores, como en Andes Airport Services.

6.2.1. Experiencias de Prácticas Discriminatorias en Empresa Anteriores

Desde esta perspectiva se puede percibir en los relatos de los entrevistados, que todos coinciden haber evidenciado prácticas discriminatorias en sus procesos de inserción al mercado del trabajo en Chile. Desde estos relatos emergen experiencias de diferentes abusos o costumbres de empleadores que están relacionadas con prácticas de precarización laboral, tales como: condiciones laborales disminuidas, extensas horas de trabajo, sueldos impagos, las cuales son descritas como recurrentes en las diferentes experiencias laborales desarrollados por los entrevistados.

“En uno de mis trabajos, me engañaban con mi sueldo y no reconocían el trabajo que yo hacía, siempre me quedaban debiendo horas extras y las condiciones laborales en las cuales trabajada con las pinturas eran malas” (E. 5)

“una vez lleve a un amigo a trabajar como garzón, me dijeron no, no, no, este no tiene presencia porque es muy negrito” (E. 11)

Asimismo, los episodios de prácticas discriminatorias percibidos en la interacción con sus pares o jefaturas también emergen de estos relatos. En ellos los entrevistados manifiestan diversas experiencias donde la discriminación laboral se manifestaba con prejuicios estereotipados dados por diversos factores que se acrecientan según el país de procedencia del trabajador.

“...a mí me costó, te molestan en el sentido de que si sos (nacionalidad), te dicen “no tienes mar” ...daba rabia digamos así... igual molestan a los peruanos...les decían a no estos comen palomas dale cualquier cosa” (E. 1)

“yo creo que lo principal es el idioma, el no hablar fluido el español, sentí en varias oportunidades las burlas de mis compañeros, imagínate lo que debe sentir un haitiano, por su color de piel y su idioma” (E. 7)

Por otra parte, los entrevistados reconocen la existencia de prácticas discriminatorias originada por el estatus de trabajador indocumentado, lo que entienden está asociado a la actual legislación migratoria vigente, profundizada por los diferentes organismos del estado, por lo cual permanecen en trabajos mal remunerados y con condiciones laborales mínimas, con el único objetivo de conseguir un contrato de trabajo que les permita regularizar prontamente su situación migratoria:

“Bueno para mí esta mala la ley (...) para conseguir un buen trabajo tienes que tener los documentos al día, una visa, (...) eso es lo primero, recién ahí tener un contrato (...) la mayoría de las empresas tienen miedo a contratarte por los riesgos a una fiscalización, eso es malo para todos los extranjeros” (E. 15)

“a la hora de realizar mis trámites en inmigración he visto el trato despectivo, que le dan a los extranjeros en especial a los haitianos y colombiano, estoy hablando del trato en general es diferente, comparado con los venezolanos o dominicano” (E. 10)

6.3. EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN ANDES AIRPORT SERVICES

En relación con las experiencias asociadas a prácticas discriminatorias existentes en la empresa Andes Airport Services, en contra de los trabajadores migrantes, los entrevistados coinciden en que, tal situación no se percibe u observa dentro de la empresa, muy por el contrario, reconocen que sus procesos de inserción laboral se han desarrollado en un contexto que ellos considerarse como normal. Destacando el respeto y consideración que en ella han encontrado, sobre todo en cuanto al desarrollo laboral y personal, como también en lo relativo al respeto de los derechos y condiciones laborales, apreciación que es fundamentada en cita posterior.

“Yo creo por lo menos en mi caso, es igual que todos, igual que un chileno así me tratan a mí”. (E.10)

“Creo que desde la empresa ha sido el trato muy bueno, empresa siempre y cuando tu cumplas con todos los requisitos en cuestiones de documentos te abre las puertas, te da la mano, te recibe, eres bienvenido” (E. 3)

Desde lo anterior entienden que el buen trato y respeto de la empresa hacia los trabajadores y específicamente hacia los trabajadores migrantes, está fuertemente ligado con la existencia de una organización sindical dentro de esta, puesto que ellos entienden comparando sus experiencias de trabajos anteriores, que el rol que cumple dicha organización, es de vital importancia a la hora de resguardar sus derechos ante cualquier abuso laboral o practica discriminatoria que la empresa pudiera ejecutar en contra de ellos, es decir, consideran a la organización sindical, como un regulador de las prácticas discriminatorias institucionalizadas y garante ante el incumplimiento de los derechos que poseen como ciudadano y trabajador en Chile.

“Cuando supe que en la empresa existe un sindicato y que nos podríamos afiliar sin tener represalias, supe enseguida que era una buena empresa” (E. 1)

“Lo importante además de los beneficios es que como es una empresa grande hay un sindicato y eso es bueno para nosotros los trabajadores” (E. 4)

Sin embargo, para los entrevistados el buen trato y acogida que otorga la empresa hacia ellos es opuesto a lo que perciben en la interacción que existe con sus pares o jefaturas directas, en cuyas instancias reconocen que si han vivenciado episodios o conductas asociadas a prácticas discriminatorias laboral de forma esporádicas donde, según sus relatos, esta situación es percibida por ellos en menor escala en comparación con experiencias laborales anteriores. Una de las vivencias de prácticas discriminatorias que más reconocen algunos entrevistados está asociada al idioma o color de piel.

“En el área donde el volumen de trabajo es fuerte, ahí los líderes o jefe tiene la potestad, de enviar a un chileno o un extranjero, entonces mandan al extranjero, potestad muchas veces parece estar asociada al color de piel” (E. 10).

“...a veces no te consideran y hablan mal y se burlan de ti, porque no entiende el español y no haces entender” (E. 9)

6.4. EXPECTATIVAS LABORALES

En esta categoría analizaremos los diversos discursos relacionados con los diferentes tipos de intereses que poseían y poseen actualmente los trabajadores migrantes en términos proyectivos y que emergen desde el ámbito laboral, personal o profesional.

6.4.1. Expectativas Laborales en Chile

Las expectativas e intereses que los entrevistados poseían antes de emigrar a Chile estaban relacionadas directamente con el ámbito laboral , ya que plantean que cuando ellos deciden viajar a Chile sus expectativas concretas eran insertarse laboralmente, en lo posible en una empresa con condiciones laborales y remuneraciones mejores a las existentes en sus países de origen, permitiendo con ello contribuir a mejorar su calidad de vida y posteriormente cumplir con sus expectativas de mejorar las condiciones económicas para su familia en su país de origen. Lo señalado anteriormente se puede desprender de los siguientes discursos:

“Aquí está bueno para trabajar, esta buena la economía...te sobra plata, entonces lo que quería era poder ahorrar y enviar la plata para mi país y hacer un negocio allá como soñé”. (E. 11)

“mi expectativa siempre fueron encontrar un buen empleo, dado las oportunidades laborales que me dijeron que había en el país” (E. 2).

Asimismo, en los relatos está claramente intrínseco el interés o esperanza de que, al momento de ingresar al mercado de trabajo este les otorgue la posibilidad de regularizar su estatus migratorio en el país de forma más rápida y expedita, dado que los

entrevistados entienden que su calidad de trabajador está supeditada a poseer un permiso de trabajo. Esto gracias a que los entrevistados poseen conocimiento de los requisitos y trámites que se deben realizar en Chile, conforme a lo establecido en la actual política migratoria, antes de viajar.

“al encontrar un buen trabajo, tenía la posibilidad de regularizar mis papeles de residencia, para sacar la nacionalidad, de manera más fácil....., esas eran mis dos expectativas antes de venir a Chile” (E.3)

“Antes de viajar averigüé todo por Internet como estaba español, lo traduje al inglés, así que cuando encontré trabajo, comencé a tramitar los papeles, para la visa, esa era mi primera expectativa” (E.8)

Ahora bien, entendiendo que los intereses se van ajustando a la realidad de cada individuo y por lo general los intereses o esperanzas tienden a ser con perspectiva futura, los entrevistados reorientan sus expectativas en Chile. Dada su nueva realidad laboral y su nuevo estatus migratorio, sus expectativas van orientadas hacia una integración completa a la sociedad, profundización de su poder económico y adquisitivo, y aumento su estado de bienestar en nuestro país. Tal cual se desprende de los siguientes relatos:

“Ahora mis expectativas como ya tengo la definitiva, es nacionalizar, esa es mi expectativa mía y quedarme acá en Chile” (E.1)

“mi expectativa ahora es casarme, tener una casa, una familia, vivir económicamente no rico, pero tener lo esencial para un buen bienestar”. (E.10)

6.4.2. Expectativas Laborales en Andes Airport Services.

Desde esta categoría podemos inferir primeramente que según los relatos expuestos para los entrevistados trabajar en la empresa Andes Airport Services, es concebida como una oportunidad de concretar sus expectativas de crecimiento y desarrollo tanto personal, como laboral. Su discurso se apoya en la existencia de diversas particularidades en esta empresa, como por ejemplo los beneficios y condiciones laborales, las cuales les resultan más atractivas que las experimentadas en empleos

anteriores. Por lo anterior caracterizan a Andes Airport Services como una buena empresa dentro del mercado del trabajo, lo que les otorga la confianza y facilidad de mejorar sus remuneraciones y posibilidades de ascensos a cargos superiores.

“Esta empresa tiene muchos beneficios, (...) porque tú comparas con otra empresa dentro del mismo aeropuerto, es la mejor empresa, eso me hace pensar que puedo cumplir con mis expectativas de subir de cargo” (E.14)

“Me adapté muy bien aquí en Andes y una vez estando adentro vi la oportunidad de cumplir mis expectativas de desarrollo laboral, se puede subir a monitor, a conductores, a cargos superiores” (E.12)

Ahora bien, dentro de esta plataforma laboral, emerge un interés relevante para algunos de los entrevistados, que ha contribuido en la generación de nuevas expectativas, asociadas a un beneficio en particular que otorga la empresa y que, dado a su calidad de extranjero, posee mucha relevancia para su desarrollo personal y familiar en el país y que dice relación con el beneficio de pasajes aéreos liberados. Este beneficio le otorga al trabajador y su familia la posibilidad de viajar a cualquiera de los destinos internacionales en convenio, con un costo más económico que el que ofrece el mercado, siendo utilizado por los entrevistados para viajar a sus países de origen, naciendo con ello la posibilidad concreta de trasladar su núcleo familiar a Chile. Es decir, a través de este beneficio nace la expectativa de reunificación familiar.

“En esta empresa hay posibilidad para viajar, quiero aprovechar esto para traer a mi familia que tengo allá” (E.4)

La verdad los pasajes (...) son valioso más para un extranjero, (...) ejemplo un vuelo a República Dominicana un boleto normalmente sale \$ (...) yo tengo una familia de tres integrantes y lo puedo traer por la mitad de ese precio” (E.10)

VII. DISCUSION DE RESULTADOS

A partir de los resultados expuesto anteriormente, a continuación realizaremos el proceso de discusión de estos, a la luz de los postulados expuestos y desarrollados en el respectivo marco teórico y conceptual, en concordancia a los objetivos y dimensiones planteados en nuestra investigación, procurando responder a cómo los trabajadores migrantes, experimentan su inserción laboral en la empresa Andes Airport Services, en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, Pudahuel, Chile.

7.1. INSERCIÓN LABORAL EN CHILE

Desde la perspectiva de la teoría del interaccionismo simbólico, procuraremos explicar sus vivencias en la trayectoria laboral desde que decide emigrar e insertarse laboralmente en Chile.

Respecto de conocer por qué los entrevistados eligen a Chile como destino para emigrar, según el análisis podemos señalar que casi todos los relatos coinciden en que el motivo de viajar a Chile fue específicamente por razones netamente laborales, es decir, viajaron en busca y obtención de un trabajo, añadiendo que en la actualidad su realidad laboral y económica es diferente en su país de origen. Este resultado, es concordante con lo postulado por la Teoría neoclásica de expulsión-atracción, descrita en el marco teórico, la cual plantea que los procesos migratorios se basan en una serie de factores relacionados con las condiciones de vida que poseen las personas en sus lugares de origen y que empujan a abandonarlo (expulsión) en busca de lugares con condiciones más ventajosas (atracción).

Por otra parte, esto también se asemeja a lo mencionado por la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2018) que indica que el fenómeno migratorio está asociado a diversos factores, tanto políticos, económicos, sociales, naturales y culturales, permitiendo que, en la actualidad, muchas personas, habiten en otro país distinto al de origen. Cabe señalar que los motivos por los cuales los trabajadores deciden emigrar a Chile coinciden con un tipo de migración espontánea, es decir por decisión propia. Desde la perspectiva de Castles (2013), podríamos decir que los procesos migratorios de los trabajadores de la empresa también están subyugados al mercado del trabajo, ya que

al ingresar al ámbito laboral en Chile ocupan puestos de trabajo mal remunerados, escenario que las grandes economías han utilizado para maximizar sus riquezas.

En cuanto a la elección de Chile como destino laboral, a la luz de los resultados todos los entrevistados hacen énfasis en la importancia que tuvieron para ellos las redes de contacto, lo que se conoce también como capital social, reconociendo haber poseído un contacto a la hora de viajar a Chile, este resultado está en concordancia con lo señalado por Martínez (2000) sobre la importancia de las redes de contacto, en el proceso migratorio, definiéndolas como una conexión invisible y de gran relevancia en la direccionalidad y periodización a la hora de la elección de los destinos de las migraciones, por lo tanto para los entrevistados las redes de contacto cobran énfasis antes de llegar a Chile, puesto que también les permiten introducirse en un contexto social para algunos totalmente diferente con mayor facilidad.

En tanto la importancia que poseen estas redes de contacto para los entrevistados, radica en que es un sistema de comunicación de información muy eficaz, que proporciona todo tipo de ayuda ya sea psicológica o material, asimismo lo caracterizan por proveer desde alojamiento hasta la inserción laboral en Chile. Cabe destacar que los entrevistados hacen hincapié en la importancia que poseen para ellos los actuales medios o plataformas de comunicación tecnológicos (WhatsApp, Facebook, Instagram, Messenger, entre otros) que les han permitido una mayor y mejor interacción con sus redes de contacto, coincidiendo con lo planteado por Eito Morales (2005) quien señala que los medios o plataformas tecnológicas contribuyen a que las redes de contacto en la actualidad mejoren su eficacia y sean globalizadas.

A partir del análisis realizado, podemos señalar que todos los participantes declaran haber realizado una o más actividades remuneradas en su trayectoria laboral, previa a su ingreso a la empresa Andes Airport Services, en Chile. Desde las diversas experiencias narradas, se observa que los relatos son coincidentes en que los trabajos desarrollados han sido labores no especializadas, por lo que se podría inferir que el acceso al mercado del trabajo, para estos actores, es segmentado o dividido. La participación de los trabajadores migrantes se da en el contexto de mayor demanda

laboral, proveniente de aquellas empresas de otorgan bajos sueldos a sus trabajadores y ofrecen puestos que requieren de menor calificación para el desarrollo de la actividad laboral, lo cual ocurre producto de la movilidad de trabajadores locales, en este caso chilenos, a sectores de mayores ingresos, es decir al sector primario, esto según la teoría dual de mercado de Piore. Por otra parte, esto también es coincidente con un informe de la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2016) que indica que “la necesidad de ocuparse laboralmente y las menores oportunidades de elegir determinados trabajos provoca que muchos trabajadores se inserten en puestos de escasa calidad o no acorde a su calificación educativa y laboral”

Otro aspecto significativo que emerge de los relatos está relacionado con las restricciones o impedimentos que los entrevistados atribuyen a la actual política migratoria, la cual les imposibilitó desde un comienzo poder acceder libremente a un empleo, esto dado a que la actual normativa exige como requisito básico para efecto de su regularización migratoria en Chile, poseer un contrato de trabajo, situación que desde sus experiencias fue muy compleja, esto porque para postular e insertarse laboralmente en el mercado del trabajo, todos lo han realizado a través de visa de turismo, asumiendo los riesgos asociados a enfrentar condiciones de inserción laboral desfavorables y discriminatorias, restringiendo a los entrevistados la posibilidad de insertarse en un empleo con las características planteadas por la OIT, como trabajo decente.

En relación a la experiencia de un entrevistado europeo, cuyo proceso de regularización de permiso de residencia, estuvo fuera de los plazos que normalmente cumplen los migrantes proveniente de Sudamérica y El Caribe, estipulado en la normativa migratoria, además de la falta de rigurosidad en la fiscalización sobre su lugar de trabajo, se puede interpretar que en este aspecto intervinieron criterios propios de la discrecionalidad de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, sin embargo esto puede ser entendido también a factores culturales donde se concibe ciertos privilegios a inmigrantes que provienen de países o estados considerados con mejor

condiciones de vida, por lo cual podría estar dando cuenta de un elemento discriminador en contra de trabajadores provenientes de países menos desarrollados.

En relación con la percepción que poseen los entrevistados de su experiencia de inserción laboral en la Empresa Andes Airport Services, todas las narraciones coinciden en percibirla como una buena experiencia, calificando a Andes Airport Services, como una “buena empresa”. Esta apreciación puede coincidir con los principios postulados Piore, en la teoría dual del trabajo, que señala una división del mercado del trabajo, dentro del cual, existe un sector primario, que considera a todas aquellas empresas que otorgan a sus trabajadores condiciones favorables para su desarrollo, personal, laboral y de bienestar., característica que a su vez se encuadra con lo señalado por la OIT, como trabajo decente.

En esta línea señalamos, como resultados de la inserción laboral que podemos destacar el estatus o privilegios que los entrevistados perciben tener en esta empresa, tanto en lo relacionado con las características y beneficios existentes en ella, que coincide con las características planteada por la OIT para un trabajo decente, el cual permite dentro del ámbito de una economía sustentable, crear condiciones necesarias para que las personas puedan acceder entre otras cosas a servicios financieros para gestionar nuevos ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas, elementos centrales que impulsan un crecimiento productivo y económico en una sociedad.

7.2. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN CHILE

En esta categoría, comenzaremos señalando que el presente análisis de las prácticas discriminatorias, será abordado desde dos perspectivas teóricas planteadas por diferentes organismos y autores expertos en el tema, fundamentos que fueron desarrollados en el marco teórico y el cual está enfocado en conocer y distinguir los diferentes factores y características asociadas a prácticas discriminatorias en el ámbito

laboral, fenómeno que se observa de forma cotidiana y que afecta de gran manera a los trabajadores migrantes en nuestro país.

En relación a los experiencias de prácticas discriminatorias, todos los entrevistados manifiestan haber evidenciado prácticas discriminatorias en sus procesos de inserción laboral en Chile, primeramente señalan situaciones relacionadas con abusos laborales aplicados por parte de sus empleadores, estas prácticas discriminatorias institucionalizadas según, Valenzuela (2014) y Stefoni (2011) están atribuidos a la actual política migratoria, la que ha favorecido la profundización de la precarización y desregulación formal del trabajo, proporcionando el espacio para que los empleadores realicen prácticas abusivas en contra de los trabajadores migrantes, como “ ausencia de contrato de trabajo, bajos salarios, horas extras impuestas y/o impagas y otras faltas a la protección social”

En esta línea la OIT, denomina a este tipo de prácticas discriminatorias, como una forma de discriminación indirecta, toda vez que, en estos casos la normativa migratoria vigente, posibilita o abre el espacio explícitamente para que los empleadores puedan incumplir ciertas normas u obligaciones laborales, en contra de los trabajadores migrantes, aprovechando las limitaciones que otorga este tipo de permiso (turista o provisorio) que poseen estos trabajadores, al momento de ingresar al mercado del trabajo.

Por otra parte, también se distingue en los relatos, la existencia de experiencias de forma de discriminación directa, que es concebida por los entrevistados en la interacción laboral cotidiana, que ellos realizan con sus pares o superiores en sus lugares de trabajos. Según la OIT, esta situación se genera cuando interactúan en el lugar de trabajo trabajadores de múltiples características, lo que posibilita que algunas personas no puedan expresarse y con ello participar plenamente en el proceso productivo, este fenómeno discriminatorio, es de carácter directo, pudiendo asociarse a diferentes prejuicios y estereotipos, afectando por ejemplo a ciertos colectivos, como es el caso de las mujeres, las minorías étnicas y raciales y los migrantes. En el caso de las personas

extranjerías, los tipos o formas de prácticas discriminatorias están relacionados con su idioma, color de piel o a patrones socioculturales.

En cuanto a los relatos de prácticas discriminatorias que señalan los entrevistados, asociados al acceso y condiciones de los permisos para trabajar en Chile, para Segato (2006) este tipo de prácticas discriminatorias, tiene carácter de discriminación indirecta y se encaja dentro del marco de discriminación institucional, el cual refiere a mecanismos de exclusión que genera el Estado, a través de las políticas públicas o normativas legales, que contribuyen con prácticas institucionales que reproducen la exclusión y promueven un tratamiento diferenciado a los trabajadores migrantes. En continuidad con lo anterior, Stefoni (2011) hace hincapié en que Chile no ha posibilitado adecuar la legislación vigente a la actual realidad migratoria, incumpliendo los tratados internacionales de protección de derechos de los migrantes.

Los entrevistados, no evidencian prácticas discriminatorias institucionales en su proceso de inserción en la empresa Andes Airport Services, muy por el contrario, se percibe un discurso orientado a un sentimiento propiamente de acogida e inclusión laboral, siendo esta experiencia mayormente opuesta a la vivencia obtenida en trabajos anteriores. Ahora bien, desde una perspectiva teórica, su percepción puede deberse a que dicha empresa, según discursos anteriores, posee importantes beneficios y mejores condiciones laborales, lo cual se encuadra dentro de las características relacionada al concepto de trabajo decente.

En virtud de lo anterior, dentro de los discursos emerge como un factor determinante y que está directamente relacionado con la percepción que poseen los entrevistados sobre la inexistencia de prácticas discriminatorias en la empresa, percepción que es argumentada a la existencia de una organización sindical dentro de ella, la que contribuye en que ésta no cometa abusos laborales o prácticas discriminatorias institucionalizadas en contra de ellos, puesto que el rol fiscalizador que cumple dicha organización sindical es considerado muy relevante en la protección y

resguardo de todos sus derechos, contrariamente a lo sucedido en sus experiencias de trabajo anteriores.

Las practicas discriminatorias, que más reconocen los trabajadores migrantes, están asociados a prejuicios y estereotipos asumidos como un imaginario por los trabajadores locales, asociados a características propias del país de procedencia de cada trabajador migrante entrevistado, es decir, en el caso de trabajadores proveniente del caribe, reconocen prácticas discriminatorias, derivadas de su lenguaje y color de piel, además cargar con el estigma de ser considerados por sus pares, como trabajadores “flojos”.

Por otra parte, en el caso de los trabajadores de países fronterizos, las prácticas discriminatorias que más evidencian, derivan de prejuicios raciales, culturales y políticos (ejemplo: sin mar, traficante, chavista). En el caso particular de los trabajadores provenientes del continente africano, las prácticas de discriminación están acentuadas por color de piel y lenguaje, también se les asocia por sus rasgos físicos a la cultura del caribe, es decir los trabajadores locales los confunden con haitianos, e incluso los mismos trabajadores haitianos los confunden como uno de ellos. Por último, mencionar que, para el caso del trabajador europeo, quien no reconoce prácticas de discriminación en su contra y, muy por el contrario, concibe que su nacionalidad le favorezca en relación a la demás población migrante.

Ahora bien, en relación con la experiencia de prácticas discriminatorias laboral que los entrevistados manifiestan percibir ocasionalmente tanto de sus pares o jefaturas dentro de las funciones que desarrollan en la empresa. Primero, para la OIT, este tipo de prácticas discriminatorias se encasilla como una forma de discriminación directa, para Bravo (2018), la explicación que posee este fenómeno tiene que ver con que el trabajador migrante hace frente, a la discriminación xenófoba, realizada por el trabajador chileno, ante la falsa creencia que este influye en la pérdida de su fuente laboral.

7.3. EXPECTATIVAS LABORALES

En términos generales, se puede interpretar que las expectativas o intereses de los entrevistados previos a emigrar, estaban ligadas al ámbito laboral y económico, siendo esto concordante con lo señalado por la ONU, sobre los intereses que mueven a las personas a migrar a otros países, estos apuntan básicamente en buscar mejores condiciones económicas y laborales en otros países con mejores condiciones económicas, políticas y sociales y es factor determinante para comprender los procesos migratorios. En esta línea Valenzuela (2018) señala que, desde una dimensión subjetiva, las expectativas expresan diversos anhelos dirigidos a encontrar “algo mejor” en términos laborales y económicos, contribuyendo a experimentar un mejor bienestar para el migrante y su familia, lo cual habría sido encontrado por los trabajadores, por lo cual podríamos señalar que perciben haber cumplido con sus expectativas previas con su inserción en la empresa actual.

En relación al proceso de inserción laboral en Andes Airport Services, los entrevistados manifiestan poseer una serie de expectativas o imaginarios, que se desprenden de su actual relación laboral en la empresa, desde sus relatos, conciben que, como trabajadores, puedan acceder a beneficios, que debido a su condición socioeconómica y de inmigrante son muy relevantes para sus expectativas. Para García (2012) haciendo referencia a la teoría de la expectativa de Vroom, estos relatos están en la línea “que la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos”.

El interés o expectativas de los trabajadores migrantes se encajan primeramente en el desarrollo laboral dentro de la empresa, es decir en acceder a otros puestos de trabajo mejor remunerados, redundando en lo señalado por Camacho (2013) el cual postula desde una perspectiva económica, que dentro del sistema del mercado existen servicios básicos de bienestar, a los cuales todas las personas tienen derechos a acceder, tal como la educación, la vivienda y la salud, pero también es evidente que no todas las personas

pueden acceder a ellas, ya que por diferentes razones, no poseen el poder adquisitivo para concretarlo. Por tanto, desde el punto de vista de los entrevistados, poder mejorar sus condiciones de bienestar es su primera expectativa, aprovechando para ellos todos los beneficios existentes en esta empresa.

VIII. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se exponen a continuación poseen como finalidad responder a los objetivos y preguntas que guiaron este trabajo investigativo en virtud de los principales resultados alcanzados y de la interpretación de éstos, en coherencia con el marco conceptual y teórico propuesto. Estas conclusiones serán desarrolladas a partir de las dimensiones previamente categorizadas en los resultados de este estudio y que están relacionadas con los objetivos específicos y el objetivo general respectivamente, que corresponden a:

- Descripción del proceso de inserción laboral.
- Identificación de prácticas discriminatorias.
- Caracterización de las expectativas de desarrollo laboral.
- Comprensión de las experiencias de inserción laboral y de las prácticas discriminatorias.

8.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Respecto de las características del proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes en la empresa Andes Airport Services en Chile, se puede señalar que este proceso de inserción es concebido por ellos de manera positiva y grata, lo que contrasta fuertemente con sus experiencias laborales anteriores en Chile, las cuales se describen como vivencias negativas. En relación a las experiencias negativas anteriores puede explicarse de alguna forma en lo señalado por la OIT, (2016) respecto de la imperiosa necesidad que poseen los trabajadores migrantes de insertarse laboralmente al llegar al país, además de las menores oportunidades de empleabilidad que poseen respecto de los chilenos, producto a las restricciones impuestas por la actual normativa migratoria, que los condicionan de gran manera a insertarse básicamente en empleos precarios e informales, con mínimas condiciones laborales y exponiéndolos a abusos y discriminación, por lo general realizan las pequeñas empresas.(Stefoni, 2011). Por otra parte, su inserción laboral en Andes Airport Services, es connotada por ser la primera experiencia que ellos poseen en una empresa con características y elementos propios de

una empresa grande dentro del mercado del trabajo, Las grandes empresas están sujetas en mayor medida a la fiscalización realizada por los organismos laborales encargados (las inspecciones del trabajo), por lo que normalmente se preocupan de cumplir con la legislación vigente. Es decir, coincidente con las características planteadas por la OIT, para el trabajo decente, permitiendo concretamente la posibilidad de mejorar sus actuales condiciones tanto económicas, como de bienestar.

En resumen de lo anterior se desprende que la experiencias de inserción laboral que describen los trabajadores migrantes, está relacionado con elementos diferenciadores proveniente de actual legislación migratoria, que a través de componentes institucionales determina y condiciona las circunstancias que enfrentan los entrevistados su ingreso al mundo laborales y con la polarización del mercado del trabajo, donde coexisten empleos formales y bien remunerados, (empresas grandes) versus otros informales y con condiciones de precariedad, (empresas pequeñas) elementos que son determinantes a la hora de concebir su experiencia.

8.2. IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

En este ámbito, damos cuenta que las prácticas discriminatorias, no sólo se observan en el contexto laboral, sino que constituyen un fenómeno que está presente y ha sido internalizado en todos los ámbitos de las distintas sociedades a nivel global, cuyas características subjetivas por lo general apuntan a la exclusión de un individuo o un colectivo, por razones asociadas a prejuicios o estereotipos, pudiendo afectar a personas de todos los estratos sociales y particularmente a la población migrante.

En esta línea las prácticas discriminatorias más identificados por los trabajadores migrantes, en su inserción laboral en Andes Airport Services, provienen de la interacción cotidiana con trabajadores locales, por lo que se enmarcan en lo denominado como discriminación directa. Este tipo de prácticas discriminatorias está fuertemente relacionado con prejuicios culturales y raciales, cuyos efectos están presentes en el mercado del trabajo y abarcan todos los ámbitos laborales (OIT, 2003).

Ahora bien, en relación a la existencia de prácticas discriminatorias en la empresa Andes Airport Services, los trabajadores coinciden que no se observa tal situación, pero esta situación se debería de gran manera al rol que cumple dentro de la empresa la organización sindical, cuya existencia les permite a estos trabajadores poder percibir desde experiencias anteriores, que están laborando dentro de una buena empresa.

Las prácticas discriminatorias, que más reconocen los trabajadores migrantes, están asociados a prejuicios y estereotipos asumidos por los trabajadores locales, como característicos del país de procedencia de cada trabajador migrante entrevistado, estos se asocian por lo general, con el lenguaje, color de piel, como es el caso de trabajadores proveniente del caribe. Por otra parte, las prácticas derivadas de prejuicios raciales, culturales y políticas aparecen en el caso de trabajadores provenientes de países fronterizos. En el caso particular de los trabajadores provenientes del continente africano, aparte de las prácticas de discriminación, por color de piel y lenguaje, también se les asocia por sus rasgos físicos a la cultura caribeña, es decir los trabajadores locales los confunden con ciudadanos de países caribeños, e incluso los mismos trabajadores caribeños los confunden como uno de ellos.

En su proceso de inserción laboral los trabajadores migrantes, también reconocen prácticas discriminatorias relevantes derivados de la actual normativa migratoria, cuyo marco regulador entienden que propicia la existencia de una forma de discriminación institucionalizada, la cual visualizan que es realizada por los diferentes organismos e instituciones del Estado, a través de diversos mecanismos legislativos y de gestión administrativa que restringen a los trabajadores migrantes el libre acceso al mercado del trabajo (Galaz, Poblete y Frias, 2017). Esto favorece la existencia de prácticas abusivas y discriminatorias hacia los trabajadores migrantes propiciando aún más la precarización y desregularización del mercado del trabajo, instancia que es aprovechada por algunas empresas para maximizar sus ganancias.

Para resumir, podemos señalar que las prácticas discriminatorias que más visualizan los trabajadores migrantes en su inserción laboral en Andes Airport Services,

por una parte, están relacionados con diversos prejuicios sociales, culturales o raciales, que poseen los trabajadores locales, hacia los trabajadores migrantes y que se dan en la interacción cotidiana con ellos en sus actuales áreas de trabajo, siendo entendidas por los afectados como acciones individuales y aisladas y no como una práctica por la empresa, desde cuyo razonamiento argumentativo, aparece asociado el rol relevante que ejerce la organización sindical en las relaciones laborales dentro de la empresa, que impedirían que la empresa realice dichas prácticas. Por otra parte, distinguen prácticas discriminatorias connotada teóricamente también como discriminación indirecta, proveniente de las restricciones que les impone la actual legislación migratoria, en conjunto con las instituciones u organismos del estado, por el hecho de poseer la visa de turismo al inicio de su inserción laboral en Chile, lo que propició la apertura de abusos laborales y prácticas discriminatorias que fueron ejercidas en empleos anteriores.

8.3. CARACTERIZACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE DESARROLLO LABORAL

En relación a la caracterización de las expectativas de desarrollo laboral que poseen los trabajadores migrantes durante el proceso de inserción laboral en la empresa Andes Airport Services, primeramente se puede señalar que estas se sustentan a partir de un proceso de inserción laboral favorable y del buen trato que ellos perciben recibir de la empresa, además de los múltiples beneficios que reconocen asociados a trabajar en ella, elementos expuestos en la conclusión relacionada con su inserción laboral en la Empresa.

Dentro de las expectativas descritas están aquellas derivadas al desarrollo personal y laboral como son: mantener su relación laboral, acceder a cargos superiores dentro de la empresa, continuidad de sus estudios, y por otra parte, aquellas asociadas con el aspecto económico, donde encontramos: aumentos de sus ingresos y la expectativa de poder aprovechar los múltiples beneficios existentes en esta empresa, como por ejemplo pasajes aéreos liberados, asociado a este último beneficio aparece la expectativa de viajar, ya sea como una expectativa de retorno a su país de origen, o bien para cumplir

con el interés de reunificar a su familia, como se da en el caso de los trabajadores migrantes entrevistados provenientes del caribe (haitianos, puertorriqueños, colombianos y venezolanos).

Considerando lo anterior se puede observar que dichas expectativas apuntan al desarrollo y crecimiento personal y laboral y que además son interdependientes unas de otras, por ejemplo, en el caso de la expectativa de acceder a un cargo superior, esta trae intrínsecamente un incremento de sus recursos económicos.

Se puede apreciar que estas expectativas están en simetría con la teoría de las expectativas planteada por Vronm, (1964) el cual indica que los individuos siempre estarán motivados en la medida que tengan la posibilidad de conseguir un estímulo, es decir, por algo que para ellos tenga una connotación de importancia. Por otra parte, esta conducta también pudiese estar relacionada con la teoría de las necesidades humanas, planteada por Maslow¹⁷, que describe básicamente que todo individuo posee necesidades básicas de subsistencia, las cuales pueden ser categorizadas, permitiendo establecer un orden y motivaciones para concretarlas.

En conclusión, la caracterización de las expectativas que poseen los trabajadores está centrada por una parte en el desarrollo y crecimiento personal y laboral dentro de la empresa y por otra en el desarrollo económico y el bienestar dentro de la sociedad: Todas están ligadas entre sí, dependen de su actual realidad laboral en esta empresa y están orientadas al imaginario futuro del trabajador migrante.

A partir de los resultados anteriormente presentados y la posterior discusión que se realizó de los mismos y con el fin de responder a cómo los trabajadores migrantes comprenden su experiencia de inserción laboral y las prácticas discriminatorias existentes en la empresa Andes Airport Services, en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, Pudahuel en Chile, se puede señalar que:

¹⁷ Maslow Abraham (1943) introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su libro "Motivation and Personality". Más tarde, representó esta jerarquía gráficamente en forma de pirámide, pasando a ser conocido actualmente como "pirámide de Maslow"

8.4. COMPRENSIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL Y DE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

Su inserción laboral en esta empresa por lo general es concebida por ellos como una experiencia positiva. Esta connotación que los trabajadores le otorgan responde en gran medida a la comparación que realizan entre sus experiencias laborales actual y diferentes experiencias que ellos vivenciaron de manera negativa en trabajos anteriores, donde las prácticas de discriminación laboral provenían tanto de las directrices gerenciales de dichas empresas, como de los trabajadores locales que laboraban en ellas. Lo anterior corresponde a un aspecto discriminatorio que los trabajadores migrantes no perciben como una política habitual en la actual empresa, esta percepción es argumentada por la existencia de una organización sindical dentro de ellas, pero, sin embargo, reconocen la existencia ocasional de prácticas de discriminación laboral directa, derivadas de la interacción cotidiana con trabajadores locales dentro de la empresa.

Por otra parte, comprenden que esta empresa, les proporciona estatus y privilegios y desde este nuevo contexto laboral, se planten diversas expectativas de proyecciones laborales y personales, ya que ven mayores posibilidades de lograr una inserción social satisfactoria.

IX. SUGERENCIAS Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

A partir de la temática planteada en esta investigación, cuyo propósito fue conocer las experiencias en los procesos de inserción laboral y prácticas discriminatorias que poseen los trabajadores migrantes en una empresa privada que desarrolla sus funciones en el espacio laboral aeroportuario en Chile, en donde tal como lo señalamos en los antecedentes no existen investigaciones , surgen algunas interrogantes no respondidas por este trabajo, que pudieran ser objeto de futuras investigaciones que permitieran aportar información al estado del arte. Entre estas interrogantes están:

- ¿Cuáles son los procesos de inserción laboral, que poseen los trabajadores migrantes en el o los aeropuertos en Chile?
- ¿El proceso de inserción laboral que poseen los trabajadores migrantes en la empresa Andes Airport Services, es el mismo en otras empresas del rubro?
- ¿Existen prácticas discriminatorias tanto directas o indirectas hacia los trabajadores migrantes en el espacio laboral aeroportuario?
- ¿Existen empleos informales para los trabajadores migrantes dentro del espacio laboral aeroportuario?
- ¿Cuál es la realidad laboral que poseen los trabajadores en general que desarrollan funciones en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, en Chile?

Por otra parte, en relación con las limitaciones enfrentadas en el proceso del estudio, podemos señalar la existencia de algunas limitaciones que poseyó este trabajo, destacando entre ella una relacionada con las entrevistas realizadas a los trabajadores migrantes provenientes del Caribe y África. Estas limitaciones estuvieron asociadas a la diferencia idiomáticas de estos participantes, que fueron evidentes tanto en la comprensión de las preguntas de investigación, como en las respuestas y su posterior transcripción. Por lo cual al transcribir dichos relatos se procedió a realizar una interpretación lo más genuina de estas. Otra limitación tuvo relación con el acontecer nacional en el contexto político y social que vivió el país tanto a raíz del denominado

“estallido social” como de la situación sanitaria mundial por pandemia Covid-19 que también afectó al país, lo cual imposibilitó el normal de desarrollo de la investigación en lo relativo a los tiempos programados lo cual alteró la fecha programada para su término.

X. BIBLIOGRAFIA

- ARANGO, J. (2000). Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. En: Revista Internacional de Ciencias Sociales, No 165, septiembre, pp. 33-47
- ABELA, J. (2003). Las técnicas de Análisis de Contenido: una revisión actualizada. En: <http://www.fundacion-centra.org/pdfs/S200103.PDF> (Fecha de consulta: 20 de abril de 2005).
- BAUTISTA, N. (2011). Proceso de la Investigación Cualitativa. Epistemología, Metodologías y Aplicaciones. Editorial El Manual Moderno. Bogotá, Colombia.
- BISQUERRA, R. (1992). Orientación psicopedagógica en el desenvolvimiento de recursos humanos. Barcelona.
- BLASCO J., PEREZ, J. Metodologías De Investigación En Las Ciencias De La Actividad Física y el Deporte: Ampliando Horizontes. (2007) pág. 25.
- BANDURA, A. (1986). El alcance explicativo y predictivo de la teoría de la autoeficacia. Revista de Psicología Clínica y Social, 4, 359-373.
- BRAVO, J., URZUA, S. Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento. Revista Clapes UC. Documento N^a 48 Página 31 (2018) [8www.clapesuc.cl/assets/uploads](http://www.clapesuc.cl/assets/uploads).
- CANO, V., & SOFIA, M. (2009). Los estudios sobre migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada. Papeles de población, 15(61), 129-167. Recuperado en 08 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000300007&lng=es&tlng=es.
- CASTELS, S. Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. Migración y Desarrollo 11, n.o 20 (2013): 8-42.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del talento humano. México: Mc Graw-Hill.
- DOMINGUEZ, C. (2016). Derecho chileno migratorio a la luz del derecho migratorio internacional: ¿Ceden los Derechos Humanos mínimos de los extranjeros ante las

- prerrogativas soberanas de control migratorio? *Revista Chilena de Derecho*, 43(1), 189-217.
- EITO MATEO, A. (2011). Las redes sociales y el capital social como una herramienta importante para la integración de los inmigrantes. *Acciones E Investigaciones Sociales*, (21), pág. 192-194. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200521293
- ESPINOZA, M. Trabajo decente y protección social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, (2003)
- GALAZ, C., POBLETE, R., FRIAS, C. Las operaciones de exclusión de personas inmigradas a través de las políticas públicas en Chile. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 68, Jun. 2017, pp. 169-204, ISSN 1315-2378.
- GARCIA, V. La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. (2012) Pág., 18.
- GOMEZ, J. La Migración Internacional: Teorías y Enfoques, Una Mirada Actual. *Semestre Económico*, vol. 13, núm. 26, enero-junio, 2010, pp. 81-99.
- HEIN DE H. (2010) La dinámica interna de los procesos de migración: una investigación teórica, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36:10, 1587-1617, DOI: 10.1080 / 1369183X.2010.489361.
- HENRIQUEZ, R., FERNANDEZ, C., BAPTISTA, P. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México. (1997) Capítulo 2, pág. 2.
- HENRIQUEZ, R. Inmigración y derechos laborales en Chile, trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto. *Aporte al Debate Laboral*. (2019) pág. 48
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE, (31 de Diciembre 2018) obtenido del sitio webwww.ine.cl.
- IZCARA, S. Aproximación teórica al estudio de los procesos migratorios permanentes» *Estudios Sociales* 42, (2013), pág. 37.
- FOLGUEIRAS, P. Técnica de recogida de información: La entrevista. (2016) pág. 2 <http://diposit.ub.edu>.

- MARTINEZ, V. Paradigmas de investigación, Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. (2013) Pág. 5.
- MARTINEZ, M. Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (2000) Pág.73.
- MARRADI, A., ARCHENTI, N., & PIOVANI, J. (2007). Metodología de las ciencias sociales. Buenos Aires: Editorial Emecé.
- Ministerio de obras pública (MOP) (2018), <http://www.concesiones.cl/proyectos/Paginas/detalle adjudicación.aspx?item=117>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Derecho Internacional sobre Migración. Glosario Sobre Migración N° 7 (2006) Pág. 38.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), Unión Interparlamentaria (UIP). Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios N° 24 (2015) pág. 6.
- ROJAS, N., SILVA, C. La migración en Chile: Breve reporte y caracterización. Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana. Migración y Desarrollo, OBIMID, 2016.
- SAUTU, R. Todo es Teoría, Objetivos y métodos de Investigación. Ediciones Lumiere S.A. Buenos Aires (2003) Pág. 4.
- SEGATO, L. Racismo, Discriminación Y Acciones Afirmativas: Herramientas Conceptuales. Serie Antropología, Universidad de Brasilia (2016).
- SOLIMANO, A., MELLADO, V., ARAYA, C., LAHOZ, S. & OCON, Y. Incorporación Laboral de los Migrantes, en la región metropolitana de Chile. (2012) pág. 30.
- SAMPIERI, R., COLLADO, C., BAPTISTA, P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D.F, 2003 (pág. 19).
- STEFONI, C. Ley y Política Migratoria en Chile. La ambivalencia en la comprensión del migrante. Capitulo II (2011).

- VALENZUELA, P., RIVEROS, K., PALOMO, N., ARAYA, I., CAMPOS, B., SALAZAR, C., TAVIE, C. Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista de Antropología*: 2014, volumen 1.
- VROOM, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

XI. ANEXOS

11.1. PAUTA DE ENTREVISTA

Entrevista

Datos generales de identificación de los entrevistados

Edad: _____

Nacionalidad: _____

Nivel de Estudios: _____

Tipo de visa: _____

Tiempo de permanencia en Chile: _____

Antigüedad laboral en la Empresa: _____

Experiencia Laboral en Chile: _____

OBJETIVO	EJE TEMÁTICO	EJM. PREGUNTA
<p>Describir el proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes, en la empresa Andes Airport Service.</p>	<p>Inserción laboral</p>	<p>¿Cómo llegó a trabajar a la empresa?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?</p> <p>¿Tuvo alguna dificultad, para ingresar a la empresa?</p> <p>¿Cuánto tiempo demoró su proceso de contratación en la empresa?</p> <p>¿Podría comparar su inserción laboral, con otras experiencias laborales en Chile?</p>
<p>Identificar las prácticas</p>		<p>¿Cómo cree usted, que es el trato a los trabajadores migrantes en Chile?</p> <p>¿Existen discriminación laboral hacia los trabajadores migrantes en Chile?</p>

<p>discriminatorias en su proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes, en la empresa Andes Airport Service.</p>	<p>Prácticas Discriminatorias</p>	<p>¿Qué debería suceder, para las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en Chile cambien?</p> <p>¿Ha experimentado algún tipo de discriminación, en la Empresa?</p> <p>¿Existe aspectos culturales, que influyan en los trabajadores migrantes para insertarse laboralmente en la Empresa?</p>
<p>Identificar las prácticas discriminatorias en su proceso de inserción laboral de los trabajadores migrantes, en la empresa Andes Airport Service.</p>	<p>Prácticas Discriminatorias</p>	<p>¿Existen dificultades para el trabajador migrante en la empresa?</p> <p>¿Siente que están en iguales condiciones, que los trabajadores chilenos en la empresa?</p> <p>¿Qué situaciones han desfavorecido su normal proceso de inserción laboral en la Empresa?</p>

<p>Caracterizar las expectativas de desarrollo laboral que poseen los trabajadores migrantes durante su proceso inserción laboral, en la empresa Andes Airport service.</p>	<p>Expectativas Laborales</p>	<p>¿Las actuales condiciones laborales en la empresa, son favorables para el desarrollo laboral los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Existen oportunidades de desarrollo laboral para los trabajadores migrantes, en la empresa?</p> <p>¿Las condiciones laborales en la empresa, favorecen la calidad de vida de los trabajadores migrantes?</p> <p>¿Qué espera de tu trabajo en esta empresa?</p> <p>¿Los beneficios que posee la empresa son favorables para tus expectativas?</p> <p>¿Qué beneficios reconocen con atractivos en la empresa?</p>
---	-------------------------------	---

11.2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Usted ha sido invitado de participar de forma voluntaria en la investigación “Discriminación e Inserción laboral en Chile; La experiencia de los trabajadores migrantes de la Empresa Andes Airport Services, en el Arturo Merino Benítez, en Chile” investigación que se enmarca dentro del proyecto de Tesis para obtener el grado de Magister en Intervención Social, mención familia de la Universidad Católica Silva Henríquez, realizada por el investigador responsable Héctor Barría Hernández, y el profesor guía Eduardo Thayer.

Esta investigación, busca comprender la manera en que los trabajadores migrantes, conciben su inserción laboral en la empresa Andes Airport Services, en el aeropuerto Pudahuel en Chile.

La metodología de la investigación se sustenta en un enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas como instrumento para la recolección de información.

Se le ha invitado a participar en su calidad de trabajador migrante y cumple con la condición de trabajar en la empresa Andes Airport Services. Su participación consiste en asistir a una o dos sesiones(es) de entrevistas personales de alrededor de 90 Minutos de duración, en dependencia de la organización sindical “Sitrasaer Chile” que está ubicada en Huérfanos 1373 oficina 1002.

Su participación es totalmente libre y voluntaria. Por lo que puede negarse a participar. Posee el derecho a retirarse de la investigación en el momento que lo desee, sin expresión de causa y sin consecuencias negativas. En caso que decida retirarse en el proceso avanzado de la investigación el registro de audio y la transcripción de su o sus entrevistas(s) serán eliminadas y no tendrán validez.

La investigación no implica riesgo alguno para usted como participante o informante y usted no incurrirá en ningún tipo de costos. No existen beneficios personales por participar en la investigación, no obstante, se espera generar conocimiento relevante en cuanto a la experiencia de los trabajadores migrantes de la Empresa Andes Airport Services, en el Arturo Merino Benítez, en Chile. Toda información obtenida a partir de las entrevistas será mantenida en completa reserva, su contenido específico no será divulgado y la información proporcionada será usada exclusivamente con fines de esta investigación. Si en el futuro quisiera ser utilizada para otra investigación, se le volverá a contactar para pedir otro consentimiento.

Su nombre o identidad no serán divulgados. En la instancia que el investigador requiera grabar sus respuestas es dejar una constancia de la información para su posterior transcripción y análisis, esta será siempre con previa autorización por usted. Además, quienes transcriban las entrevistas no tendrán acceso a los nombres de las personas entrevistadas. De igual forma firmarán un acuerdo de confidencialidad, comprometiéndose a eliminar la información digital de sus computadores, una vez entregadas las transcripciones. Los registros de las grabaciones de las entrevistas serán eliminados por parte del investigador una vez finalizada la investigación.

Usted como participante o informante podrá conocer, examinar y aprobar las transcripciones finales de las entrevistas. Además, tiene derecho a conocer las publicaciones donde sus

respuestas sean citadas. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados, si usted desea alguna forma de devolución, favor señalarlo al final de este formulario e incluir una dirección electrónica de contacto para ello.

En caso de tener alguna duda en relación al protocolo, favor comuníquese con el investigador responsable, Héctor Barría Hernández al mail barryclan004@hotmail.com con copia al profesor guía Eduardo Thayer mail eduardo.thayer@gmail.com, para agilizar el procedimiento. En caso de estimar que sus derechos hayan sido vulnerados tanto durante como después de realizada la investigación, puede contactarse con el Comité de Ética, el cual examina los proyectos de acuerdo a regulaciones nacionales e internacionales de carácter ético a vverdugo@ucsh.cl

A través de la firma de este formulario dejo constancia de que entendí claramente los objetivos de la investigación y no tengo dudas al respecto, mi participación es libre y no he recibido presiones para ello. El presente documento se firma en dos copias, quedando una en posesión del participante.

Firma

Héctor Barría Hernández

Investigador Responsable

Firma

Entrevistador

Firma Entrevistado

Fecha: _____, de _____