

M 42 943

M
B826D
1996.
C.1

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL

3
1996
C.1

**"DIMENSIONAMIENTO
DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
EN SEIS SECTORES ECONÓMICOS
DE LA COMUNA DE VALPARAÍSO"**

Seminario para optar a Título Profesional
de Asistente Social.

Alumnas:

GLORIA DEL CARMEN BRAVO MERCADO
MIRZIA ANDREA GALLARDO LAGOS
ELIANA JEANETTE ESTAY ESTAY
MARCELA ELENA VERGARA VALENZUELA

Docente Guía:

SRA. MARTA BUSTOS.

00003



Valparaíso, 1996



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - FONO FAX: 252400
VALPARAISO - CHILE

REF.: Informa Seminario de Título.

VALPARAISO, Abril 18 de 1997.

SEÑOR DECANO:

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, informo a Ud. acerca del Seminario de Título denominado "DIMENSIONAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SEIS SECTORES ECONOMICOS DE LA COMUNA DE VALPARAISO", presentado por las alumnas de esta Escuela Srtas. GLORIA BRAVO MERCADO, MIRZIA GALLARDO LAGOS, ELIANA ESTAY ESTAY y MARCELA VERGARA VALENZUELA.

El Seminario de Título que se analiza se expone en un documento constituido por seis capítulos, anexos y bibliografía. Se refiere a un tema escasamente tratado y responde a la inquietud de los organismos estatales del trabajo (I.N.P.-Subsecretaría del Trabajo) por tener un conocimiento más aproximado de los trabajadores sin previsión social.

Según las estadísticas son aproximadamente 20.000.000 de personas las que se encuentran marginadas de la previsión social y en consecuencia también marginados de su derecho determinado en la Constitución Política del Estado en su artículo 19 Nº 18. Las consecuencias económicas y sociales que esta situación genera para la persona, como para la familia y sociedad en su conjunto son perceptibles ante la ocurrencia de riesgos que disminuyen o anulan la capacidad de trabajo y/o que generan efectos económicos adversos.

Las autoras aplican una investigación exploratoria sustentada en un marco de referencia preciso y coherente que les permitió, entre otros, identificar sectores económicos en que es más frecuente el desempeño laboral sin previsión, como así también sus causas y consecuencias.

El proyecto de intervención se ajusta a las necesidades determinadas por el diagnóstico y a las necesidades de la Institución para actuar ante la problemática. Las actividades principales fueron orientadas a difundir los resultados del diagnóstico a autoridades regionales con fines de sensibilización y comprometerlos con el tema y a la creación de herramientas de trabajo para ser aplicadas por las agencias del I.N.P. de la región, tanto para ampliar la identificación de los trabajadores desprotegidos como para motivarlos a afiliarse y cotizar regularmente.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - FONO FAX: 252400
VALPARAISO - CHILE

2.

El marco de referencia comprende un buen bagaje conceptual, expresando también un buen nivel de la capacidad de análisis y síntesis de las autoras.

El vocabulario técnico utilizado es idóneo.

En la Programación se evidencia buen nivel de consistencia, tanto en su estructura global como a nivel de sus diversos proyectos. Se observa, asimismo, la necesaria congruencia con los resultados del Diagnóstico.

La Ejecución expresa un buen nivel de realización, producto del buen manejo metodológico y técnico evidenciado en las diversas fases del proceso metodológico.

La Evaluación es idónea.

En lo formal, se expresa un buen nivel de presentación del trabajo, con una adecuada exposición de cuadros y gráficos, que enriquecen la comprensión de las temáticas abordadas.

Por lo antecedentes expuestos, se califica el presente Seminario de Título con nota 5.6 (cinco punto seis).

LUIS LILLO BERMUDEZ
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ITALO PAOLINELLI MONTI
DECANO FACULTAD
DERECHO Y CS. SOCIALES
PRESENTE.

LLB/rvs.-



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - FONO FAX: 252400
VALPARAISO - CHILE

REF.: Informa Seminario de Título.

VALPARAISO, Abril 7 de 1997.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes en la Universidad, cumpla con informar y evaluar a Ud. el Seminario de Título denominado "DIMENSIONAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SEIS SECTORES ECONOMICOS DE LA COMUNA DE VALPARAISO", realizado por las alumnas de la Escuela de Servicio Social Srtas. GLORIA BRAVO MERCADO, MIRZIA GALLARDO LAGOS, ELIANA ESTAY ESTAY y MARCELA VERGARA VALENZUELA.

El proceso de modernización impulsado en nuestro país en los últimos decenios, ha introducido profundos y significativos avances en nuestro sistema de seguridad social; que han ubicado a nuestro país en una condición de pionera y líder en este ámbito, en el contexto de América Latina. Una característica fundamental del éxito de este proceso ha sido el espacio asumido por el sector empresarial privado y el significativo impulso que ha aportado, al incorporar en este ámbito, modernos enfoques administrativos que conllevan un alto grado de racionalidad, eficacia y eficiencia; y que, han generado significativos mejoramientos en la calidad de sus procesos y productos.

Pero, la asincronía que ha caracterizado a nuestro proceso de modernización, no solamente ha significado un desfase en el avance del sector público respecto al privado. Sino que, además, ha implicado la coexistencia de sectores sociales protegidos por nuestro sistema de Seguridad Social junto a sectores sociales "desprotegidos de la seguridad social".

El presente trabajo dirigido a seis sectores económicos de la comuna de Valparaíso, orienta su estudio a un dimensionamiento de la fuerza laboral desprotegida de la Seguridad Social. Y, el resultado de esta investigación pasa a constituir su más valioso aporte en cuanto conocimiento científico sobre esta realidad, que posibilita el diseño de nuevos proyectos tendientes a la superación de esta realidad, conjuntamente con ayudar en la optimización del uso de los recursos canalizados para este efecto.

El Diagnóstico del presente trabajo presenta un buen nivel de calidad, en que es posible precisar buen dominio de la metodología y consistencia en el sistema de operacionalización de variables, dando respuesta a los objetivos de la investigación.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - FONO FAX: 252400
VALPARAISO - CHILE

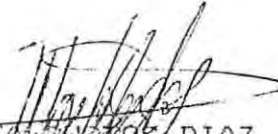
2.

El compromiso asumido por la Institución Patrocinante garantiza la persistencia de los resultados del programa.

El proceso evaluativo es correcto.

En sus aspectos formales el trabajo es de buena calidad, buen uso del lenguaje técnico y de referencias bibliográficas.

Por lo ya expuesto, calificase el presente Seminario con nota 7.0 (siete punto cero).


MARTA LUQUE DÍAZ
PROFESORA GUIA

AL SEÑOR
ITALO PAOLINELLI MONTI
DECANO FACULTAD
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE.

MBD/rvs.-

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES INSTITUCIONALES Pág. 1

CAPÍTULO SEGUNDO: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO

2.1.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA..... Pág. 12

2.2.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.Pág. 14

2.3.- ANTECEDENTES SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL.....Pág. 16

2.4.- MARCO DE REFERENCIAPág. 26

2.5.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....Pág. 43

2.6.- ANÁLISIS SECTORIAL DE LOS DATOS.....Pág. 51

2.6.1.- SECTOR PESQUERO ARTESANAL.

2.6.2.- SECTOR MICROEMPRESA

2.6.3.-SECTOR TRANSPORTE

2.6.4.-SECTOR MARÍTIMO PORTUARIO.

2.6.5.-SECTOR COMERCIO.

2.6.6.-SECTOR SERVICIOS PROFESIONALES Y PERSONALES.

2.7.- CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DESPROTECCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL.....Pág. 125

2.8.- SÍNTESIS DIAGNÓSTICA.....Pág. 138

CAPITULO TERCERO: PROGRAMACIÓN.

3.1.- PROGRAMA.....Pág. 146

3.2.- PROYECTO N°1.....Pág. 153

3.3.- PROYECTO N°2.....Pág. 158

3.4.- PROYECTO N°3.....Pág. 169

CAPÍTULO CUARTO: EJECUCIÓN.

4.1.- PROCESO ADMINISTRATIVO Y ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN....Pág. 170

4.2.- PROYECTO N°1.....Pág. 173

4.3.- PROYECTO N°2.....Pág. 186

4.4.- PROYECTO N°3.....Pág. 191

CAPÍTULO QUINTO: EVALUACIÓN.

5.1.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....Pág. 196

5.2.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N°1.....	Pág. 203
5.3.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N°2.	Pág. 207
5.4.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N°3.....	Pág. 210
5.5.- APLICACIÓN DE CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN EVALUATIVA..	Pág. 213
5.6.- EVALUACIÓN DEL PROCESO METODOLÓGICO.....	Pág. 217

<u>CAPÍTULO SEXTO: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</u>	Pág. 219
--	----------

ANEXOS.

N°1:FUERZA DE TRABAJO DESPROTEGIDA A NIVEL NACIONAL.....	Pág. 227
N°2: PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 228
N°3: PAUTAS DE ENTRADA	Pág. 237
N°4: CUESTIONARIO Y TABLA DE TABULACIÓN PARA TRABAJADORES DEL TRANSPORTE COLECTIVO.....	Pág. 242
N°5: MÓDULO INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES DEL I.N.P.	Pág. 249
N°6: DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES.....	Pág. 256

<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	Pág. 266
----------------------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES.

INTRODUCCIÓN

El Instituto de Normalización Previsional es un organismo autónomo, creado en 1989 cuya Misión es ser el ejecutor de las Políticas de Seguridad Social del Estado, administrando el antiguo Régimen Previsional y las funciones sociales que el Estado le encomiende.

En este contexto y considerando que una de las metas suscritas por el I.N.P. ante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para el año 1996, figura "Dimensionar Regionalmente y por Actividad Económica la Fuerza Laboral Desprotegida de Seguridad Social", es que la Dirección Regional INP V Región dispuso el desarrollo de un Proyecto en colaboración con la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

El presente estudio surge del compromiso de avanzar en este tema, objetivo estratégico del INP y preocupación prioritaria del Gobierno Regional, mediante la creación y validación de una metodología de investigación que permita el conocimiento de la realidad social y laboral de los trabajadores que, por alguna causa, se encuentran al margen de la cobertura de la Seguridad Social.

La temática abordada , constituye un área de interés profesional, ya que crea espacios que permiten un mayor desarrollo de las potencialidades, capacidades y creatividad de los profesionales, especialmente de quienes se desempeñan en el Sector Público donde los roles y funciones han sido definidos previamente. Se destaca especialmente la capacidad profesional de crear y desarrollar estrategias y metodologías innovadoras de carácter exploratorio frente a problemas emergentes.

El presente Seminario de Título se compone de 6 capítulos.

En el Primer Capítulo, se entregan los Antecedentes Institucionales que da cuenta de las Políticas, Objetivos y Funciones competentes al Instituto.

En el Capítulo de Diagnóstico, se presenta y fundamenta el problema de la Desprotección en Seguridad Social, exponiéndose los antecedentes referenciales para el estudio de las variables involucradas, se presenta la Metodología y Estrategia de Investigación y el Análisis Descriptivo de la situación detectada, el cual se desarrolla por Sector de la Economía estudiado, concluyendo con una Síntesis Diagnóstica.

El Capítulo de Programación, expone el desarrollo y estructura de las acciones implementadas en relación al Diagnóstico efectuado. Este Programa se constituye de 3 Proyectos cuyo objetivo es Contribuir al logro de la Meta Institucional, mediante la implementación de herramientas de trabajo tendientes a la ampliación de la Cobertura del Estudio y a la Elaboración de Módulos Instructivos para funcionarios del INP que otorgan capacitación previsional a distintos sectores de la población, con el fin focalizar dicha capacitación hacia la población desprotegida.

El Cuarto Capítulo corresponde a la Ejecución de las acciones programadas, el que involucra el Proceso Administrativo y Estrategias de Intervención utilizadas.

El Capítulo Quinto contempla la Evaluación del Programa y los Proyectos involucrados, mediante el Modelo Proceso - Producto y aplicando Criterios de Interpretación Evaluativa de Briones.

El último capítulo contiene las Conclusiones y Sugerencias en relación al tema estudiado.



1.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.1- RESEÑA HISTÓRICA

El Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) es un Organismo Autónomo con Personalidad Jurídica y Patrimonio Propio de duración indefinida que se relaciona con el Supremo gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que se rige por el Decreto Ley N° 18.689, el Estatuto Orgánico D.F.L. N° 17 del 8 de Febrero de 1989 y demás disposiciones legales que le sean aplicables.

En su origen el I.N.P. se definió como la Institución encargada de administrar los fondos que el Estado aporta a las antiguas Cajas de Previsión para financiar el Déficit del Antiguo Sistema, generado con motivo del cambio de sistema desde uno de Reparto a otro de Capitalización Individual.

Su desarrollo consta de tres etapas, que abarcan el periodo comprendido entre los años 1982 y 1988, las que involucran la integración estructurada de las Ex Cajas Previsionales, preservando las características específicas de cada una. La última etapa dio origen al Instituto de Normalización Previsional actual continuador legal de las 22 ex-Instituciones de Previsión Social del Sistema Antiguo, fusionadas de acuerdo a la ley N° 18.689. Estas cajas son las siguientes:

01	EMPART	CAJA DE PREVISIÓN DE EMPLEADOS PARTICULARES.
02	CAJBAN	CAJA BANCARIA DE PENSIONES.
05	CAPREBECH	CAJA DE PRE/ EST. DE BANCO ESTADO DE CHILE.
06	CAPREMER	CAJA DE PREV/ MARINA MERC. NAC. OFIC. Y EMP.
07	TRIOMAR	CAJA DE PREV/ MARINA MERC. NAC. SECC. TRIPUL.
08	CASPREHINA	CAJA DE PREVISIÓN DE LA HÍPICA NACIONAL.
09	S.S.S.	SERVICIO DE SEGURO SOCIAL.

10	CAPREMOS	EE. CAJA PREV. EE/ OO. EMOS. DEPTO. DE EMPLEADOS
11	CAPREMOS	OO. CAJA PREV. EE/ OO. EMOS. DEPTO DE OBREROS.
12	CAFERRO	CAJA RETIRO PREV/ SOC. FF. CC. DEL ESTADO.
13	PUBLICO	CAJA NAC. EE. PÚBLICOS/ PERIOD. SEC. EE. PÚBLICO.
14	PERIODISTAS	CAJA NAC. EE. PÚBLICOS PERIOD. SEC. EE. PERIOD.
15	CAPREMUSA	CAJA PREV. EE. MUNICIPALES DE SANTIAGO.
16	CAMUVAL	CAJA PREV. SOCIAL DE EE. MUNIC. VALPARAÍSO
17	CAPREMUR	CAJA RETIRO PREV. MUNICIP. DE LA REPÚBLICA.
18	CAPRESOMO	CAJA PREV. SOCIAL OO. MUNICIP. REPÚBLICA.
19	DIOMP	DEPTO. INDEMNIZACIÓN OBREROS MOLINEROS Y PANIFICADORES.
20	CASALIT	CAJA DE PREV. PARA EE. DEL SALITRE (1)
21	C.C.U.	SECCIÓN ESPECIAL DE PREVISIÓN C.C.U.(1)
22	GILDEMEISTER	CAJA DE PREVISIÓN GILDEMEISTER.(1)
23	SAMOHOCH	SECCIÓN RETIRO EE. MAURICIO HOCHSCHILD (1).
24	SEGGASCO	SECCIÓN PREV. SOCIAL EE. CIA DE CONSUMIDORES DE GAS SANTIAGO.(1)

(1)Organismos Auxiliares de la Caja de Previsión de Empleados Particulares con secciones especiales de previsión, y que están autorizados para la recepción, administración e inversión del fondo de retiro.

En consecuencia, el Instituto es el sucesor y continuador de dichas instituciones para todos los efectos legales, habiéndose hecho cargo del activo y pasivo de cada uno de los regímenes de previsión social que administraban tales entidades.

1.2.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES

La Misión del I.N.P. es: *Ser el brazo ejecutor de las políticas de Seguridad Social del Estado, administrando el antiguo Régimen Previsional y las funciones sociales que el Estado le encomienda.*

Para dar cumplimiento a dicha Misión, el Instituto se plantea los siguientes Objetivos:

- 1.- Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las Políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales asumidos por el Estado a través del I.N.P.
- 2.- Administrar eficientemente los Regímenes de Prestaciones del sistema previsional antiguo que se fusionaron en el I.N.P. en virtud de la Ley N° 18 689.
- 3.- Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las Políticas y medidas tendientes a definir y fortalecer el rol de Estado en todas las áreas de la Seguridad Social distinto de la Previsional.
- 4.- Reforzar su rol de brazo ejecutivo del Estado en el campo de las prestaciones correspondientes al área social.

1.3.- ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN

El I.N.P. es administrado mediante una estructura orgánica de tipo funcional, materializada en 6 departamentos dependientes de una Dirección Nacional, los que se detallan a continuación:

- Legal
- Finanzas
- Administración
- Operaciones
- Estudios
- Sucursales

La presencia del I.N.P. a lo largo del país se implementa a través de las Direcciones Regionales, que dependen directamente de la Dirección Nacional y se coordinan a través del Departamento de Sucursales.

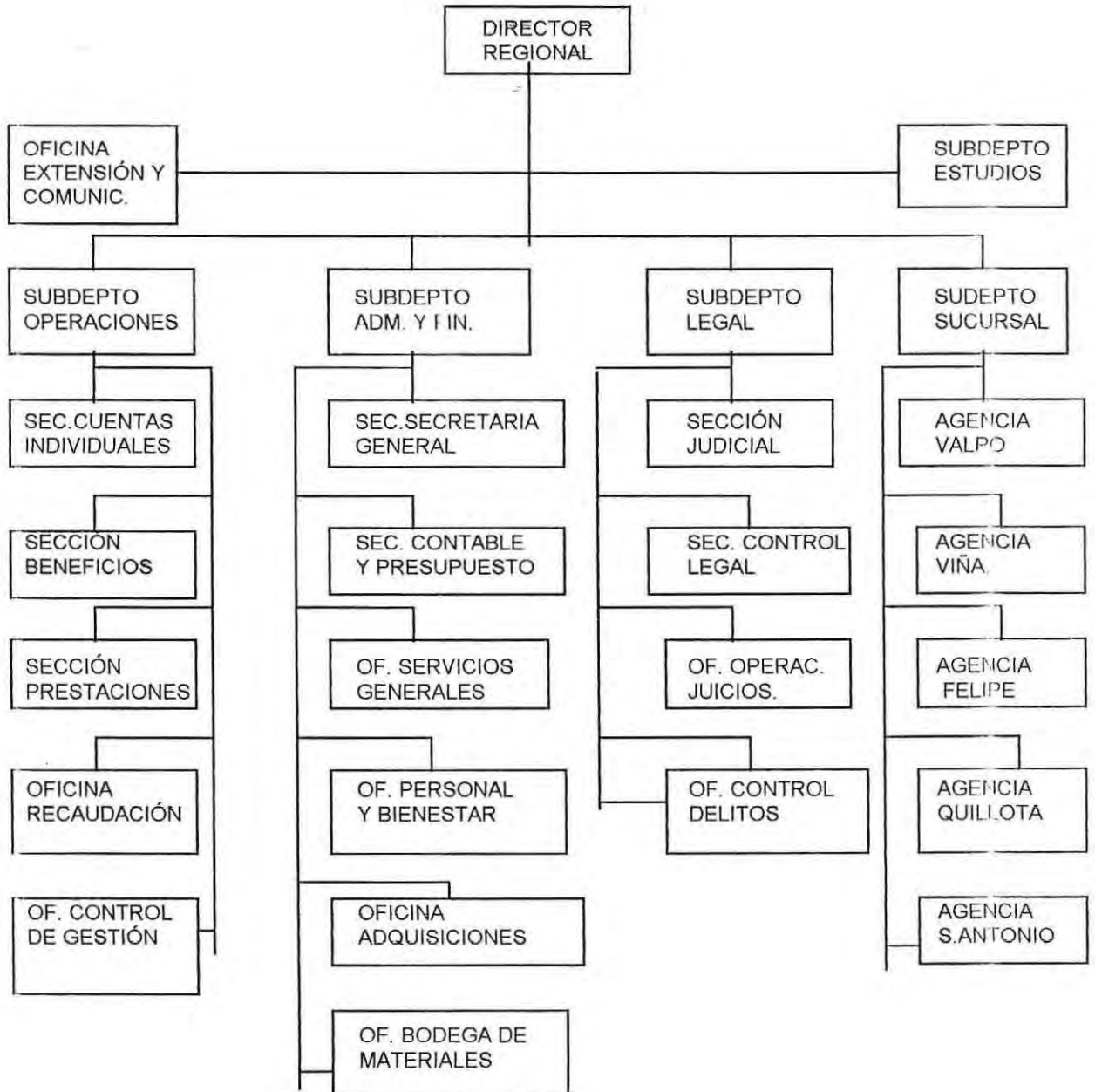
Direcciones Regionales: Representan al Instituto a nivel Regional. Dirigen, controlan y coordinan el funcionamiento de las Agencias Locales considerando los Programas y Direcciones emanadas del Departamento de Sucursales y Dirección Nacional.

Agencias Locales: Son unidades básicas de atención que representan al Instituto a nivel Provincial y/o Comunal. Llevan a cabo acciones de Seguridad Social con entrega de Atención Directa a los usuarios, sirven de nexo entre ellos y los Departamentos Centrales y colaboran con estos últimos, sugiriendo normas y procedimientos que propenden a la optimización del servicio.

Oficinas Auxiliares: Son pequeñas unidades de atención con representación sólo comunal, que dependen de las Agencias Locales. A la fecha, el Instituto cuenta con 62 Oficinas Auxiliares de Atención Permanente, mas 63 Oficinas con Atención Periódica, en todo el territorio nacional.

1.5.- DIRECCIÓN REGIONAL I.N.P. V REGIÓN

ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL I.N.P.



El presente Seminario, se inserta en la Dirección Regional I.N.P. V Región, dentro del Sub Departamento de Estudios, y se coordina con la Agencia de Valparaíso, a través del área de Servicio Social. De acuerdo a lo anterior, pasaremos a describir el funcionamiento y organización de ambos.

SUB-DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS:

Objetivo General:

Asesorar como Secretaría Técnica al Director Regional, coordinando y orientando el trabajo de los Sub- Departamentos Sectoriales, basándose en las políticas y objetivos estratégicos globales de la institución y los planes y programas de la Dirección Regional.

Objetivos Específicos:

- 1.- Apoyar a la Dirección Regional, en la elaboración del Plan Regional, con arreglo a las Políticas y Objetivos Institucionales.
- 2.- Proponer a la Dirección Regional, el desarrollo de Proyectos y Programas, tendientes a ser efectiva la Misión Institucional.
- 3.- Preparar y elaborar proyectos especialmente encomendados por la Dirección Regional.
- 4.- Asesorar a los Sub-departamentos, en el análisis, difusión, capacitación y coordinación de los procedimientos vigentes, y de aquellos que se implanten a futuro, con el objeto de lograr una estandarización y mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y tecnológicos existentes.

- 5.- Informar al Director Regional, acerca del desempeño del Sub-Departamento informando las necesidades del mismo.
- 6.- Planificar, programar, dirigir, controlar y evaluar, el trabajo que le compete al Sub-Departamento, y de los diversos proyectos.
- 7.- Emitir informes que sean solicitados tanto por la Dirección Regional como por otros Sub-Departamentos.
- 8.- Coordinar, las diversas fuentes de información de la Dirección Regional.

AGENCIA LOCAL I.N.P. VALPARAÍSO

La **Agencia Local de Valparaíso**, depende directamente de la Dirección Regional V Región, tiene un radio de acción que abarca las comunas de Valparaíso, Casablanca, Isla de Juan Fernández e Isla de Pascua.

Dentro de cada Agencia Local funciona el **Área de Servicio Social**, cuyos roles , funciones y metodología pasamos a describir:

1.5.1.- Roles y funciones de Asistentes Sociales que se desempeñan en la Agencia Valparaíso.

El rol de Servicio Social, está inserto en la Misión propuesta por el Instituto, en el marco de su planificación estratégica, período 1994 - 2000. Es así que, el rol profesional se define de la siguiente manera:

“ Profesional del área de las Ciencias Sociales, que propende al Bienestar biopsicosocial de las personas, y su consecuente incorporación a la sociedad, a fin de mejorar su calidad de vida “.

Además se considera a este profesional como un facilitador de los procesos necesarios para el desarrollo de las habilidades sociales y la toma de decisiones.

1.5.2.- Metodología de Trabajo utilizada por Servicio Social

Servicio Social, trabaja con dos metodologías todas aplicables a su labor dentro del I.N.P., las que son:

1.- **Caso Social Individual.** Dentro de este Nivel de Intervención sus funciones son:

A.- Actuaciones como Ministro de Fe por delegación de la superioridad en:
Autorizaciones

de Poderes, Declaraciones Juradas y para efectuar todo trámite dispuesto como exigencia para impetrar los beneficios que establezca la legislación orgánica.

B.- Confección de Informes Sociales para la obtención de prestaciones y beneficios a pensionados e imponentes de todas las Ex - Cajas de Previsión.

C.- Elaboración de Poderes: para Cobro de Pensiones captados en oficina y en terreno, y, para Cobros de Saldos Insolutos de Pensión y beneficios en general.

D.- Trabajo en Terreno: Visitas Profesionales a los Domicilios, Hospitales y Hogares de Ancianos, etc., a objeto de tomar trámites, efectuar pago de beneficios a los clientes que se encuentren inhabilitados física , psíquica o sensorialmente o recluidos en Centros de Adaptación Social, verificando al mismo tiempo situaciones socioeconómicas.

E.- Orientación: entregadas durante la atención de público en terreno, para su mejor atención intra y extrainstitucional, relacionada con materias previsionales, laborales, prestaciones de salud, beneficios jubilatorios en general, Ley de Exonerados Políticos, Programa de Atención de Discapacitados, y toda materia que se encuentre dentro del marco de Servicio Social.

2.- Servicio Social de Grupo y Desarrollo de la Comunidad: Dentro de este nivel, se lleven a cabo los siguientes programas:

A.- Programa de Acercamiento y Extensión a la Comunidad: Consiste en charlas a las Organizaciones, tales como: Sindicatos, Municipalidades (Valparaíso y Casablanca), Consultorio de Servicio de Salud, Cruz Roja, Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU), Consultorio Jurídico y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Por otra parte, se incluyen charlas dirigidas a: Escuelas, Centros de Atención Diurna, Junta de Vecinos, etc.

Para realizar estas actividades se ha implementado el I.N.P. Móvil, para uso de los funcionarios Asistentes Sociales y Administrativos que llevan a cabo el Programa de Acercamiento a la Comunidad.

B.- Programas Específicos: Son programas que se encuentran bajo responsabilidad de cada Asistente Social:

- Programa de Exonerados Políticos.
- Programa de Discapacitados.
- Programa de Superación de la Extrema Pobreza.

CAPÍTULO SEGUNDO

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y
DIAGNÓSTICO.**

1.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La sociedad chilena, cuenta con un marco Jurídico Normativo destinado a regular las Relaciones Laborales y la Seguridad Social de la población, el que se materializa en el Código del Trabajo y otras leyes, en conjunto con la legislación relativa al Sistema de Previsión Social.

No obstante existir esta normativa legal, hay un alto porcentaje de trabajadores que no se acogen a él, ya sea porque ignoran las normas que les permiten acogerse a algún Régimen Previsional, porque desconocen los beneficios que la Seguridad Social puede otorgarles en el presente y a largo plazo; o porque la legislación vigente carece de mecanismos que les obligue o los incentive a afiliarse a un determinado Sistema Previsional.

El fenómeno de la Desprotección en Seguridad Social, no es un problema privativo de un sector de la sociedad, sino que afecta indistintamente al trabajador y a su familia, cualquiera sea la actividad que desarrolle y el estrato socioeconómico en el que se encuentre inserto, agudizándose más la situación cuando se trata de la población ubicada en los quintiles de pobreza y extrema pobreza.

Se define el problema de la **Desprotección en Seguridad Social** como la marginación del Sistema Previsional que afecta a trabajadores de ciertos sectores de la economía.

En este marco, entendemos como **Trabajador Desprotegido** a aquel que se encuentra realizando alguna actividad laboral remunerada, en forma dependiente sin contar con Contrato de Trabajo o en forma independiente no afiliados al sistema,

quedando por tanto fuera del Régimen de Beneficios Previsionales destinado a protegerlo a él y a su familia ante las contingencias o riesgos a que se ve expuesto por el diario vivir o por el desarrollo de su trabajo.

Es preciso señalar que se han definido 3 tipos de Desprotección:

Desprotección Total: Afecta a aquellos trabajadores que no se encuentran afiliados al Sistema Previsional, ellos serían los Trabajadores Independientes no afiliados y los trabajadores dependientes sin Contrato de Trabajo.

Desprotección parcial en relación a la discontinuidad: Afecta a aquellos trabajadores que desempeñan una actividad de carácter temporal o eventual, los que estando afiliados a un sistema previsional, presentan un amplio período de discontinuidad, o una discontinuidad reiterada en las cotizaciones.

Desprotección parcial en relación al monto de las imposiciones: Afecta a aquellos trabajadores dependientes cuyas imposiciones no corresponden al total de ingresos percibidos.

El presente seminario de título se centra en la cuantificación e identificación de la población desprotegida del Gran Valparaíso, investigación con alto grado de complejidad dado la escasez de antecedentes sobre el tema, reflejado en la existencia de información estadística demasiado general y en la poca disponibilidad para entregar información, por parte de servicios públicos tenedores de la misma, pese a lo cual, se logra una primera aproximación acerca de cuantos son los trabajadores desprotegidos del Gran Valparaíso y en que sector de la economía se ubican, describiéndose además, las características propias de cada sector estudiado que influyen en la generación del problema.

2.2.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

La Constitución Política del Estado señala el Derecho a la Seguridad Social como una de las Garantías Constitucionales en su Art. 19 N° 18, donde especifica que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, que se otorguen a través de entes públicos o privados.

Nuestro Sistema de Seguridad Social es administrado en la actualidad por Instituciones Públicas y Privadas, las que utilizan mecanismos de ahorro obligatorio, proporcional al ingreso del asegurado, mediante el cual el trabajador se adscribe a una entidad previsional.

En el caso de Trabajadores Dependientes, la Escrituración del Contrato de Trabajo obliga la cotización, por tanto, están cubiertos por la Seguridad Social.

En cuanto a los Trabajadores Independientes, ellos pueden cotizar voluntariamente conforme lo establece el Art. 89 del Decreto Ley 3500 de 1980. Sólo un 15% de ellos se encuentra afiliado a un sistema de Seguridad Social.

Existen alrededor de 2.000.000 de trabajadores que, por distintas razones, se encuentran al margen de la cobertura de la Seguridad Social. (Ver anexo N°1)

Desde el punto de vista individual y familiar las consecuencias económicas y sociales que debe enfrentar un trabajador desprotegido que se ve afectado por la ocurrencia de algún riesgo van desde la disminución drástica del ingreso, el deterioro paulatino del nivel y calidad de vida familiar, hasta la adopción de conductas atípicas o antisociales.

Desde el punto de vista social, destacan las consecuencias económicas derivadas del alto costo económico que al Estado le significa solventar los gastos devengados por pagos de Pensiones, Subsidios y Atención médica, los cuales pudiendo ser solventados por los propios trabajadores no lo son, por no estar adscritos al sistema. A esto podemos agregar el aumento en la esperanza de las persona, lo cual incrementa el costo, pues el Estado debe pagar por más tiempo las Pensiones de Vejez.

Lo anterior, junto con el interés del INP y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los compromisos y metas adquiridos con el Programa Nacional de Superación de la Pobreza a nivel Nacional y Regional, para 1996, demuestran la importancia de realizar un Estudio Diagnóstico a nivel Regional, para determinar la incidencia real del problema de la Desprotección que sufren los trabajadores de nuestra región, tanto por las consecuencias a nivel personal como social que éste conlleva.

El presente Seminario de Título, pretende constituirse en una primera aproximación al problema de la Desprotección a nivel de la Comuna de Valparaíso, entregando elementos metodológicos y estratégicos validados para su estudio.

La importancia de la intervención a nivel profesional radica en que abre el campo de la Investigación Social en el área pública, donde muchas veces las funciones están predeterminadas y condicionadas por tradición.

2.3.- ANTECEDENTES SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.3.1.-Conceptos Fundamentales.

La vida humana, está expuesta constantemente a **Riesgos** derivados de su vida en sociedad, los que se entienden como eventos futuros e inciertos, cuya decisión no depende exclusivamente de la voluntad del asegurado, éstos, en el momento de acaecer, provocan repercusiones en el ámbito familiar, en el medio laboral y por ende en la sociedad. En Seguridad Social estas repercusiones son entendidas como **Estados de Necesidad**, y se refieren a carencias biopsicosociales, que afectan al individuo por tiempo prolongado y ante las cuales el individuo no cuenta con herramientas para satisfacerlas o dar respuesta por si sólo.

Por su parte, el riesgo es denominado como **Contingencia Social**, siendo definido por Thayer y Fernández ¹ "como ciertos acontecimientos comunes en la vida del ser humano que le provocan una menor valencia social, esto es, una disminución de sus posibilidades de ganarse la vida, o un incremento extraordinario de sus gastos o ambas cosas simultáneamente".

Se le denomina **Contingencia** por el carácter eventual, social, común y generalizado que tiene. Distinguiéndose del término **Siniestro**, pues la Seguridad Social abarca no solamente los riesgos desgraciados, sino también los felices que producen efectos económicos adversos, como son la maternidad o las cargas familiares.

¹ William Thayer. El nuevo Régimen Previsional y de Cotizaciones. Editorial Jurídica de Chile 1981.

Las contingencias sociales se clasifican según su origen de la siguiente manera:

- *De origen patológico*: enfermedad, invalidez, accidente del trabajo y enfermedades profesionales.
- *De origen biológico*: maternidad, vejez y muerte.
- *De origen socioeconómico*: desempleo, cargas familiares excesivas, etc.

Las principales contingencias que atiende la Seguridad Social son la enfermedad, vejez, viudez, orfandad, desempleo, cargas familiares y riesgos profesionales.

Para enfrentar el sinnúmero de riesgos que se ve obligado a sobrellevar el hombre cotidianamente, cuenta con la posibilidad de "prever" algo que eventualmente podría suceder, es decir, anticiparse a la ocurrencia de ciertos sucesos que podrían resultarle dolorosos o molestos, y generar las medidas tendientes a solucionar el problema. Así entonces, la capacidad previsorá del hombre lo llevará, en unas ocasiones a tomar medidas tendientes a precaverse del acaecimiento del riesgo, o sea, a evitarlo; en otras en que ya ha ocurrido el hecho, a procurar asegurarse de que tal condición no le sea del todo insoportable.

Destacan entonces, tres conceptos iniciales vinculados con el de Seguridad Social: primero, la existencia de **riesgos** o **contingencias sociales** que repercuten en la vida individual y social del hombre; segundo, la **facultad previsorá** de éste para enfrentar tales situaciones; tercero, las medidas que adopta el hombre para prevenir o paliar los efectos de la contingencia, vale decir, el **seguro** que lo indemnice. De ahí la trilogía **RIESGO - PREVISIÓN SOCIAL - SEGURIDAD SOCIAL**.

La Seguridad Social, por tanto, se origina en el Derecho de todo ser humano a la existencia y a la obligación de vivir dignamente, lo que involucra una

cobertura universal ante los riesgos o contingencias sociales, de esta manera ante la ocurrencia de una de ellas, el Sistema de Seguridad Social organiza mecanismos tendientes a preservar y mantener la Dignidad y desarrollo del hombre en pos de un adecuado nivel de bienestar social.

El concepto de Seguridad Social fue definido en el Informe Prat en 1960 como **“ una rama de la política económica y social de un país, mediante la cual la comunidad protege a sus miembros, asegurándoles condiciones de vida, salud y trabajo, suficientes para obtener con ellos, más productividad y más progreso y mayor bienestar comunes”**.

Según lo anterior, las finalidades que la Seguridad Social persigue, son:

- Mantener condiciones de vida mínimas suficientes a todos los sectores de la población.
- Atender los estados de necesidad.
- Servir de instrumento de redistribución de rentas mediante el sistema de fondos comunes, cotizaciones en proporción a las rentas y la distribución igualitaria del producto en cuanto a las necesidades.

Por otra parte, el concepto de Previsión Social se relaciona con la anticipación y preocupación por atender aquellas situaciones o desgracias que afectan a la generalidad de la población y de cuya buena o mala atención derivan consecuencias para toda la sociedad, por lo mismo, el Estado interviene de alguna manera para adoptar medidas de previsión o seguro contra tales eventos.

2.3.2.- Principios de la Seguridad Social.

La Seguridad Social está orientada por varios principios, que son de aplicación universal, entre los cuales encontramos:

1.- Principio de la Universalidad: apunta a dos aspectos: las personas y los riesgos.

El primero, se denomina Universalidad Subjetiva y señala que la Seguridad Social tiende a dar protección a toda la población sin distinción de razas, sexo, edad, tipo de trabajo que desempeñe, nacionalidad.

El segundo, se denomina Universalidad Objetiva e indica que la Seguridad Social debe estar dirigida a la protección de todos y cada uno de los riesgos que les ocurran a las personas en su diario vivir.

2.- Principio de la Integridad o Suficiencia: La protección que brinde la Seguridad Social debe ser suficiente para atender la contingencia social solucionando el caso social de que se trate. Para ello, las Políticas de Seguridad Social deben estar orientadas a:

- Reparar los efectos económicos que produce la contingencia.
- Prevenir la ocurrencia de riesgos.
- Debe también rehabilitar y readaptar.

3.- Principio de Unidad de Acción: Este principio pretende coordinar todos los métodos y técnicas tendientes a la subsistencia de la Seguridad Social.

4.- Principio de Eficacia: Este se refiere a la duración, cantidad y calidad de las prestaciones que deben darse a los usuarios de la Seguridad Social por cuanto no se trata que personas vivan a expensas de la misma, sino que deben superar sus estados de necesidad; de ahí que la Seguridad Social deba regular las prestaciones o beneficios que otorga.

5.- Principio de la Solidaridad: La Seguridad Social, como parte de la Política Social, debe tratar de lograr la redistribución de la riqueza a través de los beneficios que otorga .

Este principio se manifiesta en los siguientes planteamientos (según Novoa Fuenzalida) :

- La Seguridad Social es un esfuerzo de toda la comunidad realizado en su propio beneficio.
- A dicho esfuerzo deben contribuir todos y cada cual según sus capacidades y posibilidades.
- El esfuerzo individual de cada persona debe ser considerado como una exigencia del bien común y no como una prestación previa para luego obtener la correspondiente contraprestación.

2.3.3.- Ramas de la Seguridad Social.

Dentro del ámbito de competencia de la Seguridad Social, encontramos una serie de instituciones, ramas o instrumentos, reconociéndose los siguientes:

- Medicina Social: Se ocupa de las Condiciones de Salud de todos los miembros de la comunidad, incluyendo un componente de tipo económico.

Las prestaciones de salud se pueden clasificar en tres grupos:

- 1) Prestaciones en servicios. (Atención médica, dental y farmacéutica)
- 2) Prestaciones en especies. (Bienes que se otorgan para el restablecimiento de la salud, como medicamentos, prótesis, alimentos, etc.)
- 3) Prestaciones en dinero. (Ayuda pecuniaria otorgada al enfermo para reemplazar su ingreso, como indemnizaciones, subsidios y pensiones.)

Se preocupa, además de prevenir el surgimiento de ciertas enfermedades mediante la educación y programas de salud orientados a ciertos grupos de la población.

- Asistencia Social: Procura condiciones de vida mínimas suficientes para aquellos miembros de la comunidad que por causas ajenas a su voluntad se encuentran en una situación de menor valencia psicofísica, económica y social.

La característica fundamental de esta rama, es su carácter no contributivo, ya que la persona que recibe el beneficio no ha sido cotizante del sistema y, por lo tanto no ha contribuido a la formación del fondo.

- Seguros Sociales: Protegen a los trabajadores y a su familia, manteniendo la continuidad del ingreso en caso de pérdida o disminución de estos o cuando se hace insuficiente debido al aumento de las necesidades del trabajador o su familia.

Estos son esencialmente económicos y están basados en el riesgo (fisiológico, profesional y social), son de carácter obligatorio y están destinados a proteger a grandes masas sociales. Se financia mediante una triple contribución proveniente de trabajadores, empleadores y el Estado, o una combinación de ellos.

En cuanto a la forma como otorgan la protección, los Seguros Sociales se pueden dividir en:

- 1) Aquellos que dan una protección por corto tiempo, que se denominan Subsidios.
- 2) Aquellos que dan una protección por largo tiempo, que se denominan Pensiones
- 3) Aquellos que se encuentran en un punto intermedio entre los dos anteriores, que otorgan una suma de dinero global por una sola vez y que se denominan indemnizaciones.

- Servicios Sociales: Rama de la Seguridad Social que promueve, encausa, regula y otorga aquellos beneficios adicionales o complementarios a sus prestaciones generales que obtienen determinados grupos de asalariados como consecuencia de sus condiciones contractuales de trabajo.

Los elementos Principales de éstos, son:

- 1) Existencia de una relación contractual directa entre el trabajador y su empresa (convenio colectivo).
- 2) Un fondo común integrado por aporte de la empresa y del trabajador para financiar las prestaciones adicionales que otorga.
- 3) La existencia de una administración que maneje los fondos y otorgue los beneficios.
- 4) Un reglamento que determine la forma como han de otorgarse las prestaciones .

Política Habitacional: Colabora con la Seguridad Social realizando directamente algunos planes habitacionales, o bien otorgando créditos para la adquisición de viviendas.

Política de Pleno Empleo: Implica prevenir el desempleo, lo que constituye una contingencia protegida por la Seguridad Social.

2.3.4.- INSTITUCIONES QUE ADMINISTRAN EL SISTEMA.

El Sistema de Seguridad Social vigente en nuestro país involucra en su administración entidades públicas y privadas.

El **Sector Público**, interviene en el régimen de pensiones a través del INP, actual sucesor y continuador de las antiguas Cajas de Previsión para todos los efectos legales. Cuenta con afiliados activos y pasivos que están afectos a distintas prestaciones y requisitos para acceder a ellas, dependiendo de la caja en que cotice, toda vez que éstas no funcionan bajo un reglamento uniforme sino que cada una de ellas posee reglamentaciones propias. Le corresponde además el otorgamiento de las

Prestaciones Asistenciales, a personas que no trabajan y a **todos los productivos que pudiendo afiliarse al nuevo sistema no lo hacen**. Tales prestaciones son:

- Pensiones Asistenciales de Invalidez y Vejez (PASIS).
- Subsidio Único Familiar (SUF).
- Subsidio de Cesantía.

En el Área Salud, el Estado se ocupa de otorgar la Atención Médica a la población de menos recursos de la población que no se encuentra afiliada a ningún sistema de previsión privada a través del Fondo Nacional de Salud (FONASA), en su modalidad Institucional y Libre Elección, y del Sistema Nacional de Servicios de Salud (SNSS), que incluye a los Servicios de Salud a nivel provincial los cuales administran los hospitales, consultorios de especialidades, consultorios de atención primaria y postas rurales de la red pública.

También está bajo la administración del Estado las prestaciones correspondientes a la Asistencia Social en las diversas áreas, tales como: Educación, Salud, Vivienda, y otros.

El **Sector Privado** por su parte, administra el sistema de Pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Compañías de Seguros.

Las prestaciones de Salud, en lo que se refiere a Medicina Curativa y Preventiva, son administradas a través de las instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), y en relación a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a través de las Mutualidades de Empleadores.

Las prestaciones Familiares son administradas por las Cajas de Compensación.

2.3.5.- FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA.

El actual sistema de Seguridad Social chileno, se basa en los regímenes de financiamiento de Reparto y de Capitalización Individual.

Por una parte, el **Régimen de Reparto**, que supone la distribución inmediata de las cotizaciones (del trabajador, del empleador o del Estado, según corresponda) sin tiempo para ser capitalizadas, se utiliza para financiar beneficios previsionales de corto plazo, las cuales la exigibilidad del afiliado puede ser inmediata. Encontrándose dentro de ellas: Las Prestaciones en Salud, el Desahucio e Indemnización, Subsidio de Cesantía y Prestaciones por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y las Prestaciones Familiares que son financiadas exclusivamente por el Estado.

Por otra parte, se utiliza el **Régimen de Capitalización** para aquellos beneficios de largo plazo, en donde debe transcurrir una apreciable cantidad de tiempo desde el momento de la afiliación hasta el otorgamiento de la prestación, de modo tal que los fondos cotizados por los imponentes se capitalizan, es decir, aumentan en cuantía progresivamente. En éste ámbito se encuentra el nuevo régimen de pensiones del D. L. 3. 500 de 1980 que otorga las pensiones de Vejez, Invalidez, Sobrevivencia, la Cuota Mortuoria y otros, variables según cada AFP.²

² William Tayer, op. cit.

2.3.6.- PREVISIÓN SOCIAL EN CHILE.

Habiendo ya descrito las distintas Ramas de la Seguridad Social, en adelante se priorizará en aquellas que estén más directamente vinculadas, con el objetivo del estudio cuales son: La Asistencia Social y la Previsión Social, que en nuestro sistema, incluye las ramas de la Medicina Social y de los Seguros Sociales.

El **Sistema Previsional** chileno, comprende todas aquellas prestaciones, de carácter contributivo, ellas son:

- El Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia.
- El Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- El Sistema de Salud a nivel Privado y Público financiado por los cotizantes.

Siendo administrada por organismos Públicos y Privados, financiados con aportes de los cotizantes (trabajadores y/o empleadores).

Por su parte, la **Asistencia Social** otorga aquellos beneficios no contributivos como son:

- Las Prestaciones Familiares.
- El Subsidio de Cesantía.
- Las Pensiones Asistenciales de Vejez e Invalidez.
- Las Prestaciones de Salud de la Red Pública.

Siendo administradas, por entidades públicas, financiadas con aportes fiscales fijados en la Ley de Presupuesto de la Nación.

.4.- MARCO DE REFERENCIA

2.4.1.- EL TRABAJO, NECESIDAD DEL HOMBRE.

El ser humano, dentro de la especie animal, es el más desprotegido y a la vez, el que nace con mayores capacidades y potencialidades a desarrollar; el desarrollo de éstas, depende en gran medida de su desprotección ante el medio hostil, lo que le crea múltiples **necesidades** que le obligan a desarrollar ciertas actividades que le permitan transformar a la naturaleza pura, que satisface mal o no satisface en absoluto sus necesidades, en elementos artificiales que si las satisfagan.³

Es, dentro de este contexto, en el que podemos entender el **Trabajo**, como la actividad humana que reside en transformar el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente la subsistencia y conservación de la especie.⁴ Así, toda actividad del hombre puede ser entendida como trabajo, sin embargo, nos interesa el estudio del Trabajo Productivo, que posee una serie de características especiales que lo distinguen, y que pasaremos a describir.

³ "Por qué Trabajamos", Jean Fourastie, 1950, p. 21

⁴ "Psicología del Trabajo", Ruben Ardilas, p.12

ASPECTOS INDIVIDUALES Y SOCIALES DEL TRABAJO.

El trabajo entendido como **problema individual**, define al individuo, como quien debe aplicarse a un trabajo determinado y cumplir con los requisitos y habilidades (físicas, psicológicas y sociales) que su cultura le impone para ello. Permitiéndole, a cambio, satisfacer un mayor número de necesidades al proveer al individuo de un salario por su actividad, facilitándole el empleo de su energía física y mental, dándole la posibilidad de entrar en contacto social con otros, definiendo parcialmente su status social y permitiéndole contribuir a la producción de bienes y servicios.

Por otra parte, el trabajo, podemos entenderlo como un **problema social**:

1).- Porque el individuo no nace con capacidad de trabajar y son las exigencias sociales, las costumbres, la cultura, las que condicionan su actividad de trabajo, es decir, el Trabajo no es una actividad natural del hombre, sino una conducta aprendida, que sólo tiene sentido dentro de un contexto social y específicamente dentro de una cultura dada.⁵

2).- Porque la sociedad debe tener la capacidad de organización que le permita la incorporación a las actividades productivas a todos sus integrantes , que estando en edad de trabajar, desean hacerlo.

3).- Porque el Estado, además debe tener la capacidad de asegurar a los trabajadores contra los riesgos o contingencias sociales que con ocasión de su trabajo o por su vida en sociedad, se prevea pueden acaecerle, derivando con ello, consecuencias para toda la sociedad.

⁵ Ruben Ardilas, op. cit, p.19

2.4.3.- EL TRABAJO DENTRO DE UN CONTEXTO JURÍDICO.

Desde el punto del Derecho del Trabajo, esta actividad humana se conceptualiza como un tipo de relación que se entabla entre personas que pertenecen a una sociedad. Estas son las Relaciones Laborales y se enmarcan dentro del Proceso Productivo de un país.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dependiente de Naciones Unidas, en su interés de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los trabajadores, establece una serie de Recomendaciones, Medidas y Clasificaciones que tienden a constituirse como principio ordenador y regulador de las relaciones laborales, facilitando así, la comunicación y entendimiento de la información laboral a nivel mundial.

Así tenemos, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) que abarca a todas las Actividades Económicas, distinguiendo nueve grandes grupos:

- 1) Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca.
- 2) Explotación de minas y canteras.
- 3) Industria Manufacturera.
- 4) Electricidad, Gas y Agua (EGAS).
- 5) Construcción.
- 6) Comercio al por mayor y al menor, Restaurantes y Hoteles.
- 7) Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.
- 8) Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles y Servicios prestados a las empresas.
- 9) Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

La sociedad chilena, cuenta con un marco Jurídico - Normativo, basado en las recomendaciones y clasificaciones mencionadas, destinado a regular las Relaciones Laborales y la Seguridad Social de la población, el que se materializa en un Código del Trabajo y otras leyes, en conjunto con la legislación relativa al Sistema de Previsión Social.

Así, en nuestro país, **EL ESTADO TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE INTERVENIR ADOPTANDO MEDIDAS DE PREVISIÓN O SEGURO**. Al respecto, la Constitución Política del Estado señala el Derecho a la Seguridad Social, como una de las Garantías Constitucionales en su artículo 19 N° 18, donde especifica, que la acción del Estado estará dirigida a ***garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes***, sea que se otorguen a través de entes Públicos o Privados.

2.4.4.- TRABAJO, EMPRESA Y TRABAJADOR.

Según nuestro Código de Trabajo, el concepto de Trabajo se entiende como un conjunto de Relaciones Laborales, las que se enmarcan dentro del **Proceso Productivo**, el que está constituido por todos aquellos mecanismos, instancias, materias que posibilitan la creación, transformación y consumo de bienes y servicios necesarios para la sustentación de una sociedad determinada, cuya unidad básica la encontramos en la **Empresa**, que según el Código del Trabajo, artículo 3° ins 5°, es toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Es, dentro de ésta organización, que se dan cita las partes involucradas en la relación laboral, a saber:

El **Empleador** como una persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.⁶

El **Trabajador** como toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Existe también dentro de nuestra legislación otra clase de trabajadores que son los **Independientes** quienes en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno, ni tiene trabajadores bajo su dependencia.⁷

Por último, es necesario explicitar que dentro de nuestra legislatura existe una Declaración de Principios que reconoce la función social que cumple el trabajo y la

⁶ "Código del Trabajo" art. 3°, inciso 1°

⁷ Op. cit. art. 3°, inciso 2° y 3°

libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que sea y en virtud de la cual crea al Estado la obligación de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.⁸

2.4.5.- EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO.

Nuestro sistema de Previsión social, es administrado en la actualidad por entes públicos y privados, los que utilizan mecanismos de ahorro obligatorio periódico, según el ingreso que percibe el asegurado, mediante el cual éste se afilia a alguna de las siguientes instituciones: INP, AFP, Compañías de Seguro, Cajas de Compensación, ISAPRE, FONASA; Mutuales de Empleadores, las que brindan los beneficios o seguros sociales derivados de la contingencia social que lo afecte. *Ver cuadro N° 1*

⁸ Op. cit. art. 1°, inciso 3° y 7°.

CUADRO N° 1

PRESTACIONES	SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO
PENSIONES - Vejez - Invalidez - Sobrevivencia	I.N.P. Municipalidades	A.F.P Compañías de Seguro
SALUD	FONASA Establecimientos del Sistema Público de Salud	ISAPRE
PRESTACIONES FAMILIARES - Asignación fam. y mat. - Subsidio fam. y mat.	I.N.P Municipalidades	Cajas de Compensación
SUBSIDIO DE CESANTÍA	I.N.P.	Cajas de Compensación
SEGURO SOCIAL CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	I.N.P Establecimientos del Sistema Público de Salud	Mutualidades de Empleadores

Después del Decreto Ley 3.500, de 1980 se entiende por **Afiliación**, aquella relación jurídica que se produce entre un trabajador y el Nuevo Sistema de Pensiones, siendo ésta **Única**, ya que las normas que regulan el financiamiento y los beneficios son iguales respecto a todos los afiliados. Es **Permanente**, una vez iniciada subsiste durante toda la vida del afiliado, ya sea que éste se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas y sucesivas, o que cambie de AFP; por lo tanto no genera discontinuidad. Es **Obligatoria**, para los trabajadores dependientes (la escrituración del Contrato de Trabajo obliga a cotizar al trabajador, y al

empleador a retener y pagar las cotizaciones) que inician sus labores a partir del 1° de Enero de 1983, y **Voluntaria**, respecto de los trabajadores independientes, puesto que ellos pueden incorporarse voluntariamente al sistema cualquiera sea la fecha en que haya iniciado o inicie sus actividades laborales⁹. Es **Automática** porque se produce por el sólo hecho de iniciar labores como trabajador dependiente. En caso de trabajadores independientes la afiliación se produce por el sólo hecho de manifestar su voluntad en tal sentido, entendiéndose que así lo hacen quienes efectúan su primera cotización en una AFP. A través de la afiliación se origina el derecho a los beneficios de pensión de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia y la obligación de efectuar **Cotizaciones**, que son los aportes que los trabajadores deben efectuar obligatoria o voluntariamente de acuerdo a lo establecido en la Ley, para financiar y garantizar el cumplimiento de los beneficios mencionados. La cotización se basa en el concepto de **Remuneración Imponible** para los dependientes, entendida como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies y valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo; o de **Renta Imponible** para los independientes, que es la cantidad de dinero que el afiliado declara mensualmente ante las respectivas AFP para los efectos de la cotización, siendo ésta no inferior a un ingreso mínimo ni superior a 60 Unidades de Fomento. Siendo, en el primer caso, retenida por el empleador para cancelarlo en las distintas instituciones de previsión. Por lo tanto representa un porcentaje de la remuneración o renta imponible que recibe el trabajador con un límite máximo imponible de 60 UF.

Existen **Cotizaciones Obligatorias** y voluntarias. Correspondiendo las primeras a:

- Un 10% para la Cuenta de Capitalización Individual.
- Un porcentaje adicional, determinado por cada AFP para su financiamiento, que incluye

Ley⁹ Decreto 3500, art. 89

el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Este porcentaje es diferenciado para los trabajadores independientes o aquellos que no tienen derecho al aporte adicional.

- Un 7% obligatorio para las prestaciones de Salud, que se cancelan al FONASA o en la ISAPRE, según proceda.

En cuanto a la **Cotización Voluntaria**, ésta consiste en que cualquier afiliado puede cotizar voluntariamente un porcentaje de su remuneración o renta imponible, con el objeto exclusivo de mejorar su pensión o pensionarse en forma anticipada. Esta cotización estará exenta del impuesto a la renta hasta el máximo imponible de 60 UF.

* No obstante, existir esta normativa legal, hay un alto porcentaje de trabajadores que no se acogen a ésta:

- a) Ya sea porque ignoran las normas que les permiten acogerse a algún régimen previsional.
- b) Porque desconocen los beneficios que la Seguridad Social puede otorgarles en el presente y a largo plazo.
- c) Simplemente porque la legislación vigente carece de los mecanismos que les obligue o los incentive a afiliarse a un determinado sistema previsional.

2.4.6.- LA DESPROTECCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL.

Dentro de éste marco, un trabajador dependiente que cuente con Contrato de Trabajo, o independiente que coticie voluntariamente en alguna entidad previsional, estarían dentro del rango de **TRABAJADORES PROTEGIDOS POR LA SEGURIDAD**

SOCIAL, teniendo por ello derecho a los siguientes beneficios desde el punto de vista previsional: (Ver anexo N°2)

- **Prestaciones Familiares (Asignación Familiar y Maternal).**
- **Prestaciones en Salud (Atención Médica y Pecuniaria).**
- **Subsidio de Cesantía.**
- **Seguros Sociales contra riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**
- **Pensiones por Vejez, Invalidez y Sobrevivencia.**
- **Cuota Mortuoria.**

Por el contrario, los **TRABAJADORES DESPROTEGIDOS TOTALMENTE**, son aquellos que se encuentran realizando una actividad laboral remunerada, en forma dependiente sin contar con Contrato de Trabajo, o, en forma independiente no afiliados al sistema; quedado, por tanto, fuera del régimen de beneficios antes mencionados, destinados a protegerlo a él y a su familia de las contingencias sociales a que se ve expuesto por el diario vivir o por el desarrollo de su trabajo.

Quedando para efectos previsionales en igual condición que los **INDIGENTES**, los que siendo beneficiarios de la Asistencia Social no contribuyen a la formación de Fondos para el otorgamiento de tales prestaciones, las que son financiadas con aportes fiscales que se fijan en la Ley de Presupuesto de la Nación, entre las cuales contamos:

- **Subsidio Único Familiar. SUF (Subsidio Familiar y Maternal).**
- **Pensión Asistencial por Vejez e Invalidez. PASIS.**
- **Prestaciones de Salud a través de FONASA.**

Pueden distinguirse además, otras 2 categorías de Trabajadores Desprotegidos, a saber:

TRABAJADORES DESPROTEGIDOS PARCIALMENTE EN RELACIÓN A LA DISCONTINUIDAD DE SUS COTIZACIONES. Se trata de trabajadores dependientes, que estando afiliados a un Sistema Previsional presentan un amplio período de discontinuidad, o una discontinuidad reiterada en el pago de sus cotizaciones, causado esto por el desempeño de una actividad de carácter temporal o eventual.

TRABAJADORES DESPROTEGIDOS PARCIALMENTE EN RELACIÓN AL MONTO DE SUS IMPOSICIONES, son todos aquellos trabajadores dependientes cuyas imposiciones no corresponden al total del ingreso imponible percibido.

2.4.7.- CONSECUENCIAS DE LA DESPROTECCIÓN.

El fenómeno de la Desprotección en Seguridad Social, no es un problema privativo de un sector de la sociedad, sino que afecta indistintamente al trabajador y su familia, cualquiera sea la actividad económica que éste desarrolle y el estrato socioeconómico en el que se encuentre inserto, agudizándose más la situación cuando se trata de la población ubicada en los quintiles de pobreza y extrema pobreza.

En efecto, considerando el fenómeno desde el punto de vista microsocial, las consecuencias económicas individuales y familiares que debe enfrentar un trabajador desprotegido que se ve afectado por la ocurrencia de algún riesgo, van desde la disminución masiva del ingreso o la destinación de gran parte de éste a solventar el estado de necesidad, el deterioro paulatino del nivel y calidad de vida familiar, hasta los costos sociales que implican la adopción de conductas atípicas y antisociales tales como: el trabajo precoz, la mendicidad, la delincuencia, la prostitución, entre otras.

Además, a nivel macrosocial son notables las consecuencias de este fenómeno, representado, por una parte, por el alto costo económico que al Estado le significa solventar los gastos devengados por pagos de pensiones, subsidios y atención médica, tanto en términos monetarios como de servicios, por concepto de atención de aquellas contingencias que la requieran, los cuales pudiendo ser solventados por los propios trabajadores, no lo son, por no estar éstos adscritos al Sistema de Previsión. Y por otra, por los costos sociales antes mencionados, entre otros. Ver cuadro N° 2. Correspondiente al gasto fiscal en Asistencia Social.

CUADRO N° 2: GASTO FISCAL EN ASISTENCIA SOCIAL

PRESTACIÓN	GASTO NACIONAL	PORCENTAJE	GASTO REGIONAL	PORCENTAJE
S.U.F.	\$ 5.101.718.-	100 %	\$ 625.699.-	12 %
PASIS	\$ 16.918.908.-	100 %	\$ 447.360.-	7.9 %

Por concepto de Atención Médica, el Estado deja de percibir, una suma aproximada de \$ 4.123, por cada trabajador (Considerando el ingreso mínimo) que no cotiza el 7% en Salud en el Sistema Previsional Estatal.

2.4.8.- ÁREAS DE LA ECONOMÍA QUE GENERAN DESPROTECCIÓN.

La Subsecretaría de Previsión Social, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conformó recientemente una comisión de trabajo. Esta comisión se abocó a analizar la situación que afecta a gran número de trabajadores que, por distintas razones se encuentran al margen de la cobertura de la Seguridad Social.

La comisión detectó a nivel nacional que:

a).- Un número cercano a los 2 millones de trabajadores carecen de cobertura en materia de Seguridad Social (33,6% del universo de ocupados).

B).- Las actividades productivas que más Desprotección generan son:

- Microempresas: En empresas con un tamaño de planta reducido (menos de 10 trabajadores) la situación es aún más preocupante por el mayor incumplimiento de las normas laborales, así tenemos que:

- En empresas de 1 a 5 trabajadores, el 31,9% se encuentra sin Contrato de Trabajo y el 57,35% no está afiliado a l Sistema de Previsión Social.

- En empresas de 6 a 9 Trabajadores, el 21,8% no cuenta con Contrato de Trabajo, y el 48,9% no está afiliado al Sistema Previsional.

- Trabajo por cuenta propia: Un porcentaje significativo del Universo de trabajadores Desprotegidos son independientes (sólo el 15% está afiliado a algún sistema de previsión).

- Sectores con ingresos estacionales o localizados en lugares alejados de centros urbanos: como agricultores, pequeños mineros, pescadores artesanales, artesanos, trabajadores portuarios eventuales y personal embarcado, pirquineros y pequeños mineros artesanales, trabajadores temporeros ocasionales.

2.5.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.5.1.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.5.1.1.- Objetivo General:

“ Dimensionar a nivel Comunal y por Actividad Económica , la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en la Comuna de Valparaíso.”

2.5.1.2.- Objetivos Específicos:

- 1.- Identificar las Actividades Económicas que generan mayor Desprotección en el ámbito de la Seguridad Social en la Comuna de Valparaíso.
- 2.- Identificar a las Organizaciones de Trabajadores que agrupan a la población Desprotegida de la Seguridad Social de la Comuna de Valparaíso.
- 3.- Cuantificar la Población Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en cada una de las Actividades Económicas en la Comuna de Valparaíso.

4.- Identificar y describir las características sociodemográficas y laborales de la población Desprotegida de la Seguridad Social por Actividad Económica dentro de la Comuna de Valparaíso.

5.- Identificar los factores asociados al Problema de Desprotección en Seguridad Social de los trabajadores de la Comuna de Valparaíso, a nivel Familiar y Económico Social, en las Actividades Económicas generadoras de Desprotección en Seguridad Social.

2.5.2.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Actividad Económica	Entendida como la Actividad del establecimiento en que una persona ejerce su ocupación. Se clasifica según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas que distingue 9 grandes grupos.	1.- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. 2.- Explotación de minas y canteras. 3.- Industria manufacturera. 4.- Electricidad, gas y agua. 5.- Construcción. 6.- Comercio al por mayor y al por menor, Restaurantes y hoteles. 7.- Transporte ,

			<p>almacenamiento y comunicaciones.</p> <p>8.- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las Empresas.</p> <p>9.- Servicios comunales, sociales y personales.</p>
<p>Trabajadores protegidos por la Seguridad Social.</p>	<p>Trabajador Dependiente que cuenta con Contrato de Trabajo o Independiente que cotice en forma voluntaria en alguna entidad previsional.</p>	<p>Trabajador Dependiente con Contrato de Trabajo.</p> <p>Trabajador Dependiente sin Contrato de Trabajo.</p> <p>Trabajador Independiente.</p>	<p>1.- Actualmente Cotizando.</p> <p>2. Con Discontinuidad en la Cotización.</p> <p>1.- Cotizante Voluntario.</p> <p>2.- No Cotizante.</p> <p>1.- Cotizante Voluntario.</p> <p>2.- No Cotizante.</p>

Características Sociodemográficas de los Trabajadores.	Las condiciones de la población en relación a Sexo y Edad.	Sexo. Edad.	1.- Hombre 2.- Mujer. 1.- 15 - 29 años 2.- 30 - 44 años 3.- 45 - 64 años 4.- 65 años y más.
Características Laborales de los Trabajadores	Condiciones de la población en relación a: Calidad del Trabajador, Escrituración del Contrato de Trabajo, Estabilidad del Trabajo, Ingreso, Jornada de trabajo y Tamaño de Empresa.	Calidad del Trabajador. Escrituración del Contrato de trabajo. Estabilidad del Trabajo. Ingreso.	1.- Dependiente. 2.- Independiente. 1.- Dependiente con Contrato Escrito. 2.- Dependiente sin Contrato Escrito. 1.- Permanente. 2.- Temporal. 1.- Inferior al mínimo. 2.- Mínimo legalmente establecido.

			3.- Superior al mínimo.
		Jornada de Trabajo.	1.- Inferior a la legal . 2.- Legalmente Establecida. 3.- Superior a la legal.
		Tamaño de Empresa.	1.- Gran Empresa. 2.- Mediana Empresa. 3.- Pequeña Empresa. 4.- Microempresa.

2.5.3.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.5.3.1.- Tipo de estudio.

El presente estudio asume las características de un Diagnóstico Exploratorio - Descriptivo, su objetivo es "Dimensionar a nivel comunal y por Actividad Económica la Fuerza Laboral Desprotegida de Seguridad Social en la Comuna de Valparaíso".

Su carácter exploratorio, obedece a la falta de información estadística y al escaso conocimiento de los aspectos que inciden en el problema de la Desprotección previsional de los trabajadores, lo que permitirá aclarar e identificar los factores asociados a éste, convirtiéndose en la primera fase de una investigación posterior que intente analizar y explicar más a fondo dichos factores y ampliar la cobertura del estudio, desde un ámbito comunal a uno regional.

Por otra parte, el carácter descriptivo del estudio pretende caracterizar los factores asociados al problema, en la población estudiada.

2.5.3.2.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Con objeto de recopilar la información necesaria para la investigación, se utilizarán fuentes primarias constituidas por la información recopilada directamente de los sujetos de investigación mediante técnicas cualitativas y cuantitativas; y fuentes secundarias, estas últimas, representadas por el material bibliográfico - estadístico.

La información será recopilada a través de técnicas cualitativas, las que serán cuantificadas para su posterior análisis.

Debido al carácter del estudio, las técnicas utilizadas serán:

1.- Entrevista semi - estructurada con informante clave. Se utilizarán tres pautas, con diferentes objetivos dependiendo del informante a quien esté dirigida, dichos informantes claves son considerados personas expertas en la materia, entendiéndose confiable la información que ellos entregan: (Ver anexo N°3)

A) Para los representantes de las instituciones que agrupan organizaciones de trabajadores tales como la Central Única de Trabajadores (CUT), Dirección del Trabajo y la Secretaría Regional de Pesca, el objetivo de la entrevista será identificar aquellas áreas que pudieran presentar Desprotección, además de organizaciones que agrupan trabajadores que tengan relación con dichas áreas desprotegidas.

B) Para representantes de organizaciones que brinden asesoría a microempresarios, el objetivo de la entrevista será obtener información de las características sociodemográficas, laborales y previsionales de los microempresarios.

C) Para dirigentes sindicales y gremiales el objetivo del instrumento será recopilar información sociodemográfica, laboral y previsional de los trabajadores sindicalizados o colegiados en las áreas desprotegidas.

Se realizará una Prueba previa, con objeto de revisar el proceso de recolección de datos y realizar correcciones a las pautas de entrevista, para facilitar la comprensión de ésta por parte de los informantes.

2.- Entrevista Informal con Informante Clave. Esta técnica se dirigirá a directores de organismos públicos y privados, y encargados de departamentos relacionados con el tema. Su objetivo, será la inserción en el tema y establecer coordinación con otros organismos.

3.- Técnicas emanadas de fuentes secundarias de información:

3.1.- Revisión de Archivos y Registros Institucionales. Permitirá conocer la política institucional con respecto al tema, y estudios existentes.

Las instituciones consultadas serán: Secretaría Regional de Planificación y Coordinación (SERPLAC), Secretaría Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social

Consultora Técnica (PET), Secretaría Regional de Pesca, Central Única de Trabajadores (CUT), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

3.2.- Revisión de Información Censal. Permitirá obtener información estadística relativa al área laboral y previsional, la cual se utilizará para complementar los datos obtenidos.

2.5.3.3.- Relación entre instrumentos y objetivos.

OBJETIVO N° 1: “Identificar las actividades económicas que generan más Desprotección en el ámbito Previsional en la Comuna de Valparaíso”.

Para dar cumplimiento a este objetivo se cuenta con los siguientes instrumentos:

- Revisión de archivo y registro institucional.
- Entrevista semiestructurada a representantes de instituciones que agrupen organizaciones de trabajadores.
- Entrevistas informales a informantes claves institucionales.

OBJETIVO N° 2: "Identificar las organizaciones de trabajadores que agrupen a la población desprotegida a nivel comunal".

Para la consecución del objetivo se contará con las siguientes técnicas:

- Revisión de archivos y registros institucionales.
- Entrevistas informales a informantes claves institucionales.

OBJETIVO N° 3: "Cuantificar la población diagnosticada de la Comuna de Valparaíso en cada una de las actividades económicas antes identificadas".

Para el logro del objetivo se aplicarán las siguientes técnicas:

- Prueba Previa.
- Entrevista semi - estructurada:
 - a representantes de instituciones que otorguen asesoría a microempresarios.
 - a dirigentes sindicales y gremiales de los trabajadores relacionados con las áreas desprotegidas.

OBJETIVO N° 4: "Identificar y describir las características sociodemográficas, laborales y previsionales de la población desprotegida por actividad económica".

Para el cumplimiento de este objetivo se utilizará las siguientes técnicas:

- Revisión de Información Censal.
- Prueba Previa.

- Entrevista semi - estructurada:
 - a representantes de instituciones que otorguen asesoría a microempresarios.
 - a dirigentes sindicales y gremiales de los trabajadores relacionados con las áreas desprotegidas.-

2.5.3.4.- Unidad de análisis - Universo y Muestra.

La Unidad de Análisis está constituida por los organismos que agrupan trabajadores preferentemente independientes (organizaciones sindicales, O.N.G. de asesoría a la microempresa, colegios profesionales), siendo los dirigentes los que conformaran las subunidades que en definitiva serán la base del estudio, proporcionando información relativa a los trabajadores asociados.

Ante la imposibilidad de determinar el Universo de Trabajadores Desprotegidos en la Comuna de Valparaíso, se optó por elegir arbitrariamente a las organizaciones de trabajadores que reunieran características teóricamente relevante establecidas en el Marco de Referencia. La selección se llevó a cabo en base a entrevistas con Informantes Claves Institucionales y al estudio de la Subsecretaría de Previsión Social, quienes identificaron los sectores de la economía con mayor Desprotección a nivel nacional.

Se extrajo entonces, una Muestra no probabilística de tipo accidental, conformada por organizaciones de trabajadores, pertenecientes a seis Sectores de la Economía característicos de la Comuna, con mayor vulnerabilidad, siendo éstos los siguientes:

- 1.- Pesca Artesanal.
- 2.- Comercio (Feriante y Ambulante)
- 3.- Transporte Colectivo.
- 4.- Microempresa.
- 5.- Servicios Profesionales.
- 6.- Marítimo Portuario.

2.5.3.5.- Duración de la investigación.

La recolección de antecedentes considera un periodo comprendido entre los meses de Mayo a Julio.

Este período incluye la recopilación de información relativa a organizaciones de trabajadores, la confección de un directorio de éstas, elaboración de cartas de presentación durante el primer mes; y, la elaboración de pautas y aplicación de la entrevista por sectores económicos durante los restantes.

2.5.3.6.- Plan de análisis.

Para recopilar la información requerida, se utilizarán técnicas cualitativas, las que serán cuantificadas para el posterior análisis. El análisis de los datos obtenidos se realizará a nivel sectorial, a través de criterios uniformes en relación a las variables identificadas en el Marco de Referencia.

Para el ordenamiento y presentación de los datos se utilizará la estadística descriptiva.

Por último se utilizará información censal como referencia en relación a los datos obtenidos.



2.6.- ANÁLISIS SECTORIAL DE LOS DATOS.

2.6.1.- SECTOR PESQUERO ARTESANAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

El Sector Pesquero Artesanal, entendiendo como tal, la explotación de los recursos marinos de la costa por métodos en pequeña escala¹⁰, se ubica al interior de la gran Rama de Actividades Económicas de Agricultura, Caza y Pesca¹¹.

Dentro de ésta, tenemos:

- 1.- Pescadores de agua dulce y en aguas costeras.
- 2.- Pescadores de alta mar (pesca y faena).

Según Ley General de Pesca y Acuicultura, N° 18.892, en la categoría de pescadores de agua dulce y en aguas costeras, se encuentran trabajadores encargados de la extracción directa del producto, tales como:

- _ Pescadores Artesanales (rederos, espilineros y bolincheros).
- _ Algueros (recolectores y cultivadores).
- _ Buzos Mariscadores (apnea).
- _ Ayudantes de Buzo.
- _ Mariscadores de Orilla, éstos al igual que los anteriores se consideran pescadores de menor escala¹².
- _ Auxiliares de Caleta.

¹⁰ Citado en " Una Aproximación a la Realidad Social del Subsector Pesquero Artesanal de la V Región. Seminario de Título, Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso. Autoras Patricia Alvarez y otras. 1985. P. 18.

¹¹ Según Clasificador Internacional Universal de Ocupaciones. 1988.

¹² El Sector Pesquero Artesanal " Antecedentes Generales CONAPACH - CEDIPAC 1995.

Los auxiliares de caleta involucran ocupaciones conexas, las cuales no constituyen faenas directas de extracción en el mar, y se clasifican en:

- _ Encarnadores.
- _ Tiradores y Bajadores de Botes.
- _ Malabaristas o Vendedores.

Lo anterior demuestra la diversidad y especialización existente en la actividad asociada a la Pesca Artesanal, por cuanto los trabajadores realizan y combinan muchas actividades aún cuando una de ellas sea la principal, constituyendo, de ésta manera el sector, una importante fuente de generación de empleo especialmente para personas en situación de pobreza y en los quintiles de menores ingresos¹³.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

Según la Confederación de Pescadores Artesanales de Chile, CONAPACH, el número de ocupados en el sector alcanzan en el país un total de 57.996 personas, distribuidas en 220 caletas. Los anteriores, en conjunto con sus grupos familiares, representan una población cercana a las 400.000 personas.

Un estudio realizado en 1993 por el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP), destaca la importancia social y económica que el sector pesquero artesanal tiene para la V Región, dado que existían a la fecha, alrededor de 5.628 pescadores, 65% de los cuales se encontraban organizados y que junto a su núcleo familiar representan más de 20.000 personas.¹⁴

¹³ Según Informe CASEN 1992, MIDEPLAN.

¹⁴ Adolfo González, Biólogo Marino IFOP. Proyecto : " Áreas de Manejo: Base Productiva para el Desarrollo Sustentable de Comunidades de Pescadores Artesanales de la V Región".

En la V Región, según datos entregados por la Dirección Regional de Pesca, el número de trabajadores ocupados en el Sector alcanza a 6.226 personas, de las cuales, 5.014 corresponden a pescadores, buzos o mariscadores de extracción directa registrados, y aproximadamente 1.200 trabajadores en actividades conexas o asociadas, tales como: Encarnadores, Tiradores, Bajadores, Vendedores, entre otros. Estos se distribuyen territorialmente en 28 caletas, desde Caleta Los Molles por el Norte, hasta Río Maipo por el Sur, contando con un total de 976 lanchas y 201 botes para el desarrollo de su actividad.

Para efectos del presente estudio, del total de Caletas de Pescadores Artesanales de la V región, se han considerado las 6 existentes en la zona comprendida entre Viña del Mar y Valparaíso, las que corresponden a:

CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN DE LOS PESCADORES SINDICALIZADOS ENCUESTADOS

CALETA	N° PESCADORES SINDICALIZADOS ¹⁵
San Pedro, Con - Con	37
Higuerilla	120
Diego Portales	400
Sudamericana	350
El Membrillo	116
Laguna Verde	30
TOTAL	1.053

¹⁵ La cifra indicada no es exhaustiva, ya que tales trabajadores no siempre se encuentran afiliados a los sindicatos, dependiendo esto de las características propias de los estatutos de cada uno.

Esta muestra, corresponde al 100% de los trabajadores sindicalizados del Sector en el tramo geográfico comprendido, y alcanza al 21% de los trabajadores ocupados en el Sector de la Pesca Artesanal sindicalizados. Según estudios que indican que el nivel de organización sindical de los pescadores es bajo, por lo tanto es posible, que muchos trabajadores de la pesca artesanal en el sector comprendido en la muestra, queden fuera de ella.

Por otra parte se obtuvo información acerca de 190 personas que desarrollan labores conexas desarrolladas en tierra, de baja especialización, entre los que se encontrarían los vendedores, tiradores, bajadores, y encarnadoras que generalmente son las cónyuges de los pescadores, quienes colaboran con la faena de estos no considerándose su labor como ocupación y no percibiendo en algunos casos remuneración.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La muestra estudiada corresponde a 1053 trabajadores independientes sindicalizados.

La totalidad de los ocupados en la Pesca Artesanal estudiados, se ubican en la categoría de trabajadores por cuenta propia o independientes, ya que no existe relación de dependencia entre Tripulantes y Dueños de embarcaciones y por ende tampoco Contrato de Trabajo, distribuyéndose la ganancia de la producción obtenida en partes establecidas con anterioridad al inicio de las faenas. No obstante lo anterior es

necesario tener matrícula vigente ante la Autoridad Marítima y estar inscrito en los Registros del SERNAP para llevar a cabo la actividad.

INGRESO

El sistema de sueldos utilizado por los pescadores artesanales, contempla la participación de las utilidades, descontando los costos directos (combustible, lubricantes, víveres y carnada), en partes o porcentajes preestablecidos entre el dueño de la embarcación y los tripulantes, normalmente el porcentaje para la tripulación varía entre el 30% y 50% que se distribuye en partes iguales.

Los dirigentes sindicales consultados señalan que los pescadores obtienen ingresos mensuales superiores al mínimo legalmente establecido¹⁶, los cuales fluctúan entre los \$80.000 y \$ 250.000 mensuales dependiendo de la propiedad de las embarcaciones, medios de extracción utilizada, del período de tiempo en que se registre mayor extracción o venta y de la estación del año.

Si bien es cierto, el monto de ingreso señalado anteriormente, se gráfica como "mensual", cabe destacar que éstos son obtenidos en forma diaria o periódica dependiendo de las condiciones climáticas u otros factores.

Según el estudio de Regina Clark, el hecho de percibir ingresos diarios, sumados a factores socioculturales dificulta un adecuado distribución de éstos, así mismo la satisfacción de necesidades superiores a las básicas, lo que en definitiva se manifiesta en la precariedad de las condiciones de vida del grupo familiar, reflejada en la insuficiencia en diversos planos de los componentes del nivel de vida como educación,

¹⁶ El ingreso mínimo a contar del 1° de Junio de 1996 corresponde a \$ 65.500.

salud, vivienda, aislamiento, entre otros¹⁷. Esto dificulta a la familia, la destinación de parte del ingreso al ahorro previsional.

El sector se caracteriza por ser generador de empleo de baja calificación técnica y por ende, es un sector absorbente de cesantía en periodos de crisis económica en el país. Además existe un bajo nivel de inversión para entrar a la actividad, es decir la mano de obra es barata y no se requiere de gran inversión en tecnología extractiva. Factores que inciden en el nivel de ingresos percibidos por los ocupados del área.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO

Los dirigentes consultados, coinciden en señalar que las actividades incluidas en la Pesca Artesanal, son de carácter permanente. Sin embargo, es necesario dejar en claro que existe cierto grado de temporalidad en la labor extractiva, propiamente tal, de acuerdo a factores climáticos, presentes generalmente en invierno, y a variaciones en los recursos marinos.

Ahora bien, el carácter permanente de la Pesca Artesanal está dado por la diversidad de actividades incorporadas a ella, y la posibilidad de realizarlas y combinarlas indistintamente.

¹⁷ " Previsión de los Pescadores Artesanales" Regina Clark Medina, Fiscal INP 1996.

EDAD

CUADRO N° 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.

EDAD	N° DE TRABAJADORES	% DE TRABAJADORES
15 - 29	171	16,2
30 - 44	505	48
45 - 64	307	29,2
65 y más	70	6,6
TOTAL	1.053	100

El mayor porcentaje de ocupados en la Pesca artesanal, se ubica en el tramo de 30 - 44 años, alcanzando al 48% de ellos, el que corresponde a personas jóvenes en edad productiva, que además, dado la característica del trabajo, deben presentar condiciones físicas, de salud aptas para la faena de la pesca.

En segundo lugar, se ubica la categoría de 45 a 64 años de edad con un porcentaje notablemente inferior al anterior (29,2%), dado posiblemente a la menor capacidad para el trabajo que presentan los ocupados, ya que, probablemente debido a las condiciones de trabajo, se llegue a producir cierto grado de desgaste físico, lo que permitiría deducir que un número importante de ocupados en este tramo, se encontraría incapacitado para trabajar, ya sea por accidente o enfermedad producto del trabajo.

SEXO

La muestra en estudio, estuvo compuesta solamente por hombres, lo que se debe a que los sindicatos no incluyen a mujeres ya que la faena pesquera se caracteriza por ser una actividad predominantemente masculina, debido a factores

asociados con las condiciones de trabajo (Trabajo nocturno), con las exigencias físicas, y por último a factores culturales como la existencia de ciertas supersticiones ligadas a la mala suerte que produciría la presencia de la mujer en alta mar y el machismo. El hecho de que en algunos sindicatos se impida la incorporación de la mujer a la organización dificulta la contabilización de la mano de obra femenina del sector.

Según el MIDEPLAN existe un 95% de hombres y un 5% de mujeres a nivel nacional en el sector pesquero. Por otra parte el 79,65% de la ocupación femenina (encarnadoras) a nivel nacional está concentrada en la V Región¹⁸.

En cuanto ocupación de la mano de obra femenina, ésta ha desempeñado una labor estable, incorporada en la estructura productiva del sector, dando un apoyo fundamental a las operaciones extractivas.

La mayoría de las labores realizadas por el sector femenino, están dirigidas en gran parte a operaciones de apoyo en tierra (labor auxiliar), principalmente limpieza de aparejo, encarnado y remiendo de redes, así como labores de recolección y limpieza y enfardado de algas, por último, la comercialización del producto, realizada en locales o bien, puerta a puerta.

Así también, se debe señalar que muchas de éstas faenas no son remuneradas, debido a que algunas caletas la operación es de carácter familiar, ayudando la mujer al esposo en labores de tierra.

¹⁸ "Fomento a la pequeña producción" MIDEPLAN, Características del empleo en la pesca. 1992.

AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

Si tomamos en cuenta que la Pesca Artesanal se caracteriza porque sus integrantes operan bajo régimen laboral como trabajadores Independientes (99,1% de trabajadores encuestados) y además, éstos presentan una serie de características sociales y culturales peculiares; podemos entender la carencia de previsión social, la cual según la CONAPACH, alcanza a más del 99% de los trabajadores del sector.

En relación a los Accidentes del Trabajo, la actividad Pesquero - Artesanal, presenta un alto grado de inestabilidad y riesgo para quienes la desempeñan toda vez que se desarrolla en un medio que no es el habitual del hombre (buceo - pesca), por lo que se requiere de una serie de medidas de protección, orientación y adaptación en un sentido más amplio.

NO AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

CUADRO N° 3: AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PESQUERO¹⁹.

	N° DE TRABAJADORES	% DE TRABAJADORES
Afiliados	46	4,3
Sin afiliación	1.007	95,7
TOTAL	1.053	100

De acuerdo a opinión de los Dirigentes sindicales, la gran mayoría de los trabajadores se encuentra fuera de la cobertura del Sistema Previsional. Además, hay que considerar que del 4,3% de los ocupados afiliados, sólo un 0,5% se encuentra

¹⁹ Los dirigentes no registran información previsional sobre los afiliados al sindicato.

actualmente cotizando, cifra que coincide con el porcentaje nacional que indica que *menos del 1% de trabajadores cotizan en el Sistema Previsional.*²⁰

La carencia de previsión se ve asociada a ciertos factores socioculturales tales como: la falta de sensibilización ante la protección frente a los riesgos y el nivel sociocultural que podría incidir de manera negativa en el manejo de planillas previsionales por parte del imponente independiente.

DISCONTINUIDAD EN LAS COTIZACIONES

En relación a la discontinuidad, según opiniones de los dirigentes consultados, podemos decir que esta se ha generado y es bastante frecuente en el caso de trabajadores que en algún periodo de su vida laboral se desempeñaron como dependientes y estuvieron afiliados a alguna institución previsional, los que luego, al ingresar al sector pesquero pasaron a ser independientes y dejaron de cotizar, quedando a la fecha con considerables "lagunas" previsionales.

La situación de discontinuidad presenta mayor gravedad en el caso del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ya que para tener derecho a las prestaciones de la ley 16.744²¹, los pescadores artesanales deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la institución a la que se encuentren adscritos, considerándose que están al día quienes no registran un atraso superior a 3 meses,, además de estar obligados a pagar mensualmente al INP o a la Mutualidad de empleadores a la que se afilien, la cotización

²⁰ Op. cit. P. Alvarez y otras 1985. p 333.

²¹ El DL N° 1548 de 1976 faculta al Presidente de la República para incorporar al Seguro de la Ley n° 16.744 a grupos de trabajadores independientes. Haciendo uso de ésta facultad en Agosto de 1989 se dictó el DFL N° 101 de la Subsecretaría de Previsión Social que incorporó a dicha protección a los Pescadores Artesanales independientes, que se desempeñen en labores propias de dicha actividad, siempre que se encuentren adscritos al antiguo sistema previsional o al nuevo sistema de pensiones.

básica del 0,9 % de sus rentas imponibles más la cotización adicional diferenciada corresponde, a la sub actividad Empresas de pesca de la División Caza, Silvicultura y Pesca, correspondiendo al 2,55% sobre aquellas rentas.

En este caso, encontramos al 3,8% de los pescadores que están afiliados al sistema y que no se encuentran cotizando en la actualidad y al porcentaje restante 95,7% que presumiblemente no se encuentra adscrito a sistema previsional alguno, quedando al margen de la cobertura correspondiente, lo que reviste mayor importancia en una actividad de por si riesgosa como la desarrollada por esta clase de trabajador.

Cabe, por último hacer notar que la franquicia previsional sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que beneficia a este grupo de trabajadores, según las estadísticas obtenidas por el estudio, no ha logrado el impacto esperado, pues en el hecho los pescadores artesanales no cotizan o lo hacen en mínimo número.

ANÁLISIS DEL SECTOR PESQUERO ARTESANAL

Cómo se ha podido apreciar a través de la presentación de la información, existen una serie de características propias de la Actividad " Pesca-Artesanal " en la zona de Valparaíso - Viña del Mar, entre las que contamos:

1° La muestra está constituida por Trabajadores Independientes sindicalizados

2° Ingreso mensual superior al mínimo legalmente establecido. (Entre \$ 80.000 y \$ 250.000). Si bien es cierto los ingresos percibidos por los trabajadores les permitirían afiliarse al Sistema Previsional y realizar las cotizaciones correspondientes, el hecho de recibirlos por día trabajado, unido a la desmotivación y poca capacidad de ahorro, no estaría permitiéndoles mantener un fondo destinado a la prevención de cualquier eventualidad como un accidente menor, la enfermedad de un hijo, o la muerte del propio trabajador.

3° Subcultura que fomenta la idea de no asegurarse ante los riesgos, condiciona hábitos, costumbres, valores y creencias de la población que subsiste por medio de ésta actividad, los que se han arraigado a través del tiempo y se han traspasado de una generación a otra.

La idea, por ejemplo, de no asegurarse ante los posibles riesgos que involucra el trabajo, conlleva una serie de valoraciones y creencias negativas respecto de la prevención ante el acaecimiento de éstos. No obstante lo anterior, frente a la ocurrencia de alguna catástrofe, crean sus propios mecanismos solidarios de ayuda como forma de paliar los gastos que se produzcan en los grupos familiares afectados.

4° Falta de hábito y motivación al ahorro.

5° Desconocimiento de normas, beneficios previsionales y procedimientos para cotizar en forma individual.

6° Otro aspecto cultural relevante de destacar es la marcada inmediatez en la forma de vida de este grupo, ya que los riesgos que representa cada salida al mar predisponen al pescador a vivir " al día " sin ninguna proyección futura, lo que fomenta el uso indiscriminado del ingreso, mayor tendencia al alcoholismo, por ende poca capacidad de ahorro.

7° El tipo de trabajo realizado, el cual también es condicionado por esta subcultura y que se presenta como una actividad productiva en pequeña escala de tipo familiar, involucra la no existencia de una relación laboral de tipo " patronal " o dependiente. En este caso la Normativa Previsional actual, deja al libre albedrío del trabajador la decisión de afiliarse a alguna entidad previsional, condicionando directamente la no afiliación y la discontinuidad en las cotizaciones, la cobertura de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que cubren a los Pescadores Artesanales.

Lo anterior obliga a los trabajadores a conocer la normativa, beneficios y procedimientos requeridos para realizar cotizaciones como trabajadores independientes (llenado de planillas), lo que muchas veces no ocurre dada la carencia de mecanismos y canales expeditos de comunicación entre entidades relacionadas con el tema y los propios afectados, o las carencias personales de los afectados (bajo nivel de escolaridad, desinterés, entre otras ya mencionadas).

8° La falta de datos sobre la situación previsional de los trabajadores a nivel sindical, es otro factor que demuestra concepción valórica negativa respecto del tema.

9° Si bien es cierto la no afiliación y la discontinuidad no representan para los pescadores artesanales un menoscabo directo en la ejecución de su trabajo en términos

de productividad del sector, podemos prever que en aproximadamente 20 años éstos pasarán a formar parte del grupo de solicitantes de Pensiones Asistenciales, y de recibir atención a través de la modalidad institucional gratuita (nivel A) del Sistema Nacional de Salud, con el consiguiente gasto para el Estado.

10° Un 48% de trabajadores se encuentran en edades que fluctúan entre 30 y 44 años. Al encontrarse estos trabajadores en una mediana edad, en la que gozan de buen estado físico y de salud para el desempeño de su trabajo, no tienen conciencia de los riesgos que pueden acaecerle a futuro como enfermedad, invalidez, vejez, muerte. Por tanto, no consideran necesario afiliarse a algún sistema previsional para protegerse de éstos.

11° Las mujeres que se encuentran incorporadas al sector Pesquero Artesanal. Presentando una situación desfavorable en las Caletas:

- a) No se encuentran afiliadas al sindicato.
- b) Realizan labores auxiliares básicas como encarnar, tejer y reparar redes, entre otras.
- c) En algunas ocasiones las mujeres ayudan a sus cónyuges y no perciben ingresos por su labor.
- d) El ingreso mensual de las mujeres es inferior al mínimo (\$45.000 aproximadamente.).
- e) La subcultura imperante es machista.

Lo anterior lleva a suponer una total inexistencia de protección previsional en el caso de la mujer,

12° En la generalidad de los casos, estos trabajadores independientes no tienen derecho a Asignación Familiar y Subsidio de Cesantía²². Por lo mismo, es posible deducir que los

²² por norma general, los trabajadores independientes no tienen derecho al beneficio de Asignación Familiar, constituyendo una excepción a esta regla, algunos trabajadores independientes como:

- Los imponentes de la Ex Caja del Seguro Social.
- Los imponentes de la Ex Caja EMPART.
- Los imponentes de las AFP, que a la fecha de su incorporación al nuevo sistema hubieren estado afiliados a un régimen previsional que contemplara en su favor el beneficio de Asignación familiar y Subsidio de Cesantía.

ocupados en la Pesca Artesanal y su Grupo Familiar hacen uso de las prestaciones de la Asistencia Social para cubrir los riesgos de Maternidad y Cargas Familiares (Subsidio Único Familiar SUF, y Subsidio Único Maternal), como también de las prestaciones de salud a través de la modalidad institucional del Fondo Nacional de Salud, todas ellas con cargo al fondo estatal:

- Los imponentes de las AFP, que a la fecha de su incorporación al nuevo sistema hubieren estado afiliados a un régimen previsional que contemplara en su favor el beneficio de Asignación familiar y Subsidio de Cesantía.

2.6.2.- SECTOR MICROEMPRESA.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

Entendemos la Microempresa como aquella unidad productiva de bienes o servicios de cualquier rubro que cumpla con las siguientes características:

- 1° Tener menos de 10 trabajadores empleados, incluido el microempresario.
- 2° Que sea la principal fuente de ingreso para su propietario.
- 3° Capital no superior a 500 UF.
- 4° Ventas promedio mensuales no superiores a 200 UF.

En relación a las ocupaciones que incluye, podemos decir que la mayoría pertenece a Servicios (54%), en segundo lugar se sitúa la Producción (27%) y en tercer lugar el rubro Comercio (13%)²³.

Para efectos de la Investigación, se ha considerado a la Microempresa como un sector de la economía, pese a que en su interior se encuentra una basta gama de actividades económicas, debido a que éste grupo presenta una serie de características propias que lo distinguen de otros sectores, como la Mediana y Gran empresa, por estar éstas últimas insertas en el sector formal de la economía, de acuerdo a la legislación laboral y previsional vigente.

²³ Resumen Ejecutivo "Impacto de Crédito de Microempresarios". Banco del Desarrollo.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

A nivel nacional, no existen estadísticas sobre el número de microempresarios. A nivel de la V Región, existen aproximadamente 25.000 microempresarios²⁴.

Para efectos del Estudio, se obtendrá información de Organizaciones No Gubernamentales y Bancos que otorgan asesoría técnica y crediticia a microempresarios de la Comuna de Valparaíso. Se ha considerado en la muestra 7 instituciones, las que se describen a continuación:

CUADRO N°1: DISTRIBUCIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS SEGÚN INSTITUCIONES QUE LOS AGRUPAN EN LA COMUNA DE VALPARAÍSO.

INSTITUCIÓN	Nº MICROEMPRESARIOS	% MICROEMPRESARIOS
SERCAL	33	1.1
PET	106	3.5
CEFOPE	73	2.4
BANCO DEL DESARROLLO	1075	35.4
SUR PROFESIONALES	82	2.7
P Y D	59	2.0
FUNDACIÓN FREI	1610	53
TOTAL	3.038	100

Del siguiente cuadro podemos decir que las instituciones estudiadas incluyen a 3.038 microempresarios, lo que representa un 8,4% del total de

²⁴ Felipe Guerrero. Programa de Economía del Trabajo (PET).

microempresarios de la V Región. No se cuenta con datos específicos sobre la cantidad de microempresarios de la comuna de Valparaíso.

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

TAMAÑO DE LA EMPRESA.

Las instituciones encuestadas, señalan que la totalidad de las microempresas, que participan en sus programas cuentan con un número de trabajadores inferior a cinco personas siendo la gran mayoría de ellas unipersonales.

Se estima, que el sector de trabajadores graficado en las cifras, es decir, 3.038, ubicado en empresas de tamaño inferior a 5 trabajadores, sería el más desprotegido dentro del microempresariado en la Comuna de Valparaíso, puesto que el reducido número de trabajadores deja entrever la precaria condición de trabajo materializada en la carencia de capital, bajo nivel tecnológico, problemas de productividad y comercialización, que les lleva a solicitar apoyo financiero y técnico en estas instituciones.

Se advierte que el resto del microempresariado de 5 - 9 trabajadores tiene al menos, la posibilidad de mantener un mayor número de trabajadores asalariados, o bien, existe un mayor número de socios capitalistas.

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La muestra corresponde a 3.038 Trabajadores Independientes. Se tuvo además conocimiento a cerca de trabajadores dependientes, los que si bien no forman parte de la muestra, se relacionan con el sector al prestar servicios a los microempresarios, distribuyéndose de la siguiente manera:

CUADRO N° 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES SEGÚN ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CALIDAD DEL TRABAJADOR.	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Trabajadores Dependientes con contrato	19	5.4
Trabajadores Dependientes sin contrato	260	73.4
Familiar no remunerado	30	8.5
Sin dato	45	12.7
TOTAL	354	100

Los microempresarios, en opinión de las instituciones encuestadas conformarían unidades unipersonales, donde el empresario eventualmente contrataría un empleado en el periodo de producción acelerado y luego lo dejaría, una vez retornado el ritmo normal de producción.

Es importante considerar la proporción de trabajadores dependientes sin contrato y familiares no remunerados, los cuales estarían al margen de la legislación laboral y previsional vigente. Este porcentaje resulta minimizado ya que la categoría analizada es la de microempresarios y no de trabajadores, por lo que podemos pensar que aumentaría en relación a un estudio que tomara como muestra ésta categoría.

INGRESOS

CUADRO N° 3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN INGRESO.

INGRESO	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE TRABAJADORES
Ingreso inferior al mínimo	1.546	45.5%
Ingreso mínimo	360	10.6%
Ingreso superior al mínimo	1.466	43.2%
Sin dato	20	0.6%
TOTAL	3.392	100%

Las cifras indican el nivel de ingresos o ganancias que perciben los Microempresarios por concepto de utilidades en el negocio.

Cabe señalar que la utilidad de la empresa, no representa necesariamente el total del ingreso mensual del microempresario, puesto que gran parte de éste es utilizado como capital para la empresa en la compra de materia prima o maquinarias y pago de sueldo a los trabajadores, no existiendo una organización y destinación única de dicho ingreso.

Según opinión de las instituciones encuestadas, la mayoría de los microempresarios no se hace un sueldo, lo que implica que ante la ocurrencia de una contingencia (enfermedad, accidente, nacimiento de un hijo, etc.) se extraiga todo o parte del dinero destinado a capital del negocio.

En relación al ingreso, debemos agregar que en la actualidad, existen 1.200 microempresarios favorecidos con créditos por el Banco del Desarrollo en

Valparaíso, lo que implicaría un impacto positivo a nivel del mejoramiento de la calidad de vida familiar través de la incorporación de nuevos capitales y aumento de la producción en la microempresa. En otros casos, estos créditos son utilizados por los microempresarios, para cubrir riesgos urgentes como por ejemplo, de salud, cesantía del jefe de hogar, no siendo estos dineros destinados para el fin que fueron otorgados, es decir, para mejorar la producción de la microempresa, lo que crea una situación de endeudamiento con las entidades financieras.

En el caso de los trabajadores dependientes, sin contrato de trabajo, éstos realizan sus labores a "trato", es decir, su ingreso es variable dependiendo de la producción e inestable en caso de cesar el trato.

Si bien se refleja que la ocupación de los microempresarios es permanente en el tiempo, los ingresos son variables ya que estos dependen de la producción y de las variaciones del mercado a que están sujetos en ciertas épocas del año en que se encuentran, como Navidad, Fiestas Patrias en que aumenta la demanda. Podríamos decir entonces, que los microempresarios al no contar con un ingreso fijo, les dificulta destinar parte de éste al pago de cotizaciones, quedando entonces al margen de la cobertura de las prestaciones previsionales.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO

Las instituciones consultadas coinciden en señalar, que las actividades microempresariales son de carácter permanente, no obstante el número de trabajadores incluidos en las unidades productivas fluctúa de acuerdo al rubro de la actividad, en la cual se desempeñe y otros factores estacionales.

EDAD:**CUADRO N° 4: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.**

EDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
15 - 29 años	1260	41.5
30 - 44 "	715	23.5
45 - 64 "	1054	34.7
65 y más	9	0.3
TOTAL	3.038	100

Se advierte que el 58.2% de los trabajadores se encuentra en el tramo de edad de 30 a 64 años, lo que, relacionado con la Calidad de Independientes de éstos, nos indica que un número considerable de trabajadores del sector se encuentra desprotegido en materia previsional, no teniendo cubiertos los riesgos por enfermedad común o profesional, accidente, muerte, etc.

SEXO:**CUADRO N° 5: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SEXO**

SEXO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Hombres	957	31.5
Mujeres	1995	65.7
Sin dato	86	2.8
TOTAL	3.038	100

Según los datos arrojados por la encuesta, más de la mitad de los microempresarios de Valparaíso son mujeres, según información brindada por la Fundación Frei, una de las causas de esta predominancia femenina es el hecho de que muchas mujeres son abandonadas por sus cónyuges o parejas, y se ven en la necesidad de realizar alguna actividad productiva que les reporte ingresos para el sustento de su familia.

El 2.8% sin dato, se debe a la falta de sistematización de dicha información, en la ficha de inscripción del microempresario por parte de la institución entrevistada.

AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

CUADRO N° 6 : DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL.

AFILIADO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
INP cotizantes	107	3.5%
INP discontinuos	15	0.5%
AFP cotizantes	246	8.1%
AFP discontinuos	161	5.3%
No afiliado	2.141	70.5%
Sin dato	368	12.1%
TOTAL	3.038	100%

Según MIDEPLAN, el 15% de los trabajadores independientes se encuentran afiliados, a algún sistema previsional. En el caso de los microempresarios, tenemos que un 17.4% se encuentra afiliado, de los cuales un 5.8% presenta algún grado de discontinuidad en sus cotizaciones.

El 70.5% se encuentra no afiliado al Sistema Previsional, por lo tanto desprotegido en materia de Seguridad Social. Según informe del Banco del Desarrollo a nivel nacional sólo un 23.0% está afiliado.

Por último, si tomamos en cuenta que el sector se conforma en su mayoría por mujeres jefes de hogar, cuyas edades fluctúan entre los 15 y 44 años y con ingresos inferiores o equivalentes al mínimo legalmente establecido, se presume que la calidad de vida familiar es precaria, ya que deben enfrentar la tarea de crianza y cuidado de los hijos, además de llevar el sustento económico del hogar y la mantención del funcionamiento de la microempresa, todo esto simultáneamente de los riesgos derivados de la vida cotidiana y propios del trabajo.

CUADRO N° 7: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SALUD.

AFILIADO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ISAPRE	15	0.5%
FONASA	832	27.4%
No afiliado	105	3.5%
Sin dato	2.086	68.7%
TOTAL	3.038	100%

En el caso de afiliación al Sistema de Salud, tenemos que sólo un 27.9% de los trabajadores, se encuentra afiliado, sin embargo, esto no se podría afirmar categóricamente ya que existe un 68.7% que no cuenta con datos. A nivel nacional el 31.0% se encuentra afiliado a ISAPRE o FONASA, lo que cubriría sus riesgos de salud.

ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR MICROEMPRESA.

1.- La microempresa es toda unidad productiva de bienes o servicios de cualquier rubro de la actividad económica.

2.- Se estima que la gran mayoría de los microempresarios cuenta con un número inferior a 5 trabajadores para la realización de sus actividades, predominando las microempresas unipersonales.

3.- La totalidad de los microempresarios tienen la calidad de trabajadores independientes, lo que según las instituciones encuestadas conforman unidades unipersonales.

4.- El 56.1% percibe ingresos equivalentes o inferiores al mínimo²⁵, el 43.2% percibe ingresos superiores al mínimo, monto que varía entre \$65.500 hasta \$300.000, este monto indica las utilidades del negocio y no necesariamente el ingreso del microempresario.

5.- Existe un desconocimiento de las normas y de los beneficios previsionales y procedimientos para cotizar en forma individual.

6.- La actividad microempresaria es de carácter permanente, existiendo variaciones según tipo de actividad y factores estacionales.

7.- Si bien es cierto, todos los trabajadores pueden iniciar la cotización a cualquier edad, el 65% de ellos, de 15 a 44 años de edad puede acceder a jubilaciones de montos más altos y cuenta con la posibilidad de beneficiarse con la garantía estatal que subsidia el

²⁵ El monto mínimo imponible de los trabajadores independientes a contar del 1° de Junio de 1996 es de:

- _ \$65.500 para imponentes de AFP.
- _ \$48.710 para imponentes del INP.

fondo una vez terminado éste, por el tiempo de sobrevivida. Esta garantía estatal opera siempre y cuando el imponente entere a lo menos 20 años de cotizaciones.

8.- El 65.7% de los microempresarios se presume que son mujeres jefas de hogar.

9.- Un 17.4% de los microempresarios se encuentra afiliado a algún sistema previsional, de los cuales un 5.8% presenta discontinuidad en sus cotizaciones.

10.- El 70.5% se encuentra no afiliado a sistema previsional alguno.

11.- El 27.9% se encuentra afiliado a ISAPRE o FONASA.

2.6.3.- SECTOR TRANSPORTE.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

El sector Transporte Terrestre Colectivo, es entendido como todas aquellas líneas interurbanas y suburbanas de ómnibus, y el transporte urbano de pasajeros, ya sea por ferrocarril eléctrico, tranvía, ómnibus o subterráneo, que se ubica al interior de la Gran Rama de Actividades Económicas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

Dentro de ésta tenemos:

- 1.- Conductores de taxis colectivos.
- 2.- Conductores de microbuses²⁶.

²⁶ Según la Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones.CIUO.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

Según la Encuesta Nacional del Empleo periodo Marzo - Mayo 1996, el número de ocupados en el sector alcanza, a nivel nacional, un total de 387 330 personas. A nivel de la V Región, a 47.860 personas. Tenemos además que, en la Provincia de Valparaíso, existen 29.500 personas ocupadas en el sector, y a nivel del Gran Valparaíso 26.120 personas.

Para efectos del estudio se han considerado 8 agrupaciones de trabajadores independientes, en su mayoría, existentes en la zona comprendida entre Viña del Mar y Valparaíso.

Los dirigentes sindicales consultados señalan que en la V Región la Fuerza de Trabajo en el Sub-Sector Transporte Colectivo, alcanzaría a 12.500 personas, correspondiendo al 26.1% del sector Transporte Terrestre, a nivel Regional.

A continuación se dan a conocer las Organizaciones Sindicales encuestadas y el número de trabajadores sindicalizados que agrupan:

CUADRO N° 1: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

SINDICATO	NUMERO DE TRABAJADORES
Asociación de Buses Central Placeres	325
Sindicato Trabajadores Independientes Colectivos 7- A.	50
Sindicato Taxistas N° 1 Bernardo O'Higgins	88
Sindicato Línea 21 Ltda.	29
Sindicato Línea Congreso N° 26.	67
Asociación de Taxis Colectivos Línea Inglesa.	75
Sindicato Línea Arturo Prat.	250
Sindicato Línea Morris Las Cañas.	16
TOTAL	900

El total de la muestra corresponde al 7.2% de los ocupados del Transporte Colectivo de la V Región.

No fue posible dimensionar el universo del Sector Transporte Colectivo en la Comuna de Valparaíso, por carecer los organismos pertinentes de estadísticas oficiales.

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La muestra estudiada, corresponde a 761 trabajadores independientes propietarios de vehículos los que conforman los respectivos sindicatos o asociaciones de dueños de vehículos.

Se obtuvo además información acerca de 139 trabajadores dependientes conductores de vehículos, existiendo dos modalidades de estos, por una parte el conductor que trabaja un vehículo ajeno durante todo el día, y por otra tenemos al que lo hace después del horario de trabajo del dueño del vehículo, es decir, de las 20 horas a 1:00 de la mañana. En ambos casos se trabaja sin contrato escrito y las ganancias obtenidas se distribuyen en porcentajes establecidos con anterioridad entre las partes.

INGRESO.

En el caso de los conductores de taxi-colectivos, el ingreso que perciben contempla la participación de las utilidades en porcentajes que han sido previamente

establecidos entre las partes, siendo el pago efectuado día a día. no pudiendo establecerse el monto de estos ingresos.

La calificación laboral requerida para el ejercicio de esta actividad es contar con licencia clase A - 1 y experiencia laboral, en el caso de algunos sindicatos se está solicitando el papel de antecedentes.

Los dirigentes entrevistados señalan que el hecho de percibir ingresos en forma diaria, dificulta la capacidad de ahorro y esto sumado a la no exigencia de imponer, es un factor que incide en la no afiliación o discontinuidad previsional de los ocupados del sector.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO.

Los dirigentes consultados coinciden en señalar, que la actividad que realizan es de carácter permanente. Sin embargo, se advierte que en cierta épocas del año, su ingreso se ve disminuido, principalmente durante las vacaciones escolares de invierno y verano.

EDAD

CUADRO N°2: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.

EDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
15 - 29 años	92	12
30 -44 "	410	54
45 - 64 "	228	30
65 y más "	31	4
TOTAL	761	100

El mayor porcentaje de ocupados del sector se ubica en el tramo de 30 a 44 años, alcanzando un 54% el que correspondería a personas jóvenes en edad productiva, en segundo lugar se ubica la categoría de 45 a 64 años, con el porcentaje significativo de un 30% de ocupados los que según opinión de los dirigentes, son en su mayoría personal de la Armada, jubilados, que se ocupan en el sector con el objeto de contar con un ingreso adicional para el sustento familiar.

SEXO

CUADRO N°3 : DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SEXO.

SEXO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Hombres	647	85
Mujeres	114	15
TOTAL	761	100

El sector Transporte colectivo se caracteriza por ser una actividad mayoritariamente masculina, (85%) , lo que probablemente se debe a factores culturales.

El 15% restante corresponde a mujeres empresarias dueñas de vehículos que contrata a un chofer para que trabaje. Según información de los dirigentes la mayoría de estas mujeres empresarias se dedican a labores domésticas en su propio hogar y en porcentaje inferior trabajaría en otra actividad, como la de servicios.

AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL.

El sector Transporte Colectivo se caracteriza porque sus integrantes operan bajo régimen laboral como Trabajadores Independientes o por Cuenta Propia, por lo general, son propietarios de uno o más vehículos.

En el caso de choferes, éstos no cuentan con Contrato de Trabajo escrito, por lo tanto, la carencia de Previsión Social del sector se encuentra, probablemente, asociada a la calidad de trabajador independiente, por una parte, y, por otra, al hecho de percibir ingresos diariamente.

Cabe señalar, que los conductores propietarios cuentan con protección del Seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales²⁷ siempre que estén cotizando en alguna entidad profesional del Antiguo o del Nuevo sistema, esto dado al riesgo a que están expuestos en el ejercicio de sus funciones.

No obstante, la protección de la que gozan estos trabajadores independientes relativa a los riesgos laborales, podemos observar que un bajo porcentaje de ellos es beneficiario de la ley (4.2%).

En relación a las Asociaciones de Buses, según opinión de dirigentes, es característico que los empleadores realicen cotizaciones declarando como ingreso el monto mínimo imponible (\$65.500) a los trabajadores que se encuentran bajo su dependencia, en conformidad de ambas partes. Si bien es cierto, la situación descrita no involucra una desprotección en materia previsional propiamente tal, disminuye el monto de los beneficios previsionales a los cuales el trabajador puede acceder durante su vida laboral activa o al retirase de ésta.

²⁷ Según Decreto N° 68 del 1° de Noviembre de 1983 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que incorpora al Seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Ley N° 16.744 a los conductores propietarios de automóviles de alquiler Ley 15.722.

NO AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

CUADRO N° 4: AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TRANSPORTE COLECTIVO.

	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Afiliados	31	4.2
Sin afiliación	730	95.8
TOTAL	761	100

Como se advierte en el cuadro, la gran mayoría de los trabajadores ocupados en el sector, se encuentran fuera de la cobertura del sistema previsional (95.8%), este alto porcentaje puede incluir a un número indeterminado de jubilados de otras ocupaciones, los cuales, luego de retirarse, ingresan y permanecen en este sector sin realizar nuevas cotizaciones. Un 4.2% se encuentra afiliado a algún régimen previsional, ya sea en AFP (1.9%), o al INP (2.3%).

La carencia de previsión, según opinión de los dirigentes se debería probablemente en el caso de los trabajadores independientes, a la no obligatoriedad de cotizar y para los dependientes asociado a la informalidad del trabajo, esto unido a una deficiente distribución y administración del ingreso y a la falta de una visión previsoras ante los riesgos comunes y del trabajo.

DISCONTINUIDAD EN LAS COTIZACIONES

En relación a la discontinuidad, los dirigentes señalan no contar con información exacta sobre el número de ocupados que presentan esta característica, sin

embargo, ellos afirman que esta se ha generado y es bastante frecuente al interior del sector, sobre todo en aquellos trabajadores que con anterioridad se desempeñaron como trabajadores dependientes, los que luego al ingresar al sector transporte colectivo dejaron de cotizar, presentando "lagunas" previsionales, otros en cambio estando afiliados a algún régimen previsional, como cotizantes independientes o voluntarios destinan su ingreso a la satisfacción de otras necesidades.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR TRANSPORTE COLECTIVO

Entre las características más destacables del sector en la zona de Valparaíso y Viña del Mar tenemos:

- 1.- La muestra está constituida por trabajadores independientes o por cuenta propia los cuales son propietarios de uno o más vehículos.
- 2.- El hecho de percibir ingresos en forma diaria dificulta la capacidad de ahorro, esto sumado a la no exigencia de imponer, es un factor que incide en la no afiliación o discontinuidad previsional de los ocupados del sector.
- 3.- Para el ejercicio de esta actividad se requiere de calificación técnica (licencia clase A - 1) y de experiencia laboral, sin embargo esto no influye en el ingreso, pero si en la posibilidad de trabajar.
- 4.- Jornada de trabajo superior a la legalmente establecida, la que se extiende de 10 a 12 horas diarias, en algunos casos, continuas.
- 5.- La actividad es de carácter permanente, sin embargo el ingreso se ve disminuido en ciertas épocas del año.

6.- Un 54% de la muestra presentan edades que fluctúan entre los 30 y 44 años de edad, por tanto corresponden a personas jóvenes en edad productiva.

7.- Si bien es cierto los trabajadores pueden iniciar sus cotizaciones previsionales a cualquier edad, el 66% de los trabajadores cuyas edades fluctúan entre 20 y 44 años de edad, pueden acceder a jubilaciones de montos más altos y cuentan con la posibilidad de beneficiarse con la garantía estatal que subsidia el fondo una vez que este termina, por el tiempo de sobrevivencia. Para acceder a la Garantía Estatal el afiliado debe contar con un mínimo de 20 años de imposiciones.

8.- Un 85% de la muestra son hombres, los que se desempeñan como propietarios conductores de taxi-colectivos. El 15% restante, corresponde a mujeres dueñas de vehículos que se desempeñan en otras labores, generalmente, como dueñas de casa.

9.- Un 95.8% de los ocupados del sector se encuentra, en la actualidad, fuera de la cobertura del Sistema Previsional, no contando con datos sobre la discontinuidad en las cotizaciones que pudiera afectar al 4.2% de los ocupados que se encuentran afiliados.

10.- Una de las causas principales que señalan los entrevistados acerca de la desprotección previsional es el desconocimiento de la normativa y beneficios del sistema, la no obligatoriedad de cotizar en el caso de trabajadores independientes, la deficiente distribución y administración del ingreso, se caracterizan, además, por una falta de visión previsoras ante los riesgos comunes o del trabajo, y falta de interés por asegurarse.

2.6.4.- SECTOR MARÍTIMO PORTUARIO.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

El Sector Marítimo Portuario, se encuentra dentro del Área de Actividad Económica de Transporte, específicamente dentro de la categoría Servicios relacionados con el transporte con agua, en la que se incluyen las actividades de:

- _ Porteo, transferencia, recepción y almacenaje de mercadería.
- _ Embaladores, carpinteros, horquilleros, huincheros, movilizadores y cuidadores.
- _ Estibadores y desestibadores.
- _ Tripulantes de naves chilenas y extranjeras²⁸.

Se ha considerado como un sector propiamente tal dentro del estudio, por representar un sector característico dentro de la economía regional y comunal, que está relacionado con la actividad portuaria, la cual es una de las principales actividades de la región. Podemos distinguir además que dentro de la categoría de trabajador portuario encontramos aquellos que se desempeñan como:

- _ Trabajadores portuarios eventuales, aquellos que se contrata por turnos de 8 horas.
- _ Trabajadores portuarios transitorios, aquellos que poseen un contrato, cuya duración depende de los meses en que se encuentre embarcado. Pueden ser tripulantes u oficiales de la Marina Mercante Nacional.

²⁸ Según Clasificación Industrial Internacional Unificada de Ocupaciones. CIIUO.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

Según la Encuesta Nacional de Empleo Marzo - Mayo de 1996, a nivel nacional tenemos que el número de ocupados en el Sector Transporte es de 387 330 personas, en la V región, 47.860 personas. Por otra parte, en la Provincia de Valparaíso existen 29.500 personas ocupadas en el sector. Por último, a nivel del Gran Valparaíso tenemos a 26.120 personas.

En la Comuna de Valparaíso según datos obtenidos de la Confederación de la Gente de Mar (CONGEMAR) habría unos 3.000 trabajadores portuarios ocupados en el Sector de Transporte por Agua.

De acuerdo a la información proporcionada por la Central Única de Trabajadores, se seleccionaron 8 sindicatos y 2 Agencias de trabajadores de la Comuna de Valparaíso para llevar a efecto la investigación.

En el siguiente cuadro se detallan los sindicatos y cantidad de asociados a cada uno de ellos:

CUADRO N° 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LOS SINDICATOS U ORGANIZACIONES ENCUESTADOS

SINDICATO U ORGANIZACIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sind. de trabajadores portuarios SIPRECNA	60
Sind. de Naves Chilenas y extranjeras. SINTRINACH	120
Sind. Profesional de Embaladores N°1	60
Sind. Marineros Auxiliares de Bahía	180
Sind. de Cargadores de Camiones. SINCAMPOR	54
Sindicato de Estibadores. COMACH.	280
Sind. Profesional de Embaladores N° 2	30
Agencia de Estibadores. REPORT	40
Agencia de Estibadores. Taylor y Cía.	142
Sind. Profesional de Empleados de Bahía	86
TOTAL	1.052

El total de la muestra representa un 2.2% de los ocupados en el Sector Transporte a nivel Regional, a nivel provincial un 3.5%. En la Comuna de Valparaíso, si tomamos en cuenta el Transporte por Agua, la muestra representa un 35% de los trabajadores portuarios ocupados en este sector.

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CUADRO N° 2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CON CONTRATO ESCRITO	SIN CONTRATO ESCRITO	TOTAL
998	54	1.052
95%	5.1%	100%

En relación a esta variable, los datos presentados en el cuadro indican que la mayoría de estos trabajadores cuenta con contrato escrito (95%), en el que se establecen los descuentos legales o cotizaciones previsionales correspondientes. Esta situación se derivaría, de que los trabajadores se encuentran organizados en sindicatos, federaciones y confederaciones, que tienen entre sus finalidades velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la Seguridad Social de sus asociados.

Se presenta también un 5.1% de trabajadores sin contrato de trabajo escrito, que realizan la actividad de descarga de camiones, los cuales son ocupados por las Compañías Navieras, como trabajadores eventuales.

CUADRO N° 3: DISTINCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS CON CONTRATO DE TRABAJO.

EVENTUALES	TRANSITORIOS	TOTAL
878	120	998
83.5%	11.4%	100%

Podemos agregar además que de los trabajadores portuarios con contrato escrito, gran parte de ellos se desempeñan como trabajadores eventuales (83.5%).

INGRESO

En relación a los oficiales y tripulantes de la Marina Mercante Nacional, tanto los que se desempeñan en forma transitoria, como aquellos que lo hacen en forma permanente, reciben ingresos mensuales por el tiempo que se haya determinado en el contrato de trabajo en relación al tiempo de navegación durante el cual se encuentre embarcado el trabajador.

En los dos casos anteriores los ingresos son superiores a los legalmente establecidos (\$65.500). El rango de sueldos que perciben los oficiales y tripulantes mensualmente varía aproximadamente entre los \$100.000 y los \$800.000, dependiendo del tipo de embarcación en que se encuentren ocupados.

Los trabajadores portuarios eventuales, que trabajan por turnos, reciben el pago de las remuneraciones, una vez finalizado las 8 horas que dicho turno dura.

El ingreso mensual que pueden percibir los trabajadores eventuales es variable y depende de la cantidad de turnos que trabajen al mes, lo que a su vez está relacionado con la temporada en la que se encuentren ocupados, en que puede haber una alta o baja demanda de estos trabajadores por parte de las Compañías Navieras. Es así, como en un mes, si un trabajador es contratado varias veces, sus ingresos pueden ser superiores al mínimo, pero también este trabajador puede no ser requerido por las Compañías Navieras durante un mes pudiendo quedar sin ingresos.²⁹

²⁹ Entrevista con dirigentes sindicales.

En relación a la calificación laboral para el desarrollo del trabajo, los dirigentes señalan que se requiere que el trabajador posea un nivel de conocimiento técnico, el cual puede ser adquirido durante el desempeño laboral.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO

De las entrevistas llevadas a cabo con los dirigentes se puede señalar que la ocupación tanto de los embarcados (oficiales y tripulantes) como de los trabajadores portuarios eventuales se caracteriza por ser temporal, especialmente en el caso de los trabajadores eventuales, ya que depende de la estación del año, es decir, hay temporadas en que hay mayor cantidad de embarques como la "temporada de la fruta" durante la cual las Compañías Navieras requieren mayor cantidad de horas ocupadas, así como también hay una temporada baja en que disminuye la mano de obra ocupada y los trabajadores eventuales son menos requeridos por dichas compañías, lo que ocurre normalmente durante los meses de invierno.

En el caso de los tripulantes y oficiales (trabajadores transitorios), depende del tiempo en que esté estipulado en el Contrato de Trabajo, durante el cual el trabajador se encuentra embarcado, que puede tener una duración aproximada de quince días hasta tres meses.

EDAD**Cuadro N° 4 : DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.**

EDAD	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
15 a 29 años	129	12.2 %
30 a 44 años	619	58.7 %
45 a 64 años	285	27.2 %
65 y más	19	1.8 %
TOTAL	1.052	100 %

Con respecto a los datos presentados en el cuadro, podemos decir que éstos trabajadores se caracterizan por tener mayoritariamente una edad entre el tramo 30 - 44 años (58.7 %), que correspondería a la etapa de la mediana edad, en que por lo general las personas están desempeñando alguna actividad laboral, lo anterior estaría relacionado, a su vez, con los requerimientos de este tipo de actividad, ya que es necesario que el trabajador presente buenas condiciones físicas para realizarlo.

SEXO

De la muestra estudiada, el total corresponde a trabajadores de sexo masculino, esto se debería a que es una actividad tipificada culturalmente como masculina, ya que se requiere de fuerza física para el desempeño del trabajo, especialmente, en el caso de los trabajadores portuarios.

AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL**CUADRO N° 5 : DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL.**

AFILIACIÓN	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Afiliados	854	81.1 %
No Afiliados	138	13.1 %
Sin Dato	60	5.7 %
TOTAL	1.052	100 %

En relación a la variable: Afiliación al Sistema Previsional, encontramos que casi la mayoría de los trabajadores de la muestra se encuentra afiliado a alguna Institución del Sistema Previsional (81.1 %), esto se debería a que este mismo porcentaje de trabajadores desempeña su labor contando con un Contrato de Trabajo Escrito que caduca con el término del turno (ocho horas).

Del total de trabajadores portuarios un 13.1 % no se encuentra afiliado al Sistema Previsional. Un porcentaje de ellos, son trabajadores eventuales que no cuentan con Contrato de Trabajo Escrito y otro porcentaje, que no fue posible determinar, corresponde a trabajadores transitorios (Oficiales y Tripulantes) de la Marina Mercante Nacional contratados por Compañías Navieras Extranjeras a las cuales no puede ser aplicada la legislación del Sistema Previsional chileno.

Cuadro N° 6 : DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN TIPO DE INSTITUCIÓN A LA QUE ESTÁ AFILIADA.

INSTITUCIÓN	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
I.N.P.	241	28 %
A.F.P.	613	72 %
TOTAL	854	100 %

Como se advierte en el cuadro, la mayoría de los trabajadores (72 %) se encuentra afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. 3.500, ya que el 70.9 % corresponde a trabajadores jóvenes cuyas edades oscilan entre los 15 y 44 años, gran parte de los cuales quedaron automáticamente afiliados al Nuevo Sistema al incorporarse a la fuerza de trabajo ocupada (a través del Contrato de Trabajo) mientras que otro porcentaje de ellos se cambió a alguna Institución del Nuevo Sistema, luego de la Reforma Previsional.

El 28 % restante, corresponde, mayoritariamente, a trabajadores mayores de 45 años que enteran sus imposiciones en alguna de las Cajas de Previsión del Antiguo Sistema, pudiendo ser éstas la Ex caja de previsión de la Marina Mercante en sus secciones de Oficiales (CAPREMER) y de Obreros y Tripulantes (TRIOMAR).

DISCONTINUIDAD EN LAS COTIZACIONES

Cuadro N° 7 : DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN DISCONTINUIDAD EN LAS COTIZACIONES.

SISTEMA PREVISIONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
I.N.P. Cotizando	12	1.4 %
I.N.P. Discontinuo	229	26.8 %
A:F:P: Cotizando	34	3.9 %
A:F:P: Discontinuo	579	67.7 %
TOTAL	854	100 %

Se observa que la mayoría de los trabajadores presenta discontinuidad en sus cotizaciones (94.5 %), esta sería una característica de esta actividad por la temporalidad del trabajo y el Contrato a Plazo Fijo(en el caso de los tripulantes). La discontinuidad en el tiempo puede ser variable, y media entre el término del contrato hasta que el trabajador es nuevamente contratado por las Compañías Navieras. Tal discontinuidad puede repetirse varias veces en un periodo corto de tiempo como es en el caso de los trabajadores eventuales que son contratados por turno, por lo tanto la situación de desprotección de los trabajadores portuarios eventuales y los tripulantes de la Marina Mercante Nacional, no se derivaría de la falta de Contrato de Trabajo que hace que el trabajador se encuentre fuera del sistema previsional, sino que de la discontinuidad de la actividad.

Un aspecto relacionado con la Discontinuidad en las cotizaciones, es la Densidad y Doble Densidad que afecta principalmente a los trabajadores eventuales cotizantes en la Ex Caja Triomar. La Densidad se relaciona a la posibilidad del trabajador de acogerse a Jubilación, ya sea anticipada o a tener derecho a ella, se calcula en relación a los meses cotizados durante los últimos tres años. En caso de que el

trabajador no supere la densidad requerida, no tiene derecho a jubilación. La Doble Densidad, por su parte se relaciona al cálculo del monto de la Jubilación y se calcula en relación a los últimos 12 meses.

La Densidad como requisito para acceder a jubilación, fue derogada el año 1995, ya que este requisito resultaba discriminatorio para todo trabajador que tuviera mucha discontinuidad en su cotización, mediante la aprobación del Proyecto de Ley enviado por el I.N.P. No así, la Doble Densidad que continúa siendo requisito para el cálculo del monto de las jubilaciones.

Cabe señalar, que dentro de los trabajadores que se desempeñan como Oficiales y Tripulantes de la Marina Mercante Nacional, algunos de éstos son contratados por Compañías Navieras que no son chilenas y cuyas embarcaciones pertenecen a países extranjeros. En estos casos, las normas en cuanto a previsión que rigen en nuestro país no pueden ser aplicadas a trabajadores chilenos cuyo empleador es extranjero.

A consecuencia de lo anterior, estos trabajadores se encuentran desprotegidos de la Previsión Social, no pudiendo ser afiliados al sistema, por lo que no pueden acceder a los beneficios en cuanto a salud, pensiones y subsidios que otorga el Sistema Previsional. En esta situación se encuentran 84 trabajadores, entre oficiales y tripulantes embarcados en naves extranjeras que representan un 8,4% de la muestra. Hay que agregar además que en el período en que se encuentren embarcados en naves extranjeras dejan de cotizar hasta que se embarquen nuevamente en naves chilenas lo que provoca discontinuidad en sus cotizaciones.

Se visualiza que a largo plazo los trabajadores portuarios se verán afectados por el bajo monto de las pensiones resultantes luego de realizado el cálculo correspondiente, tomando en cuenta las cotizaciones efectuadas.

Sin embargo, dada la naturaleza del trabajo la ley estipula algunas franquicias previsionales para los trabajadores portuarios eventuales. Contándose entre ellos a todos aquellos trabajadores que realizan una labor en que predomina el esfuerzo físico, como son los estibadores y desestibadores, embaladores, auxiliares de bahía, cargadores y descargadores, entre otros.

Estas franquicias previsionales están a cargo de la Ex - Caja de la Marina Mercante Nacional sección Tripulantes y obreros marítimos (TRIOMAR), consisten en el otorgamiento de derechos a prestaciones de salud después de tres meses producida la Cesantía Involuntaria, pudiendo cobrar la licencia médica aún en el 4° mes posterior a la fecha de la cesantía, según el art.18 y 18 A de la Ley 10.662, sobre beneficios de Previsión de la Marina Mercante Nacional Sección Tripulantes y Obreros Marítimos. No obstante, la existencia de esta franquicia se ven afectados igualmente por el bajo monto de las licencias médicas, las que se pagan en base al promedio de los 3 últimos meses de cotizaciones, pudiendo haber realizado pocos turnos en tal período, recibiendo por lo tanto, un monto bajo.

Por otra parte, este sector, también goza del derecho a cobro de Asignación Familiar, con sólo un turno de 8 horas en el mes.

Cabe destacar que si bien la situación recientemente descrita resulta problemática, obedece más bien a una situación ligada al ámbito laboral más que previsional.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR

- 1.- Se caracteriza por ser un sector de la economía en que los trabajadores son dependientes, ya que son las Compañías Navieras las que contratan a los trabajadores portuarios ya sea en forma eventual o transitoria.
- 2.- La mayoría de los trabajadores cuenta con Contrato de Trabajo Escrito (95 %) en los cuales se establece los descuentos previsionales correspondientes.
- 3.- Predominan en el sector los trabajadores eventuales (83.5 %), los cuales son contratados por turnos de ocho horas diarias.
- 4.- El sistema de sueldos difiere entre los trabajadores eventuales y transitorios, en los primeros, reciben la remuneración una vez finalizado el turno de ocho horas, en los segundos, los ingresos se perciben mensualmente dependiendo del tiempo que dure el Contrato de Trabajo, durante el cual el tripulante se encuentra embarcado.
- 5.- Los ingresos de los trabajadores eventuales son variables y dependen del número de turnos que realicen en el mes, lo que a su vez está determinado por la temporada en que se encuentra ocupado el trabajador, durante los cuales aumenta o disminuye la demanda de trabajadores por parte de las Compañías Navieras.
- 6.- Para el desempeño de la actividad en el caso de los tripulantes, se requiere de una calificación técnica que incluya la especialización de la actividad que se va a desarrollar a bordo, no así en el caso de los trabajadores eventuales, a los que ni siquiera se les exige la pertenencia a algún sindicato del ramo. Situación que se ve reflejada en la diferencia de ingresos entre uno y otro grupo de trabajadores.

7.- La temporalidad del trabajo es la característica que predomina en el sector, ya que representa una gran variabilidad en la ocupación de los trabajadores, especialmente en el caso de los trabajadores eventuales. Pudiendo éstos, a veces, trabajar durante extensas jornadas y en ocasiones emplearse durante dos turnos semanales (16 horas).

8.- El tramo de edad en que se encuentran la mayoría de los trabajadores portuarios es de 30 a 44 años, que corresponde a la etapa de la mediana edad (58.7 %) encontrándose en plena etapa productiva. Indicándonos que una gran proporción de trabajadores se vería seriamente afectado en caso de enfrentar un riesgo de accidente o enfermedad común, dado al bajo monto a que tendrían derecho por concepto de licencias médicas, pensiones de invalidez, indemnizaciones, entre otras.

10.- Este sector se caracteriza porque predominan los trabajadores de sexo masculino por el tipo de trabajo que desempeñan, en el que se requiere de fuerza física. Es así como el cien por ciento de los encuestados son hombres.

11.- Con respecto a la afiliación, casi la totalidad de los trabajadores portuarios se encuentra afiliado al Sistema Previsional (81.1 %) y de éstos la mayoría lo hace en el Nuevo Sistema de Pensiones (A.F.P.). Debido a que, en general, se trata de trabajadores jóvenes que al momento de ingresar al mercado laboral se incorporaron automáticamente al Nuevo Sistema.

12.- La no afiliación al Sistema Previsional se presenta en trabajadores sin Contrato de Trabajo Escrito y en trabajadores embarcados en Naves de bandera extranjera, cuyo empleador también es extranjero, a los cuales no es posible aplicar las normas previsionales chilenas, correspondiendo a un 13.1 % de ellos.

13.- La reiterada discontinuidad en las cotizaciones es una característica de los trabajadores del sector afiliados al Sistema Previsional, producto de la temporalidad del



trabajo y afecta al 94.5 % de los ocupados encuestados. La discontinuidad, influye negativamente en los montos de las licencias médicas y de la Jubilación.

2.6.5.- SECTOR COMERCIO

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

El sub sector Comercio Ambulante, se ubica en la Gran Rama de Actividad Económica de Comercio que incluye³⁰:

- Comercio por Mayor.
- Comercio por Menor.
- Restaurantes, cafés y otros establecimientos que expenden comidas y bebidas.

Dentro de estas ramas encontramos una serie de Ocupaciones, tales como³¹:

- Vendedores en quioscos y puestos de mercado.
- Dependientes de Comercio.
- Vendedores no calificados de ventas y servicios, que incluye:
 - Vendedores Ambulantes y Afines.
 - Vendedores Ambulantes de Productos Comestibles.
 - V. A. de Productos no comestibles.
 - V. a domicilio y por teléfono.

³⁰ Clasificador de Actividades Económicas vigente para el año Tributario 1996. suplemento Tributario, Jueves 21 de Mayo de 1996.

³¹ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 1988).

Este sector, especialmente el no establecido, acoge a los trabajadores desempleados de otras áreas y a la gente sin calificación que se incorpora a la fuerza de trabajo.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

A nivel nacional, según Encuesta del Empleo³² 913.440 personas se encuentran en, la actualidad, ocupadas en esta actividad, estando, el 38.4% de ellos ocupados en el sector informal de la economía³³.

De acuerdo a la misma fuente, en la V Región, se ubica el 10.6% del total nacional, es decir, 97.250 personas trabajan en el sector.

Para la Provincia de Valparaíso, tenemos que el porcentaje de participación en el sector alcanza al 24.1%. En la zona del Gran Valparaíso, encontramos un 24.4% de fuerza de trabajo ocupada en esta rama de Actividad Económica, esto es 52.600 personas (un 54% del total regional de ocupados en el sector).

Lo anterior implica que aproximadamente un cuarto de la población ocupada de Valparaíso, se desempeña en el Comercio y actividades conexas como el Turismo, con el cual se relaciona íntimamente.

En Valparaíso existen aproximadamente 20 Sindicatos de Trabajadores Independientes ocupados en el sector, según listado entregados por la Central Única de Trabajadores, de los cuales se entrevistó a los dirigentes de 9 de estos, lo que responde a un 45% del total de organizaciones. Estas organizaciones se desagregan de la siguiente forma:

³³ Situación y características del Empleo en Chile. MIDEPLAN 1990.

1° Comerciantes Ambulantes estacionados en la vía pública: 3 Sindicatos.

2° Comerciantes establecidos, mercado - feria: 5 Sindicatos.

3° Actividades conexas: 1 Sindicato.

CUADRO N° 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN	N° DE TRABAJADORES
Sind. N° 1 Feria de las Pulgas Av. Argentina	724
Sind. N° 3 Trabajadores Calle Uruguay	31
Sind. Trabajadores Indep. estacionados en la vía pública	83
Sind. Artesanos Independientes	100
sind. feria persa barón	100
Asoc. Gremial Mercado Cardonal	200
Mercado Puerto	110
Sind. Trabajadores Indep. Movilizadores	140
Sind. Feria Avda. Argentina	1000
TOTAL	2488

La cifra anterior, 2488 personas representa un 4,7% de los ocupados en el Sector a nivel del Gran Valparaíso.

Para efectos del seminario, se trabajará con 2368 ocupados por cuenta propia.

ANÁLISIS DE LA MUESTRA

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La muestra considerada en el estudio es de 2.368 trabajadores por cuenta propia, sin embargo, de acuerdo a información entregada por los dirigentes, se obtuvo información sobre trabajadores dependientes sin contrato, los cuales pueden ser considerados como trabajadores a comisión o familiares no remunerados, los cuales no fueron considerados dentro de la muestra, por no estar sindicalizados, pero que también se tomarán como referencia para el estudio.

El Total la muestra corresponde a dueños de puestos, carros o pilastras, dependiendo del lugar donde trabajan, aportan el capital, compran la mercadería o la materia prima si son artesanos o fabricantes, transportan los artículos y finalmente los comercializan.

INGRESOS

Según datos entregados por los dirigentes entrevistados, tenemos que existen grandes variaciones que van desde \$150.000 a \$9.000 mensuales. Estas variaciones dependen de diversos factores:

- Cantidad de días trabajados.
- Calidad de los productos o mercaderías.
- Precios de venta.
- Costos de compra y movilización de productos.
- Posibilidad de trabajar en más de un lugar. Por ejemplo, puesto de venta en el hogar y pilastra en el mercado.

Según estudio de PREALC³⁴, el ingreso varía además de acuerdo a diversas características personales de los comerciantes, así tenemos que:

1° Los hombres obtienen ingresos promedio superiores a los obtenidos por las mujeres. Las causas pueden deberse al tipo de producto vendido, al barrio donde se han instalado o al horario de trabajo.

2° El mayor promedio de ingreso lo obtienen las personas entre 20 y 24 años de edad, le siguen aquellos trabajadores de entre 25 y 34 años.

3° El ingreso promedio del jefe de hogar es inferior al de otros miembros del hogar, resultando incluso menor que el promedio de ingreso general. Las cónyuges obtienen ingresos más bajos.

4° El ingreso se relaciona al sector donde vende: es mayor si se ubican en zonas donde se concentran personas con mayor poder adquisitivo.

5° El tipo de producto vendido maximiza el ingreso en caso de tratarse de productos fabricados por los propios comerciantes o bien donde no existan intermediarios.

6° el 60% de los comerciante tienen educación secundaria incompleta, el 20% técnica incompleta, el 2% algún grado de educación universitaria. No se requiere calificación para realizar la actividad.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO

Los dirigentes sindicales coinciden en señalar que la actividad de Comercio es permanente.

³⁴ " Sobrevivir en la calle. El comercio ambulante en Santiago" PREALC. 1988 p: 27 y 31.

Según estudio de PREALC, 1988, en Santiago el 53% de los comerciantes lleva más de 5 años trabajando. Sin embargo, suponemos un aumento de ocupados en el sector en ciertas épocas del año como: Navidad, vacaciones, fiestas patrias, entre otras, ya sea por incorporación de trabajadores en calidad de dependientes sin contrato o familiares no remunerados, que vienen a cubrir el aumento en la demanda de productos.

EDAD

CUADRO N° 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.

EDAD	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
15-29 AÑOS	95	4.0
30-44 AÑOS	980	41.4
45-64 AÑOS	1.231	52.0
65 y más	62	2.6
TOTAL	2.368	100

Al observar la distribución de los trabajadores en esta variable, se puede comprobar que la mayor parte de ellos son adultos jóvenes (41.4%) y adultos (52%) lo que corresponde a una distribución normal dentro de la etapa laboral de la vida de la persona..

El resto se distribuye entre los muy jóvenes (4%) y los adultos mayores (2.6%). Podemos deducir de lo anterior que los trabajadores que se concentran en el tramo entre los 45 a 64 años de edad pueden encontrarse en el sector a causa del desempleo que afecta a trabajadores adultos que quedan cesantes y que por su baja calificación y su edad no consiguen volver a empleos más establecidos.

Los adultos mayores, por su parte, tienen una reducida participación en esta actividad por requerir esta de un gran esfuerzo físico a causa de las extensas jornadas de trabajo o a las condiciones físico ambientales en las que éste se realiza.

SEXO

CUADRO N° 3: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SEXO.

SEXO	N° DE TRABAJADORES	% DE TRABAJADORES
Mujeres	1.006	42.5
Hombres	1.362	57.5
TOTAL	2.368	100

Dentro del sector, los hombres constituyen alrededor del 60% del total de ocupados, siendo por su parte considerable el número de mujeres. Esto puede explicarse por la creciente necesidad de la mujer de incorporarse al mundo laboral, ya sea para cubrir necesidades básicas de la familia cuando el marido está cesante o colaborar con los gastos, cuando el ingreso familiar es insuficiente.

De acuerdo con el libro antes citado³⁵, al cruzar las variables sexo y edad, la cantidad de mujeres en edades que fluctúan entre los 45 años y más, proporcionalmente casi duplica a la de hombres, lo que podría indicar que se trata de jefas de hogar y que tienen urgente necesidad de trabajar.

³⁵ Op Cit, PREALC, P. 7

AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL

Los dirigentes consultados muestran un grave desconocimiento y desinterés acerca de asuntos previsionales de los trabajadores, sólo uno de los dirigentes entregó información. Entre el total de comerciantes cubiertos por el estudio, se menciona que 3 cotizan en el I.N.P. y sólo 2 en A.F.P.³⁶.

No es posible, por tanto, asegurar que los restantes 2.363 trabajadores se encuentren al margen del sistema previsional, o bien, a qué sistema de salud se encuentran afiliados, o si hacen uso o no de prestaciones asistenciales.

Lo que si es posible concluir en relación a la previsión, es que al tratarse de una ocupación que genera ingresos variables y que estos dependen, además, de las fluctuaciones de la venta, se hace difícil para la familia realizar un ahorro continuado y quienes lo logran, al final lo consumen en períodos de reducido presupuesto familiar. Otro aspecto que influye en la carencia de Previsión es la falta de credibilidad de quienes les entregan información, ya que según la percepción de los trabajadores, éstos tendrían marcados intereses políticos.

Debemos, por último, destacar que son ellos quienes deben asumir las consecuencias de eventuales pérdidas de ganancia, y otros riesgos derivados de la vida cotidiana.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR:

1.- La muestra está constituida por Trabajadores Independientes sindicalizados.

³⁶ Un dirigente calificó esta falta de información como una forma de beneficiarse con la Asistencialidad, por tanto quienes tenían previsión no lo declaraban.

2.- Según opinión de dirigentes los ocupados en Calidad de Familiar no Remunerado aumentan en épocas de vacaciones escolares y fines de semana.

3.- Ingreso mensual que varía entre más de \$150.000 y \$9.000 mensuales, según:

- Días trabajados.
- Calidad del producto.
- Precio del producto.
- Costos, y
- Posibilidades de contar con más de un puesto de venta.

4.- Según estudio de PREALC, otros factores personales de los trabajadores influyen en el promedio de ingreso:

- Los Hombres obtienen ingresos superiores a las mujeres.
- Los trabajadores entre 20 y 34 años de edad obtienen los más altos ingresos promedio.
- Los ingresos promedio del Jefe de Hogar son inferiores al promedio general.
- El ingreso se relaciona a la ubicación del lugar de venta.
- Los productos fabricados por los comerciantes o bien, los que no requieren de intermediarios aumentan el ingreso promedio.

5.- No se requiere calificación para el ejercicio de la actividad. La calificación no influye en el ingreso. El nivel educacional de los trabajadores del sector en general es alto: 60% tiene educación secundaria incompleta.

6.- El 52.8% de los ocupados realizan su actividad en jornadas superiores a la legalmente establecida, en algunas ocasiones sólo algunos días a la semana en horarios recargados.

7.- La Actividad de Comercio es permanente, probablemente el número de ocupados aumenta en ciertas épocas del año.

8.- En relación a la edad, el 41.4% son adultos jóvenes y el 52% son adultos (45 a 64 años) correspondiendo a una distribución normal dentro de la etapa laboral de la vida humana.

9.- Probablemente el alto porcentaje de adultos se deba a desempleo de tipo friccional, el cual por las características personales de los trabajadores: edad, falta de calificación los obliga a permanecer en el sector.

10.- Si bien es cierto, los trabajadores pueden iniciar sus cotizaciones a cualquier edad, un 45.4% de los trabajadores de 15 a 44 años de edad, tendrían derecho a la garantía estatal en caso de agotarse su fondo de pensiones, siempre que enteren a lo menos 20 años de imposiciones.

11.- Existe un alto porcentaje de mujeres, 42.5% ocupadas en el sector, esta incorporación masiva puede explicarse en razón de la cesantía del jefe de hogar, la insuficiencia de los recursos para cubrir las necesidades familiares o bien, en tramos etéreos superiores (45 y más años) son las mujeres las jefas de hogar.

12.- Se visualiza un grave desconocimiento en relación a asuntos previsionales tales como: afiliación al sistema previsional y de salud, continuidad en las cotizaciones, etc; y falta de interés por parte de los dirigentes en el tema.

13.- La variabilidad del ingreso dificulta a la familia realizar un ahorro continuado, quienes lo logran muchas veces deben consumirlo, ya que son ellos quienes deben asumir diversos riesgos a nivel familiar y propios de su trabajo.

14.- En toda campaña educativa a realizarse en el sector, debe tenerse en cuenta, el vocabulario a utilizar, y la claridad de los objetivos que se persiguen.

2.6.6.- SECTOR SERVICIOS PROFESIONALES Y PERSONALES.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y OCUPACIONES QUE INCLUYE

Se han incluido en este Sector, dos ocupaciones que pertenecen a diferentes Ramas de Actividades Económicas, ellos son los Servicios de Contabilidad, Auditoría perteneciente a la Rama Económica de Servicios Financieros y los Servicios Domésticos, categorizados dentro de la Rama de los Servicios Comunales, Sociales y Personales.

El análisis conjunto de ambas ocupaciones, obedece a la naturaleza de la actividad "servicios" y al hecho de contar con un representante de cada grupo:

- _ El Colegio de Contadores de Chile, con sede en Valparaíso.
- _ El Sindicato de Trabajadores de Casa Particular de Viña del Mar.

Cabe señalar, que el estudio quiso abarcar a todos aquellos técnicos y/o profesionales que se dedican al ejercicio libre de sus respectivas profesiones, tales como Abogados, Médicos, Arquitectos, Constructores Civiles y Odontólogos, entre otros, toda vez que de acuerdo a las estadísticas previsionales y demás antecedentes recopilados, la mayor cantidad de no afiliados al Sistema Previsional, se encuentra en el grupo de trabajadores independientes. Sin embargo, no fue posible obtener los datos requeridos, pues los Colegios Profesionales entrevistados no disponían de registros actualizados de

sus socios y si los tienen, estos registros no reúnen la información requerida para el estudio.

VISIÓN ESTADÍSTICA DEL SECTOR

De acuerdo a datos obtenidos de la Encuesta Nacional del Empleo (INE) periodo Noviembre 1995 - Enero 1996, el Sector que concentra un mayor número de personas ocupadas en la región es el de Servicios Comunes, Sociales y Personales, alcanzando al 25,6% de la fuerza de trabajo ocupada. Mientras que el Sector Servicios Financieros representa solamente al 4.9% de los ocupados, ubicándose en el séptimo lugar de importancia en la Región en lo relativo a población ocupada por actividades económicas.

En la Provincia de Valparaíso, los sectores recién nombrados adquieren importancia al concentrar mayores porcentajes de participación en el empleo que en otras provincias de la región, así, del total de ocupados en Servicios Comunes, Sociales y Personales, dentro de la región, la provincia de Valparaíso concentra al 66.9% de ellos y el 75.2% de los ocupados en el Sector Servicios Financieros, respondiendo esto último, según un estudio de la economía regional realizado por Vallejos, Renault y Guerrero³⁷ a las características propias de la provincia, representadas en la mayor concentración demográfica de la región, la presencia del puerto de Valparaíso y el turismo, actividades que potencian al sector.

A nivel comunal, no se encontró información estadística relativa a los sectores en cuestión, así como tampoco fue posible ubicar en las estadísticas oficiales datos que hicieran mención a ocupaciones al interior de cada uno de los sectores de la economía, por lo tanto, no se determinó el universo de ocupados en las actividades de Servicios Contables y Servicios domésticos, los cuales corresponden a subcategorías al interior de las Ramas de Servicios Financieros y Servicios Comunes, Sociales y Personales.

³⁷ Paul Vallejos, Jorge Renault, Felipe Guerrero: "Mercado de Trabajo y Fomento del Empleo Regional, V Región de Valparaíso. CECAP - Fundación Friedrich Eber - PET - SEREMI Economía V Región. Editorial OIKOS, Valparaíso 1995.

economía, por lo tanto, no se determinó el universo de ocupados en las actividades de Servicios Contables y Servicios domésticos, los cuales corresponden a subcategorías al interior de las Ramas de Servicios Financieros y Servicios Comunales, Sociales y Personales.

Además podemos agregar, que del total de las organizaciones encuestadas sólo las siguientes entregaron información.

CUADRO N° 1: DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS DEL SECTOR EN LA COMUNA DE VALPARAÍSO.

INSTITUCIÓN	N° DE OCUPADOS SINDICALIZADOS	PORCENTAJE
Colegio de Contadores de Chile	640	51.6
Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular	600	48.4
TOTAL	1.240	100

ANÁLISIS DE LA MUESTRA SEGÚNESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CUADRO N° 2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CALIDAD DEL TRABAJADOR	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Trabajadores por cuenta propia	256	21.6%
Trabajadores con contrato escrito	894	72%
Trabajadores sin contrato escrito	90	7.3%
Familiar no Remunerado	-	-
Sin dato	-	-
TOTAL	1.240	100

Los 894 ocupados que cuentan con escrituración del Contrato de Trabajo, corresponden al 85% de las Trabajadoras de casa particular y al 60% de los Contadores encuestados, los cuales se desempeñan como trabajadores dependientes.

En el caso de los primeras, cabe señalar que las trabajadoras contabilizadas están sindicalizadas, facilitándose así, la exigencia y cumplimiento de condiciones labores acordes con la normativa vigente especialmente en lo que se refiere a existencia de Contrato de Trabajo y nivel de ingresos. Sin embargo, esta situación no se ve reflejada en el total de ocupadas a nivel local o nacional, pues, según un estudio realizado en la Asociación Nacional de Empleados de Casa Particular, Filial Viña del Mar

en 1991, el país cuenta con una reducida proporción de trabajadoras del sector afiliadas a alguna organización sindical o similar que las represente, calculándose a la fecha unas 5.000 trabajadoras asociadas, lo que correspondería al 1.5% del total.³⁸

En el caso de los Contadores, el 60% de ellos que se encuentra bajo relación de dependencia con un empleador, según opinión de los dirigentes encuestados, se ubican mayoritariamente en la mediana y gran empresa, lo que hace suponer la observación de las normas laborales.

Los 256 trabajadores restantes, que se ubican en la categoría de trabajador por cuenta propia corresponden al 40% de los Contadores, prestan servicios a particulares, a pequeños empresarios, asesoría externa a empresas, entre otras actividades con mayor inestabilidad laboral e ingresos variables en comparación con los profesionales que ejercen la actividad en forma dependiente.

INGRESO

De las dos ocupaciones mencionadas, la que percibe mayores ingresos es la de los servicios contables, alcanzando, según apreciaciones de los dirigentes encuestados, un promedio de \$250.000 mensuales en el caso de los trabajadores dependientes, y, alrededor de los \$500.000 mensuales, tratándose de trabajadores independientes. El ingreso en este caso se ve directamente influido por la calificación laboral, pues se trata de profesionales.

³⁸ Gabriel Mendoza, Gloria Pérez: "Trabajadoras de Casa Particular, un Estudio Exploratorio Descriptivo y un Interés de Servicio Social en la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, ANECAP, Filial Viña del Mar. Seminario para optar a título profesional de Asistente Social Universidad de Valparaíso, 1991.

En este último caso el monto de los ingresos se aproxima al recibido mensualmente, pues se trata de un ingreso diario, que en el caso de los contadores está sujeto a la jornada de trabajo ocupada, la experiencia y los contactos con empresas que tengan los trabajadores.

En cuanto a las trabajadoras de casa particular, las dirigentes consultadas señalan, que sus ingresos son relativos, dependiendo de la forma en que se lleve a cabo el empleo (puertas adentro o puertas afuera), la ubicación geográfica del lugar de trabajo, entre otros factores, señalando además que éstos fluctúan entre el mínimo legalmente establecido y los 150.000 aproximadamente.

TEMPORALIDAD DEL TRABAJO

Tratándose de la ocupación de los Contadores, la actividad desarrollada por estos es de carácter permanente en el tiempo, tanto para los dependientes como para los independientes.

El Servicio Doméstico, aumenta en un nivel notorio, su proporción de ocupados durante el periodo estival, principalmente en los balnearios utilizados por el estrato socioeconómico alto, pudiendo estos ocupados temporales servir de reemplazo durante el periodo de vacaciones o bien simplemente completar la mayor demanda de tales servicios en el periodo.

EDAD**CUADRO N° 3: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EDAD.**

EDAD	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
15 - 29	184	14.8%
30 - 44	464	37.4%
45 - 64	500	40.4%
65 y más	92	7.4%
TOTAL	1.240	100%

Con respecto a la edad, el mayor porcentaje de ocupados del Sector se ubica en los tramos 45 a 65 años de edad, seguido por un 37,4% de ocupados en la categoría 30 - 44 años, encontrándose estos últimos, en una etapa de adultez media, y de plena producción.

El 40.4% de los ocupados se ubica entre 45 y 65 años de edad, proporción importante de personas prontas a iniciar el retiro de las actividades productivas, que puede verse afectadas al no hayarse afiliado a algún Sistema Previsional.

SEXO**CUADRO N° 4: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SEXO.**

SEXO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Hombres	384	31%
Mujeres	856	69%
TOTAL	1.240	100%

La mayor predominancia de población femenina, en la muestra (69%), obedece al alto número de trabajadoras de Casa Particular consideradas, actividad netamente femenina dado a las características del empleo relacionado con los quehaceres domésticos, culturalmente atribuidos a las mujeres.

En servicios contables, se detecta una proporción de 60% de hombres aproximadamente, no advirtiéndose diferencias notables, pues se trata de una actividad tipificada para ambos sexos.

AFILIACIÓN AL SISTEMA

En cuanto a la afiliación al Sistema y dada las características de éste que la hace automática al momento de la escrituración del Contrato de Trabajo, es posible señalar, que los 894 trabajadores dependientes con contrato encuestados, están afiliados a alguna entidad previsional, ya sea del antiguo o del nuevo Sistema.

CUADRO N° 5: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR DEL SINDICATO DE VIÑA DEL MAR, SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA PREVISIONAL.

SISTEMA PREVISIONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
A.F.P	320	63%
I.N.P	190	30%
SIN DATO	90	7%
TOTAL	600	100%

Del total de trabajadores dependientes encuestados, se obtuvo información sobre la situación previsional sólo en el caso de las trabajadoras de Casa Particular, de las cuales el 63% está afiliada a una AFP, y el 30% restante cotiza en alguna de las Cajas de Previsión del Antiguo Sistema. El 7% que corresponde a las trabajadoras sin dato relativo a la situación previsional, probablemente no se encuentra afiliado al Sistema. Para apoyar la información obtenida, citamos un estudio realizado por la Universidad de Valparaíso y el Centro de Estudios Laborales CESLA³⁹, el cual, en una muestra de 135 trabajadoras de Casa Particular puertas a dentro, concluyó que un 51.9% se encontraban afiliadas a una AFP, el 33.3%, estaba afiliada al INP y un 14.8% no tenía previsión.

³⁹ Gabriel Mendoza y Gloria Pérez. Op. Cit.

Cabe señalar que, tal como se mencionaba anteriormente en el punto relativo a la escrituración del Contrato de Trabajo, la situación contractual de las trabajadoras señaladas en la muestra no es la típica a encontrar en el resto de las ocupadas en el Sector que no se encuentran sindicalizadas y que representan a la gran mayoría de las ocupadas en esta actividad (el porcentaje de sindicalización del Sector en el país corresponde al 1.5%).

Esta situación puede repercutir, en el Sistema Asistencial, debiendo éste otorgar atención médica a las trabajadoras y su grupo familiar en los Servicios de Salud del Sector Público, con financiamiento del FONASA y entregar Pensiones Asistenciales a las ocupadas en edad de jubilar, si su situación socioeconómica lo amerita.

Con respecto a los profesionales contadores que operan bajo la categoría de trabajadores por cuenta propia y su situación previsional, no fue posible determinar el número de ocupados que se hallarían fuera de la cobertura del Sistema Previsional.

Según opinión de los dirigentes consultados, se utilizarían otros sistemas de ahorro y previsión, como el ahorro bancario, la contratación de una Compañía de Seguros, entre otros.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR SERVICIOS PROFESIONALES Y PERSONALES.

Dadas las características particulares y diferenciadas que representan las ocupaciones analizadas, serán presentadas en forma separada.

Características de la ocupación de las Trabajadoras de Casa Particular

1° Alto porcentaje de trabajadoras asalariadas sin Contrato de Trabajo escrito, lo que limita la afiliación al Sistema Previsional.

2° Bajo nivel de instrucción formal en las ocupadas del sector, lo que relacionado con la procedencia rural o urbano marginal, se traduciría en una actitud subestimadora con respecto a la escrituración del Contrato de Trabajo y el consecuente desconocimiento de sus beneficios.

3° Escasa proporción de sindicalización de las ocupadas del sector, lo que dificulta el acceso a la información sobre normativas laborales y previsionales relativas al desempeño de la función, así como la fiscalización de situaciones ilegales como la ausencia del Contrato de Trabajo escrito.

4° Jornada de trabajo extensa (12 a 14 horas diarias, 6 días a la semana) que impide o limita la participación de las trabajadoras en actividades de las organizaciones sindicales del rubro (reuniones, charlas informativas, entre otras).

5° Ocupación de carácter permanente para las ocupadas que se dedican exclusivamente al ejercicio de la actividad, pero con estacionalidad para aquellas ocupadas ocasionales que se agregan durante el periodo estival, con predominancia de trabajo informal, estas últimas (ausencia del Contrato de Trabajo) y, por ende, de desprotección previsional.

6° Actividad culturalmente definida como femenina, con una alta proporción de mujeres adultas jóvenes. El mayor porcentaje de ocupados al interior de la muestra se ubica en la categoría de 30 a 44 años de edad, encontrándose en una etapa de adultez media y en plena productividad. Lo que hace suponer un porcentaje importante de mujeres en edad

fértil que al no contar con Contrato de Trabajo no tienen cubierto el riesgo de maternidad, incluyendo los descansos pre y post - natales, con los respectivos subsidios.

7° Se estima que un alto porcentaje de los trabajadores del Sector carece de previsión a consecuencia de la falta de Contrato de Trabajo. Infiriéndose una muy baja proporción de cotizantes voluntarios, ya sea por desconocimiento o por lo poco atractivo que resultaría destinar parte del ingreso a un ahorro a largo plazo, en el caso de las pensiones.

Características de los Servicios Contables

1° Mayor porcentaje de trabajadores dependientes en el Sector y con Contrato de Trabajo, automáticamente afiliados al Sistema y por lo tanto cubiertas sus contingencias sociales. Por ser una de las profesiones que puede ejercerse en forma libre, existe en el Sector un porcentaje considerable (40%) de trabajadores independientes a los cuales la ley no obliga a afiliarse al Sistema. Este último grupo se desempeña en la prestación de Servicios Profesionales a particulares, pequeños empresarios, asesoría externa a la empresa, entre otras.

2° Los ingresos obtenidos por el sector dependiente bordea los \$250.000 mensuales, mientras que los mismos en el sector independiente alcanzan un promedio de \$500.000, dinero, en este último caso, que no es percibido como una suma única mensual, sino parceladamente dadas las características de la categoría ocupacional. El dinero de los profesionales aquí señalado, guarda directa relación con la calificación laboral de éstos.

3° Los trabajadores que se desempeñan en forma independiente, emplean una jornada laboral superior a la legalmente establecida, con el fin de incrementar sus ingresos; el sector dependiente, lo hace en el periodo legal dada la existencia de Contrato de Trabajo.

4° La ocupación tiene la característica de ser permanente en el tiempo, tanto para los ocupados dependientes tanto para los independientes, lo que facilita la continuidad de éstos en sus respectivos puestos de trabajo.

5° No se observan grandes diferencias en la distribución de los ocupados según sexo, e estima por tanto que se trata de una ocupación calificada formal y culturalmente tanto para hombres como para mujeres.

6° No fue posible determinar, el porcentaje de trabajadores contadores independientes carentes de previsión, por no existir el dato en los registros de los colegios profesionales.

El interés del estudio por abarcar a la mayor parte posible de Profesionales de Ejercicio Libre a través de los respectivos Colegios Profesionales a nivel local o regional, responde a la existencia en estos sectores de un número considerable de trabajadores independientes, de calificación profesional, que pese a obtener ingresos relativamente elevados (en comparación a otros trabajadores sin calificación) y mantener un nivel de vida relacionado al de los estratos medios altos, no contarían con la protección de un Sistema de Seguridad Social a la hora de cubrir las emergencias de tipo físico económico, como la cesantía del jefe de hogar, la enfermedad, la invalidez, la muerte, entre otras.

2.7.- CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DESPROTECCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL.

Para el análisis de las causas y consecuencias de la Desprotección en Seguridad Social, es preciso señalar que se han definido 3 tipos de Desprotección para efectos del análisis.

1° **Desprotección Total**, afecta a aquellos trabajadores que no se encuentran afiliados al Sistema Previsional, ellos serían, los trabajadores independientes no afiliados y los trabajadores dependientes sin contrato de trabajo.

2° **Desprotección Parcial en relación a la Discontinuidad**, afecta a aquellos trabajadores que desempeñan una actividad de carácter temporal o eventual, los que estando afiliados a un sistema previsional presentan un amplio período de discontinuidad, o una discontinuidad reiterada en las cotizaciones.

3° **Desprotección Parcial en relación al monto de las imposiciones**, afecta a aquellos trabajadores dependientes cuyas imposiciones no corresponden al total de ingresos percibidos.

2.7.1.- CAUSAS DE LA DESPROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

A continuación se analizan 8 causas de Desprotección Previsional arrojadas por el estudio, las cuales se presentan a continuación:

CUADRO N° 1: CAUSAS DE LA DESPROTECCIÓN Y MANIFESTACIONES EN LOS TRABAJADORES

	CAUSAS DE LA DESPROTECCIÓN	MANIFESTACIONES	TRABAJADORES A LOS QUE AFECTA
1°	CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de interés en asuntos previsionales. -Desconocimiento de la Normativa y Beneficios previsionales. -Falta de hábito de ahorro. -Estilo de vida inediatista y no previsor. -Supersticiones en relación al hecho de asegurarse. 	Afecta principalmente a trabajadores independientes.
2°	DESCONFIANZA EN EL SISTEMA PREVISIONAL.	<ul style="list-style-type: none"> -Percepción negativa de los beneficios a largo plazo. -Elevado esfuerzo económico en relación a los beneficios, los que no siempre cubren riesgos inmediatos. -Falta de credibilidad en las Autoridades, quienes en reiteradas oportunidades proponen soluciones sin llegar a ejecutarlas. -Los afectados no visualizan alternativas de solución reales al problema. -Existencia de pensiones de bajo monto que desincentivan el ahorro previsional. 	Afecta principalmente a Trabajadores Independientes.
3°	TRABAS LEGALES QUE DESINCENTIVAN A LOS TRABAJADORES PARA AFILIARSE	<ul style="list-style-type: none"> -Impedimento legal de cotizar para trabajadores dependientes con empleador extranjero. -Acceso limitado al seguro de la Ley 16.744 Sobre 	<ul style="list-style-type: none"> -Afecta a tripulantes y oficiales de la Marina Mercante. -Afecta a trabajadores independientes.

		<p>Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, para trabajadores independientes.</p> <p>-Discriminación previsional para trabajadores independientes en relación al subsidio de cesantía.</p>	
4°	DIFICULTAD EN EL PROCEDIMIENTO DE COTIZACIÓN.	<p>-Falta de tiempo para realizar el trámite. Implica pérdida de ingresos.</p> <p>-Manejo dificultoso de planilla de cotizaciones.</p> <p>-Tecnisismo en el lenguaje contenido en planillas e información previsional.</p>	Afecta a trabajadores independientes.
5°	USO DE BENEFICIOS ASISTENCIALES EN FORMA ALTERNATIVA AL SISTEMA PREVISIONAL	<p>-Uso de subsidios familiares y de atención médica gratuita por parte del grupo familiar de un trabajador.</p> <p>-Uso de PASIS por parte de pensionados que no impusieron durante su vida laboral activa.</p>	Afecta a trabajadores independientes y dependientes sin contrato.
6°	BAJOS INGRESOS Y TEMPORALIDAD DEL EMPLEO.	<p>-Menor capacidad de ahorro por la destinación del ingreso a la satisfacción de necesidades inmediatas y por tratarse de ingresos diarios.</p> <p>-Drásticas fluctuaciones del nivel de ingresos en periodos relativamente cortos.</p> <p>-Inestabilidad laboral y salarial.</p>	Afecta a trabajadores independientes y dependientes sin contrato.
7°	FALTA DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.	<p>- Ausencia de contrato de trabajo.</p> <p>-Declarar imposiciones previsionales de los trabajadores sin</p>	Afecta a trabajadores dependientes sin contrato y con contrato de trabajo.

8°	FALTA FISCALIZACIÓN DE	cancelarlas. -No declarar ni cancelar las imposiciones de los trabajadores. -Declarar y cancelar imposiciones por el monto mínimo imponible de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador. - Falta de Contrato Escrito para Trabajadores Independientes.	Afecta a trabajadores Dependientes e Independientes
----	------------------------	---	---

2.7.2.- CONSECUENCIAS DE LA DESPROTECCIÓN EN MATERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Consecuencias para el trabajador a nivel familiar.

Diversos estudios señalan que el nivel socioeconómico de los ocupados en los sectores estudiados, se ubica en los tramos medios a bajos, exceptuándose el Sector de Servicios Profesionales. En tal situación, la carencia de mecanismos de ahorro y previsión social dificulta el enfrentamiento de los riesgos cotidianos y laborales presentes en la vida de todo hombre, los que al no estar cubiertos por algún sistema previsional, deben ser solventados con los recursos económicos del grupo familiar, o bien, al ser estos insuficientes, pasan a ser de cargo del Estado, siempre que los potenciales beneficiarios cumplan con los requisitos estipulados para cada caso.

El siguiente cuadro presenta los beneficios previsionales a los cuales tienen derecho los trabajadores afiliados y los mecanismos alternativos que utilizan los trabajadores desprotegidos para hacer frente a las contingencias a que se ven expuestos.

CUADRO N° 2: BENEFICIOS PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS Y MECANISMOS ALTERNATIVOS UTILIZADOS POR TRABAJADORES DESPROTEGIDOS.

PRESTACIÓN	T. DEPENDIENTE	T. INDEPENDIENTE	T. DESPROTEGIDO
Prestación médica por accidente o enfermedad común	Tienen derecho por el hecho de estar contratados y constatar la calidad de beneficiario.	Tienen derecho siempre que cuenten con un mínimo de 6 meses de cotizaciones en los 12 meses anteriores a la enfermedad o accidente.	No tienen derecho. - Pueden hacer uso de prestaciones médicas gratuitas, en el sistema público en conformidad a la evaluación socioeconómica que realiza el servicio de salud. - Pagar el costo total de atención médica y farmacéutica, lo que reciente el ingreso y que dificulta solventar el resto de los gastos del grupo familiar.
Prestación económica, por enfermedad común o maternidad.	Tienen derecho, con 6 meses de afiliación y 3 de cotización dentro de los 6 meses anteriores a la licencia	Tienen derecho, habiendo cancelado la cotización del mes anterior a producida la incapacidad, teniendo 12 meses de afiliación y 6 de cotización.	No tienen derecho.
Seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	Tienen derecho a prestaciones médicas y económicas, por el sólo hecho del contrato de trabajo.	Tienen derecho, sólo los trabajadores independientes que estén protegidos por el seguro de la Ley 16.744 ⁴⁰ , y que se encuentren al día en el pago de las cotizaciones previsionales y las	No tienen derecho. - Pueden acceder a prestaciones médicas gratuitas. - Pagar el costo total de la atención. - Sin derecho a prestación económica.

⁴⁰ Los trabajadores independientes que cubre la Ley 16.744 son: Pescadores Artesanales, Asignatarios de Tierra, Suplementeros, Conductores propietarios de automóvil de alquiler y de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, Pirquineros, Pequeños mineros artesanales, Pequeños planteros, Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad. por último los profesionales de la Ex - Caja Hílica

Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia.	Tienen derecho por el hecho de contar con Contrato de Trabajo, más otros requisitos exigidos.	que contemple la ley en cada caso. Tienen derecho sólo los cotizantes voluntarios.	No tienen derecho. - Pueden postular a pensión asistencial de invalidez y vejez la que se hace efectiva siempre que cumpla con los requisitos estipulados. De obtenerla, esta tendría un monto máximo de \$ 20.689 (monto actual a la fecha), lo que va en desmedro de la calidad de vida del grupo familiar. - No tienen derecho a pensión de sobrevivencia, pudiendo la pérdida o disminución de los ingresos, obligar al grupo familiar sobreviviente a generar mecanismos de subsistencia como por ejemplo: a.- Trabajo de la madre, que podría dificultar el desempeño simultáneo de los roles laborales y familiares, lo que conllevaría un deterioro en el funcionamiento del grupo familiar y la posible adopción de las conductas atípicas. b.- Trabajo infantil, pudiendo afectar el rendimiento escolar de los menores, llegando en casos extremos a la deserción escolar.
Asignación Familiar y Subsidio de Cesantía.	Tienen derecho por estar afiliados al sistema previsional,	No tienen derecho. Excepto aquellos afiliados a alguna	No tienen derecho. - Pueden acceder a

	por el hecho de contar con Contrato de Trabajo, o a caja de compensación.	caja del antiguo sistema que contemple el beneficio. Y los afiliados al nuevo sistema que al momento de su incorporación hubiese estado afiliado a una caja que lo contemplara.	Subsidio Único Familiar, hasta los 15 años de edad y Maternal, si hubiera disponibilidad de cupo. - No tienen derecho a Subsidio de Cesantía.
Cuota Mortuoria	Tienen derecho por el sólo hecho de tener contrato de trabajo	Tienen derecho sólo los independientes afiliados.	No tienen derecho, a menos que hayan sido beneficiarios de Pensión Asistencial.

Los trabajadores parcialmente desprotegidos presentan diferencias respecto de los derechos a prestaciones previsionales, dependiendo de su calidad de "discontinuos", donde la entrega de los beneficios está sujeta al período de discontinuidad de los afiliados, o bien de "cotizantes por el monto mínimo", los que, teniendo derecho a todos los beneficios previsionales, ven afectados los montos de éstos en relación al ingreso real percibido.

CUADRO N° 3: BENEFICIOS PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES PARCIALMENTE DESPROTEGIDOS

PRESTACIONES	DESPROTEGIDOS EN RELACIÓN A LA DISCONTINUIDAD	DESPROTEGIDOS EN RELACIÓN AL MONTO IMPONIBLE
Prestaciones médicas por enfermedad y accidente común.	No tienen derecho a menos que estén en goce de subsidio de cesantía	Tienen derecho.
Prestaciones Económicas por enfermedad común o maternidad.	Tienen derecho siempre que la discontinuidad no sea superior a 3 meses de atraso, a contar de la fecha de la licencia médica y sólo en caso de enfermedad.	Tienen derecho pero el monto percibido corresponde a un ingreso imponible menor al real.
Seguro Social contra riesgos de Accidentes del trabajo y Enfermedades profesionales.	Tienen derecho a prestaciones médicas y económicas, siempre que el atraso en el pago de las cotizaciones no sea superior a	Tiene derecho a ambas prestaciones, sin embargo, las prestaciones económicas corresponden a un ingreso imponible

	6 meses.	menor al real.
Pensión de Vejez.	<ul style="list-style-type: none"> - Los afiliados al antiguo sistema no tienen derecho a esta pensión si no enteran el período de imposiciones exigido por cada Caja. - Los afiliados del nuevo sistema, reciben una pensión de baja cuantía, correspondiendo ésta al monto acumulado en su cuenta individual. Si este monto no es suficiente para generar una pensión el beneficiario puede postular a la Garantía Estatal de Pensión Mínima, siempre que tenga 20 años de cotizaciones. 	Tienen derecho pero el monto de las pensiones será inferior al que le hubiere correspondido en caso de haber cotizado según el ingreso real.
Pensión de Invalidez.	<p>Tienen derecho;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si se encuentran en goce de subsidio de cesantía, al momento de declararse la invalidez. - Si registran cómo mínimo 6 meses de cotizaciones durante el año anterior a la fecha en que dejaron de prestar servicios. 	Se presenta el mismo caso que en la Pensión de Vejez.
Pensión de Sobrevivencia.	<p>Tienen derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre que el trabajador al momento de fallecer se haya encontrado en goce de subsidio de cesantía. 	Se presenta el mismo caso que en la Pensión de Vejez.
Asignación Familiar	<p>Tienen derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre que el trabajador se encuentre en goce de Subsidio de Cesantía. 	Tienen derecho.
Subsidio de Cesantía.	<p>Tienen derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre que cuenten con 12 meses continuos o discontinuos de cotizaciones, dentro de los 2 años anteriores a la fecha de Cesantía. 	Tienen derecho pero el monto del Subsidio será inferior al que le hubiere correspondido en caso de haber cotizado según el ingreso real.
Cuota Mortuoria	Tienen derecho, siempre que tengan fondos en la Cuenta de Capitalización Individual.	Tienen derecho.

Consecuencias Económicas

El fenómeno de la Desprotección, tiene notables consecuencias a nivel Individual y Familiar, como ya hemos analizado.

Las consecuencias económicas que el fenómeno acarrea a nivel social, dicen relación al alto costo que le significan al Estado el solventar los gastos devengados por pagos de Pensiones, Subsidios y Atención Médica, que pudiendo ser solventados por los propios trabajadores, no lo son, por no estar éstos adscritos al Sistema Previsional.

De acuerdo a lo anterior, se analizarán los tres tópicos antes mencionados y las situaciones que se presentan al interior de cada uno.

SISTEMA DE PENSIONES

El actual Sistema de Pensiones vigente en nuestro país, exige de los trabajadores acogidos a él, una cotización que alcanza al 10% de su ingreso mensual. Si tomamos en cuenta que el ingreso mínimo imponible a contar del 30 de Junio de 1996 para Trabajadores Dependientes e Independientes en el Sistema de Fondos de Pensiones, es de \$ 65.500, la cotización mínima sería de \$ 6.500.

Dentro de este contexto, el siguiente cuadro intenta graficar los montos que no ingresan al Sistema de Capitalización Individual, por Sector estudiado, al mes y al año, respecto a las personas estudiadas a nivel Comunal:

CUADRO N° 4: MONTO QUE NO INGRESA AL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL POR SECTOR ECONÓMICO, AL MES Y AL AÑO (de acuerdo al monto mínimo imponible)

SECTOR ECONÓMICO.	MONTO NO INGRESADO POR EL SECTOR AL MES	MONTO NO INGRESADO POR EL SECTOR AL AÑO
PESCA	6.595.850	79.150.200
TRANSPORTE	4.781.500	57.378.000
MARÍTIMO	903.900	10.846.800
MICROEMPRES A	14.023.550	168.282.600
TOTAL	26.304.800	315.657.600

Esta última cifra representa un total de US \$ 760.620.

Si bien es cierto, estos montos son capitalizados en cuentas individuales, son importantes de analizar ya que el Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a todos los afiliados al sistema que cumplan algunos de los siguientes requisitos ⁴¹ :

- Que los montos acumulados en la Cuenta de Capitalización Individual, sean insuficientes para generar una Pensión Mínima.
- Que el fondo individual se agote.
- Que el afiliado tenga a lo menos 20 años de cotizaciones en cualquier sistema de pensiones.

De acuerdo a los datos entregados por el estudio, el 59% de la muestra estudiada (15 - 44 años de edad), tendrán mayores posibilidades de cotizar durante una cantidad de tiempo adecuada para acumular fondos suficientes en su Cuenta de

⁴¹ Reforma Previsional DL 3.500 Título VII De los Beneficios Garantizados por el Estado.

Capitalización Individual al acogerse a retiro, y además, en caso de que la cuenta sea insuficiente o se agote a generar derecho a Garantía Estatal.

Por otra parte, si consideramos que la gran mayoría de los trabajadores cuentan con ingresos inferiores o equivalentes al mínimo, existe falta de capacidad de ahorro y cotizaciones por el monto mínimo imponible, podemos deducir que muchos, no alcanzarán a generar pensiones mínimas en el Sistema de Fondos de Pensiones debiendo el Estado, en los casos en que se cumplan los requisitos garantizar pensiones mínimas a los trabajadores.

Si tenemos en cuenta que estos 4.016 trabajadores en la actualidad no se encuentran adscritos a ningún sistema previsional, en el momento de incorporarse al sector pasivo de la economía, no tendrán derecho a pensión. Siendo su única posibilidad, acceder a Pensiones Asistenciales PASIS, con cargo al fondo fiscal, sólo si cumplen los requisitos exigidos por el D.L. 869. Este beneficio, entregado por las municipalidades es limitado, su monto alcanza los \$ 20.689.

Actualmente en la V Región existen 26.173 PASIS vigentes, y un cupo de sólo 362 nuevas Pensiones para 1996. El gasto en que incurre el Estado por concepto de Pensiones vigentes es de \$ 546.204.434.

Según María Villalón, Asistente Social del Depto. Social de la Intendencia V Región, el marco presupuestario para la región en 1996 alcanza a \$6.897.210, que incluye a los nuevos cupos.

Esta situación plantea serios problemas por el considerable número de personas que si mantienen su situación de Desprotección no contarán con ingresos suficientes para subsistir dignamente su último periodo de vida, y demandarán beneficios que legalmente no les corresponden.

SUBSIDIOS:

Según Informe de la Intendencia Regional, el marco presupuestario para 1996 corresponde a \$ 2.744.962, lo que incluye 4.654 nuevos cupos de Subsidio Único Familiar para la Región.

El monto del beneficio entre Enero y Junio de 1996 alcanzó a \$ 2.240, de Julio en adelante, a \$ 2.500. Manteniendo un número de 88.063 causantes vigentes.

Es importante analizar este aspecto ya que, según datos obtenidos por el estudio, muchos trabajadores de la muestra hacen uso de éstos beneficios no correspondiéndoles, ya que están enfocados hacia la población sin recursos o indigentes.

ATENCIÓN MÉDICA

El actual Sistema de Salud vigente en el país, es de carácter solidario, esto quiere decir que el Fondo Nacional de Salud FONASA administra los fondos que recibe por concepto de cotización, brindando atención médica y prestaciones pecuniarias, según corresponda, a la población.

El siguiente cuadro, gráfica los montos que no ingresan al Sistema en relación al número de trabajadores desprotegidos de cada sector estudiado.

CUADRO N° 5: MONTOS QUE NO INGRESAN AL SISTEMA DE SALUD POR SECTOR ECONÓMICO, AL MES Y AL AÑO.

SECTOR ECONÓMICO	MONTO QUE NO INGRESA AL SISTEMA AL MES	MONTO QUE NO INGRESA AL SISTEMA AL AÑO
PESCA ARTESANAL	4.617.095	55.405.140
TRANSPORTE COLECTIVO	3.347.050	40.164.600
MARÍTIMO PORTUARIO	632.730	7.592.760
MICROEMPRESA	9.816.485	117.797.820
TOTAL	18.413.360	220.960.320

La cifra total que no ingresa al sistema al año alcanza a US \$ 532.434.

El déficit presupuestario de la atención de la masa de trabajadores Desprotegidos y sus familias, si se atienden dentro del Sistema Nacional de Servicios de Salud, como indigentes (Tarjeta de calificación A), es cubierto, en la actualidad, por los cotizantes del Sistema.

Si bien es cierto, el costo Estatal no es a corto plazo o en la actualidad, en el caso de Pensiones y Salud, este costo se visualiza en términos de una amplia masa de población en extrema pobreza, demandante de beneficios asistenciales limitados. Además de los costos sociales que ello implica, para el Estado y el país en general.

2.8.- SÍNTESIS DIAGNÓSTICA

2.8.1.- TAMAÑO Y CARACTERÍSTICAS

GENERALES DE LA MUESTRA

SECTOR ECONÓMICO	ORGANIZ ENCUEST	Nº TRABAJAD ENCUEST EN LA COMUNA	TOTAL SECTOR	% DEL TOTAL
PESCA ARTESANAL Pescadores Artesanales, Algueros, Buzos, mariscadores de orilla , Auxiliares de Caleta y actividades conexas.	6 ⁽¹⁾	1.053 ⁽²⁾	5.014 ⁽³⁾	21,0 %
SERVICIOS PROFESIONALES Contadores y Empleadas de casa Particular)	2 ⁽⁴⁾	1.240 ⁽⁵⁾	S/D ⁽⁶⁾	
TRANSPORTE COLECTIVO Conductores de taxis colectivos y conductores de microbuses.	8 ⁽⁷⁾	761 ⁽⁸⁾	12.500 ⁽⁹⁾	7,2 %
COMERCIO Comercio establecido y comercio ambulante.	9 ⁽¹⁰⁾	2.368 ⁽¹¹⁾	52.600 ⁽¹²⁾	4,1 %
MICROEMPRESAS	7 ⁽¹³⁾	3.038 ⁽¹⁴⁾	25.000 ⁽¹⁵⁾	12,0 %
MARÍTIMO - PORTUARIO Trabajadores eventuales, oficiales y tripulantes de la Marina Mercante	10 ⁽¹⁶⁾	1.052 ⁽¹⁷⁾	3.000 ⁽¹⁸⁾	35,0 %
TOTALES	42	9.512.-		

NOTAS:

- (1) Representa al 100% de las Caletas de Pescadores Artesanales del Gran Valparaíso.
- (2) Representa al 100% de los Pescadores Artesanales sindicalizados del Gran Valparaíso.
- (3) Fuente Dirección Regional de Pesca Vº Región. Dato a nivel Regional.
- (4) Considera: Colegio de Contadores y la Asociación de Empleadas de Casa Particular de Viña del Mar.
- (5) Considera al 100% de los trabajadores sindicalizados y colegiados de las organizaciones encuestadas (contadores y domésticas)
- (6) No existe dato del Gran Valparaíso.
- (7) Considera Asociaciones de Buses Urbanos, Sindicatos de Líneas Urbanas y Sindicato de Taxis Colectivos
- (8) Representa al 100% de los trabajadores sindicalizados de los sindicatos encuestados.
- (9) Dato aproximado entregado por Dirigentes Sindicales. Dato a nivel Regional.
- (10) Considera Sindicatos de Ambulantes, Sindicatos de Artesanos y Sindicatos comerciantes establecidos en ferias y mercados.
- (11) Representa al 100% de los trabajadores sindicalizados de los sindicatos encuestados.
- (12) Encuesta Nacional del Empleo - INE - Marzo Mayo 1996. Dato a nivel del Gran Valparaíso.
- (13) Considera Instituciones de Capacitación, Asistencia y Asesoría y Crédito a Microempresarios
- (14) Representa al 100% de los microempresarios beneficiarios de las instituciones encuestadas.
- (15) Fuente: Fosis - 1995. Dato a nivel Regional.
- (16) Considera Sindicatos Portuarios, Embaladores, Estibadores, Empleados de Bahía, Sindicatos de Auxiliares de Bahía, Oficiales y Tripulantes de la Marina Mercante Nacional
- (17) Representa al 100% de los trabajadores sindicalizados de los sindicatos encuestados.
- (18) Según CONGEMAR (Confederación de Gente de Mar). Considera sólo a trabajadores eventuales. Dato a nivel Comunal

**.2.- "SITUACION PREVISIONAL DE TRABAJADORES EN RELACION CON
SU SITUACION DE DESPROTECCION EN SEGURIDAD SOCIAL "**

SECTOR	AFILIADOS	%	NO AFILIADOS	%	SIN DATO	%	TOTAL
Pesca Artesanal	46	4.3	1.007	95.7	-	-	1.053
Comercio	5	0.2	-	-	2.363	99.8	2.368
Transporte Colectivo	31	4.2	730	95.8	-	-	761
Marítimo Portuario	854	81.1	138	13.1	60	5.7	1.052
Microempresa	529	17.3	2.141	70.5	368	12.1	3.038
Servicios	510	41.1	-	-	730	58.9	1.240
TOTAL	1.975	20.8	4.016	42.2	3.521	37.0	9.512





2.8.3.- SÍNTESIS

Para el análisis del presente estudio se definió a los **Trabajadores Desprotegidos**, como aquellos que se encuentran realizando una actividad laboral remunerada, en forma dependiente sin contar con Contrato de Trabajo, o, en forma independiente no afiliados al sistema previsional, quedando, por tanto, al margen de los beneficios destinados a protegerlo a él y a su familia de las contingencias o riesgos a que se ve expuesto por el diario vivir o por el desarrollo de su trabajo.

En base a la naturaleza del problema de la falta de previsión, se ha definido tres modalidades de Desprotección, según el tipo de trabajador al que afecte, considerándose:

- **Desprotección Total:** afecta aquellos trabajadores que no se encuentran afiliados al Sistema Previsional, ellos serían los trabajadores independientes no afiliados y los trabajadores dependientes sin Contrato de Trabajo. Se ubican en esta categoría los siguientes trabajadores:

- Pescadores Artesanales.
- Comerciantes.
- Profesionales Independientes.
- Servicios Independientes.
- Microempresarios.

- **Desprotección Parcial en relación a la Discontinuidad:** afecta aquellos trabajadores que desempeñan una actividad de carácter temporal o eventual, los que estando afiliados a un Sistema Previsional presentan un amplio periodo de discontinuidad, o una discontinuidad reiterada en las cotizaciones. Los sectores que se encuentran en esta categoría son:

- Marítimo Portuario y Marineros Mercantes.

- **Desprotección Parcial en relación al monto de las imposiciones:** afecta aquellos trabajadores dependientes cuyas imposiciones no corresponden al total de ingresos percibidos. En esta categoría se encuentran:

- Transporte Colectivo

La Desprotección Previsional afecta al 42% de la muestra estudiada.

Destaca el 37% de trabajadores de los que no se registra dato Previsional, correspondiente a los sectores Comercio, Microempresa y Profesionales Independientes; al respecto, es posible deducir la existencia de una proporción importante de trabajadores sin previsión en los sectores Comercio y Microempresa, dado principalmente a las características de inestabilidad laboral y bajos ingresos que influyen en la capacidad y motivación para el ahorro de los trabajadores.

En relación a la edad, existe un 59% de los encuestados susceptibles de ser incorporado al Sistema Previsional, esto corresponde al 39% de los trabajadores cuyas edades fluctúan entre los 30 y 44 años y al 20% de los que se encuentran entre los 15 y los 29 años ⁴². Ambos grupos tendrán mayor posibilidad de obtener pensiones, de acuerdo al capital acumulado en su cuenta individual, durante el periodo de productividad. Si estos fondos no fueran suficientes para generar una

⁴² Los datos corresponden a trabajadores sindicalizados cuyos dirigentes declararon como edad mínima de afiliación al sindicato los 18 años.

pensión mínima o se agotaran, los trabajadores podrán acceder a la garantía estatal de pensión mínima. Entendiéndose que la totalidad de los trabajadores que se integren por primera vez al sistema, deberán hacerlo en las Administradora de Fondos de Pensiones.

La edad no tiene la misma relevancia tratándose de la incorporación al Sistema de Salud Previsional, puesto que este se financia con un mecanismo de reparto donde no se requiere la capitalización de los fondos del afiliado para el otorgamiento de los beneficios.

Se observa una leve predominancia del sexo masculino al interior de la muestra (57% sobre 42%), en razón a la consideración de sectores que se caracterizan por ocupar mano de obra masculina como es el caso del Sector Pesquero Artesanal, el Sector Transporte colectivo y el Sector Marítimo Portuario. No fue posible determinar la población desprotegida por sexo, sin embargo se puede estimar que existen más hombres desprotegidos en la muestra, toda vez que los sectores que presentan mayor proporción de Desprotección, es decir, Transporte Colectivo y Pesca Artesanal corresponden a ocupaciones en que predomina la población masculina.

Los sectores económicos que presentan mayor Desprotección corresponden a Transporte Colectivo, con un 95.8%, seguido estrechamente por la Pesca Artesanal con un 95.7% y el sector Microempresa que muestra un 70.5% de Desprotección.

Entre las causas que atribuyen los encuestados como generadoras del problema de Desprotección destacan :

- La falta de conocimiento de la normativa y de los beneficios Previsionales, señalando los trabajadores que a pesar de manejar ciertos conceptos básicos relativos al tema Previsional, desconocen los procedimientos de cotización individual.

- La falta de hábito y/o escasa capacidad de ahorro, influido por los bajos ingresos, la temporalidad de los empleos y la percepción diaria y no mensual de los ingresos.

- La desconfianza en el Sistema Previsional, expresada en la percepción negativa de los beneficios que otorgaría el Sistema a largo plazo en proporción al esfuerzo económico realizado durante la vida laboral.

- La carencia de mecanismos de ahorro y previsión social dificulta el enfrentamiento de riesgos cotidianos y laborales presentes en la vida de todo hombre, los que al no estar cubierto por algún Sistema Previsional, deben ser solventados con los recursos del grupo familiar o bien pasan a ser de cargo del Estado, siempre que los potenciales beneficiarios cumplan con los requisitos estipulados para cada caso. Para cada prestación requerida, el trabajador no afiliado deberá utilizar mecanismos alternativos de respuesta a la contingencia :

- ***El riesgo por Vejez***, debe ser cubierto a través de una postulación a una Pensión Asistencial, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ello. En caso de hacerse efectiva, representaría la cuarta o quinta parte del ingreso percibido durante el ejercicio de la actividad laboral.

- **El riesgo por Invalidez**, causada por accidente o enfermedad común, puede ser cubierto médicamente en los establecimientos del Sistema Público de Salud, quedando excluido de las prestaciones económicas (Subsidio por Enfermedad, Pensiones por Invalidez, Indemnizaciones).

- **El riesgo por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, está cubierto sólo para aquellos trabajadores independientes que tengan derecho a dicho seguro, siempre que coticen en alguna entidad Previsional. De no hacerlo, los trabajadores pueden recibir la Atención médica gratuita en los establecimientos del Sistema Público, sin tener derecho a las Prestaciones económicas.

Cabe destacar, que la gratuidad de la Atención médica a los trabajadores no imponentes o sin previsión y a su grupo familiar, depende de la Evaluación del Servicio de Salud haga de su situación socioeconómica a través de la Calificación de Derecho.

- **El Riesgo por Muerte** de los trabajadores no imponentes no cuenta con Sistemas Asistenciales que lo cubra, por tanto, éstos quedan a disposición de los mecanismos de solidaridad generados por el grupo de pares. El trabajador fallecido no causa derecho a Cuota Mortuoria y sus sobrevivientes no tienen derecho a Pensión de Viudez ni a Pensión de Orfandad.

-En cuanto a las *cargas familiares*, los trabajadores no imponentes no tienen derecho a Asignación Familiar, debiendo postular al Subsidio Único Familiar y Maternal que otorgan las Municipalidades.

Además de las consecuencias recientemente nombradas y que afectan al trabajador y su familia, existen otras consecuencias a nivel macro social correspondientes al Costo Estatal que involucra el hecho de cubrir las contingencias

de los trabajadores no afiliados al Sistema Previsional sin obtener un reembolso por la atención otorgada (Atención Médica, PASIS, SUF) . Este grupo de trabajadores sin afiliación, engrosa el costo Estatal por Asistencialidad cuyo foco de atención son los Indigentes o carentes de recursos. De esta manera, se limitan los recursos del Estado para mejorar la cantidad y calidad de los beneficios de la Asistencia Social.

Los resultados recién expuestos corresponden al Diagnóstico Comunal de la Situación Previsional de los Trabajadores, información susceptible de ser ampliada a nivel regional.

CAPÍTULO TERCERO

PROGRAMACIÓN

3.1.- PROGRAMACIÓN

3.1.1.- NOMBRE DEL PROGRAMA

“PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y CREACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DIRIGIDO A ORGANISMOS PÚBLICOS DEL ÁMBITO PREVISIONAL”

3.1.2.- DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA

El programa depende administrativamente de la Dirección Regional V Región, y de la Universidad de Valparaíso, Escuela de Servicio Social.

3.1.3.- FUNDAMENTACIÓN

El Instituto de Normalización Previsional, como organismo ejecutor de las Políticas Sociales del Estado, ha adquirido para el año 1996 el compromiso de avanzar en el tema de la Desprotección en Seguridad Social y así determinar la incidencia real del problema de Desprotección que sufren los trabajadores de la V Región, tanto por las consecuencias a nivel personal como social que éste conlleva.

Se hace necesario crear conciencia del rol que le compete a organismos del sector público vinculados al tema previsional, dada la gran responsabilidad del Estado ante la Seguridad Social de los habitantes del país, ya que éste tiene la obligación legal de intervenir adoptando medidas de previsión o seguro contra contingencias toda vez que existe un interés social comprometido, garantizando el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes.

Es así que resulta necesario la creación de un Programa que permita entregar información a Organismos Públicos y Privados de un problema ya detectado y del que se tienen antecedentes cualitativos y cuantitativos, y crear herramientas de trabajo para ampliar la investigación desde un nivel comunal a uno regional.

Es importante destacar que la Ejecución del Programa, no está dirigida directamente hacia los afectados por la Desprotección sino hacia las Instituciones Públicas relacionadas con la Seguridad Social y con el tema de Previsional confeccionando herramientas que les permitan ampliar el estudio.

En este sentido, la intervención profesional responde a expectativas institucionales en el sentido de:

- Dar a conocer los resultados del Estudio, para que la Institución cuente con la información.
- Entregar Metodología y herramientas validadas de investigación.
- Dar a conocer una Estrategia de acercamiento a los trabajadores de los sectores afectados por la Desprotección.

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Frente a la situación diagnosticada se presentan las siguientes alternativas de solución:

- 1.- Difusión de resultados de investigación a las autoridades institucionales y Capacitación directa a la Población Desprotegida de la Seguridad Social en la Comuna de Valparaíso.**

2.- Difusión de Resultados de Investigación a representantes de Organismos Públicos y Privados vinculados al ámbito previsional, y creación de herramientas para el Diagnóstico regional e Instructivo para funcionarios capacitadores del INP, dirigido a brindar información y orientación a la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en la V Región.

Considerando que la Alternativa de Solución debe ser aquella que responda a los intereses y necesidades de la Institución y que además es conveniente y factible de llevar a cabo, se optó por la Alternativa N° 2, argumentándose su elección mediante los siguientes criterios :

IMPACTO: Elegir la segunda alternativa permitirá que el Seminario tenga un futuro impacto a nivel extrainstitucional y regional abarcando las restantes provincias de la V Región, respondiendo de este modo a la Meta Estratégica de la Institución y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En cambio la primera alternativa considera un impacto micro, ya que sería a nivel Comunal.

COBERTURA: Los Módulos Instructivos así como el Set de Cuestionarios, serán utilizados y aplicados a través de las Agencias Locales del INP V Región, lo que permitirá ampliar y difundir el estudio a nivel Regional y no solamente Comunal.

UNIFORMIDAD DE CONTENIDOS: El hecho de difundir los resultados a nivel Institucional y Extrainstitucional permite uniformar criterios en relación al problema detectado y cómo enfrentarlo. Así también, el crear instrumentos de recolección de datos y módulos instructivos para capacitar a la Población Desprotegida, favorecerá la

existencia de un lenguaje común, además de permitir la obtención de información similar respecto del tema. Por otra parte, permite que la Institución focalice sus recursos (Charlas, Funcionarios expertos en temas previsionales), hacia objetivos previamente definidos.

PERSONAL CAPACITADO PARA IMPLEMENTAR EL PROYECTO DE CAPACITACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL ESTUDIO: La Institución cuenta con funcionarios idóneos para brindar capacitación en temas previsionales, en cada Agencia Local, estos pueden asumir la responsabilidad de entregar contenidos en estos temas a la Población Desprotegida en las provincias de la V Región.

RECURSOS: La Institución cuenta con ítem de recursos destinados al trabajo y difusión comunitario (Charlas, INP Móvil, Programa de Acercamiento a la Comunidad PAC, Funcionarios capacitadores), estos recursos pueden ser focalizados y planificados a fin de responder a objetivos directamente relacionados con la Meta Institucional.

TIEMPO: Las Agencias Locales del INP, cada año comprometen y planifican cierto número de charlas, así como PAC e itinerario de INP Móvil. El aplicar la segunda alternativa permite focalizar la programación de estas actividades para el año 1997 hacia el logro de la Meta Institucional.

3.1.4.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3.1.4.1.- OBJETIVOS GENERALES

“ Contribuir al logro de la Meta Institucional relacionada con el dimensionamiento regional de la Población Desprotegida de la Seguridad Social, mediante la Difusión de los resultados del estudio comunal a nivel intra y extra institucional. “

“ Contribuir al logro de la Meta Institucional, mediante la implementación de herramientas de trabajo tendientes a la ampliación de la cobertura del Estudio y a la Capacitación Previsional de la población estudiada. “

3.1.4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

“Difundir los resultados de la investigación y los lineamientos generales del Programa a nivel Institucional, y a otros Organismos vinculados al ámbito previsional de la Región, para que la información sea conocida y utilizada por éstos”.

“Elaborar herramientas de trabajo para recopilar información tendiente al diagnóstico regional de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social, en cada uno de los sectores económicos”.

“Implementar un Instructivo sobre las características de cada sector económico dirigido a los Funcionarios de Agencias de la V Región encargados de la Capacitación”



3.1.5.- ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

El Programa contempla la realización de tres Proyectos:

PROYECTO N° 1:

DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS VINCULADOS AL ÁMBITO PREVISIONAL.

PROYECTO N° 2:

HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL DIAGNÓSTICO REGIONAL DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

PROYECTO N° 3:

MÓDULO: "INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES DEL I.N.P."

3.1.6.- RECURSOS DEL PROGRAMA

Los recursos humanos, materiales e institucionales que requiere cada proyecto.

3.1.7.- COSTO DEL PROGRAMA

El costo total del Programa asciende a \$ 170.000.

3.1.8.- TIEMPO

El programa se desarrollará entre los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 1996.

3.1.9.- ACCIONES GENERALES DEL PROGRAMA

3.1.9.1.- ORGANIZADORA:

Esta acción corresponde al proceso directivo y decisonal. Mediante su cumplimiento se determinaron las estrategias y la secuencia de actividades de cada proyecto, en conformidad a los objetivos definidos, las técnicas a utilizar y los recursos disponibles. Se determinó también la división de actividades al interior del Equipo de trabajo.

3.1.9.2.- COORDINADORA:

Esta acción involucra las gestiones realizadas por el Equipo Seminarista, tanto intra, como extrainstitucionalmente para la ejecución de cada proyecto.

3.1.9.3.- DIFUSORA:

Esta acción contempla la gestión informativa que ha realizado el equipo, tanto al interior de la Institución con el fin de lograr el compromiso de las autoridades en el cumplimiento de los objetivos.

3.1.9.4.- CONTROL:

Contempla la realización de reuniones de evaluación y trabajo, al interior del equipo y entre éste y : Autoridades del INP, Docente guía del Seminario, Además del uso de instrumentos de control de tiempo.

3.1.10.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Para efectos de evaluación, el análisis será de tipo cualitativo, siendo el procedimiento a utilizar la conexión entre procesos y resultados en cada uno de los proyectos.

La evaluación del Programa se llevará a cabo por medio de los criterios de Briones.

3.2.- PROYECTO N° 1

3.2.1.- NOMBRE

“DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS VINCULADOS AL ÁMBITO PREVISIONAL”.

3.2.2.- FUNDAMENTACIÓN

El INP, como ejecutor de las Políticas de Seguridad Social del Estado ha adquirido el compromiso ante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para 1996 de determinar la incidencia real del problema de la Desprotección en Seguridad Social en la V Región.

Dentro de éste contexto se inserta el estudio "Dimensionamiento de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social de la Comuna de Valparaíso, el cual se presenta como una primera aproximación al problema.

Como un modo de contribuir al logro de la meta institucional, la difusión de los resultados del estudio comunal a nivel intra y extra institucional, se constituye como un aporte en el sentido de dar a conocer a las Jefaturas de la Organización la metodología utilizada, permitiendo así entregar herramientas válidas para el estudio y capacitación de la población desprotegida, las cuales pueden ser utilizadas a nivel provincial, regional y nacional.

3.2.3.- OBJETIVO GENERAL

"Difundir los resultados de la investigación y los lineamientos generales del Programa a nivel institucional, y a otros Organismos vinculados al ámbito previsional de la Región, para que la información sea conocida y utilizada por éstos".

3.2.4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Presentar los resultados generales de la investigación y proponer un Programa de Acción a las autoridades institucionales.
- 2.- Difundir resultados de Investigación a representantes de organismos vinculados al ámbito previsional a nivel nacional y regional.

3.2.5.- UNIDAD DE OBJETIVO

Se entenderá por cumplido el objetivo cuando los resultados del estudio sean entregados a las autoridades del I.N.P: a nivel Nacional y Regional, y a otros Organismos del ámbito previsional

3.2.6.- ESTRATEGIA

La estrategia para sensibilizar a las autoridades relacionadas con el tema previsional, respecto del problema de la desprotección, se enfocará a través de dos mecanismos:

Por una parte, se invitará a ciertas autoridades, involucradas en el tema, a una reunión en la que se expondrán los resultados del diagnóstico comunal de la desprotección en Valparaíso, realizado por el equipo seminarista.

Por otra, se gestionará la publicación en la prensa de los resultados de la investigación y los efectos del problema de la Desprotección en la comuna de Valparaíso. Para lo cual se recurrirá a la Dirección de Extensión de la Universidad de Valparaíso.

3.2.7.- TÉCNICAS

Técnicas de Motivación:

- Entrevistas Formales e Informales
- Contactos informales.

Técnicas Interpersonales:

- Motivación.
- Estimulo.

Técnicas Grupales:

- Discusión Grupal.
- Reflexión.
- Análisis.

Técnicas Visuales:

- Gráficas.
- Escritas.

Otras Técnicas:

- Redacción de contenidos.
- Revisión bibliográfica.
- Expositivas, Descriptivas y Explicativas.

3.2.8.- RECURSOS**Humanos:**

- Equipo Seminarista.
- Docente Guía.
- Director Regional, INP V Región.
- Jefe SDES.
- Personal OECX.
- Personal Oficina de Extensión., Universidad de Valparaíso.
- Comité Técnico Regional INP V Región.

Materiales:

- 8 Bloc de apuntes.
- 8 Lápices pasta.
- 26 Carpetas.
- 21 Laminas de transparencias.
- 1 Resma oficio fotocopia.

- 1 Resma oficio fotocopia.
- 480 Fotocopias.
- 1 Día de arriendo Retroproyector.
- Computadora e insumos correspondientes.
- Teléfono.

Institucionales:

- Dirección Regional INP.
- Agencias Locales INP.
- Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso.
- Departamento de Extensión, Universidad de Valparaíso.

3.2.9.- COSTO DEL PROYECTO

El costo total del proyecto es de \$ 61.000

3.2.10.- TIEMPO

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO	*	* *	*	
ESPECÍFICO	23 30	1 7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1	-----			
O. ESPECÍFICO N° 2	-----			

Tiempo Programado : -----

Control : *

3.2.11.- EVALUACIÓN

Proceso:

- Estrategia de intervención.
- Técnicas y recursos empleados.
- Reuniones evaluativas.

Producto:

- Cumplimiento de los objetivos.
- Costo y Tiempo.
- Realización de sesiones expositivas.

3.3.- PROYECTO N° 2

3.3.1.- NOMBRE

**“HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL DIAGNÓSTICO REGIONAL
DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”.**

3.3.2.- FUNDAMENTACIÓN

El presente estudio corresponde a una primera aproximación a la meta de avanzar en el Dimensionamiento de la Desprotección en Seguridad Social a nivel regional.

Con el fin de contribuir al logro de esta meta se ha visualizado la necesidad de crear herramientas que permitan ampliar la cobertura del mismo desde un nivel local hacia un nivel provincia y regional.

La creación de un set de cuestionarios, acompañado de sábanas de tabulación de datos, constituye un aporte fundamental para el logro de la meta institucional ya que permite contar con una Metodología viable de ser aplicada a nivel provincial, regional y nacional, con un mínimo de modificaciones, con posibilidad de incorporar otros sectores de actividad económica y bajo costo, además de obtener datos uniformes, y de los propios trabajadores. Por último permite el que los dirigentes sindicales , gremiales, y organismos vinculados al trabajo con Fuerza Laboral Independiente, cuenten con una base de datos actualizable de sus asociados o beneficiarios.

Por otra parte la elaboración de un Directorio Regional de Organizaciones que agrupan Trabajadores Independientes, facilitará el proceso de selección y composición de la muestra para el estudio ampliado, así como también permitirá focalizar al acción educadora del INP hacia estas Organizaciones.

3.3.3.- OBJETIVO GENERAL

“Elaborar herramientas de trabajo para recopilar información tendiente al Diagnóstico Regional de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social, en cada uno de los sectores económicos”.

3.3.4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Implementar un Directorio Regional de las Organizaciones que agrupan a trabajadores independientes por Sector de la Economía, con el fin de facilitar la selección de la muestra a investigar.

- 2.- Diseñar un instrumento de recolección de datos específicos para cada Sector Económico, con el fin de determinar las características de la población estudiada.

3.3.5.- UNIDAD DE OBJETIVO

Se entenderá por cumplido el objetivo cuando finalice la elaboración de los Instrumentos de Recolección de Datos y sean conocidos por las autoridades institucionales.

3.3.6.- ESTRATEGIA

Para pesquisar a la población objeto de estudio , la investigación será aplicada a los trabajadores sindicalizados de la región de Valparaíso.

La muestra será de tipo no probabilística y se seleccionará en base a características preestablecidas por los investigadores, a saber, ocupaciones de carácter independientes y pertenecientes a sectores económicos identificados como mayormente Desprotegidas en Seguridad Social.

Para la selección de la muestra, se solicitará un listado de organizaciones sindicales y gremiales de carácter independiente en determinados sectores de la economía a nivel regional a la Dirección Regional del Trabajo. Se recurrirá además, a

otras instituciones que pudieran tener registro de trabajadores independientes.

Para la elaboración de los instrumentos de recolección y ordenamiento de información tendiente al Diagnóstico Regional de la Desprotección Previsional, se modificó la estrategia utilizada en el diagnóstico comunal realizado por las seminaristas, la que consistía en la aplicación de entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales y gremiales de las ocupaciones seleccionadas, para obtener información relativa a la situación laboral y previsional de los trabajadores sindicalizados, puesto que en la investigación se constató una falta de información, por parte de los dirigentes, respecto de la situación previsional de los trabajadores.

Por lo mismo, la nueva estrategia apuntará a obtener información directa de los trabajadores a través de la aplicación de un cuestionario individual. Se confeccionará además, una ficha de registro para organizaciones sindicales, diseñada para el traspaso de la información contenida en los cuestionarios individuales, con el fin de proporcionar a los sindicatos información actualizada sobre sus afiliados.

Se elaborarán cuestionarios para cada sector económico, considerando las características propias de cada uno.

La aplicación de los cuestionarios estará a cargo de las Agencias Locales del INP, a las que se les entregará el Set de Cuestionarios y el Directorio de las organizaciones. Las Agencias que participaran en la investigación serán: La Agencia Valparaíso, La Agencia Viña del Mar, La Agencia Quillota, La Agencia San Felipe y La Agencia San Antonio.

Para la entrega de la información las Agencias Locales se coordinarán con la Dirección Regional, a la cual presentarán informes de los datos obtenidos en forma trimestral. La investigación se llevará a cabo a partir del año 1997.

La investigación será un esfuerzo del INP, sin embargo, se toma en consideración que las beneficiarias directas serían las AFP, si los trabajadores desprotegidos se afiliaran al sistema previsional. Es por esto que el INP debiera de solicitar colaboración y apoyo a las últimas, para llevar a cabo la investigación.

3.3.7.- TÉCNICAS

Técnicas de Motivación:

- Entrevistas formales e informales.
- Contactos informales.

Técnicas Interpersonales:

- Motivación.
- Estimulo.

Técnicas Grupales:

- Discusión grupal.
- Análisis.
- Síntesis.

Técnicas de Investigación

Técnicas Visuales:

- Gráficas.
- Escritas.

Otras Técnicas:

- Redacción de contenidos.
- Revisión bibliográfica.
- Expositiva, descriptiva y explicativa.

3.3.8.- RECURSOS

Humanos:

- Equipo seminarista.
- Docente guía.
- Jefe SEDE.
- Personal OXEE.
- Jefe Su Departamento de Sucursales.
- Comité Técnico Regional INP.

Materiales:

- 8 Block de apuntes.
- 8 Lápices pasta.
- 286 Fotocopias.
- 9 Carpetas.
- 1 Resma oficio fotocopia.
- Computadora e Insumos correspondientes.
- 1 Día de arriendo Retroproyectora.
- Teléfono.

Institucionales:

- Dirección Regional INP, Valparaíso.
- Agencia Local INP, Valparaíso y otros de la V Región.
- Dirección Regional del Trabajo, V región.
- Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso.
- Bibliotecas especializadas.

3.3.9.- COSTO DEL PROYECTO

El costo total del proyecto asciende a \$ 59.000

3.3.10.- TIEMPO

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO ESPECÍFICO		*	*	*
	23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1	-----			
O. ESPECÍFICO N° 2	-----			

Tiempo Programado : -----

Control : *

3.3.11.- EVALUACIÓN

Proceso:

- Estrategia de intervención.
- Técnicas y recursos empleados.
- Reuniones evacuativas.

Producto:

- Cumplimiento de objetivos.
- Costo y tiempo.
- Realización de sesiones expositivas.

3.4.- PROYECTO N° 3

3.4.1.- NOMBRE

“MÓDULO: INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES DEL INP”.

3.4.2.- FUNDAMENTACIÓN

Las Agencias Locales, comprometen cada año la realización de cierto número de charlas sobre temas previsionales dentro de su programa de acercamiento a la comunidad.

Esta entrega de contenidos no se ha focalizado hacia cierta población objetivo ni a temas específicos, se visualiza, por tanto esta instancia educativa como una herramienta institucional de capacitación a la población Desprotegida de la Seguridad Social.

De este modo la creación del módulo de trabajo, se constituye como aporte a la labor de difusión comunitaria del INP facilitando la programación y focalización de los esfuerzos de capacitación hacia sectores que presentan carencias en el área previsional, brindando orientación y asesoría a Trabajadores Independientes.

3.4.3.- OBJETIVO GENERAL

“ Focalizar la capacitación previsional llevada a cabo por los funcionarios del INP , hacia la población previsionalmente desprotegida “.

3.4.4.- UNIDAD DE OBJETIVO

Se entenderá por cumplido el objetivo cuando finalice la elaboración de los Módulos de trabajo y sean conocidos por las autoridades institucionales.

3.4.5.- ESTRATEGIA

La estrategia de intervención, contempló, en primer lugar, la utilización del sistema de Charlas Previsionales existentes en la Institución y del recurso humano encargado de impartirlas a distintos grupos de trabajadores.

En segundo lugar, se focalizará esa capacitación llevada a cabo por las Agencias, hacia los sectores de trabajadores identificados como desprotegidos, para ello, se presentará a las autoridades respectivas un Módulo Instructivo para Funcionarios Capacitadores del INP, el que contendrá las principales características laborales y previsionales de la población previsionalmente desprotegida, a fin de proporcionarles la información necesaria para la preparación de los temas a exponer.

3.4.6.- TÉCNICAS

Técnicas de Motivación:

- Entrevistas formales e informales.
- Contactos informales.

Técnicas Grupales:

- Discusión Grupal.
- Análisis.
- Síntesis.

Técnicas de Investigación

Técnicas Visuales:

- Gráficas.
- Escritas.

Otras técnicas:

- Redacción de contenidos.
- Revisión bibliográfica.
- Expositiva, descriptiva, explicativa.

3.4.7.- RECURSOS

Humanos:

- Equipo seminarista.
- Docente guía.
- Jefe SDES.
- Jefe Sub Departamento de Sucursales.
- Comité Técnico Regional INP.

Materiales:

- 4 Bloc de apuntes.
- 4 Lápices pasta.
- 90 Fotocopias.
- Computadora e insumos correspondientes.
- 1 Día de arriendo Retroproyectora.
- Teléfono.

Institucionales:

- Dirección Regional INP, Valparaíso.
- Agencia Local INP, Valparaíso y otras de la V Región.
- Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso.
- Bibliotecas especializadas.

3.4.8.- COSTO DEL PROYECTO

El costo total del proyecto es de \$ 50.000.

3.4.9.- TIEMPO

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO ESPECÍFICO	23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1			-----	
O. ESPECÍFICO N° 2		-----		

Tiempo Programado : -----

Control : *

3.4.10.- EVALUACIÓN

Proceso:

- Estrategia de intervención.
- Técnicas y recursos empleados.
- Reuniones evaluativas.

Producto:

- Cumplimiento de objetivos.
- Costo y tiempo.
- Realización de sesiones expositivas.

CAPÍTULO CUARTO
EJECUCIÓN.

4.1.- PROCESO ADMINISTRATIVO Y ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Una vez diagnosticada la situación problema y programadas las acciones tendientes a intervenir en ésta, se realizaron una serie de tareas, tendientes a cumplir los objetivos planteados en el diseño del programa.

Las acciones programadas en relación a los resultados del diagnóstico, se dirigen principalmente a dar a conocer los resultados del estudio, elaborar herramientas de trabajo con el fin de ampliar la cobertura del estudio e implementar un instructivo dirigido a los funcionarios, encargados de brindar capacitación.

La estrategia de intervención involucra la ejecución de tres proyectos, en cada uno de los cuales la prioridad fue dar a conocer los resultados y avances del estudio y la programación a las jefaturas de los Sub - Deptos, Oficinas y otros involucrados en la ejecución de los proyectos, con el fin de lograr su compromiso y apoyo.

A continuación se da a conocer el proceso administrativo utilizado en el desarrollo de los proyectos:

DIRECCIÓN

En esta etapa se tomaron las principales decisiones con respecto al programa, determinándose las actividades necesarias para alcanzar los objetivos

propuestos en cada uno de los proyectos y la estrategia óptima para llevarlas a cabo, así como, los recursos y el tiempo necesarios para su desarrollo.

Por otra parte, se determinó, en conjunto con el Jefe del SDDE, a las autoridades que participarían en los proyectos.

La responsabilidad de la ejecución del proyecto fue asumida por el Equipo Seminarista, con el fin de que cada integrante pudiese aumentar sus conocimientos y experiencias en el ámbito profesional, específicamente en el desarrollo de ciertas habilidades como gestión y coordinación.

En la ejecución se utilizó principalmente la división del trabajo y de las tareas que se llevarían a cabo, para lo cual el equipo se dividió en dos grupos, uno a cargo de la sistematización de contenidos, y el otro a cargo de la redacción de informes y documentos, los cuales se rotaban con el objeto de que cada una tuviese la posibilidad de desarrollar estas capacidades.

La coordinación de las reuniones, contactos telefónicos y gestión de recursos fue asumida entre las integrantes. Es necesario señalar que algunas actividades fueron llevadas a cabo en conjunto por el equipo, tales como las reuniones con las autoridades de la institución.

COORDINACIÓN

En esta etapa, la Coordinación se logró a través de cordiales relaciones interpersonales y de un ambiente adecuado para la toma de decisiones conjuntas al interior del equipo, como entre éste y las autoridades institucionales, en aspectos tales

como determinación de actividades, fechas y recursos, gestión de entrevistas, requerimientos de información y coordinación con autoridades extrainstitucionales.

Se coordinaron reuniones con autoridades institucionales para la elaboración de Directorio de Trabajadores Independientes, Módulos instructivos, Cuestionarios, y la preparación de la Ceremonia de presentación de los resultados de la Investigación.

CONTROL Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo la evaluación del programa se realizaron reuniones entre el Equipo Seminarista y Jefes relacionados con cada proyecto, en éstas se evaluó el cumplimiento de objetivos por actividad, la asistencia a los eventos y los impedimentos u obstáculos encontrados en su desarrollo.

Además, se llevaron a cabo reuniones evaluativas con la Docente Guía del Seminario, en relación a aspectos metodológicos, de administración y de gestión.

Se utilizaron instrumentos de control de tiempo, criterios de evaluación, cumplimiento de objetivos y de actividades, finalmente se evaluaron las técnicas, recursos, resultado, etc.

Pasamos a describir la ejecución de cada proyecto:

4.2.- PROYECTO N° 1

“ DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS VINCULADOS AL ÁMBITO PREVISIONAL”.

La ejecución de este proyecto busca dar a conocer los resultados de la investigación y los lineamientos generales del programa y a otros organismos vinculados al ámbito previsional de la Región, para que la información sea conocida y utilizada por éstos.

Dichos resultados, se constituyen en una primera aproximación al problema de la Desprotección abordado desde una perspectiva cuantitativa a nivel Comunal.

La estrategia de intervención utilizada, se dirigió en primer lugar, a dar a conocer los resultados generales de la Investigación y proponer un programa de acción a las autoridades institucionales.

En segundo lugar, la ejecución de este proyecto contempló la difusión de los resultados de investigación a representantes de organismos vinculados al ámbito previsional a nivel Nacional y Regional.

La Ejecución del Proyecto se presentará de acuerdo a los Objetivos Específicos:

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

“ PRESENTAR LOS RESULTADOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPONER UN PROGRAMA DE ACCIÓN A LAS AUTORIDADES INSTITUCIONALES”.

Para el logro de este objetivo se efectuaron las siguientes actividades, orientadas en primera instancia a informar acerca de los resultados del estudio y lograr el compromiso de las autoridades institucionales en el desarrollo del proyecto:

1.- Reunión de coordinación con Jefe Sub - Departamento de Estudios (SDDE).

FECHA: 1 de Octubre.
HORARIO: 16.00 - 17.00 Hrs.
ASISTENTES: Jefe SDDE. Dirección Regional.
Equipo Seminarista.

Se presenta y analiza el programa de trabajo, coincidiéndose en la necesidad de concertar una Reunión Informativa para el día 3 de Octubre con las autoridades de la Dirección Regional INP, con objeto de darles a conocer los resultados del estudio y los lineamientos generales del programa.

Se compromete la asistencia del Director Regional INP. y Jefe Oficina de Extensión y Comunicaciones (OEXC).

2.- La preparación de material visual a utilizar en la reunión informativa, se desarrollo durante la semana del 23 al 30 de Septiembre.

Se elaboró un Documento Resumen y un set de Transparencias que incluían:

- Objetivos del Estudio.
- Metodología de la Investigación.
- Resultados de la Investigación.
- Breve análisis de resultados.
- Lineamientos generales del Programa.

3.- Sesión Informativa dirigida al Director Regional INP Valparaíso, Jefe OEXC, Periodista de la misma oficina y Jefe de SDDE.

FECHA: 3 de Octubre.
HORARIO: 10.00 - 12.00 Hrs.
ASISTENTES: Director Regional INP Valparaíso.
Jefe OEXC.
Jefe SDDE.
Periodista OEXC.
Equipo Seminarista.

Los tópicos abordados en la reunión fueron:

1) Presentación y análisis de los resultados de Investigación a través de medios audiovisuales. Este análisis fue acompañado por observaciones y preguntas de los asistentes, quienes se mostraron muy interesados los resultados, y coincidieron en destacar la relevancia del estudio para la Institución, ya que es una primera aproximación a un problema detectado por las autoridades a nivel nacional.

Se dio énfasis a la situación particular de cada sector en relación al problema de la Desprotección.

2) Presentación y discusión del Programa de Trabajo que dio como resultado la necesidad de enfrentar la Difusión del Estudio como un proyecto individual dada la importancia del tema, y el posterior análisis del proyecto de Capacitación en conjunto con el SDDE.

En base a lo anterior se adquirieron los siguientes compromisos:

1) La OEXC en coordinación con el Equipo Seminarista organizará del evento de difusión extra - institucional de los resultados de la Investigación.

2) El Director Regional solicitará información requerida por las Alumnas Seminaristas a la Dirección Regional del Trabajo, para el desarrollo del Proyecto N° 2, debido a la poca colaboración que ha prestado este organismo, en la entrega del listado de organizaciones sindicales.

4.- Reunión Evaluativa en relación a los resultados obtenidos en la Reunión Informativa del 3 de Octubre.

FECHA: 7 de Octubre.
HORARIO: 15.30 - 16.30 Hrs.
ASISTENTES: Jefe SDDE.
Equipo Seminarista.

Criterios de Evaluación utilizados:

- 1) Objetivos: La reunión cumplió con los objetivos planteados puesto que, por una parte, fueron difundidos los resultados de la investigación, con ello se validó el Estudio pues la información fue considerada de relevancia para la institución. Por otra, las autoridades aprobaron el programa de trabajo, manifestando su apoyo en la ejecución de los proyectos y comprometiendo su participación en éstos.

- 2) Asistencia: Se contó con la totalidad de autoridades invitadas. Manifestando éstas una participación activa durante el desarrollo de la Sesión.

- 3) Dificultades: Se puede mencionar que la reunión se estructuró en base a datos generales, mientras que las autoridades demandaron información más específica de cada sector económico.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

“DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS VINCULADOS AL ÁMBITO PREVISIONAL, A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL”.

Para dar cumplimiento a tal objetivo se desarrollaron 6 actividades orientadas a lograr el compromiso de los Jefes de Departamentos u Oficinas en la ejecución del Programa:

1.- Reunión de Coordinación de actividades del proyecto con el Jefe del Sub Depto. de Estudios.

FECHA: 31 de Octubre.
HORARIO: 15.00 - 15. 45 hrs.
ASISTENTES: Jefe Sub Depto. de Estudios
Equipo Seminarista.

En la reunión se abordaron temas relativos a la actividad central del Proyecto, cual es la Sesión Expositiva de resultados de la investigación, adoptándose los siguientes acuerdos:

- 1) Se elaboró una lista tentativa de asistentes a la sesión expositiva relativa a los resultados de la investigación.
- 2) Se acordó que el equipo seminarista elabore una minuta a la Oficina de Extensión y Comunicación, sobre los recursos que se utilizaran para la implementación de ésta y la fecha en que se llevará a cabo.
- 3) Se fijó una próxima reunión de coordinación con OEXC, con fecha 4 de Noviembre.
- 4) El equipo seminarista elaboró un documento resumen de los resultados de la investigación para ser presentado y discutido en la próxima reunión con el fin de ser enviado al Director Nacional del INP para su conocimiento en relación a la sesión expositiva.

2.- Reunión de Coordinación con Oficina de Extensión Universidad de Valparaíso.

FECHA: 27 de Noviembre.
 HORARIO: 11.00 - 12.00 Hrs.
 ASISTENTES: Coordinador Oficina Extensión Universidad de Valparaíso.
 Periodista Oficina Extensión Universidad de Valparaíso.
 Equipo Seminarista

Se presenta resumen de los resultados del estudio, planteándose la necesidad de que sea conocido por la opinión pública.

Se acuerda una sesión de trabajo con Periodista Oficina Extensión para entregar mayores antecedentes sobre el estudio y realizar sesión fotográfica con Equipo Seminarista con objeto de elaborar nota periodística.

La Sesión de trabajo se realizó el día 4 de Noviembre, a las 11.00 Hrs.

3.- Reunión de Coordinación y Organización con Jefe OEXC. INP Valparaíso, a fin de coordinar la convocatoria a la Sesión Informativa.

FECHA: 6 de Noviembre.
 HORARIO: 15:00 - 16:00 hrs.
 ASISTENTES: Jefe OEXC.
 Periodista OEXC.
 Jefe SDDE.
 Equipo seminarista.

La reunión abarcó los siguientes tópicos:

- 1) Presentación y análisis del documento resumen.

2) Organización de la sesión de presentación de los resultados de investigación, lo que involucró la determinación de responsabilidades en cuanto a la convocatoria e invitación de Autoridades. Se perfiló el carácter de la exposición , definiéndola como informativa - descriptiva, dando énfasis en los resultados y conclusiones de la investigación, además de las dificultades que se encontraron para dar paso a una cobertura mayor.

3) Se determinó la lista de invitados a la sesión expositiva, siendo los siguientes:

- SEREMI del Trabajo y Previsión Social.
- SEREMI de Planificación.
- Sub - Secretario de Previsión Social.
- Director Nacional INP.
- Jefe División Asistencia Social.
- Director Regional INP V Región.
- Agentes INP V Región.
- Jefes de Departamentos Dirección Regional INP Valparaíso.
- Oficina de Extensión y Comunicaciones.
- Autoridades Universitarias, Escuela de Servicio Social. Universidad de Valparaíso.

4) Se determinó como fecha de la Sesión el día 10 de Diciembre.

Reunión extraordinaria de Coordinación en relación a la convocatoria a la reunión de presentación de resultados de investigación.

FECHA: 27 de Noviembre.

HORARIO: 16.30 - 17.30 Hrs.

ASISTENTES: Director Regional INP V Región.
 Jefe SDDE.
 Jefe OEXC.
 Equipo Seminarista.

Por decisión del Director Regional, se determina el cambio de auditorio de la Sesión Expositiva de resultados del estudio, planificada para el 10 de Diciembre.

Los resultados del estudio serán expuestos en sesión ordinaria del Consejo Técnico Regional INP V Región a efectuarse el día antes señalado.

4.- La preparación del material visual a utilizar en la reunión expositiva, se desarrolló durante la semana del 2 al 9 de Diciembre.

Se elaboró un documento resumen y un set de 15 transparencias que contenían:

- Conceptos Fundamentales del Estudio.
- Resultados Generales del Estudio.
- Resultados Parciales por Sector Económico estudiado.
- Conclusiones.

5.- Sesión Expositiva de Resultados del Estudio

FECHA: 10 de Diciembre.

HORARIO: 13.00 - 14.00 Hrs.

ASISTENTES: Director Regional INP. V Región.

Consejo Técnico Regional INP V Región.

Equipo Seminarista.

La reunión abarcó los siguientes tópicos:

- 1) Presentación del Equipo Seminarista y del Estudio.

2) Se dan a conocer los Conceptos Fundamentales en los que se basa el Estudio, los Objetivos que se persiguieron, y la Metodología del mismo.

3) Se presentan los Resultados Generales del Estudio, así como los parciales por Sector Económico, y las conclusiones del mismo.

Luego de la presentación los asistentes exponen las apreciaciones que les merece el trabajo y exponen sugerencias, las que serán incluidas en el documento final.

Se hace entrega al Director Regional del Módulo Instructivo para Funcionarios Capacitadores del INP, y de los Cuestionarios dirigidos a cada sector económico.

El Director Regional, se compromete a enviar este material a cada Dirección Regional, por medio del Sub Departamento de Sucursales.

6.- Reunión Evaluativa con Jefe Sub Departamento de Estudios y Docente Guía.

FECHA: 17 de Diciembre.
HORARIO: 12.00 - 14.00 Hrs.
ASISTENTES: Jefe SDDE.
Docente Guía del Seminario.
Equipo Seminarista.

En la reunión se evaluó el Estudio realizado por el Equipo Seminarista, su desempeño profesional al interior de la Institución, y Sesión Expositiva de Resultados del Estudio.

EVALUACIÓN DEL ESTUDIO:

Aspectos evaluados positivamente:

- El tema de que se trata no tiene antecedentes.
- La Metodología de estudio que se utilizó es funcional frente a la realidad de los sectores desprotegidos.
- Los resultados obtenidos por el estudio concuerdan con los antecedentes preliminares entregados por la Sub Secretaría de Previsión Social.
- Las herramientas de recolección de datos que se proponen para la ampliación del estudio han sido probadas con buenos resultados.
- Los agentes incorporan como Compromiso de Acción para 1997 la ampliación del estudio en sus provincias, incorporando la Metodología e Instrumentos de trabajo propuestos por el Equipo Seminarista.

Aspectos evaluados negativamente:

- Imposibilidad de dar a conocer el estudio a nivel nacional y extrainstitucional, debido a exigencias del Director Regional INP Valparaíso.
- Falta de financiamiento para realizar el estudio a nivel regional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL:

Aspectos Positivos:

- Constancia en el trabajo.
- Preocupación e interés en el tema
- Mantención de relaciones interpersonales positivas al interior de la Institución.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN EXPOSITIVA:

El Jefe del SDDE. evalúa positivamente la exposición de los resultados en base a los siguientes criterios:

- El tema, Metodología e Instrumentos son aceptados por los Agentes Locales del INP V Región, e incluido en los Compromisos de Acción para 1997.
- Aportes y sugerencias realizados por los asistentes.
- Interés demostrado en el tema.
- Inexistencia de críticas al trabajo realizado.

Otros tópicos tratados:

1) El Jefe del SDDE, se comprometió a proponer dentro de la definición de las metas para 1997 focalizar las charlas de capacitación hacia los sectores de trabajadores desprotegidos.

2) Plantear la incorporación al estudio de otros sectores, tales como:

- Peluqueros.
- Turismo.
- Artistas.
- Futbolistas.

3) Posibilidad de hacer llegar los resultados del estudio hasta esferas regionales y nacionales entre las cuales tenemos:

- SEREMI de Planificación V Región.
- SEREMI de Trabajo y Previsión Social V Región.
- Intendente V Región
- Parlamentarios de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso.
- Jefe de Gabinete de la Sub Secretaría de Previsión Social.
- Director Nacional INP.
- Ministro del Trabajo y Previsión Social.

4) Posibilidad de continuar realizando trabajos y estudios en conjunto entre el INP y la Universidad de Valparaíso, en alguno de los siguientes temas de interés para la Institución:

- Asignaciones Familiares.
- Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Riesgo Laboral.
- Grupos Vulnerables (Pensionados, Discapacitados, Exonerados, Desprotegidos, Adultos Mayores).

4.3.- PROYECTO N° 2

“ HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL DIAGNÓSTICO REGIONAL DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”.

Mediante este proyecto se pretende elaborar herramientas de trabajo para recopilar información tendiente al Diagnóstico Regional de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en cada uno de los Sectores Económicos considerados en este estudio.

Para el logro de este objetivo, se utilizó una estrategia que buscó, en primer lugar, el compromiso con el SDDE y otros involucrados con el fin de:

- _ Implementar un Directorio Regional de Sindicatos de Trabajadores Independientes.
- _ Diseñar un Instrumento de Recolección de Datos.
- _ Coordinar una Campaña Informativa externa.

El Proyecto será presentado a través de las actividades realizadas para el cumplimiento de cada Objetivo Específico:

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

“ IMPLEMENTAR UN DIRECTORIO REGIONAL DE LAS ORGANIZACIONES QUE AGRUPAN A TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR SECTOR DE LA ECONOMÍA CON EL FIN DE FACILITAR LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA A INVESTIGAR”.

Para el logro de este objetivo se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1.- Reunión de Coordinación de las actividades del proyecto con Jefe SDDE.

FECHA: 7 de Octubre.
HORARIO: 9.30 - 10.30 Hrs.
ASISTENTES: Jefe SDDE.
Equipo Seminarista.

Los acuerdos tomados dicen relación con:

1) El jefe del SDDE propuso la elaboración de una minuta que contemplara la presentación de los resultados de la investigación, además de la solicitud de un listado de Sindicato de Trabajadores Independientes de la V Región a la Dirección Regional del Trabajo.

2) La minuta será elaborada en conjunto por Equipo Seminarista y Jefe SDDE.

Además, se tocaron los siguientes puntos:

- Evaluación de Sesión Informativa del 3 de Octubre.
- Coordinación capacitación previsional.

2.- La Elaboración de la Minuta Resumen sobre los resultados y requerimiento a la Dirección del Trabajo de los Sindicatos de Trabajadores Independientes de la V Región, se llevó a efecto desde el 8 al 14 de Octubre.

La Minuta fue elaborada en conjunto por el Equipo Seminarista y el Jefe del SDDE. Constó de:

- Presentación del Estudio.
- Metodología y Objetivos del Estudio.
- Resultados Generales y Parciales del Estudio.
- Requerimiento de listado de Sindicatos de Trabajadores Independientes de la V Región de los siguientes Sectores Económicos:
 - Pesca Artesanal.
 - Transporte Colectivo.
 - Comercio Ambulante.
 - Profesionales Independientes.
 - Servicios.
 - Agricultura.
 - Pequeña Minería.
 - Microempresas. (ONG de Asesoría, Capacitación y Crédito a microempresarios)

Elaboración y envío de Cartas a:

- Director Regional Instituto de Desarrollo Agropecuario INDAP V Región.
- Director Regional Fondo de Solidaridad e Inversión Social FOSIS.
- Gerente Empresa Nacional de Minería ENAMI.

Se llevó a efecto el 6 de Diciembre, con objeto de solicitar listado de Sindicatos de Trabajadores Independientes correspondientes, dada la falta de información acerca de estos sectores en la Dirección del Trabajo.

3.- Revisión de información escrita, archivos y registros, elaboración del Directorio.

Esta actividad se llevó a cabo entre el 2 de Noviembre y el 16 de diciembre. Se revisó listado de Instituciones que otorgan asesoría técnica y financiera a microempresarios, a través de registros manejados por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

Se revisó el listado de organizaciones sindicales y gremiales enviado por la Dirección Regional del Trabajo.

Se confeccionó el Directorio de Organizaciones de Trabajadores Independientes, en el que se incluye los siguientes datos :

- Código de clasificación por Actividad Económica.
- Nombre de la Organización de trabajadores independientes.
- Dirección de la misma.
- Teléfonos, en algunos casos.
- Ciudad a la que pertenecen.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

“DISEÑAR UN INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ESPECÍFICOS PARA CADA SECTOR ECONÓMICO, CON EL FIN DE DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA”.

Para dar cumplimiento a este objetivo se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1.- Revisión bibliográfica orientada a:

- Clasificar las ocupaciones consideradas dentro del Sector de Minería y Agricultura.
- Describir las actividades realizadas por los trabajadores dentro de cada ocupación considerada.

Para lo cual se concurrió a bibliotecas de SECPLAC, MIDEPLAN, de la Universidad de Valparaíso y Universidad Católica de Valparaíso.

La actividad se desarrolló en el transcurso del mes de Octubre.

2.- Confección de cuestionarios dirigidos a los sindicatos de trabajadores independientes por Sector Económico.

Con posterioridad al Pre - Test del Cuestionario, se verificó que los sindicatos no tenían la información requerida, por lo que, estos cuestionarios fueron modificados y dirigidos a los propios trabajadores, confeccionándose además una planilla a los dirigentes para que estos datos sean tabulados.

Se confeccionaron 8 cuestionarios para cada Sector Económico, los cuales se dividieron en cuatro partes:

- 1° Parte: Datos Personales, Individualización.
- 2° Parte: Datos Previsionales, relativos a la Afiliación.
- 3° Parte: Datos sobre la previsión en Salud.
- 4° Parte: Datos relativos al Trabajo.

La actividad se desarrolló entre el 21 de Octubre y el 18 de Noviembre.

3.- La entrega de los Cuestionarios a las Autoridades Institucionales se efectuó el día 10 de Diciembre , en el marco de la Sesión Expositiva de Resultados del Estudio.

El Director Regional, se comprometió a hacer llegar el material a cada Agente Local del INP Valparaíso.

3.4.- PROYECTO N°3

“MÓDULO: INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES. I.N.P.”

Este proyecto pretende implementar un Instructivo sobre las características de cada sector económico, dirigido a los funcionarios de cada Agencia de la V Región encargados de la Capacitación.

Con objeto de lograr el compromiso de los funcionarios en el desarrollo del Proyecto, se pretende coordinar las actividades de Capacitación con los Departamentos, Sub - Deptos u Oficinas relacionadas.

La ejecución del proyecto, se presenta a través de las actividades realizadas por cada Objetivo Especifico.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

“IMPLEMENTAR MÓDULOS INFORMATIVOS SOBRE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS LABORALES Y PREVISIONALES DE LOS SECTORES ESTUDIADOS”.

Para dar cumplimiento a este objetivo se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1.- Revisión bibliográfica la que se llevó a efecto desde el 4 al 16 de Noviembre de 1996

la que estuvo orientada a:

Recopilar información acerca de las características de los sectores de Agricultura y Minería.

2.- Selección y elaboración del material informativo se desarrolló durante la semana del 18 al 30 de Noviembre:

Los Módulos Instructivos dan información acerca de:

- Ocupaciones a las que va dirigido.
- Estrategia de Intervención.
- Características relevantes de cada sector en relación a Trabajo, Ingreso y Previsión.

3.- Sesión expositiva de los contenidos de los Módulos de Capacitación a responsables directos de ellos.

FECHA: 10 de Diciembre 1996

HORARIO: 13:10 a 14:00 hrs.

ASISTENTES: Comité Técnico Regional INP V Región.

Equipo Seminarista

Se hace entrega de los Módulos de Trabajo al Director Regional INP Valparaíso, quien se compromete a hacerlos llegar a los Agentes Locales.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

“COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN”.

La estrategia utilizada para la consecución del objetivo involucra el logro de compromisos por parte de los Jefes de Departamentos, Oficinas y Agentes en relación a las actividades de Capacitación propuestas.

1.- Reunión de Información y Coordinación de las Actividades del Proyecto con Jefe SDDE.

FECHA: 7 de Octubre.
HORARIO: 9:30 - 10:30 Hrs.
ASISTENTES: Jefe SDDE.
Equipo Seminarista.

1) Se informó acerca de la Metodología y el carácter de los Módulos a utilizar en el Proyecto de Capacitación.

2) Se acuerda que el carácter de los Módulos de Capacitación será de instructivo en relación a:

- Características de cada sector, y
- Formas de aplicar los cuestionarios.

3) Se visualizó la posibilidad de que los funcionarios que en la actualidad están encargados de brindar capacitación sean los responsables de la aplicación del proyecto, para esto se acordó plantear al Agente de Valparaíso esta posibilidad en una reunión posterior.

2.- Reunión de Coordinación con Jefe de Sub Depto. de Sucursales INP. Valparaíso.

FECHA: 8 de Octubre.
HORARIO: 12.00 - 13.00 Hrs.
ASISTENTES: Jefe Sub - Depto. Sucursales Dirección Regional INP. Valparaíso.
Equipo seminarista.

Se expuso los Resultados del Seminario, el Proyecto de Capacitación y se solicitó la colaboración para el desarrollo del mismo.

Se logra el compromiso de dar a conocer a los Agentes de la V Región, los resultados del estudio y el Proyecto de Capacitación propuesto.

Se coincide en la importancia de focalizar la capacitación hacia la población Desprotegida de la Previsión Social.

El jefe del Sub - Depto Sucursales se compromete a incorporar el éste Proyecto de Capacitación presentado por las alumnas en la agenda de trabajo 1997.

3.- Reunión Informativa y de Análisis de resultados y continuidad del trabajo en la Institución con Agente I.N.P. Valparaíso.

FECHA: 15 de Octubre.
HORARIO: 9:30 - 10:30.hrs.
ASISTENTES: Agente I.N.P. Valparaíso.
Equipo Seminarista.

Se hace entrega al Agente del documento que contiene los resultados del estudio procediendo una explicación detallada del mismo. Se coincide en la importancia de dar a conocer el trabajo al resto de los Agentes de la V Región y tratar el tema de la Desprotección, en las sesiones de capacitación durante el año 1997, utilizando el material confeccionado por las alumnas sobre las características de cada sector.

Estos compromisos se constituyen en un aporte a la política institucional de capacitación realizado por el presente seminario que facilita la focalización de la misma en temas de relevancia, como es el de la Desprotección Previsional.

CAPÍTULO QUINTO
EVALUACIÓN

5.1.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Esta etapa estuvo dirigida al análisis del “ Programa de Difusión y Creación de Herramientas de Investigación y Capacitación de la Población Desprotegida de la Seguridad Social, dirigido a Organismos Públicos del Ámbito Previsonal ”, el que fuera desarrollado de manera que permitiera, por una parte la medición de los resultados o productos del programa en relación a los objetivos planteados y por otra, medir la efectividad del proceso a través del cual se mantiene el programa y, al mismo tiempo, se transmiten y adquieren los cambios que vaya requiriendo la implementación del programa.

La primera parte, contempla una evaluación general del programa, la que incluye el análisis de los objetivos y recursos, además del proceso administrativo.

La segunda parte, contempla la evaluación individual de los tres proyectos, en base a los objetivos programados, la estrategia utilizada, las actividades realizadas, las técnicas, los recursos y el tiempo requerido para cada uno de ellos, y finalmente, los aportes que entregó la ejecución de los proyectos a la Institución.

La tercera parte, contempla una evaluación del programa en función de los criterios evaluativos de Guillermo Briones, además de incluir una evaluación del Proceso Metodológico.

5.1.1.- EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El programa ejecutado, contempló la formulación de dos objetivos generales, los que pretendían, por una parte : “Contribuir al logro de la Meta Institucional

del INP, relacionada con el dimensionamiento de la fuerza laboral desprotegida de la Seguridad Social en la V región”, a través de la difusión de los resultados del Diagnóstico Comunal de la desprotección en Valparaíso. Y por otra, el “Contribuir al logro de la Meta Institucional, antes mencionada, mediante la implementación de herramientas de trabajo, tendientes a la ampliación de la cobertura del estudio y a la entrega de contenidos para la capacitación previsional de la población desprotegida

Con respecto al primer objetivo general del programa, referido a :

“Contribuir al logro de la meta institucional relacionada con el Dimensionamiento Regional de la población Desprotegida de la Seguridad Social mediante la difusión de los resultados de la investigación a nivel comunal.

La alternativa de intervención se orientó a la elaboración de un Documento Resumen de los resultados de la investigación, para ser expuesto en las sesiones expositivas y difundido a distintos organismos públicos y privados.

Para el cumplimiento del objetivo, se contempló una etapa previa de presentación de los resultados a las autoridades institucionales, con el objeto de sensibilizarlos respecto del tema y comprometer su participación en los proyectos.

Por otra parte, se programó la presentación de los resultados de la investigación a las autoridades de organismos públicos y privados relacionados con el quehacer previsional, en una sesión expositiva a cargo de las seminaristas. Actividad que sólo se llevó a cabo con autoridades regionales intrainstitucionales.

La intervención incluyó finalmente, la difusión de los resultados de la investigación, a las autoridades de organismos públicos relacionados con el ámbito previsional, a organismos privados, de los cuales se obtuvo la información

para el diagnóstico y a la comunidad en general a través de la prensa escrita.

En virtud de lo anterior, es posible señalar que el objetivo general N° 1 se logró medianamente, pues una de las actividades programadas no logró el impacto que se pretendía a nivel regional con organismos extrainstitucionales, ya que la difusión de los resultados de investigación se tuvo que restringir al ámbito intrainstitucional.

El segundo objetivo general estuvo dirigido a:

“Contribuir al logro de la Meta Institucional, mediante la implementación de herramientas de investigación tendientes a la ampliación de la cobertura del Estudio y a la Capacitación Previsional de la población desprotegida.”

Del objetivo anterior se desprenden dos objetivos específicos, que dan origen a dos proyectos del programa.

El primero de ellos estuvo dirigido a:

“La elaboración de herramientas de trabajo para recopilar información tendiente al Diagnóstico Regional de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social, en cada uno de los sectores económicos considerados.”

Para el cumplimiento del objetivo, se llevó a cabo una etapa previa de síntesis de contenidos del diagnóstico y recopilación de información sobre los sectores que no se consideraron en el estudio.

Como el diagnóstico dio a conocer una carencia de información de los dirigentes sindicales respecto de la situación previsional de los trabajadores, se modificó la estrategia utilizada en el diagnóstico que estuvo dirigida a entrevistar a los dirigentes

sindicales, por una dirigida a aplicar cuestionarios individuales a los trabajadores independientes sindicalizados de siete sectores económicos.

Para tal efecto se confeccionó:

- Un Directorio de Organizaciones sindicales y gremiales de trabajadores independientes.
- Cuestionarios para cada uno de los sectores económicos considerados.
- Ficha Registro para Organizaciones Gremiales y Sindicales para traspasar datos sociodemográficos y laborales de los trabajadores encuestados.
- Ficha de Tabulación de Información por sector económico considerado.

Respecto de este objetivo, es posible señalar que fue cumplido cabalmente, pues se logró la confección y presentación de los instrumentos a las autoridades respectivas.

Por su parte, el segundo objetivo específico, se orientó a :

“La implementación de un módulo instructivo para funcionarios capacitadores del INP.”

La estrategia de intervención, se dirigió a focalizar las charlas previsionales que brinda el Instituto, hacia la población desprotegida identificada en el estudio, agregándose a estos el sector Agricultura y el de la Pequeña Minería.

Para ello, se elaboró un instructivo para funcionarios capacitadores del INP, en el que se contienen las principales características laborales y previsionales de los siete sectores considerados, a fin de orientar la temática de la información a entregar.

En relación al logro de este objetivo, se señala cumplido, en razón de haberse desarrollado todas las acciones que implicaban la elaboración del módulo y su posterior difusión y entrega a las autoridades institucionales respectivas.

5.1.2.- Evaluación de los Recursos.

a) Recursos Humanos.

La ejecución del programa estuvo a cargo del equipo seminarista, tanto en la elaboración de las herramientas de recolección de datos, como, en la elaboración de los módulos instructivos y el Directorio de Organizaciones de trabajadores.

En esta etapa se utilizó como estrategia la división del trabajo, asignando roles y funciones para una mayor operatividad en el desarrollo de las actividades propuestas en el programa.

Por otra parte, se contó con la colaboración de las autoridades institucionales, como también de organismos extrainstitucionales del ámbito público como la Dirección del Trabajo, SEREMI del Trabajo y Previsión Social, SERPLAC, entre otros.

Cabe destacar además la colaboración permanente del personal administrativo de la institución.

b) Recursos Materiales e Institucionales.

Para llevar a cabo cada proyecto, se contó con el apoyo de la Dirección Regional el INP. Los recursos que se requirieron en forma considerable fueron el material fungible, el uso de computadoras y fotocopidora, para confeccionar las herramientas de investigación, los módulos instructivos y el documento resumen, así como también para el procesamiento y presentación de los resultados de la investigación.



Con respecto a los recursos institucionales, cabe señalar que la institución proporcionó al equipo seminarista una oficina de trabajo, además se contó con un salón para realizar las exposiciones de la Dirección Regional.

c) Recursos financieros.

Para implementar los proyectos se requirió una suma de \$ 170. 000, contemplándose la implementación de los módulos instructivos, los cuestionarios y directorio de organizaciones, incluyéndose copias de cada herramienta, como también para la confección de una síntesis de los resultados de la investigación, que se replicó en 10 ejemplares para cada Agente y Jefe de Sub - Departamento a nivel Regional.

Se considera que el costo del programa fue suficiente para el desarrollo de cada proyecto.

5.1.3.- Evaluación del proceso Administrativo.

a) Dirección:

Con respecto a este proceso podemos decir que, la toma de decisiones se desarrolló en conjunto por el equipo seminarista, los roles se asignaron según las capacidades y habilidades de cada una , pudiendo cumplir con las funciones y tareas que se asignaron para llevar a cabo las actividades de cada proyecto. Debe tenerse en cuenta que la asignación de roles no fue directiva, dándose la posibilidad de cumplir con diversas funciones.

El equipo se organizó de tal forma que permitiera una comunicación directa y permanente, llevando a cabo constantes reuniones evaluativas sobre la forma en que se estaba llevando a cabo cada Proyecto.

La intervención de profesionales y administrativos que aportaron sus conocimientos y experiencia fue de gran utilidad ya que reforzaron la puesta en marcha de los proyectos y el logro de sus objetivos.

b) Coordinación:

La coordinación como un proceso y como una acción, se mantuvo durante todo el programa y fue clave para el logro de los objetivos de los proyectos, se llevó a cabo tanto intrainstitucional como extrainstitucional con organismos públicos.

Se llevaron a cabo las gestiones y reuniones pertinentes para cada proyecto, a través de la utilización de adecuados canales de comunicación entre el Equipo Seminarista y las autoridades que participaron en el programa, especialmente el Jefe del Sub - Departamento de Estudios de quien dependían directamente las seminaristas, contituyéndose lo anterior en una estrategia facilitadora para el buen desarrollo de las actividades que involucraban los proyectos.

Las reuniones de coordinación, también se sostuvieron con la Docente Guía donde se pudo evaluar y corregir los avances del programa.

c) Control y Evaluación.

El control de las actividades de los proyectos, se llevó a cabo, a través de instrumentos como la Tabla Gantt, que permitió verificar el cumplimiento de las actividades, en relación al tiempo programado.

Los procesos de evaluación del programa fueron constantes durante todo el desarrollo del programa, permitiendo una retroalimentación de las acciones ejecutadas, lo que posibilitó corregirlas en el tiempo justo.

5.2.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N° 1

“ DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS VINCULADOS AL ÁMBITO PREVISIONAL”.

El objetivo general del proyecto se refirió a:

“ Difundir los resultados de la investigación y los lineamientos generales del Programa a nivel institucional y a otros organismos vinculados al ámbito previsional de la Región, para que la información sea conocida y utilizada por éstos “.

El proyecto contemplaba como primer objetivo específico

“ Presentar los resultados generales de la investigación y proponer un programa de acción a las autoridades institucionales”.

Luego de ejecutar las actividades establecidas en este proyecto, podemos decir que el objetivo fue cumplido satisfactoriamente, ya que se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se contó con la presencia de todas las autoridades invitadas a sesión expositiva.

- Validación el estudio ante las autoridades institucionales, pues la información fue considerada de relevancia para la institución.

- Participación de las autoridades institucionales en la ejecución del programa relativo a:
 - a) La coordinación del evento de difusión extra - institucional de los resultados de la investigación.
 - b) El Director Regional solicitó información requerida por las Alumnas Seminaristas a la Dirección Regional del Trabajo, para el desarrollo del proyecto N° 2.

El segundo objetivo específico pretendió

“ Difundir los resultados de la investigación a representantes de organismos vinculados al ámbito previsional, a nivel regional y nacional”.

En relación a este objetivo, se puede señalar que los resultados obtenidos no fueron los esperados de acuerdo a lo programado, ya que la difusión de los resultados se restringió al ámbito intrainstitucional a nivel regional, excluyéndose a otros organismos públicos o privados, relacionados con el quehacer previsional

Los resultados previstos y efectos imprevistos que se obtuvieron son los siguientes:

- Se coordinó y organizó la reunión expositiva con el Jefe la Oficina de Extensión y Comunicaciones y el Sub - Departamento de Estudio.

Como efecto imprevisto se obtuvo:

- Las autoridades institucionales decidieron que la reunión expositiva fuera presentada al Comité Técnico Regional compuesto por los Agentes de la Región y los Jefes de Sub-Departamentos de la Dirección Regional.

La Dirección solicitó que los resultados de la investigación fueran presentados en una primera instancia a nivel intrainstitucional, pasando por distintos estamentos (Comité Técnico Regional) a fin de discutir y analizar la información, aclarando las posibles consultas e incorporando sugerencias y aportes de los Agentes, Jefes de Sub-Departamentos y demás funcionarios, antes de ser presentados a la Dirección Nacional del INP y a otros organismos vinculados al ámbito previsional, estando recién en condiciones de ser presentado en Marzo de 1997. En razón de lo anterior y del tiempo estipulado para llevar a cabo el seminario, el equipo seminarista acordó llevar a cabo la reunión expositiva a nivel intrainstitucional.

- Se logró hacer llegar un Documento Resumen de los Resultados de la Investigación a la Dirección Nacional de la Institución, a la Sub - Secretaría de Previsión Social, a la Superintendencia de Seguridad Social, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a nivel de la Región se hizo llegar el documento a: Intendencia Regional, SEREMI del Trabajo y Previsión Social, SEREMI de Planificación, Comisión Regional de Superación de la Pobreza. En contraparte, a la ausencia de estas autoridades en la sesión expositiva.

- Se coordina con Oficina de Extensión de la Universidad de Valparaíso dar a conocer a la opinión pública, a través de los medios de comunicación (prensa) los resultados del estudio.

Por otra parte es importante señalar que las técnicas utilizadas en este proyecto fueron las adecuadas para el logro de los objetivos, en especial podemos destacar las técnicas interpersonales y de motivación que permitieron que las

autoridades se sensibilizaran ante el problema y tomaran conocimiento de las características con que se presenta en los trabajadores, a la vez también fue importante en la participación de las autoridades en el programa y su compromiso de extender la investigación a nivel regional. Las técnicas grupales y visuales ayudaron en las sesiones expositivas a despertar el interés de las autoridades en el conocimiento del problema y su difusión.

Con respecto a los recursos materiales, humanos, financieros e institucionales, se consideran los óptimos para la implementación del proyecto y el logro de los objetivos propuestos.

En relación al tiempo que se ocupó en realizar el proyecto podemos decir que, el tiempo programado y el ejecutado corresponden al tiempo real en que se llevaron a cabo los objetivos planteados.

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO	*	* *	*	*
ESPECÍFICO	23 30	1 7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1	----- -----			
O. ESPECÍFICO N° 2	----- -----			

Tiempo Programado : -----

Tiempo Ejecutado : -----

Control : *

Es importante señalar que los principales logros del proyecto fueron, el aporte de la investigación como un avance en el compromiso establecido por el Ministerio del trabajo y Previsión Social y las Direcciones Regionales del INP en el tema de la Desprotección Previsional. Situándola como la primera Dirección Regional que posee antecedentes cualitativos y cuantitativos del problema a nivel comunal.

Otro de los aportes del proyecto consistió en la difusión de una metodología implementada por el equipo seminarista y validada en la práctica, la que permitió la pesquisa de la población objeto de estudio para llevar a cabo la investigación, la cual es aplicable en otras provincias y sectores económicos.

5.3.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N° 2.

“ HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL DIAGNÓSTICO REGIONAL DE LA FUERZA LABORAL DESPROTEGIDA DE LA SEGURIDAD SOCIAL “.

El objetivo general del proyecto consiste en

“Elaborar herramientas de trabajo para recopilar y ordenar información tendiente al Diagnóstico Regional de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en siete Sectores Económicos “

El objetivo fue logrado a través de la consecución de dos objetivos específicos:

El primer objetivo específico se orientó a

“Implementar un Directorio Regional de las organizaciones que agrupan a Trabajadores Independientes por sector de la economía, con el fin de facilitar la selección de la muestra a investigar “.

Con respecto a este objetivo se puede decir que se cumplió, ya que se llevaron a cabo todas las actividades contempladas en el proyecto.

El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

- Se elaboró un Directorio a nivel regional, el cual contiene un listado de organizaciones de trabajadores de los sectores de la Pesca Artesanal, Transporte Colectivo, Comercio Ambulante, Profesionales Independientes, Servicios, Agricultura, Pequeña Minería y O.N.G. que brindan asesoría y crédito a la Microempresa.
- Se hizo entrega del Directorio al Jefe de Sub - Departamento de Sucursales y al Director Regional INP Valparaíso, para su posterior difusión en las Agencias Locales de la V Región.

El segundo objetivo específico se orientó a

“Diseñar un instrumento de recolección y ordenamiento de datos específicos para cada sector económico con el fin de cuantificar la población desprotegida y determinar sus características “.

Se considera satisfactoriamente logrado el objetivo, ya que se llevaron a cabo las actividades contempladas en el proyecto.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- La elaboración de un set de cuestionarios para 7 sectores económicos, los que incluían datos personales, previsionales, de salud y laborales.
- La elaboración de una tabla de tabulación de datos, para el procesamiento y análisis de los datos.

- La elaboración de una tabla de registro de información para las organizaciones de trabajadores, con el objeto de traspasar a ella la información que se obtenga de los trabajadores.
- Difusión y entrega de tales instrumentos a las autoridades respectivas.
- Compromiso de las autoridades institucionales en la ampliación de la investigación a nivel regional.

Las técnicas utilizadas en la ejecución del proyecto se consideran adecuadas y se refirieron principalmente a las de investigación, síntesis, análisis y discusión grupal, en lo que respecta a la confección de los instrumentos. Se considera de gran utilidad, las técnicas de motivación e interpersonales, para lograr el apoyo en las actividades del proyecto y el compromiso de las autoridades en la utilización de las herramientas para la investigación regional.

Los recursos humanos, materiales, institucionales y financieros fueron los suficientes para desarrollar las actividades y cumplir con los objetivos propuestos.

El tiempo que significó la elaboración del Directorio Regional de organizaciones de trabajadores, se dilató respecto del tiempo programado para esa actividad, por la demora en la entrega de la información por parte de la Dirección Regional del Trabajo.

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO	*	* *		*
ESPECÍFICO	23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1		----- -----		
O. ESPECÍFICO N° 2		----- -----		

Tiempo Programado : -----

Tiempo Ejecutado : -----

Control : *

Entre los logros del proyecto destaca, la utilidad práctica de los documentos presentados que permitirán la implementación expedita de la investigación a través de la implementación de un Directorio de Organizaciones de Trabajadores que permite identificar y ubicar geográficamente a la población objeto de estudio. Se cuenta también con los instrumentos de recolección de datos necesarios, a través de los cuales se pueden medir las variables relevantes del tema y registrar los datos para un posterior análisis.

.4.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO N° 3

“MÓDULO INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES INP “.

El objetivo general del proyecto contempla

“ Focalizar la capacitación previsional llevada a cabo por los funcionarios del INP , hacia la población previsionalmente desprotegida “.

Este objetivo fue alcanzado a través de dos objetivos específicos. La evaluación de estos se hizo a través de las actividades, los recursos, el tiempo y los logros alcanzados.

El primer objetivo del proyecto estuvo referido a

“ Implementar módulos informativos sobre las principales características laborales y previsionales de los sectores estudiados “.

Este objetivo fue alcanzado, ya que se llevaron a cabo todas las actividades contempladas, las cuales dieron los siguientes resultados:

- Se elaboró un set de siete Módulos instructivos que contienen información acerca de:
 - a) Ocupaciones a las que van dirigidos.
 - b) Estrategia de intervención.
 - c) Características relevantes de cada sector en relación a Trabajo, Ingreso y Previsión.

- Se lleva a cabo una sesión expositiva donde se hace entrega de los Módulos al Director Regional, quien se compromete a hacerlos llegar a los Agentes Locales.

El segundo objetivo específico se relacionaba con

“Coordinar las actividades de capacitación, para su futura implementación”

El objetivo se considera satisfactoriamente logrado, en razón de haberse obtenido los siguientes resultados:

- El compromiso del jefe del Sub - Departamento de Sucursales, encargado de las Agencias de la región, de proponer a los Agentes la incorporación del Proyecto de Capacitación presentado por las alumnas, en la agenda de trabajo para 1997. Dado que dichas determinaciones no se imponen desde la jefatura central, sino que deben ser acordadas conjuntamente por el Comité Técnico

- La aceptación, por parte de los Agentes, de la propuesta formulada por el jefe del Sub - Departamento de Sucursales, lo que se tradujo en el compromiso de todos los Agentes de la V región de incorporar en la Agenda de trabajo para 1997 el Proyecto de Capacitación presentado por las seminaristas.

Se considera efectiva la estrategia de intervención del proyecto, puesto que utiliza una política institucional vigente y en actual funcionamiento y el recurso humano destinado a ella, para dar cabida a acciones del programa que pretenden dar respuesta a una necesidad detectada en el Diagnóstico, y al mismo tiempo, permite organizar y dirigir las actividades de capacitación de la institución.

Las técnicas utilizadas fueron las adecuadas para la ejecución del proyecto. Por una parte, se utilizó técnicas de investigación, síntesis, análisis y discusión grupal que permitieron la confección del módulo instructivo, sumadas a las técnicas gráficas y escritas que facilitaron la presentación del documento. Por otra parte, se recurrió al uso de técnicas de entrevistas formales y contactos informales para sensibilizar a las autoridades respectivas respecto de la necesidad de información y orientación en materias previsionales, por parte de los trabajadores independientes y motivar la implementación del proyecto en base a la labor de asesoría en Seguridad Social, que, como organismo público, le compete al Instituto.

Los recursos utilizados en la ejecución del proyecto, humanos, materiales e institucionales, se consideran suficientes para el desarrollo de las actividades.

El tiempo empleado en el proyecto se prolongó respecto del programado, por efecto de la dilatación de la Sesión Expositiva programada para el 25 de Noviembre que incluía la presentación de los resultados de la investigación y la presentación, a modo de propuesta, de los instrumentos de recolección de datos para el diagnóstico regional y del Módulo Instructivo.

MES - SEMANA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
OBJETIVO		*	*	*
ESPECÍFICO	23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16
O. ESPECÍFICO N° 1			-----	-----
O. ESPECÍFICO N° 2		-----		

Tiempo Programado : -----

Tiempo Ejecutado : -----

Control : *

- Entre los logros del proyecto podemos destacar que el instructivo que se elaboró es una herramienta que contiene una síntesis de las principales características de cada sector, lo cual, prestará una utilidad práctica a los funcionarios que deban capacitar a estos trabajadores , entregando una visión general sobre cada sector, las ocupaciones que se desempeñan dentro de cada uno de ellos y los aspectos laborales y previsionales más importantes.

Estos compromisos se constituyen en un aporte del Seminario a la Política de Capacitación y Difusión a la comunidad llevada a cabo por la Institución, que facilita la focalización de la misma en temas de relevancia, como lo es de la Desprotección Previsional, al tiempo que permite un avance en el tema que fuera motivo de compromiso adquirido por la Institución durante 1996, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del cual depende.

5.4.- APLICACIÓN DE CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

EVALUATIVA

Para concluir la Evaluación del Programa, se aplicarán los criterios de evaluación de Briones.

IMPACTO:

Si bien es cierto, el presente Seminario no tuvo el impacto extrainstitucional que se deseaba a causa de requerimientos propios de la Institución, el desarrollo del Programa respondió a las necesidades Institucionales, ya que las herramientas que entrega han sido aceptadas e incorporadas dentro de los

Compromisos de cada Agencia Local para 1997, proponiéndose, de esta manera, la ampliación de la cobertura del estudio

Se visualiza, por otra parte que, por la innovación que significa la Metodología utilizada y propuesta, en términos de haber sido validada en la realidad el impacto puede incrementarse a nivel nacional.

Es importante destacar, que el estudio responde al compromiso Ministerial de Dimensionar la Fuerza Laboral Desprotegida a nivel regional, a los compromisos adquiridos por el I.N.P. ante la Comisión Nacional de Superación de la Pobreza, y a una preocupación prioritaria del Gobierno Regional, ya que es una primera aproximación al problema y se constituye como el primer esfuerzo a nivel nacional de avanzar en este tema.

Por último, el Seminario, permite perfilar el Rol Investigador del I.N.P., lo que adquiere gran importancia en términos de la sobrevivencia de la organización como tal, ya que ésta puede convertirse en una función institucional.

COBERTURA:

Si bien es cierto, la cobertura del estudio es limitada, los productos deducidos del Programa, permitirán, en una primera etapa, ampliar ésta a nivel regional, y posteriormente puede ser adoptada a nivel nacional.

UNIFORMIDAD DE CONTENIDOS:

Los Cuestionarios y el Directorio de Organizaciones, focalizan la ampliación del estudio hacia sectores de Trabajadores Independientes y otros que

presentan mayor grado de vulnerabilidad laboral y previsional. Facilitando de esta forma la obtención de datos uniformes y confiables.

El Módulo Instructivo para Funcionarios Capacitadores del I.N.P. permite uniformar criterios e información sobre sectores desprotegidos, facilitando de este modo la adopción de un lenguaje común enfocado a la capacitación previsional de dichos sectores.

Por otra parte, permite focalizar el acercamiento del Instituto a la Comunidad, especialmente hacia sectores más vulnerables en materia Previsional.

PERSONAL CAPACITADO PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA:

El Programa, permite la utilización focalizada del Recurso Humano capacitado en temas previsionales, para objetivos previamente determinados por la Institución, no implicando costos adicionales.

LOGRO:

Los Objetivos del Programa, si bien es cierto, no fueron alcanzados a cabalidad en el caso de la Difusión de los Resultados del Estudio, las herramientas elaboradas, se constituyen como productos concretos del Seminario.

Esto se evidencia en el compromiso adquirido por la Dirección Regional y por el Comité Técnico Regional del I.N.P. de avanzar en el Dimensionamiento de la Población Desprotegida a nivel regional utilizando dichas herramientas.

EFICIENCIA:

El Programa en sí, es eficiente en términos de la utilidad de los productos que entrega, contribuyendo de esta manera al logro de la Meta Institucional.

En relación a la Ejecución del Programa, ésta fue de exclusiva responsabilidad del Equipo Seminarista, quienes en coordinación con el Sub Departamento de Estudios, administraron los recursos, humanos, materiales e institucionales, disponibles en la institución de manera que fueron suficientes y óptimos para el desarrollo de éste.

El tiempo empleado para la Ejecución se amplió por un periodo superior a lo programado en razón de necesidades y procedimientos propios de la Institución, sin embargo, esto facilitó los logros obtenidos por el Programa.

CALIDAD:

Las evaluaciones realizadas, tanto formal, como informalmente, dan a entender la calidad del estudio, en términos de desarrollar una Metodología validada y Herramientas para llevarla a cabo, las cuales son consideradas como un aporte de gran relevancia para la Institución.

El interés y compromiso adquirido por la Dirección Regional y el Comité Técnico Regional de utilizar y difundir la Metodología y Herramientas propuestas por el Seminario son un indicador concreto de la calidad de los productos fruto del Programa.

5.5.- EVALUACIÓN DEL PROCESO METODOLÓGICO

El proceso Metodológico, en sus diferentes etapas, ha sido afectado por aspectos positivos y negativos, lo que en suma ha dado como resultado el presente Seminario.

La etapa diagnóstica se caracteriza por ser un estudio de tipo exploratorio descriptivo, con un diseño de investigación adecuado. Es importante señalar que el problema abordado fue complejo ya que estaba compuesto por una diversidad de variables individuales y sociales las que fueron estudiadas e investigadas, además como antecedentes se tuvieron estadísticas generales por lo cual la investigación trató de identificar quienes eran los desprotegidos previsionalmente y cuales eran sus principales características.

Es preciso señalar la relevancia que adquiere la Metodología utilizada, ya que presenta importantes innovaciones en términos de focalización, uniformidad de contenidos y bajo costo para realizar el estudio, y se constituye como el primer avance concreto a nivel nacional en el tema.

Los resultados del estudio, además de responder a las necesidades de la institución en términos de proponer una Metodología útil para el estudio de la población Desprotegida, permitió el planteamiento de un programa dirigido principalmente a la creación de instrumentos, entre los que tenemos:

- 1.- Instrumentos de Recolección de datos, con miras a la ampliación de la cobertura del estudio hacia el ámbito regional (Set de Cuestionarios, Directorio de Organizaciones por Provincia).

2.- *Módulo Instructivo dirigido a funcionarios capacitadores de la Institución, con el fin de brindar información relevante sobre cada sector estudiado, y así poder dirigir y focalizar los contenidos de las charlas de capacitación hacia estos sectores.*

Por otra parte, el proyecto relacionado con la difusión de los resultados del estudio, respondió a necesidades de la institución en términos de conocimiento adquirido sobre el tema, y a requerimientos propios del tema y de las innovaciones que implica el estudio, dada su relevancia y prioridad en el ámbito de la Superación de la Pobreza.

La Ejecución de las actividades involucradas en cada Proyecto, se llevó a efecto con las técnicas y recursos materiales, institucionales y humanos adecuados, debiendo adecuarse el tiempo a los requerimientos institucionales, considerándose insuficiente el tiempo programado. La estrategia de intervención, respondió a la cultura, y estructura organizacional.

La Evaluación se llevó a cabo mediante el Modelo Proceso Producto e involucró el Programa General y cada uno de los tres Proyectos, además de la Evaluación del Proceso Metodológico y la utilización de los Criterios de Interpretación Evaluativa de Guillermo Briones.

CAPÍTULO SEXTO

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.7.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES:

El presente Seminario de título, denominado "Dimensionamiento de la Fuerza Laboral Desprotegida de la Seguridad Social en seis sectores económicos del Gran Valparaíso", representa un aporte al quehacer profesional, toda vez que desarrolla en profundidad un área de trabajo, como es el de la investigación, que por distintas razones se ha visto postergada al interior de la profesión, donde principalmente se han priorizado la implementación y ejecución de programas de intervención directa, dando poca cabida a la realización de investigaciones en áreas de interés propio.

El tema abordado, se inscribe dentro del ámbito profesional destacando su relevancia por tratarse de materias estrechamente ligadas con el derecho del hombre a una existencia digna y, por tanto, a la cobertura total de los riesgos comunes o laborales a que se ve expuesto, ante los cuales el sistema de Seguridad Social debe organizar una serie de mecanismos tendientes a prevenir o indemnizar sus efectos, para así preservar un adecuado nivel de bienestar. De la misma manera, resulta aún más interesante el estudio de la situación de desprotección que afecta a aquellas personas que se encuentran marginadas del sistema de Seguridad Social y del análisis de las causas y consecuencias que provoca este fenómeno a nivel micro y macro social.

Por otra parte, el tema en cuestión refleja un problema vigente en la sociedad actual, al cual el Supremo Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le ha otorgado prioridad, conformando en 1995 una comisión interinstitucional para el estudio del tema y conviniendo con el Instituto de Normalización Previsional, un compromiso de estudio al respecto para 1996. Es así como el Dimensionamiento de la Población Desprotegida se convierte en un objetivo estratégico para la institución.

Cabe destacar la complejidad del problema, puesto que la Desprotección en materias previsionales, está compuesta por variables tan diversas que van desde las de tipo individual y familiar (trabajo, ingreso, afiliación previsional y de salud), hasta las de orden macrosocial (costo fiscal de las prestaciones médicas y asistenciales no contributivas y las normas que rigen el actual sistema previsional), ambas incluidas en el análisis del presente seminario, las que entregan antecedentes para el estudio de medidas relativas a la incorporación de la población desprotegida al sistema previsional, o bien sirven de base para estudios posteriores que deseen profundizar en el tema.

Por otra parte, el Estudio, además de proporcionar la información requerida, presenta una metodología de investigación, validada en la práctica a través de la ejecución del Diagnóstico, que puede ser aplicada a otros estudios relativos la tema, ya sea para ampliar la investigación a nivel regional o para realizarla en otras regiones.

Con respecto a las dificultades que significara la realización del seminario, se señalan las relacionadas con la identificación de la población objeto de estudio y las de tipo presupuestario y burocrático.

Las primeras se refieren a la escasez de antecedentes sobre el tema y dan cuenta de la complejidad que implica trabajar sobre un tema poco estudiado, para el cual debió diseñarse una metodología de investigación particular. Entre estas dificultades se incluyen la falta de información escrita específica en los organismos oficiales, relativa a datos estadísticos previsionales de los trabajadores, en los distintos sectores de la economía, encontrándose datos generales que no distinguían a la población por ocupación dentro de cada sector, y tampoco entregaban información del tema a nivel comunal. Se tuvo conocimiento además, de un proyecto piloto llevado a cabo por el INP, en Concepción que trataba el tema previsional de los trabajadores de la pesca artesanal de esa zona, sin embargo, no hay antecedentes de su análisis y evaluación

Además, como la estrategia de investigación incluyera el trabajo directo con organizaciones de trabajadores para pesquisar a la población desprotegida y seleccionar la muestra, se solicitó información a los servicios de los organismos públicos pertinentes sobre las organizaciones sindicales, obteniéndose una escasa colaboración, lo que retrasó la investigación, puesto que debió utilizarse otros mecanismos para la selección de la muestra, como entrevistas a informantes claves institucionales, la revisión de archivos e información escrita derivada de distintas fuentes y contactos telefónicos con cada organización. Cabe destacar que fue necesaria la intervención del Director Regional del INP, para contar con el listado regional de organizaciones sindicales de trabajadores independientes, información requerida para la ejecución de uno de los proyectos.

Por otra parte, una vez seleccionados los organismos sindicales a estudiar, se detectó una carencia de información previsional de los trabajadores, por parte de los dirigentes respectivos, lo que impidió obtener una información detallada y mas completa, con respecto a las variables estudiadas.

Las dificultades mencionadas en segundo lugar, se relacionan con la falta de financiamiento para la ejecución del estudio a nivel regional, como lo había solicitado la institución en un primer momento, debiendo reducirse el radio de acción a la comuna de Valparaíso. Este factor también incidió en el retraso de la investigación, puesto que las alumnas destinaron una considerable porción de tiempo en la elaboración de proyectos presentados a la Intendencia Regional para el Fondo Nacional de Desarrollo Regional FNDR y a la Dirección Nacional de Instituto de Normalización Previsional, solicitando recursos para la realización de la investigación a nivel regional.

Las terceras, por su parte, dicen relación con la difusión directa de los resultados de la investigación a las autoridades nacionales del INP y demás autoridades de

organismos públicos y privados vinculados al ámbito previsional, actividad que no se llevó a efecto, pues el seguimiento del conducto de aprobación intrainstitucional a que debió ser sometido el resultado de la investigación, sobrepasaba el tiempo de duración del seminario. Realizándose la citada sesión expositiva con la participación del Comité Técnico Regional, compuesto por las autoridades regionales del INP.

En relación a los resultados del diagnóstico, es posible prever que, para incorporar a los miles de trabajadores que, por distintos motivos, carecen de previsión, es necesario conunar medidas de corte educativas con otras de corte legislativas, que presionen la incorporación al Sistema, para así proteger a este grupo de trabajadores sin previsión y disminuir el costo que significa para el Estado el solventar las prestaciones y beneficios de dichas personas.

SUGERENCIAS

Se propone ampliar la cobertura del estudio a nivel regional, utilizando la metodología de trabajo presentada, es decir, los instrumentos de investigación elaborados por las seminaristas y el recurso humano de la institución, para obtener una visión general y detallada de la situación de desprotección en la región y poder presentarla a las autoridades ministeriales y parlamentarias relacionadas con el tema, con el objeto de sensibilizarlas y crear conciencia sobre la existencia del problema y su dimensión cualitativa y cuantitativa, y de esa forma contribuir, aportando antecedentes, en la toma de decisiones sobre medidas tendientes a solucionar el problema.

Como la incorporación al Sistema del considerable porcentaje de trabajadores que, por distintos motivos carece de previsión, pasa por medidas de orden político, técnico y jurídico a cargo de los organismos respectivos, las seminaristas sugieren a continuación algunas medidas de corto y largo plazo relativas a la solución del problema:

Entre las medidas de corto plazo, se considera de vital importancia, informar y educar a la población desprotegida en materias previsionales, dado al gran desconocimiento de éste detectado en el diagnóstico y mencionado como una de las principales causas de desprotección. Para ello sería necesario implementar acciones educativas a través de distintos organismos públicos o privados cuyas funciones se relacionen con el área previsional, de capacitación o comunitaria. A continuación se mencionan algunas acciones

- Capacitación previsional por parte del Instituto de Normalización Previsional, organismo publico asesor del gobierno en materias de Seguridad Social. Para este efecto,

el seminario contempla en uno de sus proyectos un instructivo de capacitación previsional destinado a las agencias locales del INP, el que entrega una estrategia de capacitación que tiene por objeto focalizar las charlas previsionales habitualmente realizadas por la institución, hacia la población desprotegida.

- Capacitación previsional a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE. Este organismo tiene acceso un grupo de la población importante de educar en el tema, vale decir, a los jóvenes que inician sus actividades productivas y a los trabajadores en general, algunos de los cuales, presentan mayor vulnerabilidad ante el problema de la desprotección por las características de los empleos. Se recomienda, por tanto, incluir en los temas de capacitación impartidos por esta institución, materias previsionales que informen sobre los beneficios y requisitos del Sistema.

- Capacitación previsional a través del Servicio Nacional de la Mujer SERNAM y/o de la fundación Promoción de los Derechos de la Mujer PRODEMU, instituciones, ambas que cuentan con servicios de capacitación y tienen acceso a la mano de obra femenina que se incorpora al mercado laboral, o bien a aquella de los sectores con menos

ingresos, que se desempeña en ocupaciones temporales. También se recomienda incluir en los temas impartidos, los relacionados con materias previsionales.

- Capacitación previsional a través de las Organizaciones no Gubernamentales ONG y demás instituciones que entregan asesoría técnica y financiera a microempresarios, población especialmente vulnerable al problema de la desprotección por tratarse de trabajadores independientes que se desempeñan, por lo general, de manera informal. Se recomienda incluir en los temas de capacitación, la información previsional de manera de incentivar su afiliación voluntaria.

- Capacitación previsional a través de las Escuelas Sindicales que financia el Fondo de Capacitación para Dirigentes Sindicales, puesto que en el desarrollo de la investigación se evidenció un escaso manejo en materias previsionales por parte de los dirigentes consultados, lo que se traduce en una falta de preocupación de los mismos por la situación previsional de los trabajadores, siendo éste un tópico de relevancia en el área laboral. La capacitación a través vía puede llegar a trabajadores independientes sindicalizados, los que han sido calificados dentro de la población vulnerable al problema.

- Capacitación previsional a través de las Municipalidades, quienes tienen acceso a las organizaciones funcionales y territoriales de las comunas, destacando la importancia de informar y educar a las Juntas de Vecinos, Centros de Madres y Grupos Juveniles, sobre materias de orden previsional, por encontrarse en estas organizaciones población laboral de variada índole (trabajadores independientes, temporeros, trabajadores dependientes sin contrato de trabajo).

Para el desarrollo de la capacitación previsional en las distintas instituciones mencionadas, es posible solicitar la colaboración de organismos

competentes en el tema como es el caso del Instituto de Normalización Previsional INP o de los Administradores de Fondos de Pensiones AFP, tratándose del sistema de pensiones, y del Fondo Nacional de Salud FONASA o de las Instituciones de Salud Previsional ISAPRE.

Simultáneamente a la acción educativa, se considera necesario incrementar las medidas de control de los organismos encargados y facultados para supervisar las relaciones laborales, correspondiéndole dicha función, en este caso, a la Dirección del Trabajo a través de sus Inspecciones Provinciales. De esta manera, la evasión de imposiciones podría evitarse, por una parte, regulando la situación de los trabajadores dependientes que no cuentan con Escrituración del Contrato de Trabajo, como las trabajadoras de casa particular, los conductores (no propietarios) de vehículos de locomoción colectiva, especialmente los choferes de taxis - colectivos, los empleados de las microempresas, considerando los sectores abarcados en este estudio. Y, por otra parte, se podría implementar alguna medida de control tendiente a supervisar que las imposiciones declaradas y pagadas por los empleadores se deriven de la remuneración real cancelada al trabajador, haciendo, con esto, alusión al tipo de desprotección parcial relativa al monto de las imposiciones.

Las medidas de largo plazo, se relacionan con las normas existentes en el sistema previsional vigente y el estudio de modificaciones que serían necesarias para incorporar a una gran cantidad de trabajadores, que por distintos motivos, carecen de previsión. Entre éstas destacamos la propuesta de modificaciones en relación a:

- Igualación de los beneficios previsionales para trabajadores independientes, respecto de los dependientes en relación a prestaciones de salud, incorporación a la ley del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Subsidio de Cesantía, acceso a las Cajas de Compensación, las que además de otorgar el pago de Asignaciones familiares, entregan otros servicios como los de recreación, por ejemplo, que pueden hacer mas atractiva la afiliación voluntaria de estos trabajadores al

sistema previsional.

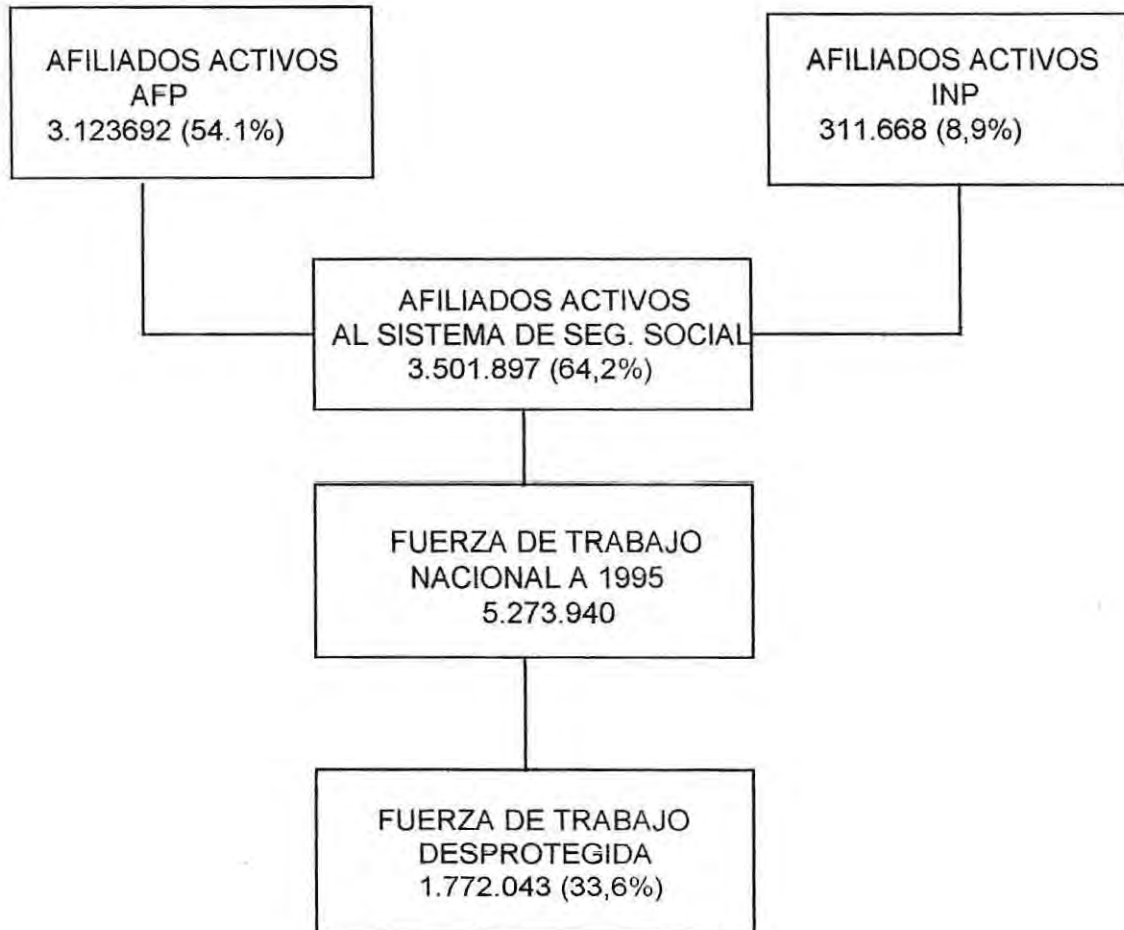
- Promover la afiliación obligatoria a algún régimen de previsión, implementando un sistema de control periódico sobre la población ocupada que solicita atención gratuita en los servicios médicos públicos u otro tipo de prestaciones del tipo asistencial (Subsidios Familiares) no contributivo, exigiendo comprobante de afiliación y cotización. Lo anterior, teniendo en cuenta que un porcentaje considerable de trabajadores independientes y su grupo familiar hacen uso de los servicios y prestaciones asistenciales sin hacer contribuciones al sistema, lo que deriva en una situación injusta respecto de los trabajadores dependientes afiliados que deben cotizar para salud y pensiones, muchas veces sobre la base de un ingreso inferior al obtenido por los independientes. Por otra parte, el uso indiscriminado de las prestaciones asistenciales va en directo perjuicio de la población carente de recursos a la que está dirigida.

Además de la implementación de un sistema general de control sobre la afiliación al sistema provisional, se mencionan algunas medidas particulares dirigidas a la población considerada en este estudio :

- Exigencia de afiliación previsional a conductores y propietarios independientes del sector transporte colectivo, a través del pago de la patente o permiso de circulación.
- Exigencia de afiliación previsional a microempresarios que postulen a asesoría técnica o crediticia en instituciones de capacitación o financieras que establezcan convenios con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social FOSIS..
- Fiscalización previsional para los Pescadores Artesanales a través de la Gobernación Marítima.
- Incorporación al sistema previsional de los tripulantes marítimos embarcados en naves de bandera extranjera, los que en la actualidad no pueden afiliarse al sistema nacional de previsión por contar con un empleador extranjero.

ANEXOS

ANEXO PRIMERO

ANEXO N° 1**FUERZA DE TRABAJO DESPROTEGIDA A NIVEL NACIONAL (ESTIMACION)*.**

* Porcentaje estimado CASEN 1990.

ANEXO SEGUNDO

ANEXO N° 2

PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- BENEFICIOS PREVISIONALES

Las Prestaciones Familiares

A) Asignación Familiar: beneficio que es otorgado a todos los:

- a) trabajadores dependientes, tanto del sector público como del privado.
- b) trabajadores que se encuentren en goce de subsidio (Cesantía, de Incapacidad Laboral o de Accidente del Trabajo o Enfermedades Profesionales)
- c) beneficiarios de Pensión de Viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador.
- d) trabajadores independientes afiliados a algún Régimen Previsional..
- e) Instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de menores de escasos recursos.
- f) Los pensionados de cualquier régimen previsional.

El monto de éstas se fija por ley y varía dependiendo del ingreso mensual que tenga el trabajador.

B) Asignación Maternal: es un beneficio que se otorga durante el periodo de embarazo a los trabajadores de las letras a, b y d. El pago de este beneficio se hace exigible a partir del 5° mes de embarazo, pero comprende todo el periodo de la gestación. Su monto mensual equivale al de la Asignación Familiar y se rige por las mismas normas que ésta.

Subsidio de Cesantía:

Es un beneficio que se otorga a todos los trabajadores de los sectores públicos y privados que cumplan los siguientes requisitos:

- * Haber cesado en sus trabajos por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- * Tener a lo menos 52 semanas o 12 meses continuos o discontinuos dentro de los 2 años anteriores a la fecha de cesantía en cualquier régimen previsional afecto al sistema.
- * Estar inscritas en el Registro de Cesantes que debe llevar cada institución previsional
- * Estar inscrito en le Registro de Cesantes que debe llevar cada municipalidad

Las Prestaciones en Salud:

A) Beneficios Médicos: Los beneficiarios tienen derecho a recibir las siguientes prestaciones:

- Examen de Medicina Preventiva.
- Asistencia Médica Curativa.
- Atención Odontológica.

- Protección de Salud a la Mujer Embarazada, durante el embarazo y hasta el 6° mes siguiente al nacimiento del hijo.
- Protección de Salud al niño recién nacido y hasta los 6 años de edad.

B) Beneficios en Dinero: beneficio económico que se paga al usuario por el periodo que dure la incapacidad que no sea producto de enfermedad profesional o accidente del trabajo, la que puede ser permanente o temporal, total o parcial, dependiendo del estado en que se encuentre el trabajador, situación que se certifica en la respectiva licencia médica. Los beneficios se materializan en subsidios, pensiones e indemnizaciones.

Los Seguros Sociales contra riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Las prestaciones originadas a partir de una lesión que el afiliado sufre a causa o con ocasión del trabajo son incompatibles con las pensiones de Invalidez y Sobrevivencia que otorga el nuevo Sistema de Pensiones regulado por el DL 3500. En efecto, los trabajadores afiliados a una AFP continúan afectos a las disposiciones contra riesgos profesionales contenidos en la Ley 16.744 y la Ley 18.834 o cualquier otro cuerpo legal que contemple la protección contra riesgos derivados del trabajo.

Se entiende por Accidente de Trabajo aquel que se origina a causa o con ocasión del trabajo y que produce la incapacidad o la muerte de la víctima. Se consideran también accidente de trabajo los que ocurren en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa y los sufridos por dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones. Así mismo,

se entiende por enfermedad profesional aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona, que le produce incapacidad o muerte.

Este Régimen de Seguros establece los siguientes beneficios:

A) **Beneficios Médicos** :atención médica, hospitalaria, farmacéutica, ortopédica, entre otras.

B) **Beneficios Pecuniarios**:

- **Subsidios**: en caso de incapacidad laboral transitoria con una duración de 52, prorrogables por 52 semanas más.

- **Indemnizaciones**: cuando la pérdida de la capacidad de ganancia , presumiblemente permanente, es igual o superior al 15 % e inferior al 40%

- **Pensiones de Invalidez**:

Invalidez Parcial: cuando la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior al 40% e inferior al 70%.

Invalidez Total: cuando la pérdida de la capacidad de ganancia es igual o superior al 70%. Si el enfermo o accidentado necesita del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida diaria, se le considera Gran Inválido y tiene derecho a un Suplemento de

Pensión

- Pensión de Supervivencia: otorgable a los sobrevivientes del trabajador fallecido o del enfermo inválido que se encontraba en goce de Pensión. Se entiende por sobreviviente a la cónyuge, a los hijos y a la madre de los hijos naturales y al cónyuge sobreviviente hombre, siempre que sea inválido.

- Asignación por Muerte: otorgable a la persona que se haga cargo de los gastos del funeral, cuyo máximo monto equivale a 3 ingresos mínimos.

Las Pensiones por Vejez, Invalidez, Supervivencia y Cuota Mortuoria o Asignación por Muerte:

A) Pensión por Vejez: es un beneficio previsional al cual tienen derecho los trabajadores afiliados al nuevo Sistema de Pensiones. Tienen derecho a este beneficio los afiliados que cumplen los 60 o 65 años de edad, según se trate de mujeres u hombres respectivamente. Es posible pensionarse por Vejez antes de cumplir las citadas edades, siempre que el afiliado cumpla con los requisitos exigidos para ello.

En el nuevo sistema, el afiliado puede optar por alguna de las siguientes modalidades:

a) Renta Vitalicia Inmediata: Consiste en el contrato irrevocable de un seguro de renta vitalicia con una Cía. de seguros de libre elección, por el cual ésta se compromete a pagar una renta mensual de inmediato, hasta que fallezca el afiliado, y cuando esto ocurra, pagar

pensiones de sobrevivencia a los beneficiarios que corresponda. Con esto el afiliado entrega el riesgo de su longevidad a la Cía de seguros, así como su saldo en la cuenta de capitalización individual. No genera herencia.

b) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: Es aquella modalidad por la cual el afiliado contrata con una Cía de Seguros de Vida de su elección, el pago de una renta mensual a contar de una fecha futura, determinada en un contrato de Renta Vitalicia Diferida, reteniendo en su cuenta de capitalización individual, los fondos suficientes para obtener de la AFP una renta temporal o pensión durante el periodo que medio entre la fecha que se devenga la pensión y la fecha en que la renta vitalicia diferida comienza a ser pagada por la Cía de Seguros.

c) Retiro Programado: Es aquella modalidad en que el afiliado mantiene su cuenta de capitalización individual en una AFP y obtiene una pensión con cargo a dicha cuenta, como resultado de retirar anualmente la cantidad expresada en Unidades de Fomento (UF), que resulte de dividir cada año el saldo efectivo de su cuenta de capitalización individual por el capital necesario para pagar una unidad de pensión del afiliado y, una vez fallecido éste, a sus beneficiarios. En cualquier momento, el afiliado puede cambiarse a cualquiera de las modalidades anteriores. El saldo de la cuenta constituye herencia si no quedaren otros beneficiarios de pensión al fallecimiento del afiliado.

En las tres modalidades, se tiene derecho a Garantía Estatal de la Pensión Mínima en caso que el monto de la pensión sea inferior al monto

de la pensión mínima vigente y siempre que el afiliado cumpla con los requisitos para ello, cuales son, tener 60 o 65 años para las mujeres y hombres respectivamente y registrar a lo menos 20 años en cualquier sistema de cotización.

B) Pensión de Invalidez: es un beneficio previsional al cual tienen derecho los trabajadores afiliados al sistema de pensiones que a consecuencias de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufren menoscabo permanente de su capacidad de trabajo. Los afiliados pueden pensionarse por invalidez parcial o total, dependiendo del grado de incapacidad que se tenga.

Pensión de Invalidez Total a aquellos afiliados que sufran un menoscabo permanente de a lo menos dos tercios de su capacidad de trabajo a consecuencia de la enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales.

Pensión de Invalidez Parcial se otorga a los afiliados cuya pérdida de capacidad de trabajo sea igual o superior al 50% e inferior a los dos tercios.

En ambos casos las situaciones de invalidez deben ser calificadas por una Comisión Médica Regional de la Superintendencia de AFP.

C) **Pensión de Supervivencia**: es un beneficio previsional a que tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido, entendiéndose por tales:

- La cónyuge sobreviviente.
- El cónyuge sobreviviente inválido parcial o total.
- Los hijos solteros y menores de 18 años y los menores de 24 años, siempre que se encuentren cursando estudios regulares en la enseñanza básica, media, técnica o superior. O los solteros que sean inválidos total o parcialmente cualquiera sea su edad.
- La madre de los hijos naturales del afiliado fallecido, que a la fecha del fallecimiento de éste sean causantes de Asignación Familiar, reconocidos por el organismo competente.

D) **Cuota Mortuoria**: es un beneficio a que tienen derecho la persona, que unida o no por vínculo de matrimonio o parentesco con el afiliado fallecido, que acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral. Su monto es equivalente a 15 UF.

2.2.-BENEFICIOS ASISTENCIALES:

A) **Subsidio Único Familiar**, que otorga subsidios maternales y familiares. Beneficio económico que favorece a los menores de 15 años que cumplan los requisitos legales, a la mujer embarazada carente de recursos, deficientes

mentales y madres de menores que reciban subsidios. Este beneficio es otorgado por el Alcalde de la Municipalidad del domicilio del beneficiario.

B) Pensiones Asistenciales por Invalidez y Vejez. Beneficio económico que favorece a las personas carentes de recursos, calificados por la Municipalidad en cuya comuna tenga su domicilio el beneficiario y que es otorgada por el Intendente de la Región que correspondan, sus beneficiarios son:

- Mayores de 65 años de edad.
- Inválidos mayores de 18 años de edad (2/3 de incapacidad).
- Deficientes mentales, cualquiera sea su edad, siempre que no sean causantes de subsidio familiar.

C) Prestaciones de Salud a través de FONASA: Son beneficios que se otorgan a través de los distintos servicios de salud a nivel provincial los cuales administran los hospitales, consultorios especializados, consultorios de atención primaria y postas rurales de la red pública. Que cubre las contingencias relacionadas con la Atención Médica a nivel Preventivo y Curativo, dejándose fuera la atención pecuniaria.

ANEXO TERCERO

INSTITUCIONES QUE AGRUPEN ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:**INSTITUCION:****UBICACIÓN:****ENCUESTADO:****CARGO:****FECHA:**

1.- Existen datos o registros de las organizaciones. Qué datos.

2. a .- Número de organizaciones que agrupa según actividad:

ACTIVIDADES	N° ORG.
Agricultura y pesca	
Minas y canteras	
Industria	
EGAS	
Construcción	
Comercio	
Transporte	
S. Financieros	
S.C.S.P.	
A.N.E.	
TOTAL	

b .- Número de trabajadores por Actividad:

	Sexo		Zona		Edad			
	H	M	R	U	- 18 / 18 - 30	30 - 50	50 - 65	65 +
Agricultura y Pesca								
Minas y Canteras								
Industria								
EGAS								
Construcción								
Comercio								
Transporte								
Servicios Financieros								
S.C.S.P.								
A.N.E.								
TOTAL								

c.- Número de trabajadores con previsión:

Dependientes:	Actualmente Cotizando	Con Discontinuidad
I.N.P.		
A.F.P.		
Isapre.		
Fonasa.		
No Afiliado		

Independientes:	Actualmente Cotizando	Con Discontinuidad
I.N.P.		
A.F.P.		
Actualmente cotizando.		
Isapre.		
Fonasa.		
No Afiliado		

- 3.- Trabajos que se realizan preferentemente de manera dependiente en el área que atiende.
- 4.- Trabajos que se realizan preferentemente de manera independiente.
- 5.- Trabajos que generan Desprotección en Seguridad Social. (Sexo, Edad)
- 6.- Ocupaciones caracterizadas por mayor incidencia de subempleo. (Sexo, Edad)
- 7.- Ocupaciones caracterizadas por mayor incidencia de empleo informal. (Sexo, Edad)
- 8.- Ocupaciones que generen mayor discontinuidad en la cotización. (Sexo, Edad)
- 9.- Ocupaciones caracterizados por ser trabajos temporales u ocasionales. (Sexo, Edad)
- 10.- Causas que generan desprotección en el área de trabajo que atiende:
 - Desconocimiento de la Normativa Previsional.
 - Desconocimiento de los Beneficios Previsionales a corto y largo plazo.
 - Carencia de mecanismos legales que obliguen o incentiven a afiliarse.
 - Ocupaciones que se caracterizan por ser trabajos temporales.
 - Discontinuidad en las cotizaciones.
 - Bajos ingresos.
 - Otra, mencione.
- 11.- Trabajos relacionados al desempeño de las Actividades de las organizaciones que agrupa y que generan Desprotección en Seguridad Social.
- 12.- Otras Instituciones que trabajen con Organizaciones de trabajadores o con Trabajadores.

INSTITUCIONES QUE AGRUPEN TRABAJADORES.**INSTITUCIÓN:****UBICACIÓN:****ENTREVISTADO:****CARGO:****FECHA:**

1.- Existen datos o registros de los trabajadores, sobre:

Número de trabajadores por:

N°

TRABAJADORES

Tamaño de empresa: 1 - 9
 10 - 49
 50 - 199
 200 - +

Sexo: Hombres
 Mujeres

Ingreso: Inferior al mínimo
 El mínimo
 Superior al mínimo

Escrituración del
 Contrato de Trabajo: Con contrato escrito
 Sin contrato escrito
 Por cuenta propia
 Familiar no remunerado

Edad: menos de 18 años
 18 - 30 "
 30 - 50 "
 50 - 65 "
 65 y más "

Número de trabajadores con previsión:

Dependientes:	Actualmente Cotizando	Con Discontinuidad
---------------	-----------------------	--------------------

I.N.P.
 A.F.P.
 Isapre.
 Fonasa.
 No Afiliado

Independientes:	Actualmente Cotizando	Con Discontinuidad
-----------------	-----------------------	--------------------

I.N.P.
 A.F.P.
 Isapre.
 Fonasa.
 No Afiliado

2.- Causas que generan desprotección social en los asociados a su Institución:

- Desconocimiento de la Normativa Previsional.
- Desconocimiento de Beneficios Previsionales a corto y largo plazo.
- Carencia de mecanismos legales que obliguen o incentiven a afiliarse.
- Ocupaciones que se caracterizan por trabajos temporales.
- Discontinuidad en las cotizaciones.
- Bajos ingresos.
- Otras, mencione.

3.- La ocupación (nes) que desempeñan los trabajadores tiene las siguientes características:

Duración: Temporal : depende de la Estación del año
depende de la finalización de la obra

Permanente en el tiempo.

Preparación o especialización: Requiere alta calificación

Profesional:

Técnica:

Otra:

No requiere calificación

Duración de la Jornada de Trabajo: Inferior a la legal establecida
Legal establecida
Superior a la legalmente establecida.

4.- Mecanismos de difusión de Información Previsional utilizados en la Institución.

5.- Temas Previsionales mayormente difundidos o que les interese difundir.

6.- Otros trabajos, ocupaciones u oficios relacionados con el rubro de trabajo de su Institución que generen Desprotección Social.

INSTITUCIONES QUE AGRUPEN TRABAJADORES. (N° 2)

INSTITUCIÓN:

UBICACIÓN:

ENTREVISTADO:

CARGO:

FECHA:

1.- Existen datos o registros de los trabajadores, sobre:
Número de trabajadores por:

N°

TRABAJADORES

Sexo: Hombres
Mujeres

Escrituración del
Contrato de Trabajo: Con contrato escrito
Sin contrato escrito
Por cuenta propia
Familiar no remunerado

Previsión:
Dependientes: Actualmente Cotizando Con Discontinuidad

I.N.P.
A.F.P.
Isapre.
Fonasa.
No Afiliado

Independientes:	Actualmente Cotizando	Con Discontinuidad
I.N.P.		
A.F.P.		
Isapre.		
Fonasa.		
No Afiliado		

Edad:	menos de 18 años	
	18 - 30	"
	30 - 50	"
	50 - 65	"
	65 y más	"

2.- Causas que generan desprotección social en los asociados a su Institución:

- Desconocimiento de la Normativa Previsional.
- Desconocimiento de Beneficios Previsionales a corto y largo plazo.
- Carencia de mecanismos legales que obliguen o incentiven a afiliarse.
- Ocupaciones que se caracterizan por trabajos temporales.
- Discontinuidad en las cotizaciones.
- Bajos ingresos.
- Otras, mencione.

3.- La ocupación (nes) que desempeñan los trabajadores tiene las siguientes características:

Duración: Temporal : depende de la Estación del año
depende de la finalización de la obra

Permanente en el tiempo.

Preparación o especialización: Requiere alta calificación

Profesional:
Técnica
Otra

No requiere calificación

Duración de la Jornada de Trabajo: Inferior a la legal establecida
Legal establecida
Superior a la legalmente establecida.

4.- Mecanismos de difusión de Información Previsional utilizados en la Institución.

5.- Temas Previsionales mayormente difundidos o que les interese difundir.

6.- Otros trabajos, ocupaciones u oficios relacionados con el rubro de trabajo de su Institución que generen Desprotección Social.

ANEXO CUARTO

INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL, VALPARAÍSO
SUB-DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

SET DE CUESTIONARIOS PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES

INTRODUCCIÓN

Durante el año 1995, la Subsecretaría de Previsión Social, dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispuso la formación de una Comisión Especial encargada de analizar la situación que afecta a un gran número de personas que, por distintos motivos, se encuentran al margen de la cobertura de la Seguridad Social.

Dicha comisión concluyó que, en el país, existen alrededor de dos millones de trabajadores (33.6 % de los ocupados) que carecen de previsión, siendo los sectores más afectados los trabajadores independientes, los ocupados en empresas con un tamaño de planta reducido (menos de 10 trabajadores) y los sectores con ingresos estacionales o localizados lejos de los centros urbanos.

En base a lo anterior, el INP suscribe ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una meta de trabajo dirigida a **“Dimensionar regionalmente y por actividad económica, la fuerza laboral desprotegida de la Seguridad Social”** encargándole a cada Dirección Regional la realización del estudio en su sector.

En este contexto, el Sub - Departamento de Estudios de la Dirección Regional INP de Valparaíso, llevó a cabo un Diagnóstico de la Población Laboral Desprotegida de la Seguridad Social, en seis sectores económicos de la comuna de Valparaíso , el que fuera ejecutado por alumnas seminaristas de la carrera de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

El estudio, se desarrolló durante 1996, siendo su metodología y resultados presentados ante las autoridades regionales del INP, como un primer avance en el tema de la Desprotección Previsional.

A modo de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, los seminaristas presentan un conjunto de instrumentos que permitan ampliar el estudio desde un nivel comunal a uno regional, formulando un proyecto de "Elaboración de herramientas de Trabajo tendiente al Diagnóstico Regional de la fuerza laboral desprotegida de la Seguridad Social".

Los Instrumentos referidos consisten en:

- Un set de cuestionarios para cada uno de los sectores económicos indicados.

- Un directorio de las organizaciones Sindicales a encuestar.

- Una Ficha de Tabulación que será entregada a cada dirigente Sindical, para el registro de la información de sus trabajadores (esta ficha queda en el sindicato).

- Una Ficha de tabulación para el traspaso y ordenamiento de los datos desde los cuestionarios.

La metodología a utilizar consiste en aplicar un cuestionario individual a una muestra de 20 trabajadores por organización sindical o gremial incluida en el directorio y presente en la zona de jurisdicción de la Agencia Local u Oficina Auxiliar que corresponda.

Para la aplicación del cuestionario, puede utilizarse cualquiera de los siguientes mecanismos:

- Aplicación Directa : El funcionario del INP encargado de aplicar los cuestionarios, puede contactarse con los dirigentes sindicales o gremiales respectivos y fijar una reunión, con el número de trabajadores necesarios para la muestra.

- Aplicación Vía Postal : La Agencia u Oficina Local, puede enviar el número de cuestionarios respectivos a las organizaciones existentes en su territorio, previo contacto telefónico con los dirigentes y comprometer su devolución en un plazo determinado.

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta a modo de ejemplos los cuestionarios, las tablas de registros de datos y el módulo instructivo, para la investigación a nivel Regional. Por lo cual, se seleccionó al azar el sector transporte colectivo.

El set completo de cuestionarios y los módulos instructivos de cada sector fueron entregados a la institución (Departamento de Sucursales) y a la docente guía.

INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE VALPARAÍSO
SUB DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN

Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, detectó que un 30% de los trabajadores del país no cotizan en ninguna entidad previsional, los que no tendrán acceso a los beneficios de Pensiones por Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, tampoco tendrán derecho al Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales y en muchos casos, tampoco tendrán acceso a los beneficios de Salud en el Sistema Público, debiendo costear el gasto en forma particular.

Considerando lo anterior el I.N.P. se ha propuesto cuantificar a los trabajadores que se encuentran sin previsión e identificar las características del Sector Económico en el que se encuentran, con el fin de proponer medidas tendientes a dar solución al problema.

Es por esto, que solicitamos a usted responder el siguiente cuestionario. La información que nos entregue es de suma importancia para la institución, por tanto, necesitamos que responda en forma clara y sincera. Recordamos a usted que el cuestionario es anónimo y sus respuestas son confidenciales.

Marque con una "X" en la línea, frente a la respuesta que corresponda. si se equivoca encierre en un círculo la "X" y vuelva a indicar su preferencia.

De antemano muchas gracias.

CUESTIONARIO TRANSPORTEINDIVIDUALIZACIÓN:

- 1.- Sindicato al cual pertenece:.....
- 2.- ¿Cuál es su edad? a.- 15 - 29 ----
b.- 30 - 44 ----
c.- 45 - 64 ----
d.- 65 y + ----
- 3.- Sexo: a.- Masculino ----
b.- Femenino ----
- 4.- ¿Cuál es su Estado Civil ? a.- Soltero ---- b.- Casado ---- c.- Viudo ----
d.- Separado ---- e.- Conviviente ----
- 5.- ¿Cuántas personas conforman su grupo familiar ?
- 6.- ¿Hasta qué curso llegó ?
a.- Sin estudios ----
b.- Enseñanza básica incompleta ----
c.- Enseñanza básica completa ----
d.- Enseñanza media incompleta ----
e.- Enseñanza media completa ----
f.- Enseñanza técnica incompleta ----
g.- Enseñanza técnica completa ----
h.- Enseñanza superior incompleta ----
i.- Enseñanza superior completa ----
j.- Otra ---- Cuál.....
- 7.- ¿Qué actividad realiza ?
a.- Propietario y Conductor de taxi colectivo ----
b.- Propietario y Conductor de microbus ----
c.- Propietario y Conductor de vehículo de transporte escolar ----
d.- Conductor de taxi colectivo ----
e.- Propietario y Conductor de camión ----
f.- Otra ---- Cuál.....

PREVISIÓN

- 8.- ¿Tiene Previsión? a.- Si ----
b.- No ----
- 9.- ¿En qué Institución? a.- AFP ----
b.- INP ----
c.- Otra ----
- Cuál....
- 10.- Sólo si tiene previsión:
Respecto a sus imposiciones. **(Puede marcar más de una alternativa)**
a.- Está al día ----
b.- Está atrasado 3 o más meses ----
c.- No impone ----
d.- Impone por un sueldo inferior al sueldo real ----
- 11.- Sólo si está afiliado a una AFP. ¿Anteriormente cotizó en alguna caja de previsión ?
a.- Si ---- Cuál
- 12.- ¿ Tiene la Tarjeta CAS de la Municipalidad? a.- Si ---- Índice

- 13.- ¿Percibe algún miembro de su familia Subsidio Único Familiar o Maternal a.- Si-----
b.- No-----

SALUD

- 14.- ¿A qué Sistema de Salud está afiliado? a.- ISAPRE -----
b.- FONASA-----
c.- Otro -----
d.- No está afiliado -----

15.- Sólo si está afiliado al Sistema de Salud :
Respecto de las imposiciones. (puede marcar más de una alternativa)

- a.- Está al día -----
b.- Está atrasado ----- Indique cuántos meses
c.- No impone -----
d.- Impone por un sueldo inferior al sueldo real -----

16.- Cuando algún miembro de su familia requiere atención médica, usted :

- a.- Usa su Credencial de FONASA -----
b.- Usa su Credencial de ISAPRE -----
c.- Se atiende en forma particular, pagando inmediatamente -----
d.- Se atiende en forma gratuita en Hospitales y/o Consultorios Públicos -----

TRABAJO

17.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Transporte Colectivo?

- a.- De 1 a 6 meses -----
b.- De 6 meses a 1 año -----
c.- De 1 a 5 años -----
e.- Más de 10 años -----

18.- ¿Qué actividad realizó antes de trabajar en Transporte colectivo?.....

19.- ¿Cuánto gana diariamente?.....

20.- El ingreso que percibe es :

- a.- Fijo -----
b.- Variable -----.

21.- Si su ingreso es variable ¿De qué factores depende?

- a.- Estación del año -----
b.- Fecha en que aumenta la demanda -----
c.- Horas y días trabajados -----
d.- Sectores que incluye el recorrido -----
e.- Mantención del automovil -----
f.- otros ----- Cuáles.....

22. ¿Cuántas personas trabajan en su familia?

23.- ¿Cuánto gana en total el grupo familiar al mes?

ANEXO QUINTO





UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Servicio Social



MÓDULO
INSTRUCTIVO PARA FUNCIONARIOS CAPACITADORES
I.N.P. 1996

Autoras:
Gloria Bravo Mercado
Mirzia Gallardo Lagos
Eliana Estay Estay
Marcela Vergara Valenzuela
Alumnas Seminaristas
Escuela de Servicio Social.
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

INTRODUCCIÓN

El presente módulo es el resultado de un estudio realizado por Alumnas Seminaristas de Servicio Social en la Dirección Regional I.N.P. Valparaíso, durante 1996. Pretende aprovechar las capacidades y conocimientos que cada funcionario capacitador puede aportar en la entrega de contenidos sobre materias previsionales a los trabajadores que desempeñan su labor productiva en áreas de la economía que presentan mayor grado de vulnerabilidad o Desprotección en Seguridad Social.

Entendemos para el presente trabajo, como Trabajadores Desprotegidos, a todos quienes, por diversas razones se encuentran al margen de la cobertura de Seguridad Social.

OBJETIVO DEL MÓDULO

El módulo busca entregar a los funcionarios capacitadores, información laboral y previsional de los Trabajadores de los diversos sectores de la economía estudiados, para que éstos focalicen la entrega de contenidos previsionales, atendiendo a las características particulares de cada sector.

ESTRATEGIA

Los módulos serán distribuidos por los Agentes del I.N.P. V Región a los funcionarios encargados de brindar capacitación.

Esta capacitación será ofrecida a las Organizaciones que agrupen

Trabajadores Independientes, sean éstas Sindicatos o Asociaciones Gremiales, además de Organismos no Gubernamentales que den asesoría, técnica o crediticia, a microempresarios. Se adjunta Directorio de Organizaciones para la V Región.

Su estructura se divide de la siguiente manera:

- 1.- Población Objetivo.
- 2.- Estrategia.
- 3.- Características laborales y previsionales relevantes para el desarrollo de la capacitación.



POBLACIÓN OBJETIVO: La población está compuesta por los propietarios y conductores de microbuses y taxis colectivos



ESTRATEGIA: Se trabajará con Sindicatos y Asociaciones Gremiales de Propietarios y Conductores de la V Región, coordinando la entrega de información con dichos Sindicatos..

El listado de Sindicatos, puede ser encontrado en el Directorio adjunto, presentado por provincias.



CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES



DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: El Sector Transporte Colectivo se entiende como todas aquellas líneas interurbanas y suburbanas de omnibus, y el transporte urbano de pasajeros, dentro de ésta tenemos:

- Los conductores y propietarios de taxis colectivos.

- Conductores de microbuses.



TRABAJO: Es una actividad de carácter independiente, que se desempeña en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Conductores propietarios de uno o más vehículos
- Choferes

La actividad es de carácter permanente, y se caracteriza por ser una actividad predominantemente masculina.



INGRESOS: En el caso de los choferes de microbuses, los ingresos percibidos fluctúan entre los \$150.000 mensuales, en el caso de choferes de colectivo, su ingreso diario es de \$8.000 al día (\$250.000 al mes), sin embargo, cabe destacar que deben extraer parte del ingreso en gasto de combustible y mantención del vehículo lo que dificulta aún más su capacidad de ahorro.



PREVISION: El 95.8% de los trabajadores pertenecientes a este Sector se encuentra fuera de la cobertura previsional, la carencia de previsión se debería probablemente en el caso de los trabajadores independientes (propietarios de vehículos) a la no obligatoriedad de cotizar y para los dependientes (choferes) asociado a la informalidad del trabajo, esto unido a una deficiente distribución y administración del ingreso y a la falta de una visión previsoras ante los riesgos comunes y del trabajo.

Además podemos decir que estos trabajadores se encuentran protegidos por el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, siempre que estén al día en el pago de sus cotizaciones, situación que no se da en la práctica, dado que los trabajadores en su mayoría no están afiliados o bien registran grandes períodos de

discontinuidad, característica que se ha generado y es bastante frecuente en éste Sector, sobre todo en aquellos trabajadores que con anterioridad se desempeñaron como trabajadores dependientes, los que luego al ingresar al sector dejaron de cotizar presentando Lagunas Previsionales.

Una de las causas principales que caracteriza al sector respecto de la Desprotección Previsional, es el desconocimiento de la normativa y beneficios del Sistema, la no obligatoriedad de cotizar en el caso de los trabajadores independientes, y la deficiente distribución y administración del ingreso.

La Jornada de Trabajo, sería superior a la legalmente establecida, la que se extiende de 10 a 12 horas diarias.



SUGERENCIAS:

- Se recomienda utilizar un vocabulario sencillo.
- Explicar en forma detallada el trámite de cotización individual como los documentos necesarios para realizar el trámite y modo de llenar la planilla.
- Explicar tipo de beneficios o prestaciones de corto plazo a los que no tiene derecho por no estar al día en el pago de cotizaciones.
- Dirigir la capacitación hacia los aspectos positivos de la previsión, en relación a los beneficios que otorga a los afiliados.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CHILENO:

PRESTACIONES	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	SECTOR PUBLICO
		CONTRIBUTIVO	ASISTENCIAL
PENSIONES: Vejez Invalidez Sobrevivencia	A.F.P. COMPAÑÍAS DE SEGUROS.	I.N.P.	-I.N.P. -MUNICIPALIDADES (Sólo Pensiones de Vejez e Invalidez)
SAUD: - Beneficios médicos - Beneficios económicos	ISAPRE	FONASA	FONASA (Sólo prestaciones médicas).
PRESTACIONES FAMILIARES	CAJAS DE COMPENSACIÓN	I.N.P.	- I.N.P. - MUNICIPALIDADES
SUBSIDIO DE CIGANTÍA	CAJAS DE COMPENSACIÓN	I.N.P.	No hay
SEGURO SOCIAL CONTRA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES	MUTUALES DE EMPLEADORES.	I.N.P.	No hay.

ANEXO SEXTO.

PROVINCIA DE VALPARAÍSO.
ACTIVIDAD ECONÓMICA: AGRICULTURA, CAZA Y PESCA

ACT.ECON.	NOMBRE INDEPENDIENTES	SINDICATO	DE	TRABAJADORES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
13011	S.T.I. PESC. ARTESANALES DE CON-CON				AVDA. BORGONO S/N CALETA SAN PEDRO		VIÑA DEL MAR	37
13011	S.T.I. PESC. ART. DE HIGUERILLA CON-CON				AVDA. BORGONO 21460		VIÑA DEL MAR	84
13011	S.T.I. PESC. ART. Y MACHEROS DE QUINTERO				VIOLETA PARRA 33 SANTA JULIA ACHUPALLAS		VIÑA DEL MAR	51
13011	S.T.I. DEL BUCEO Y PESCA ART. DE LA CALETA MONTEMAR				AVDA. BORGONO 17310		VIÑA DEL MAR	3
13011	S.T.I. PESC. ART. CALETA DIEGO PORTALES DE VALPO.				AVDA. ESPAÑA S/N CALETA PORTALES	621937	VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. PESCADORES DE CALETA EL MEMBRILLO				AVDA. ALTAMIRANO S/N EL MEMBRILLO "	281970	VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. PESC. ARTESANALES DE CALETA QUINTAY				CALETA QUINTAY S/N.		VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. DE LA PESCA ART., BUZOS MARISC. Y ACT CONEXAS				CALLE PRINCIPAL S/N LAGUNA VERDE		VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. PESC. ART. Y ACT. CONEXAS DE CALETA QUINTAY						VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. PESCADORES MUELLE SUDAMERICANA						VALPARAÍSO	
13011	S.T.I. PESC. ART, BUZOS MARISCADORES CALETA HORCÓN				AVDA. COSTANERA S/N CALETA HORCÓN		PUCHUNCAVÍ	147
13011	S.T.I. BUZOS MARISCADORES Y RAMOS CALETA VENTANAS				COSTANERA S/N VENTANAS		PUCHUNCAVÍ	63
13011	S.T.I. PESC. ART. DE CALETA MAITENCILLO				AVDA. DEL MAR MAITENCILLO	2898	PUCHUNCAVÍ	45
13011	S.T.I. PESC. ART. EL MANZANO QUINTERO				AVDA. 21 DE MAYO 1545		QUINTERO	70
13011	S.T.I. PESC. ART. EMBARCADERO DE QUINTERO				AVDA. 21 DE MAYO 1187		QUINTERO	217
13011	S.T.I. PESC. Y BUZOS MARISCADORES ART. QUINTERO				ESTRELLA DE CHILE S/N		QUINTERO	40
13011	S.T.I. PESC. ART. CALETA LONCURA DE QUINTERO				BRISAS DEL MAR 22 LONCURA		QUINTERO	40

ACTIVIDAD ECONÓMICA: MINAS Y CANTERAS.

ACT. ECON	NOMBRE INDEPENDIENTES	SINDICATO	DE TRABAJADORES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
29011	S.T.I.: EXTRACTORES DE ARENA Y RIPIO			LIMACHE 5035, SECTOR LAS CUCHARAS EL SALTO		VIÑA DEL MAR	30
29011	S.T.I. EXTRACTORES DE ARENA Y RIPIO			SECTOR LOS POZOS, ESTERO MARGA MARGA		VIÑA DEL MAR	
29011	S.T.I. DE EXTRACCIÓN DE ÁRIDOS QUILPUE			PEDRO AGUIRRE CERDA 88, FORESTAL.		VIÑA DEL MAR	36
23041	S.T.I. LAVADEROS AURIFEROS DE LA V REGION			VIÑA DEL MAR 110, VILLA OLIMPICA		QUILPUE	43

ACTIVIDAD ECONÓMICA: INDUSTRIA

ACT. ECON	NOMBRE INDEPENDIENTES	SINDICATO	DE TRABAJADORES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
36103	S.T.E. DE LA COMPAÑIA MINERA ROMERAL LIMITADA			LIMACHE 3637		VIÑA DEL MAR	20
38247	S.T.I. METALÚRGICOS Y RAMOS SIM. Y CONEXOS VALPO.			CONO SUR 5048 POBL. GÓMEZ CARREÑO		VIÑA DEL MAR	80
39099	S.T.I. ARTESANOS DE VIÑA DEL MAR			ARLEGUI 1034		VIÑA DEL MAR	130
31171							
31171	S.T.I. INDUSTRIA DEL PAN DE VILLA ALEMANA			HUANHUALL 1222		V. ALEMANA	40
	S.T.I. DEL RAMO TEXTIL, CONFEC, VEST ART. Y RAMOS SIM.					VALPARAÍSO	

ACTIVIDAD ECONÓMICA COMERCIO

ACT. ECON	NOMBRE INDEPENDIENTES	SINDICATO	DE	TRABAJADORES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
62121	S.T.I. DUEÑOS DE CARNICERÍAS				ARLEGUI 857		VIÑA DEL MAR	49
62199	S.T.I. MATARIFES Y RAMOS SIM. DE QUILPUÉ Y LIMACHE				MATADERO MUNICIPAL, LAS ROSAS 505		QUILPUÉ	
62522	S.T.I. DE ARTESANOS DE CON-CON				MAROTTO 280 CON-CON		VIÑA DEL MAR	29
62522	S.T.I. DE ARTESANOS URBANOS DE VIÑA DEL MAR				VALPARAÍSO 765		VIÑA DEL MAR	39
62522	S.T.I. ARTESANOS MANUALES DE LA FERIA DEL JUGUETE				CHORRILLOS 712		QUILPUÉ	31
62522	S.T.I. DE ARTESANOS DEL PASEO LOS HÉROES DE VILLA ALEMANA				LAS ROSAS 144 P. GRAL. BAQUEDANO		VILLA ALEMANA	25
62522	S.T.I. DE ARTESANOS DE QUINTERO				BAQUEDANO 1982		QUINTERO	27
62522	S.T.I. ARTESANOS DE LAS VENTANAS				SUB DANIEL VEGA S/N		PUCHUNCAVÍ	28
62524	S.T.I. 18 DE SEPTIEMBRE				AVDA. VALPARAÍSO 818		VIÑA DEL MAR	60
62570	S.T.I. SUPLEMENTEROS N°1 VIÑA DEL MAR				VALPARAÍSO 765		VIÑA DEL MAR	71
62570	S.T.I. SUPLEMENTEROS DE VIÑA DEL MAR				PUE. SAEZ 236		VIÑA DEL MAR	155
62570	S.T.I. DE COMERCIANTES DEL MERCADO MUNIC. VIÑA				VALPARAÍSO S/N MERCADO MUNICIPAL		VIÑA DEL MAR	
62570	S.T.I. COMERCIANTES DE FERIAS LIBRES DE VIÑA DEL MAR				SAN ANTONIO 960		VIÑA DEL MAR	44
62570	S.T.I. DE LA FERIA DEL JUGUETE DE VIÑA DEL MAR				PUE. RUIZ 176		VIÑA DEL MAR	56
62570	S.T.I. VENDEDORES AMBULANTES DE VIÑA DEL MAR				PUE. SAEZ 236		VIÑA DEL MAR	45
62570	S.C.T.I. DE LAS FERIAS LIBRES Y OTROS ORG. SIM. VIÑA				AVDA. ANTARTICO S/N GÓMEZ CARREÑO		VIÑA DEL MAR	26
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES DE CALLE VALPO.				ETCHEVERIS 152		VIÑA DEL MAR	25
62570	S.T.I. VENDEDORES AMBULANTES DE VIÑA DEL MAR				HERIBERTO ROJAS 200 ACHUPALLAS		VIÑA DEL MAR	27
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES DE VIÑA DEL MAR				ROGELIO ASTUDILLO 2 FORESTAL ALTO		VIÑA DEL MAR	20
62570	S.T.I. COM. AMB. DE FERIA DE LAS PULGAS ACHUPALLAS				LOS CRISANTEMOS 350 ACHUPALLAS		VIÑA DEL MAR	300
62570	S.T.I. VENDEDORES DE FICHAS DE PARQUÍMETROS Y SIM				PUE 23 3772 POB. VILLA C. JARDIN DEL MAR.		VIÑA DEL MAR	78

62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES DE VIÑA DEL MAR	LINCOLN 68 POB. LOMA SUR, FORESTAL ALTO	VIÑA DEL MAR	23
62570	S.T.I. VENDEDORES ESTACIONADOS CABRITAS ALG. MANI	SAN MIGUEL BAJO 136 FORESTAL ALTO	VIÑA DEL MAR	34
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES DE VIÑA DEL MAR	POB. VALDIVIA MANZ. K CASA 12 MIRAFLORES	VIÑA DEL MAR	23
62570	S. T.I. CACHUREROS CALLE INDEPENDENCIA	CALLE NUEVA 338 POB. PUERTO AYSÉN F. ALTO	VIÑA DEL MAR	34
62570	S.T.I. VENDEDORES AMB. UNIDOS DE VIÑA DEL MAR	LOTE 53 POB. PUERTO AYSÉN FORESTAL	VIÑA DEL MAR	45
62570	S.T.I.COM. AMB. DE CALLE VALPARAÍSO	POB. LAS BRISAS PUE MILLÁN 7 COLINAS	VIÑA DEL MAR	29
62570	S.T.I. VENDEDORES AMB DE VIÑA DEL MAR	P. DE VALDIVIA 19 MZNA K SECTOR MIRAFLORES	VIÑA DEL MAR	25
62570	S.T.I.FERIA DE ARTÍC. USADOS Y ARTESANÍA	GOLFO DE CORCORADO 580 CANAL BEAGLE	VIÑA DEL MAR	42
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. DE NUEVA AURORA	PUE 4 N° 98 NUEVA AURORA	VIÑA DEL MAR	68
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. ILUSIÓN	ENSENADA ACANTILADA 210 FORESTAL ALTO	VIÑA DEL MAR	11
62570	S.T.I DE SUPLEMENTEROS DE QUILPUÉ	BLANCO ESQ. CHORRILLOS	QUILPUÉ	51
62570	S.T.I. DE SUPLEMENTEROS N°2 DE QUILPUÉ	DIEGO PORTALES 878	QUILPUÉ	
62570	S.T.I.COM. DE FERIAS LIBRES ARTESANOS Y AMB DE QUIL	COLOMBIA 15 BELLOTO	QUILPUÉ	33
62570	S.T.I.COM.DE VENTAS DE OBJETOS USADOS ARTESANÍA Y	GREGORIA 786 EL BELLOTO	QUILPUÉ	52
62570	S.T.I.COM. DE FERIAS LIBRES Y MERCADOS DE QUILPUÉ	EL BELLOTO PUE 14 DETVO EL SAUCE	QUILPUÉ	55
62570	S.T.I. DE LAS FERIAS LIBRES Y ORG. SIMILARES QUILPUÉ	GREGORIA 786	QUILPUÉ	188
62570	S.T.I.COMERCIANTES AMB. DE QUILPUÉ	GALILEO 01269 CHORRILLOS 712	QUILPUÉ	44 70
62570	S. PROF. DE SUPLEMENTEROS DE V. ALEMANA Y LIMACHE	MADRID 717	V. ALEMANA	41

62570	S.T.I. VENDEDORES ARTÍCULOS NAVIDEÑOS Y AFINES DE	ANDES 017 POB. WILSON PEÑABLANCA		V. ALEMANA	44
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. Y ESTAC. DE VILLA ALEMANA	BERLÍN 13		V. ALEMANA	24
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. DE VILLA ALEMANA	COQUIMBO 203 LT ROSEN QUIST		V. ALEMANA	27
62570	S.T.I. SUPLEMENTEROS DE QUINTERO Y PUCHUNCAVI	ESTRELLA DE CHILE 430		QUINTERO	28
62570	S.T.I. COMERCIANTE DE FERIAS LIBRES DE QUINTERO	ESTRELLA DE CHILE 430		QUINTERO	54
62570	S.T.I. DE COM. AMB. Y ESTACIONADOS DE QUINTERO	CAMINO COSTERO S/N LONCURA		QUINTERO	51
62570	S.T.I. DE LA FERIA DE ARTESANOS DE HORCÓN	AVDA PRINCIPAL S/N HORCÓN		PUCHUNCAVI	41
62570	S.T.I. FERIA ARTESANAL VÍCTOR JARA	PEDRO ALDUNATE S/N VILLA STA. TERESA VENTAN		PUCHUNCAVI	27
62570	S.T.I. COMERC. CIEGOS DE LA PROV. DE VALPARAÍSO	EL OBSERVADOR 64 POB. EDWARDS P. ANCHA		VALPARAÍSO	27
62570	S.T.I. ARTESANAL CAMINO COSTERO LAS SALINAS	PATRIA VIEJA 105 CERRO RODELILLO		VALPARAÍSO	29
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES VIÑA DEL MAR	PJE. LONQUIMAY S/N ROCUANT ALTO		VALPARAÍSO	42
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. Y ESTAC. EN LA VÍA PÚBLICA	PDTE. MANUEL CARRASCO 129 C° CORDILLERA		VALPARAÍSO	53
62570	S.T.I. SUPLEMENTEROS DE VALPARAÍSO	STGO. SEVERIN 226	235920	VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. VEND. EN RECINTOS DEPORT. Y LA VERGARA V RE	ALMIRANTE RIVEROS 7		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. PERSA AVENIDA	AVDA ARGENTINA 155	233814	VALPARAÍSO	18
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES DE VALPARAÍSO	PDTE. GRAL. MACKENNA 115 CERRO YUNGAY		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE OBJETOS USADOS Y ARTESANÍAS AV. ARGENTINA	SARMIENTO 130	210403	VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE COM. AMB. DEL SECTOR AV. ARGENTINA	PDTE. LAS LILAS 33 PORVENIR BAJO P. ANCHA		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. AUTÉNTICO DE COM. AMB. Y ESTACIONADOS	COORHANE 553 OF. 4		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE COM. AMB. EN ROPA USADA Y RAMOS AFINES	PJE QUILLOTA 60		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE COM. AMBULANTES Y SIM DEL SECTOR PUERTO	CAJILLA 530		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE COM. EN ARTÍC. USADOS Y VARIOS DE VALPO	RETAMO 671		VALPARAÍSO	42
62570	S.T.I. FERIA DE ARTESANÍA Y ANTIGÜEDADES LA MERCED	PDTE PADRE FEBRES 535 CERRO MERCED		VALPARAÍSO	

62570	S.T.I. DE TALLERES ARTESANALES	AVDA. MÉXICO S/N P. ANCHA		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE SUPLEMENTEROS DE VALPARAÍSO N°1	PEDRO MONTT 2165		VALPARAÍSO	25
62570	S.T.I. VENDEDORES DE CACHUREOS Y VARIOS DE VALPO.	RETAMO 671		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE VEN. DE FICHAS DE PARQUÍMETROS DE VALPO	SALVADOR DONOSO 1478 3ER PISO BLANCO 986	254282	VALPARAÍSO	27
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMB. Y SIMILARES DE LA V REGIÓN	PJE QUILLOTA 14		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. COM. AMB. ESTACIONADOS EN LA VÍA PÚBLICA	PDTE CALLE 12 ESQ. RETÉN PLACILLA		VALPARAÍSO	
62570	S.T. ARTESANOS INDEPENDIENTES VALPARAÍSO	AVDA PEDRO MONTT S/N	225268	VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE COMERCIANTES BULEVAR VICTORIA			VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DEL AREA DEL COMERCIO LOS 12 APÓSTOLES	PDTE AVDA FRANCIA 771		VALPARAÍSO	
62570	S.T. ARTESANOS INDEPENDIENTES N°3 DE VALPO	PDTE. CHARLE DE GAULLE BLOCK D DEPTO 21		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES SECTOR CENTRO			VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE HELADEROS TRADICIONALES DE PLAZAS Y PLAN			VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. VENDEDORES DE PRODUCTOS DEL MAR ALMENDRAL	PJE TALCAHUANO		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE PRODUCTOS DEL MAR SAN MARTIN	LA MATRIZ		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE ARTICULOS USADOS Y AFINES CACHUREOS	SANTA ELENA 25		VALPARAÍSO	156
62570	S.T.I. COMERCIANTES AMBULANTES CALLE VICTORIA	VICTORIA 2357		VALPARAÍSO	
62570	S.T.I. DE FERIAS LIBRES N°1 DE RODELILLO	POB. BÁSICA RODELILLO		VALPARAÍSO	
63119	S.T.I. DE RAMADAS FONDAS Y ENTRETENCIONES DE V REG			VALPARAÍSO	

ACTIVIDAD ECONÓMICA: TRANSPORTE

ACT. ECON.	NOMBRE SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
71121	S.T.I DE PROF. DE VEHÍCULOS DE TRANS. ESCOLAR V REG	LOS CAROLINOS 330 MIRAFLORES		VIÑA DEL MAR	29
71121	S.T.I PROPIETARIOS Y/O CHOF TRANSP. ESC. O TURISMO	PDTE PARQUE LOS INGLESES 350 N 403		VALPARAISO	
71121	S.I. DE DUEÑOS TRANSPORTE ESCOLAR VALPO.	AV. ARGENTINA 254 OF 18 PISO 2		VALPARAISO	
71121	S.T.I LINEA TAXIS COLECTIVO N°16	AVDA LA PAZ 348 FORESTAL		VIÑA DEL MAR	27
71131	S.T.I TAXISTAS DE VIÑA DEL MAR	ARLEGUI 1034		VIÑA DEL MAR	148
71131	S.T.I PROPIETARIOS DE TAXIS COLEC. DE VIÑA COLVI	2 ORIENTE 1370		VIÑA DEL MAR	51
71131	S.T.I DE TAXIS Y COLECTIVOS TAXIMAR	SALÓN PARROQUIAL DE PUCHUNCAVI		VIÑA DEL MAR	39
71131	S.T.I TAXIS COLECTIVOS LINEA 4 VIÑA DEL MAR	GALVARINO 486 RECREO		VIÑA DEL MAR	29
71131	S.T.I DUEÑOS TAXIS COL. LINEA 2 CAMINO REAL	BARRROS ARANA 613 CERRO ESPERANZA		VIÑA DEL MAR	65
71131	S.T.I DUEÑOS DE TAXIS COL. DE VIÑA DEL MAR	VALDIVIA 273		VIÑA DEL MAR	25
71131	S.T.I TAXISTAS CON-CON DE LA V REGIÓN	CORTÉS S/N CON-CON		VIÑA DEL MAR	49
71131	S.T.I DUEÑOS DE TAXIS COL VILLA LINDA SUR QTA CLAUDE	PEUMO 521		VIÑA DEL MAR	40
71131	S.T.I. DE TAXIS COLECTIVOS LINEA 20	TORO ZAMBRANO 493 CERRO ESPERANZA		VIÑA DEL MAR	75
71131	S.T.I DE DUEÑOS DE TAXIS COLECTIVOS LINEA 7B N. AURO	JACKSON 563 CHORRILLOS		VIÑA DEL MAR	24

71131	S.T.I DE TAXIS COL. LINEA 7A DE VIÑA DEL MAR	SIMÓN BOLÍVAR 563	VIÑA DEL MAR	45
71131	S.T.I DE TAXIS COLECTIVOS LINEA C	ACHUPALLAS 2996 CHORRILLOS	VIÑA DEL MAR	43
71131	S.T.I DE DUEÑOS Y CHOFERES DE TAXIS COL. G GAVIOTAS	LOS FRESNOS 320-5	VIÑA DEL MAR	42
71131	S.T.I DUEÑOS DE TAXIS COL. LINEA 12 SIETE HERMANAS	ARLEGUI 1034	VIÑA DEL MAR	27
71131	S.T.I DE TAXIS COL. LINEA LIBERTAD 70 DE VIÑA DEL MAR	VILLA MONTES 53 NUEVA AURORA	VIÑA DEL MAR	30
71131	S.T.I DE TAXIS COL. LINEA 1	CHOAPA 39 LOMAS DE CHORRILLO	VIÑA DEL MAR	20
71131	S.T.I DE DUEÑOS Y CHOFERES DE TAXIS COL. DE VIÑA	AVDA A. NAVARRETE 3256	VIÑA DEL MAR	33
71131	S.T.I DE TAXIS COLECTIVOS H	LOMAS DE CHORRILLOS S/N	VIÑA DEL MAR	41
71131	S.T.I DE TAXIS COL LINEA N°5 VIÑA DEL MAR	9 NORTE 537 DEPTO E	VIÑA DEL MAR	27
71131	S.T.I DE TAXIS COL LINEA 1038 V.MONTE G.MARANON VIÑA	LLAY-LLAY 1682	VIÑA DEL MAR	47
71131	S.T.I DUEÑOS Y CHOFERES DE T-C LINEA 43 RENACA ALTO	AVDA 3 N°42 RENACA ALTO	VIÑA DEL MAR	26
71131	S.T.I DE TAXIS COSTA BRAVA DE LA PROV DE VALPO	LIBERTAD 13, AMPLIACIÓN VILLA DULCE	VIÑA DEL MAR	29
71131	S.T.I DE CONDUCTORES DE TAXIS COL SAFARI	8 NORTE 3085 V SECTOR GÓMEZ CARENÑO	VIÑA DEL MAR	54
71131	S.T.I. DE DUEÑOS DE TAXIS COL LAS BRISAS STAINES L-19	MUEVE N°2 MIRAFLORES ALTO	VIÑA DEL MAR	26
71131	S.T.I DUEÑOS DE T-C LINEA 31 MARAGNON VIÑA DEL MAR	QUILLOTA 2035 SANTA INÉS	VIÑA DEL MAR	37
71131	S.T.I DUEÑOS Y CHOFERES TAXIS COL LINEA 32 VIÑA	21 DE MAYO LOTE 66 POB EXPRESOS VIÑA	VIÑA DEL MAR	30
71131	S.T.I DUEÑOS Y CHOFERES TAXIS COL LINEA 33 STAINES	AMPLIACIÓN VILLA DULCE 602	VIÑA DEL MAR	37

71131	S.T.I.DUEÑOS DE TAXIS COL LINEA 25 RECREO	VICENTE REYES 248 CASA 10 RECREO ALTO	VIÑA DEL MAR	41
71131	S.T.I PROPIETARIOS DE TAXIS COL LINEA 9 SAFARI	AV.ANTOFAG.MZ. B2 CASA 12 POB. A.NAVARRETE	VIÑA DEL MAR	126
71131	S.T.I DUEÑOS DE BUSES DE TRANSPORTE ESCOLAR	JACKSON S/N TORRE X DEPTO 214 QTA CLAUDE	VIÑA DEL MAR	45
71131	S.T.I DUEÑOS Y CHOFERES DE TAXIS COL LINEA 33-F	1 NORTE 5725 V SECTOR GÓMEZ CARREÑO	VIÑA DEL MAR	26
71131	S.T.I DE DUEÑOS Y CHOFERES DE TAXIS COL	NUOVA ZELANDIA 95 VILLA HERMOSA	VIÑA DEL MAR	25
71131	S.T.I.DE TRANSPORTES ESCOLARES DE VIÑA DEL MAR	CON-CON SUR S/N SECTOR GÓMEZ CARREÑO	VIÑA DEL MAR	28
71131	S.T.I TAXISTAS DE QUILPUE	AVDA. RETIRO 268 POB RETIRO	QUILPUE	37
71131	S.T.I DE TAXIS COL TRONCAL WILSON	LA MAR 0162 PAR 29	QUILPUE	35
71131	S.T.I DE TAXIS COL DE QUILPUE	LOS CARRERA 712	QUILPUE	
71131	S.T.I DE TAXIS COL COSMOS DE QUILPUE	LOS CARRERA 172	QUILPUE	24
71131	S.T.I DE TAXIS COL SERRANO	VENECIA NORTE 930	V. ALEMANA	19
71131	S.T.I DE TAXISTAS DE VILLA ALEMANA	FREIRE ESQ. ANDES PEÑABLANCA	V. ALEMANA	61
71131	S.INTERPROV. DE TRABAJADORES INDEP. DE TAXIS	MADRID 230	V. ALEMANA	36
71131	S.T.I DE TAXIS Y COL COLUMBIA DEVILLA ALEMANA	AV. PRIMERA 1324 PIOB PRAT TRONCAL	V. ALEMANA	61
71131	S. INTERPROV. DE TRAB. INDEP. DE T-C. UNIÓN TRONCAL			
71131	S.T.I DE DUEÑOS Y CHOF. TAX-COL L COPACABANA PEÑAB	TIERRAS ROJAS 1006	V. ALEMANA	29
71131	S.T.I DE TAXIS COLECTIVOS INTERCOMUNAL 69 QUINTERO	AVDA NORMANDIE S/N	QUINTERO	42
71131	S.T.I TAXISTAS DE LA COMUNA DE QUINTERO	NORMANDIE 234	QUINTERO	20
71131	S.T.I TAXIS COL. LEIVA VARIANTE AGUA SANTA	DIANA N°141 BARRIO OHIGGINS	VALPARAÍSO	34

71131	S.T.I. DE TAXISTAS COSTA AZUL DE LA V REGION	BLAS CUEVAS 1086		VALPARAISO	
71131	S.T.I. TAXISTAS ARTURO PRAT DE VALPO.	12 DE FEBRERO 395 DEPTO 1		VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXIS COL. LINEA 6 DE VALPO	EDUARDO VERGARA 31 CERRO ESPERANZA		VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXISTAS LINEA 5 PLACERES DE VALPARAISO			VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXIS BERNARDO OHIGGINS LINEA 1 DE VALPO	PRIETO 259		VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXISTAS COLECTIVOS PLACILLA VALPO	PDTE DOS SUB. 966 PLACILLA DE PEÑUELAS		VALPARAISO	
71131	S.DE CHOFERES INDEP. DE TAXIS COL ARTURO PRAT	VALLE NORTE 35 POB VALLE VERDE P. ANCHA		VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXIS COL LINEA 1 EL CONGRESO DE VALPO	BLANCO 74		VALPARAISO	
71131	S.T.I. TAXISTAS LINEA LOURDES PLACERES	BUENOS AIRES 4		VALPARAISO	
71131	S.T.I. DE TAXIS COL. LINEA PANDA	PDTE SAAVEDRA 92 CERRO MARIPOSA		VALPARAISO	
71131	S.T.I. TAXIS COLECTIVOS LINEA 20A	SAN JUAN 441 CERRO ESPERANZA		VALPARAISO	
71131	S.T.I. TAXISTAS LINEA 36 PLACERES			VALPARAISO	
71131	S.T.I. TAXIS COLECTIVOS BARÓN- RODELILLO	AVDA. RODELILLO 5567. RODELILLO		VALPARAISO	
72921	S.T.I. MOVILIZADORES DE MERCADO MODELO EL CARDON			VALPARAISO	

ACTIVIDAD ECONÓMICA: SERVICIOS.

ACT.ECON	NOMBRE SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES	DIRECCIÓN	FONO	CIUDAD	SOCIOS
95911	S.T.I. DUEÑOS Y PERSONAL DE PELUQUERÍAS DE VIÑA			VIÑA DEL MAR	
95921	S.T.I. FOTOGRAFOS PROFESIONALES	CONDELL 1459 SEGUNDO PISO		VALPARAISO	
95991	S.T.I. DE CUIDADORES DE AUTOMOV. PARTIC. DE VIÑA	ARLEGUI 1285		VIÑA DEL MAR	55

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA:**Nómina de Fuentes****I.-Fuentes Primarias**

- 1.- Asistente Social, Departamento Social. Intendencia V Región. María Angélica Villalón
- 2.-. Secretario Ministerial de Trabajo y Previsión Social. Alberto Lasnibat Aninat
- 3.- Jefe Sub - Departamento de Estudios. Dirección Regional INP, Vaparaíso. Alejandro Cárdenas Quintana.
- 4.- Director Regional INP; Valparaíso. Patricio Ayala Morales.
- 5.- Jefe Sub - Departamento de Extensión y Comunicación. Demetrio Maturana.
- 6.-Directora Regional de Pesca. Susana Maritano.
- 7.-Jefe Departamento de Sucursales INP Valparaíso..Teodoro Cortés.

II.-Fuentes Secundarias

- 1.- William Thayer
" El nuevo Régimen Previsional y de Cotizaciones".
Editorial Jurídica de Chile 1991.
- 2.- Estudios e Informes de la CEPAL
" El Desarrollo de la Seguridad Social en América Latina. 1985.
- 3.- Jean Fourastie " Por qué Trabajamos". 1950.
- 4.- Rubén Ardilas " Psicología del Trabajo".
- 5.- Código del Trabajo. Ley 18.620.
- 6.- " Reforma Previsional ", Decreto Ley 3.500.
- 7.- Patricia Alvarez y Otras " Una Aproximación a la Realidad Social del Subsector Pesquero Artesanal de la V Región " Seminario de Título Escuela de Servicio Social. Universidad de Valparaíso. 1985.

- 8.- Clasificador de Actividades Económicas. Vigente para el año tributario 1996. Suplemento Tributario Jueves 21 de Mayo de 1996.
- 9.- Clasificador Internacional Universal de Ocupaciones. 1988.
- 10.- CONAPACH - CEDIPAC " El Sector Pesquero Artesanal. Antecedentes Generales". 1995.
- 11.- MIDEPLAN "Infome Trabajo" CASEN 1985.
- 12.- Regina Clark Medine " Previsión de los Pescadores Artesanales ". Fiscal INP. 1996.
- 13.- MIDEPLAN " Fomento a la Pequeña Producción " 1992.
- 14.- Banco del Desarrollo " Resumen Ejecutivo Impacto de Crédito de Microempresarios".
- 15.- INE " Encuesta Nacional del Empleo " Marzo - Mayo 1996.
- 16.- MIDEPLAN " Situación y Características del Empleo en Chile ". 1990.
- 17.- PREALC " Sobrevivir en la Calle. El Comercio Ambulante en Santiago ". 1988.
- 18.- Felipe Guerrero y Otros. " Mercado de Trabajo y Fomento del Empleo Regional, V Región de Valparaíso ". Editorial OIKOS, Valparaíso 1995.
- 19.- Mendoza y Perez " Trabajadoras de Casa Particular, un Estudio Exploratorio Descriptivo y un Interés de Servicio Social en la Asociación de Empleadas de Casa Particular, ANECAP, Filial Viña del Mar" . Seminario para optar a Título Profesional de Asistente Social Universidad de Valparaíso. 1991.
- 20.- Boletines Informativos. INP. 1996.
- 21.- Boletines Informativos. AFP. SUMMA - Santa María. 1996.
- 22.- " Clasificador de Actividades Económicas y Tasa Adicional ". Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. INP. 1995.
- 23.- Ley 16.744. Seguro Social Contra Riesgos de Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 24.- " Servicio Social y Desarrollo Local ". Patricio García Letelier. Editorial EDEVAL. 1989.

- 25.- " Diagnóstico sobre la Situación de Pobreza de las Mujeres ". V Región. Encuesta CASEN. 1994. SERNAM.
- 26.- " Objetivos y Funciones y Beneficios del Instituto de Normalización Previsional ". INP. Valparaíso. 1991.
- 27.- " V Región de Valparaíso ". Programa Nacional de la Microempresa FOSIS. SEPTIEMBRE 1994.
- 28.- Marcela Guillén y Otras " Estrategia de Capacitación para Monitoras de Fundación PRODEMU: Una Forma de Intervención de Servicio Social Profesional ". Seminario para optar al título de Asistente Social.
- 29.- "Campaña Comunicacional en materias de Seguridad Social 1996".- Ministerio del Trabajo y Previsión Social,Subsecretaria de Previsión Social.