

**UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**



**Universidad
ARTURO PRAT**
del Estado de Chile

Experiencia de articulación con los dispositivos públicos en un contexto de precariedad laboral y catástrofe; a fin de generar una planificación estratégica desde la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social con los trabajadores eventuales de Zona Franca Iquique.

**SISTEMATIZACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
TRabajADOR SOCIAL
GRADO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

**ALUMNOS : RAQUEL DÍAZ LEÓN.
NICOLE GUERRA BARRIOS.**

PROFESOR GUÍA: ROMINA RAMOS RODRÍGUEZ

IQUIQUE – CHILE

2015

Agradecimientos

En primer lugar quisiera otorgar el mayor de los agradecimientos a mis queridos padres Flor y Jaime, que supieron con esfuerzo, dedicación y perseverancia entregarme las herramientas necesarias para enfrentar cada una de mis etapas estudiantiles hasta hoy en día en que me encuentro culminando mi carrera profesional. Ninguna palabra será suficiente para terminar de agradecer la entrega incondicional.

Los Amo Infinitamente, Gracias por todo.

En segundo lugar deseo manifestar mis agradecimientos a mi familia, que sin dudas estuvieron presentes en cada momento de mi formación profesional, entregándome una palabra de apoyo y motivación cuando vieron que este camino se veía interrumpido por el cansancio y dificultades personales.

Feliz de tenerlos en mi vida.

A mi amiga y compañera de titulación, haz sido un pilar fundamental en este proceso final en el que hemos tenido que complementarnos para poder sacar lo mejor de nosotras, por entenderme y motivarme cuando he decaído en el camino.

Es gratificante haberte conocido en este lugar llamado Universidad.

A nuestra profesora guía, por alumbrarnos con sus conocimientos incondicionalmente desde el primer día este proceso, por la disponibilidad de atendernos y aclarar nuestras dudas en todo momento y saber entregarnos la calma para enfrentar el día de la defensa. Además de agradecer a todas las profesoras que fueron parte de mi formación profesional.

Excelente guía académica.

Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social por habernos recibido con los brazos abiertos en sus dependencias para poder desarrollar nuestra práctica profesional integrada y al Sindicato de Trabajadores Carga y Descarga de Zona Franca Iquique por habernos permitido conocer su realidad social.

Un equipo de profesionales que nos brindo empatía y un trato cordial.

A todas aquellas personas que estuvieron presente en este camino de estudios profesionales , que fueron testigos de mis avances y logros en estos cinco años, que supieron de alguna u otra forma manifestarme su apoyo, preocupación y compañía.

Su amistad y cariño me impulsaron día a día creer en mí.

Eternamente agradecida de Dios por estar siempre a mi lado y de cada uno de ustedes por ser parte de mi vida.

Raquel

Hoy, concluyendo esta primera etapa de mis estudios universitarios quisiera agradecer a Dios por darme fuerzas y seguir adelante a pesar de las adversidades que surgieron en el proceso de formación.

Sin lugar a dudas dar las infinitas gracias a mi familia, en especial a mis amados padres por ser los dos pilares fundamentales, ya que sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible culminar esta etapa maravillosa de mi vida.

A mi papi, al cual admiro con orgullo, gracias por ser el soporte económico para estudiar, a enseñarme que todo se puede con constancia y dedicación, por sus conocimientos, cariño y consejos día a día.

A mi hermosa mamita que lo es todo, gracias por ser mi cable a tierra, mi contención, a levantarme cada vez que me caigo, comprenderme de una manera universal, por creer en mí y amarme como nadie.

Agradecer a mis hermanos Huguito, Romina, y sobrinos por entregarme su apoyo, fe y buenas vibras en todo este proceso de estudios.

A nuestra profesora guía Romina Ramos por los conocimientos entregados en clases y en la elaboración de la sistematización, disposición y apoyo durante el proceso académico.

A las profesoras Loreto Castillo, Andrea Comelin, Mariela Moreno y Verónica Fonseca por entregarme los conocimientos y herramientas necesarias durante las distintas fases del proceso de estudios.

A mi compañera de sistematización y amiga Raquel, que estos últimos años hemos podido conocernos y apoyarnos mutuamente en los buenos y malos momentos durante éste periodo. Darle las gracias a mi amiga Gladys Nova por la entrega incondicional durante todo el proceso académico.

A la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la primera región de Tarapacá, en especial al Seremi Jaime Hip y la Trabajadora Social Natalia Rojas gracias por su apoyo, integración y confianza puesta en nosotras durante toda la práctica profesional integral.

Y por último, a los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Carga y Descarga en Zona Franca de Iquique don Marcos Torres y Víctor Ramos por su disponibilidad al momento de entregarnos información y también relatarnos su realidad para darla a conocer mediante ésta sistematización.

Nicole

ÍNDICE

CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE INTERVENCIÓN A SISTEMATIZAR.

1. Contextualización de la Política Pública y Social que sustenta la institución o programa.	
1.1 Vinculación estratégica gubernamental y descripción de la Política Pública y Social.....	7 - 10
1.2 Sustento diagnóstico que fundamenta la Política Pública y Social.....	10 - 24
1.3 Articulación de los dispositivos de implementación, supervisión y evaluación.....	25 - 27
2. Contextualización institucional en la que se enmarca la práctica profesional integrada.	
2.1 Identificación.....	28
2.2 Misión/Visión.....	28
2.3. Organigrama.....	29
2.4 Programas que se implementan dentro del marco institucional.....	29 - 30
2.5 Cobertura.....	30
2.6 Radio de acción.....	30
2.7 Programa específico donde se desarrolló la experiencia práctica.....	30
3. Rol del Trabajo Social en la Institución.	
3.1 Descripción de funciones genéricas y específicas en el área.....	31
3.2 Competencias profesionales específicas del profesional del área.....	32
3.3 Relevancia de la intervención social dentro de equipos multiprofesionales.....	32 - 33
3.4 Modelos de intervención social asociados.....	33 - 34
3.5 Facilitadores y Obstaculizadores del ejercicio profesional.....	34 - 35
4. Marco Teórico.....	36 - 43
5. Caracterización del usuario sujeto de intervención.	
5.1 Descripción del perfil de usuario a través de variables de caracterización desarrolladas en etapa diagnóstica.....	44 - 64
5.2 Descripción de factores protectores y factores de riesgo social, en relación a la población sujeto de intervención.....	65 - 67
6. Descripción del proceso de clasificación y jerarquización de necesidades o problemas a intervenir.	
6.1 Determinar el tiempo, las instancias, técnicas y participantes del proceso de diagnóstico de necesidades.....	68 - 73
6.2 Describir proceso de construcción de la matriz de problemas/necesidades por áreas.....	74
6.3 Criterios de selección e identificación del foco de intervención.....	74 - 75

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.

1. Delimitación de la experiencia a sistematizar.....	76
2. Justificación de la sistematización.....	76 -77
3. Objetivo de sistematización.....	77
4. Definición del método	
4.1 Tipo de sistematización en función del momento de inicio.....	78
4.2 Metodologías y técnicas asociadas a la experiencia práctica y al proceso de registro y análisis de la misma.....	78 - 83

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA.....

84 - 91

CAPÍTULO IV: DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACION DE RESULTADOS PLANIFICADOS Y NO PLANIFICADOS DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA.

1. Descripción del proceso de implementación de la metodología de evaluación utilizada (evaluación de los referentes técnicos).....	92 - 98
2. Medición de resultados por indicadores.....	98 - 101
3. Impactos generados por la intervención de manera indirecta.....	101 - 102

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y APORTES DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA SISTEMATIZADA.....	103 - 106
REFERENCIAS.....	107 – 108
ANEXOS.....	109 - 134

CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE INTERVENCIÓN A SISTEMATIZAR.

1. Contextualización de la Política Pública y Social que sustenta la institución o programa.

1.1 Vinculación estratégica gubernamental y descripción de la Política Pública y Social.

Para contextualizar el accionar del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se hace necesario mencionar en primera instancia el organismo superior que rige y regula la intervención de esta organización pública, siendo el Ministerio de Desarrollo Social.

En virtud del Decreto con Fuerza de Ley N°25, publicado en el Diario Oficial con fecha 29 de Octubre de 1959, se crearon dos nuevos Ministerios: del Trabajo y Previsión Social y de Salud Pública.

La referida reestructuración surgió como respuesta a la compleja e importante controversia que presentaron los problemas del trabajo y los derechos inherentes de las clases pasivas, lo cual hizo indispensable reunir en un solo Ministerio las materias relativas al trabajo y a la previsión social. A ello se suma que la naturaleza misma de los problemas de la salud pública se relaciona con toda la población del país, sea ésta trabajadora o no. Esto ha sido consagrado por la Constitución Política de la República desde esa fecha hasta nuestros días, de tal forma de especializar las labores y cometidos de cada Ministerio a fin de flexibilizar y alcanzar un nivel de especialización dentro de la Administración Pública, que permita concentrar de mejor forma los servicios a sus usuarios.

Con la dictación del D.F.L. N°25 de 1959 se dispuso la creación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con dos Subsecretarías, cada una con sus propias funciones y competencias.

Una es la Subsecretaría del Trabajo, la cual tiene a su cargo la administración general interna de ambas Subsecretarías y que debió dar continuidad a las funciones que a la fecha de su creación realizaba el Ministerio del Trabajo, teniendo para ello las siguientes atribuciones: ejecutar las políticas, normas e instrucciones emanadas del Ministro; supervigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo; dirigir la administración de la Subsecretaría y supervisar los servicios de su dependencia; y coordinar las acciones del Ministerio en asuntos laborales con la de otros Ministerios y Servicios.

Por su parte, la Subsecretaría de Previsión Social se encuentra a cargo de todo lo referido a la asistencia y previsión social del país, así como del debido cumplimiento de los programas de

seguridad social vigentes y de la política previsional y de seguridad social aprobada por el Supremo Gobierno.

Para ello relaciona el accionar de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral con el Ejecutivo. También debe ejecutar las políticas internacionales que en materia de Seguridad Social propicie el Gobierno de Chile.

Una vez mencionado lo anterior, en que se ha explicado cual es la función que cumple cada institución de acuerdo a sus competencias de acción, a continuación se presentará el plan de Gobierno de la actual Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet Jeria respecto al área de Trabajo:

El trabajo no puede ser visto sólo como un factor de producción, ni el trabajador como un mero consumidor. Un trabajo de calidad, un trabajo decente, es mucho más que eso: es fuente de dignidad personal; de desarrollo y estabilidad de las familias chilenas; de paz en la comunidad; de credibilidad de las políticas públicas y privadas y en definitiva de la gobernanza nacional.

En este contexto, debemos realizar cambios a nuestra institucionalidad laboral. Muchos aspectos se han modificado, pero aún persisten disposiciones que no ayudan o niegan a los trabajadores sus derechos. El respeto a los derechos en el trabajo y la dignidad del trabajador, son parte integral de la identidad social y política de la Nueva Mayoría.

También entendemos que la persistente desigualdad se debe, junto a la educación, a la desigual distribución del ingreso y las oportunidades en el mercado del trabajo. En el mercado laboral ésta se expresa en bajas tasas de participación laboral en determinados grupos (especialmente en mujeres y jóvenes) y en empleos precarios e informales, sin derechos individuales ni colectivos. Tenemos 600.000 jóvenes que no trabajan ni estudian, y el nivel de negociación colectiva alcanza sólo al 12% de los trabajadores.

Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo la cultura de cooperación y colaboración. Debemos avanzar en modernizaciones que permitan compatibilizar demandas que derivan del dinamismo, la competitividad y productividad con relaciones laborales que dignifiquen el trabajo, que fortalezcan la sindicalización, la negociación colectiva y una justa distribución de las ganancias.

Fortalecer la actividad sindical y la negociación colectiva son materias que apuntan a enfrentar la desigualdad en el mundo laboral. Sólo de esta forma podremos tener relaciones laborales equilibradas, acuerdos entre trabajadores y empleadores que favorezcan el real desarrollo de nuestro país. Al equilibrar la cancha en el ámbito laboral, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán formular acuerdos que orienten las políticas públicas, generando un verdadero diálogo social.

Implementaremos políticas en diversas áreas, dentro de las cuales destacaremos tres. Un primer grupo de políticas se orientan a emparejar la cancha entre los actores sociales, ampliando la sindicalización y la negociación colectiva. Un segundo grupo busca aumentar la participación laboral, la calidad del empleo, los salarios (salario mínimo y pago de gratificaciones) y aumentar la productividad. Un tercer grupo tiene la finalidad de fortalecer y mejorar la institucionalidad laboral, avanzando hacia un cumplimiento efectivo de la ley laboral, y hacia políticas que lleguen efectivamente a todas y todos los trabajadores.

Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical

Para reducir la desigualdad es necesario superar las diferencias que existen en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Para aumentar los ingresos de los trabajadores es necesario aumentar la productividad, para lo cual el presente programa considera un conjunto amplio de materias y medidas, entre las que destaca la reforma educacional y las transformaciones al sistema de capacitación y formación para el trabajo. Sin embargo, para aumentar los ingresos de los trabajadores también es necesario aumentar su poder de negociación al interior de la empresa.

Debemos fortalecer los sindicatos y realizar un conjunto de modificaciones a la negociación colectiva que permita ampliar la cobertura de trabajadores que pueden ejercer este derecho.

Como primer paso terminaremos a la brevedad con el uso artificioso del multirrut o razones sociales para efectos laborales, lo que se ha traducido en limitaciones al ejercicio de derechos laborales básicos de los trabajadores como los de sindicalización y de negociación colectiva. Enviaremos una indicación al actual proyecto que se encuentra en el Congreso. A pesar de tener RUTs distintos, debe considerarse como una empresa a las firmas cuando tengan un mismo controlador, se presten los mismos servicios o se hagan productos similares y se tenga una dirección laboral común.

Es necesario fortalecer el sindicato como sujeto de la negociación colectiva. Vamos a impulsar una negociación colectiva con titularidad sindical. Adicionalmente, se extenderán los beneficios, de manera automática, al trabajador que se afilie al sindicato que negoció el contrato colectivo.

1.2 Sustento diagnóstico que fundamenta la Política Pública y Social.

Las líneas de acción que tiene el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la actualidad son seis, entre las cuales se encuentran trabajo e ingresos, calidad del empleo, inserción laboral de los jóvenes entre 15 y 24 años, participación laboral femenina, previsión social y trabajo infantil, habiéndose incorporado dos ejes temáticos a sus funciones en el nuevo Informe de Política Social 2013.

Trabajo y Previsión Social

La primera sección de este capítulo presenta las tasas de ocupación de la población económicamente activa, la distribución ocupacional e indicadores relativos a los ingresos y sus principales determinantes. La segunda analiza la calidad del empleo a través de indicadores de subempleo y formalidad.

La tercera y cuarta sección se enfocan en la participación laboral de los jóvenes y de las mujeres, respectivamente. La quinta analiza la situación ocupacional de la población de 65 años y más, y sus principales fuentes de ingresos. Por último, la sexta sección aborda la problemática del trabajo infantil en Chile.

a) Trabajo e ingresos:

Chile ha avanzado las últimas décadas en incorporar a las mujeres a un trabajo remunerado, así como en aumentar la productividad y las remuneraciones de sus trabajadores. Sin embargo, existen tareas pendientes en términos de equidad de género e igualdad de oportunidades, ya que las diferencias en términos de ocupación y remuneraciones son aún importantes, tanto a nivel de género como de quintil de ingresos. A continuación se detallan los distintos programas sociales que pretenden impactar las diversas necesidades del mundo del trabajo en materia de productividad, de manera tal que las trabajadoras y trabajadores de nuestro país reciban herramientas que incrementen sus capacidades y el rendimiento de las empresas en que se desempeñan.

➤ Capacitación:

Contar con un sistema de formación de competencias laborales moderno y con programas de capacitación bien focalizados es fundamental para un país con las características de Chile, en que un alto porcentaje de los trabajadores tiene bajos niveles de capital humano¹ y, en consecuencia, sólo puede optar a ocupaciones de bajas remuneraciones y malas condiciones laborales.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social constituyó durante el año 2011 una comisión de expertos para que revisara las políticas de capacitación vigentes en Chile. En su Informe Final, esta comisión fue tajante en concluir “(...) que la política de capacitación vigente en el país es claramente deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados”.

Respecto a la equidad, el informe revela la existencia de un patrón regresivo puesto que se favorece preferentemente a grupos de ingresos altos y medio-altos. Argumenta que “ello sucede en la medida que alrededor de un 80% del gasto público en capacitación se financia con cargo a la Franquicia Tributaria y porque la mayor parte de los participantes de este programa son personas que trabajan en las empresas más grandes, cuyos niveles de escolaridad son relativamente altos, y que obtienen remuneraciones que en promedio superan en un 50% las de quienes no acceden a este tipo de capacitación (controlando por el nivel educacional)”.

Por lo anterior, el informe también concluye que el gasto público en capacitación es ineficiente, “puesto que la mayor parte de los recursos públicos se asigna a quienes poseen ya un nivel de competencias laborales relativamente desarrolladas”. En cambio, “los programas de capacitación dirigidos a los grupos vulnerables han tenido un lugar secundario en la agenda de la política pública, aun cuando debieran ser prioritarios si se consideran los positivos efectos que una inserción laboral de calidad de estos grupos tendría para el desarrollo económico y social del país”.

En efecto, a partir del diagnóstico de la Comisión, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social elaboró un proyecto de ley que rediseña el sistema de capacitación, integrando la capacitación, el sistema de aprendizaje en las empresas y la certificación de competencias laborales en un gran sistema (a futuro se pretende integrar a la educación técnica secundaria y terciaria). Actualmente, la Dirección de Presupuestos está elaborando el informe financiero de este proyecto de ley y se espera que durante el 2013 ingrese al Congreso para su tramitación.

¹ Capital humano: es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

b) Calidad del Empleo:

Hay diversas dimensiones del empleo que deben ser tomadas en cuenta para determinar si éstos logran satisfacer los estándares de bienestar, productividad y protección que se condicen con una sociedad desarrollada. Pese a que los indicadores presentan una tendencia positiva en general, reflejando los múltiples avances que se han hecho para promover empleos de mejor calidad, aún quedan por delante diversos desafíos para garantizar empleos de calidad a toda la población. El diagnóstico general es que aún hay un alto porcentaje de personas que trabaja en condiciones de informalidad, desprotección y subempleo, con bajos niveles de ingresos (como vimos en la sección anterior) y en empleos inestables en el tiempo.

➤ Subempleo

Hay personas que trabajan en jornada parcial por elección, pues esto les permite compatibilizar la vida laboral con otros quehaceres y actividades, tales como los estudios o el cuidado de los hijos-, y otras que lo hacen porque no encuentran más trabajo (en el caso de los trabajadores dependientes) o no tienen demanda y/o financiamiento para expandir su emprendimiento (en el caso de los trabajadores por cuenta propia). Es fundamental, por lo tanto, distinguir a los primeros de los segundos, y así poder cuantificar la incidencia del fenómeno del subempleo, que es como se denomina a la situación laboral de este último grupo.

A continuación se presenta el porcentaje de trabajadores en jornada parcial, lo que en la legislación chilena equivale a 30 horas semanales o menos. Si bien el indicador de jornada parcial no constituye un indicador de calidad del empleo por sí solo – el empleo voluntario en jornada parcial, con pago de cotizaciones, contrato indefinido y buen sueldo, constituye sin lugar a dudas un empleo de buena calidad -, se incorpora en esta sección para complementar el indicador de subempleo que se presenta a continuación.

Según Casen 2011, el 46,3% de las mujeres ocupadas del primer quintil declaró haber trabajado menos de 30 horas en la semana anterior a la encuesta, más del doble del porcentaje observado en el quinto quintil y 17 puntos porcentuales más que el porcentaje del segundo quintil. Así, las mujeres del primer quintil no sólo tienen menores tasas de ocupación, sino que también tienen menos horas de trabajo, lo que incide negativamente en los ingresos del hogar. Este indicador ha evolucionado al alza en todos los quintiles, pero especialmente en el primero, lo que ha llevado a aumentar la brecha en relación al año 1990. Adicionalmente, la proporción de mujeres en jornada parcial observada el año 2011 también varía con la edad: 27,7% de las mujeres ocupadas entre quince y 24 años trabajan en jornada parcial, comparado con un 22,9% de las mujeres ocupadas entre 25 y 34 años (la diferencia entre ambos tramos etarios es estadísticamente significativa al 95% de confianza). Para el caso de las mujeres ocupadas entre

35 y 44 años la tasa se ubica en 25,4%, similar al 25,5% que presentan las mujeres ocupadas entre 45 y 59 años.

La evolución del trabajo en jornada parcial de los hombres ocupados muestra un alza en las últimas décadas, aunque menos acentuada que la observada en el caso de las mujeres. En el primer quintil, un 17,6% de los hombres ocupados trabajaba en jornada parcial el año 2011, siete puntos más que en los otros quintiles, que tenían alrededor de un 11% de sus ocupados en jornada parcial.

También se observan diferencias el año 2011 entre los hombres ocupados en jornada parcial de distintas edades: un 18,3% de los jóvenes ocupados entre quince y 24 años trabajan en jornada parcial, comparado con un 11,3% en el caso de los hombres ocupados entre 25 y 34 años (la diferencia es estadísticamente significativa al 95% de confianza). En tanto, la proporción de hombres ocupados entre 35 y 44 años y entre 45 y 64 años que trabajaban en jornada parcial sumaba 9,7% y 10,5%, respectivamente (la diferencia de ambos tramos con respecto a los jóvenes también es estadísticamente significativa al 95% de confianza).

➤ Estabilidad del empleo

Otro indicador relevante es el porcentaje de ocupados con empleo permanente, ya que los empleos de carácter temporal muchas veces implican inestabilidad laboral y económica. En general los empleos de carácter temporal están relacionados a ramas económicas donde la demanda de empleo es estacional (como la agricultura) o donde los trabajadores se contratan por obra (como la construcción).

Los datos muestran que sólo un 50,9% de las mujeres ocupadas del primer quintil tenía un trabajo permanente el año 2011, lo que constituye una reducción de seis puntos porcentuales con respecto a la cifra del año 1994. Esto contrasta con las tasas que se observan para los otros quintiles, especialmente el de mayores ingresos, donde un 86,4% de las mujeres ocupadas tenía un empleo de carácter permanente. Por último, pese a la reducción observada con respecto al año 1994, es importante destacar que las tasas de ocupación femenina han aumentado significativamente en todos los quintiles en el transcurso últimas dos décadas, tal cual se vio en la sección anterior. Los hombres ocupados exhiben tasas y brechas entre quintiles similares a las mujeres. Como se puede observar, sólo un 56,1% de los ocupados del primer quintil tenía un trabajo permanente el año 2011, comparado con un 85,7% en el caso de los hombres del quintil de mayores ingresos.

c) Formalidad de empleo:

➤ Empleo asalariado

En lo que sigue, se analiza la formalidad del empleo dependiente o asalariado.

A modo de introducción, es importante recordar que el porcentaje de ocupados del primer quintil que en 2011 trabajaba como dependiente sumaba un 76% en el caso de las mujeres y un 80% en el caso de los hombres, siendo la categoría ocupacional más relevante en todos los quintiles. De acuerdo a la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) realizada por la OIT en 2003: “Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)”

Usualmente la informalidad afecta principalmente a los trabajadores menos calificados y más vulnerables. La invisibilidad de la informalidad muchas veces impide o dificulta que los programas de capacitación y protección social lleguen a los trabajadores informales, llevando a estas personas a caer en un círculo vicioso de bajo capital humano, bajos niveles de protección e ingresos. Así, la informalidad es un fenómeno que dificulta la formulación de programas de capacitación y protección social, ya que impide que lleguen justamente a la población de trabajadores que más los necesita.

Pese a que la tendencia de largo plazo del empleo formal ha sido al alza, registrando un aumento de 74,8% a 83% entre 1994 y 2011 en las mujeres con contrato, y de 78,5% a 80,3% en las que cotizan, aún hay un alto porcentaje de trabajadoras dependientes en condiciones de informalidad y desprotección, especialmente en los primeros quintiles de ingresos. En efecto, un 59% de las mujeres dependientes del primer quintil de ingresos tenía contrato el año 2011, y un 56,8% tenía cotizaciones previsionales. Es decir, prácticamente la mitad no tenía un contrato que le permitiese hacer valer sus derechos laborales, no estaba cotizando para su vejez, ni podía acceder a diversos beneficios sociales dirigidos al sector formal (por ejemplo, licencia pagada por enfermedad, postnatal, capacitaciones y el seguro de cesantía, entre otros). En el caso de los hombres que trabajan como dependientes, el porcentaje con contrato ha aumentado desde 79,2% a 88,9% entre los años 1994 y 2011, mientras que el alza de los que cotizan ha sido desde 81,5% a 86,3% en igual periodo. Al analizar la desagregación según quintil de ingresos, se observa que el porcentaje con contrato alcanzó un 77% en el primer quintil el año 2011, sobre las mujeres de su mismo quintil, pero casi diez puntos porcentuales más bajo que los hombres del segundo quintil. El porcentaje con cotizaciones previsionales sumaba una proporción similar (74,8%).

En términos generales, es posible concluir que las condiciones han mejorado, en cuanto ha aumentado la formalización en todos los quintiles y para ambos géneros durante los últimos años. Sin embargo, la tarea no está cumplida y es necesario buscar mecanismos para incentivar mayores niveles de formalidad. De acuerdo a Contreras, Mello y Puentes (2008) las políticas de capacitación debieran ser fortalecidas y expandidas para que también lleguen a los trabajadores informales, permitiendo así que éstos aumenten sus calificaciones y su probabilidad de acceder a un empleo formal. Adicionalmente, este estudio recomienda expandir el sistema de certificación de competencias, dado que podría permitir que los trabajadores sin educación formal certifiquen sus competencias y mejoren sus posibilidades de acceder a empleos formales y mejor remunerados.

➤ Empleo Independiente

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “entre los trabajadores de la economía informal hay trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia. La mayoría de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en condiciones tan inseguras y vulnerables como las de los trabajadores asalariados, y pasan de una situación a otra. Dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza”.

En Chile, los trabajadores por cuenta propia no tenían la obligación de cotizar en el sistema previsional y de salud, lo que implicaba que muchos de ellos tuvieran que vivir en una situación de desprotección y vulnerabilidad muy similar a los trabajadores dependientes sin contrato ni cotizaciones, especialmente aquellos con menores calificaciones e ingresos.

Con el objetivo de que los trabajadores independientes puedan acceder a mayores grados de protección y seguridad durante su período de actividad laboral y de jubilación, el año 2008 se publicó la Ley N° 20.255. Esta ley establece que durante los años 2012, 2013 y 2014, los trabajadores a honorarios podrán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo. A partir de enero 2015, la obligación de cotizar no admitirá excepción y todos los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo a través del proceso de declaración anual de impuesto a la renta. Desde el año 2018, deberán hacerlo también para salud.

El pago de cotizaciones les permitirá acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes, es decir, seguridad en el trabajo, pensiones de vejez e invalidez y, en caso de fallecimiento, pago de la cuota mortuoria y de pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios, y en caso de enfermedad, a subsidios de incapacidad laboral y atención médica. Pese a que esta ley constituye un avance, persiste la preocupación por los trabajadores por cuenta propia más vulnerables, pues ellos suelen desempeñarse en el sector informal de la

economía (es decir, no entregan boleta de honorarios). Por lo tanto, se requieren esfuerzos adicionales para que estos trabajadores se formalicen y puedan acceder, con el apoyo del Estado, a trabajar en las mismas condiciones de seguridad y protección social que el resto de las personas.

Al analizar las tasas de cotización de los trabajadores independientes, incluyendo tanto a quienes trabajan por cuenta propia, como a quienes son empleadores, se observa que la tasa de las mujeres disminuyó desde 25,2% a 20,1% entre los años 1996 y 2011, mientras que la tasa de los hombres bajó desde 26,9% a 25,1% en igual período (la variación registrada para las mujeres es estadísticamente significativa al 95% de confianza, mientras que la de los hombres no es estadísticamente significativa). La tendencia negativa observada para las mujeres, así como el estancamiento de la tasa asociada a los hombres, respaldan la modificación legal que se llevó a cabo el año 2008.

Política Social:

Los individuos que trabajan en condiciones de informalidad no están protegidos por la legislación laboral y no pueden acceder a los derechos que goza el resto de los trabajadores en términos de protección y seguridad social. Así, la mayor parte de ellos no cotiza en ningún sistema previsional, lo que afecta sus posibilidades de acceder a una pensión similar a su ingreso laboral una vez jubilados, además de la vulnerabilidad adicional a la que están expuestos los individuos al momento de jubilar, considerando el deterioro de salud, gastos en tratamientos médicos, medicamentos, entre otras. Adicionalmente, se encuentran excluidos del sistema de capacitaciones, no tienen acceso al seguro de cesantía cuando caen en desempleo, ni a la protección de salud que proveen los empleos formales, tales como las licencias médicas, los beneficios de postnatal y los seguros contra accidentes laborales, entre otros.

El caso de los trabajadores por cuenta propia más vulnerables es muy similar: trabajan en empleos precarios, que reportan bajos ingresos y sin protección contra accidentes, desempleo u otros factores negativos que pueden alterar su capacidad para trabajar y obtener un ingreso.

El rol del Estado en la disminución de los indicadores de precariedad laboral es fundamental y gira en torno a diversos ejes que tienen su foco en los trabajadores y trabajadoras más vulnerables. Específicamente: Incentivar la creación de empleos formales, con cotizaciones en salud y pensiones al día.

Guiar y apoyar a las personas en las diversas etapas de la búsqueda de trabajo, ofreciendo apresto e intermediación laboral. Promover la capacitación de los trabajadores, con el objetivo

de desarrollar habilidades pertinentes a su desarrollo profesional y que permitan aumentar su productividad y sus ingresos. Facilitar el microemprendimiento, dando acceso a financiamiento, asesoría y capacitación.

Adicionalmente, la formalidad permite transparentar el nivel de ingreso de los individuos en el Servicio de Impuestos Internos, lo que entrega importantes herramientas al Estado para el diseño y control de las políticas públicas, permitiendo así el mejoramiento de la focalización de algunos programas sociales y el seguimiento de los individuos y hogares más vulnerables de nuestro país. En otras palabras, la formalización es un instrumento fundamental para el perfeccionamiento de la gestión del Estado en términos de la administración eficiente de sus recursos.

La formalidad conlleva costos que afectan especialmente a la población más vulnerable, ya que implica una disminución del ingreso bruto que puede ser muy significativo para las familias de menores ingresos. Las políticas que fomentan la formalidad buscan mitigar o eliminar este costo, ya sea cubriéndolo de forma directa, subsidiando los ingresos o asociando algún otro tipo de beneficio a la condición de formalidad.

Para quienes poseen un trabajo formal está el Seguro de Cesantía, que permite al trabajador alcanzar condiciones de vida estables cuando pierde dicho empleo y reducir la presión monetaria en el período en que busca uno nuevo. De esta manera, el Seguro de Cesantía es un programa que mejora la calidad del empleo formal. El seguro de cesantía comenzó a aplicarse el año 2002 (con la entrada en vigencia de la Ley 19.728), el que ya se aplicaba en muchos otros países desde hace varias décadas (Ramos y Acero; 2010).

Otra forma de abocarse a la calidad de empleo, esta vez desde un rol más subsidiario, es por medio de la fiscalización en terreno a empleadores, destinada a asegurar que se cumpla con la normativa laboral requerida. Una mayor fiscalización por parte del Estado – junto con sanciones adecuadas – tenderán a un mayor cumplimiento de los estándares de calidad de empleo que se encuentran en la legislación laboral, por lo que representa una herramienta útil, aunque complementaria a la política pública, en el objetivo de mejorar los diversos aspectos que determinan la calidad de empleo.

d) Inserción laboral de los jóvenes entre 15 y 24 años:

La situación laboral de los jóvenes entre quince y 24 años ha suscitado un creciente interés durante las últimas décadas, lo que se debe principalmente a las altas tasas de desempleo que este grupo exhibe en la mayoría de los países desarrollados y en vías de desarrollo. En efecto,

el año 2011 los jóvenes chilenos entre quince y 24 años presentaron una tasa de desempleo 3,5 veces más alta que la población de 25 años y más, reflejando que Chile no está ajeno al problema de desempleo juvenil que se observa en el plano internacional. Además de los jóvenes desempleados, otro grupo que ha suscitado el interés público son los jóvenes que se mantienen laboralmente inactivos pese a no estar estudiando. El año 2011, el porcentaje de jóvenes en esta situación alcanzaba un 16% del total, lo que representa una cifra cercana a los 500 mil jóvenes.

Los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes para su inserción laboral están relacionados con la falta de capital humano (educación y experiencia laboral) y de capital social (redes y contactos), lo que lleva a que sean los jóvenes de menores recursos los más afectados a la hora de incorporarse a un trabajo. Adicionalmente el desempleo y la inactividad - laboral y educacional - han sido identificados como factores de riesgo en la aparición de conductas de delincuencia y drogadicción, sin duda el peor escenario para estos jóvenes y sus familias.

e) Participación Laboral Femenina:

Uno de los grandes desafíos para la política social de los próximos años es seguir promoviendo y facilitando la inserción laboral de las mujeres.

La tasa de participación laboral de las mujeres entre 25 y 59 años aumentó de 40,6% a 59,9% entre los años 1990 y 2011, pero las brechas entre quintiles se han mantenido prácticamente inalteradas. En efecto, la participación de las mujeres del quinto quintil duplicaba la de las mujeres del primer quintil tanto en el año 1990 como en el 2011.

El aumento de la participación laboral de las mujeres de los primeros quintiles es relevante para la superación de la pobreza y la disminución de la desigualdad, por lo que debiese constituir una de las prioridades de la política social de los próximos años, algo que también recomienda la OCDE con miras a sostener el ritmo de crecimiento económico OECD (2013), "Economic policy reforms 2013. Going for growth". OECD. La tasa de participación laboral se define en la sección que analiza la situación laboral de los jóvenes de quince a 24 años.

f) Previsión Social:

Una de las consecuencias más graves de las bajas tasas de participación laboral femenina y las altas tasas de informalidad, es que un alto porcentaje de la población llega a la tercera edad sin haber ahorrado lo suficiente para financiar una pensión de vejez adecuada. De ahí la

importancia de las políticas que promueven la participación laboral femenina y la creación de empleos formales pues, entre otros beneficios de primera importancia, permiten prevenir esta situación de vulnerabilidad en la tercera edad. Con el objetivo de reducir las condiciones de pobreza y vulnerabilidad en que vivían muchos adultos mayores que no tenían acceso a una pensión, la Reforma Previsional del año 2008 (Ley N° 20.255) reemplazó las antiguas pensiones asistenciales de vejez que proveía el Estado por nuevos subsidios de mayor cobertura y monto, creando el Sistema de Pensiones Solidarias. Adicionalmente, también introdujo elementos para fortalecer el pilar contributivo y aumentar las tasas de ahorro entre la población ocupada, tales como el ahorro obligatorio a partir del año 2015 para los trabajadores a honorarios, o la creación de un subsidio al ahorro previsional voluntario.

Política Social:

En Chile se han realizado reformas sistemáticas al sistema de pensiones, las cuales han marcado un precedente importante en la historia de nuestro país y adicionalmente han motivado a otros países a promulgar iniciativas similares. Desde 1924 y hasta 1970 imperó un modelo de Seguridad Social segmentado por profesiones, el que a mediados de la década de los 50 ya contaba con tres cajas principales que incluían a gran parte de los trabajadores dependientes y otras dos que funcionaban específicamente para las Fuerzas Armadas y la Policía Civil. Posteriormente se fueron creando cajas adicionales con regímenes propios, ampliando así las alternativas de funcionamiento de las cajas principales. En este contexto, el sistema de pensiones chileno alcanzó a tener cerca de 150 regímenes distintos que operaban en las 35 cajas existentes.

Posteriormente, este sistema comenzó a debilitarse por una serie de factores, entre ellos una fragmentación que no permitía entregar servicios homogéneos a los pensionados pues dependía de las condiciones de cada sistema, de cada profesional, de los empleos que los trabajadores realizaban, entre otras. Además, carecían de un control institucional adecuado, lo cual se traducía en importantes desigualdades, desequilibrios financieros y riesgo asociado a la administración e inversión de los fondos de pensiones.

En 1979 se eliminaron algunas de las desigualdades más relevantes y entre otras modificaciones se incrementó la edad de retiro como también la tasa de cotización. Estas iniciativas fueron un primer paso que pavimentó el camino para dar pie a la última etapa de transformación a partir de 1980, donde finalmente se materializó el cambio estructural del modelo, sustituyendo el vigente sistema de reparto, por el Sistema de Capitalización Individual administrado por privados, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Este nuevo modelo comenzó a operar en 1981 y cuenta con la garantía de que todos los individuos, sin importar la caja de previsión de la que venían, tienen acceso homogéneo y

universal al sistema de pensiones, siendo de carácter obligatorio para los nuevos contratos. Sus principales características son los planes unipersonales de ahorro obligatorio privado y las cotizaciones definidas, es decir todos los trabajadores deben cotizar de manera mensual el 10% de su remuneración laboral bruta y pagar comisiones a las AFPs por concepto de la administración de sus fondos, para que éstas cubrieran sus costos operacionales y contrataran seguros de invalidez y sobrevivencia.

El nuevo sistema financia las pensiones con el fondo acumulado de manera individual por cada trabajador bajo las siguientes modalidades: retiro programado, renta vitalicia inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida y renta vitalicia inmediata con retiro programado.

En resumen, las principales modificaciones del sistema permiten que las pensiones dependan de las contribuciones acumuladas en las cuentas individuales por los trabajadores durante el periodo laboral y el retorno de las inversiones que las Administradoras de Pensiones hagan con los fondos acumulados en las cuentas individuales.

El Sistema de Capitalización Individual contempla beneficios garantizados como la Garantía Estatal de Pensión Mínima (GEPM), cuyo propósito era generar una base de ingresos para aquellas personas que, habiendo cotizado una parte significativa de su vida, no alcanzaran a reunir o no poseyeran los recursos necesarios para obtener una pensión equivalente al monto oficial de la pensión mínima, y no tuvieran otras fuentes de ingresos que en su conjunto igualaran o superaran el monto de la pensión mínima.

Finalmente, durante el año 2008 se realizó la última reforma al sistema de pensiones, que incorpora el Sistema de Pensiones Solidarias, perfecciona y mejora la cobertura del Sistema de Capitalización Individual, y fortalece el Ahorro Previsional Voluntario. Uno de los objetivos de esta reforma fue disminuir la vulnerabilidad de los individuos frente a riesgos individuales y globales, provenientes de la disminución de la capacidad generadora de ingresos en la vejez y la situación de invalidez.

En este sentido el Estado recupera un rol fundamental en el sistema de pensiones, que no sólo se traduce en la creación del pilar solidario, sino en que se busca mejorar la cobertura previsional de los grupos más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres y los trabajadores independientes, a través del Subsidio Previsional para los Trabajadores Jóvenes, el Bono por Hijo nacido vivo y la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes, respectivamente.

A continuación se detallan las principales acciones que son parte de la reforma previsional y que tienen como finalidad promover la protección social de los trabajadores y de las familias más vulnerables de nuestro país:

➤ Aporte Previsional Solidario (APS) de Vejez e Invalidez:

El APS de Vejez e Invalidez es un beneficio financiado por el Estado para personas que, habiendo cotizado en el sistema contributivo de pensiones, tengan una pensión de vejez menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) o una pensión de invalidez inferior a la Pensión Básica Solidaria (PBS). Para acceder al beneficio, las personas además deben cumplir los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley N° 20.255. El valor del APS de Vejez e Invalidez que recibe cada beneficiario depende del valor de su pensión autofinanciada (entre otras variables) de un modo tal que el subsidio es decreciente en el valor de dicha pensión. Durante el 2012 516.903 personas vieron complementadas sus pensiones de vejez o invalidez con el APS, por un monto mensual que alcanza en promedio \$ 50.897 pesos.

➤ Pensión Básica Solidaria (PBS) de Vejez:

La PBS de Vejez es el beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, pero que reúnen los requisitos de edad, focalización y residencia en el país establecidos en la Ley N° 20.255. Durante el 2012, 404.920 adultos mayores fueron beneficiarios de la PBS de vejez, por un monto que en pesos de julio de 2013 equivalía a \$82.058.

➤ Bono de Reconocimiento:

Corresponde al reconocimiento de las cotizaciones hechas por los trabajadores que estaban en una Caja de Previsión y que se cambiaron al Sistema de Capitalización Individual. El Bono de Reconocimiento se ingresa a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca.

➤ Bono por hijo:

Es un beneficio que incrementará el monto de la pensión de la mujer a través del otorgamiento de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado.

El bono se entregará a todas las mujeres mayores de 65 años que se pensionen a partir del 1° de julio de 2009 por el sistema de pensiones solidarias o el sistema de AFP. La bonificación consistirá en un aporte estatal que se deposita en la cuenta de capitalización individual de cada mujer por un monto equivalente al 10% de 18 sueldos mínimos. Al monto total de cada una de las bonificaciones resultantes se le aplicará una tasa de rentabilidad equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de todos los Fondos Tipo C, descontando las comisiones de administración de las AFP.

En el caso de las mujeres afiliadas a una AFP, la o las bonificaciones se depositarán en su Cuenta de Capitalización Individual incrementando el monto de su pensión. Respecto de las mujeres que reciban PBS de Vejez, el IPS les calculará su pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo o adoptado le correspondan, incrementándose así su pensión de vejez con el resultado del cálculo.

Respecto de las mujeres que sean beneficiarias de pensión de sobrevivencia, que se origine del sistema AFP, o que sea otorgada por el IPS, se les calculará su pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones por hijo nacido vivo. En este caso, el monto resultante se sumará al APS que le corresponda.

g) Trabajo Infantil:

El marco conceptual de trabajo infantil está dado por las recomendaciones de la Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil (RETI). Esta define la población de niños, niñas y adolescentes (NNA) ocupados a las personas entre cinco y 17 años que realizan por una hora o más, en una semana de referencia, cualquier trabajo o actividad por el pago en dinero o en especies, o por la ganancia familiar como trabajador no remunerado.

De igual forma, se consideran como ocupados los niños, niñas y adolescentes que declaran que tienen un trabajo al que volverán. El Trabajo Infantil se define como la “participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables”. Que una actividad económica desarrollada por un NNA se considere como trabajo infantil depende de la actividad que realiza el niño y de la edad de este, y está formado por cuatro componentes:

- Trabajo bajo la edad mínima (TBEM): es cualquier actividad laboral que desarrollan niños entre cinco y catorce años. Estrictamente se establecen algunas excepciones, señaladas en el Código del Trabajo, tales como el trabajo realizado en algunos rubros

especiales (como espectáculo y artístico), que cuenten con el consentimiento de los padres y siempre que no se trate de un trabajo peligroso.

- Trabajo peligroso: son aquellas actividades que representan riesgo para la salud y seguridad de los NNA que las realizan. De la misma forma se catalogan como trabajo peligroso los trabajos nocivos o de alto riesgo para ser realizados por un NNA. El trabajo puede ser peligroso por: uso de maquinarias, instrumentos peligrosos o medio insalubre; cargas pesadas; lugares de trabajo; horario prolongado; horario nocturno; e industrias u ocupaciones peligrosas. A su vez, la RETI, propone dividir el trabajo peligroso en dos tipos:

- Peligroso por condiciones: son aquéllos en que los elementos del contexto en que los niños desarrollan su actividad laboral pueden determinar perjuicio para su desarrollo integral, con independencia de lo inocuo de la naturaleza del trabajo. Se consideran inadecuadas, entre otras, las jornadas laborales extensas (por encima del límite legal de horas permitido), el trabajo en horario nocturno o de madrugada, la actividad laboral realizada en ausencia de medidas de higiene, y condiciones de seguridad o el trabajo que por su horario o exigencias impida la asistencia a la escuela.

-Peligroso por naturaleza: corresponde a trabajos que, por una característica intrínseca de la actividad laboral representan riesgo para la salud y seguridad de los NNA que los realizan. Dentro de esta categoría se consideran trabajos peligrosos por naturaleza aquéllos trabajos desarrollados en altura, bajo tierra, bajo el mar y otros. Ejemplo de trabajos peligrosos por su naturaleza son trabajos en minería, construcción y canteras.

- Tareas domésticas no remuneradas de carácter peligroso (TDNRP): es una estadística relevante que forma parte del trabajo infantil. De acuerdo a la Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo del 2008, consiste en las tareas del hogar que son desarrolladas en condiciones que ponen en riesgo el normal desarrollo de NNA. Dentro de estas condiciones se pueden nombrar: que los trabajos se realicen durante horarios prolongados, en un medio insalubre o en lugares peligrosos. Para el caso de Chile se considera que un servicio doméstico no remunerado se define como peligroso si es que este se realiza durante jornadas extensas de 21 o más horas a la semana.
- Peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso (PFTINP): Además de rectificar los convenios internacionales relacionado con trabajo infantil, el Gobierno de Chile suscribió a un Memorando de Entendimiento en relación con el trabajo infantil desde 1996, el cual fue prorrogado y se encuentra vigente hasta el año

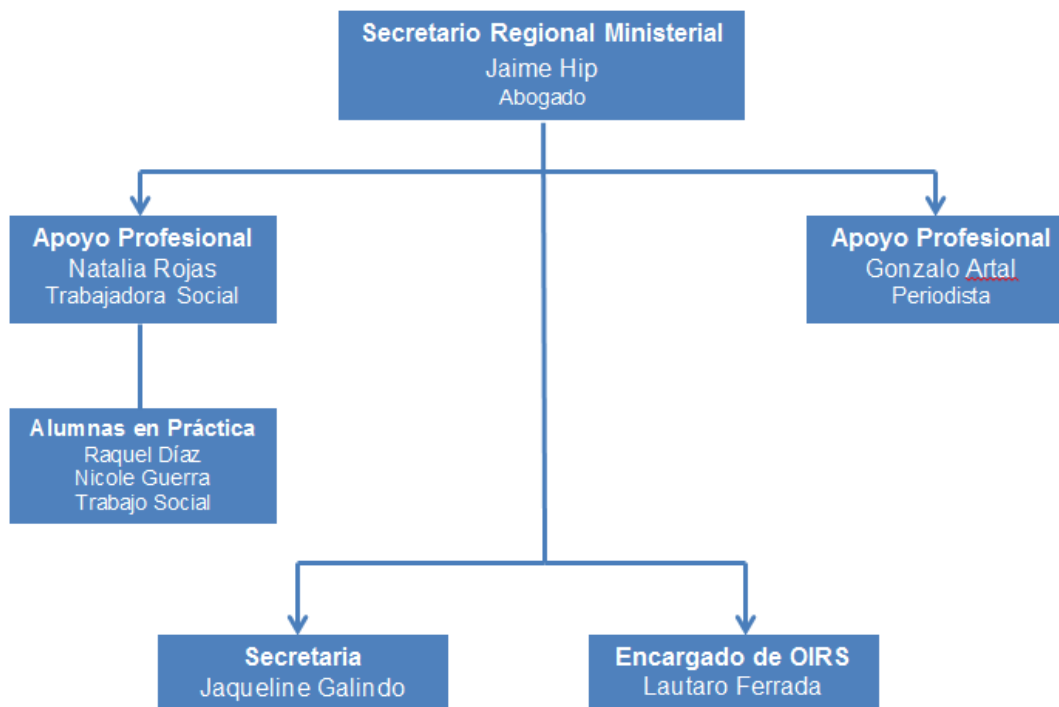
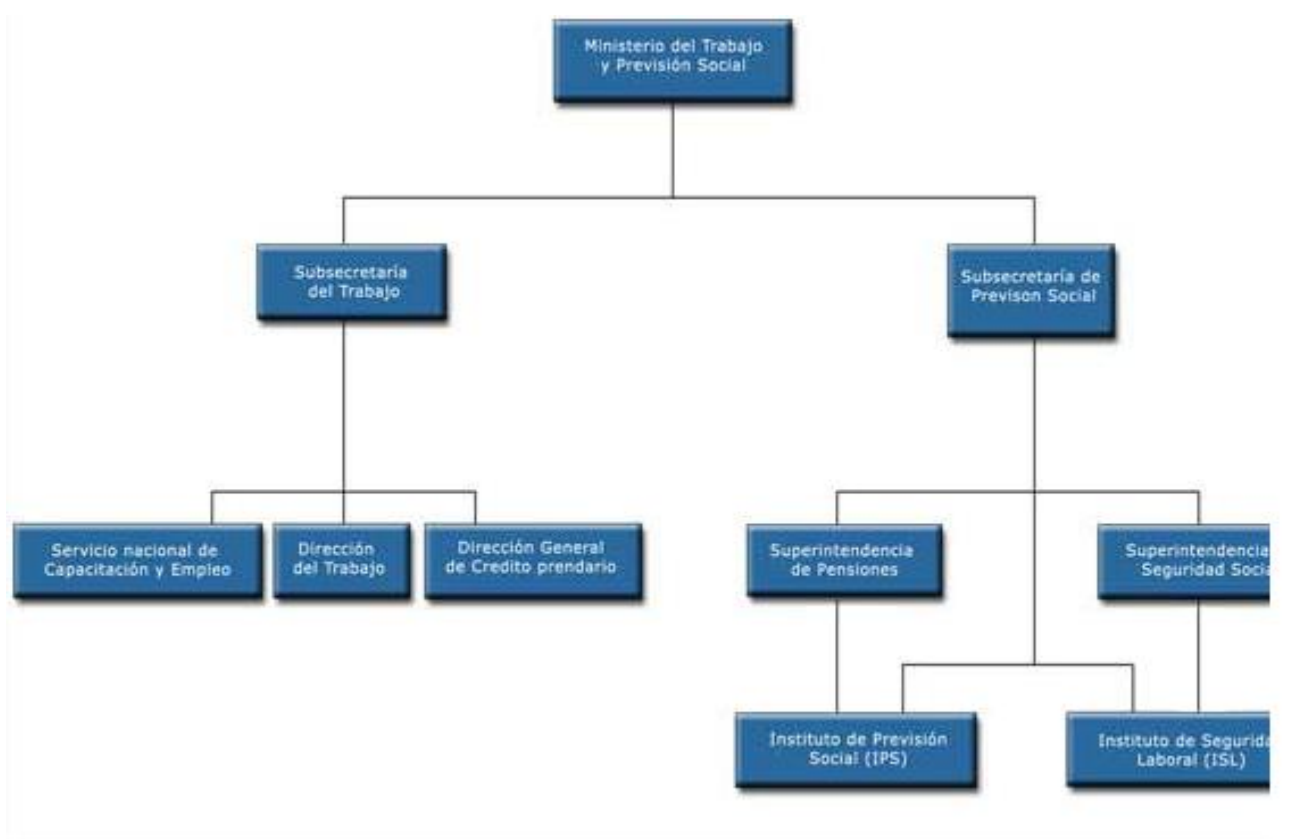
2013. En el año 2006, Chile, junto a otros países de la región, adscribieron a la Agenda Hemisférica 2006-2015, denominada «Promoviendo el trabajo decente de las Américas», la que considera, entre otras medidas, la eliminación progresiva del trabajo infantil. De esta forma, la normativa nacional mediante el artículo 13 del Código del Trabajo establece que:

-Los menores de quince años tienen prohibido trabajar.

-Los menores de 18 años no pueden desempeñar trabajos peligrosos.

-Los mayores de quince y menores de 18 años sólo tienen permitido trabajar si la actividad es de carácter ligero, no perjudica su salud y desarrollo, y bajo autorización expresa del padre, madre o tutor. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. Por último, en relación a la duración de su jornada, deberá cumplirse que el NNA. Trabaje un máximo de 30 horas semanales (si se encuentra en periodo escolar). Trabaje un máximo de 45 horas semanales (si no se encuentra en periodo escolar). Trabaje un máximo de ocho horas diarias Trabaje en un horario distinto al nocturno (entre 22:00 y 07:00 hrs.).

1.3 Articulación de los dispositivos de implementación, supervisión y evaluación.



El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el encargado de impulsar políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral. Para tal efecto, la Subsecretaría del Trabajo y Subsecretaría de Previsión Social son las encargadas de transmitir la oferta programática que debe ser empleada por las Secretarías Regionales Ministeriales a nivel Provincial, las cuales promueven el empleo y la empleabilidad, a través del

diseño, articulación y supervisión de políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras.

Para llevar a cabo los diversos programas que comprende esta agenda pública, la Seremi del Trabajo y Previsión Social, delega funciones y responsabilidades a sus servicios dependientes según sean las competencias requeridas para ejecutar las actividades propuestas en los programas de intervención, estos organismos dependientes son: Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Superintendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones, y la Dirección General de Crédito Prendario.

Objetivos de cada organismo:

Dirección del Trabajo: velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando, interpretando, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores.

Instituto de Seguridad Laboral: otorgar seguridad y salud laboral a nuestros afiliados, a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos, y la entrega de servicios de recuperación de la salud y mitigación económica de los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Instituto de Previsión Social: administra beneficios previsionales y sociales, formulando estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio, para garantizar el acceso a los derechos de seguridad social de las personas.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo: aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Superintendencia de Seguridad Social: regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, reclamos, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del sistema chileno de seguridad social.

Superintendencia de Pensiones: regularizar y fiscalizar el sistema de pensiones en su conjunto: Pensiones solidarias, sistema antiguo y sistema de AFP.

Dirección General de Crédito Prendario: es una institución del Estado, de carácter social y económico que tiene por finalidad otorgar crédito prendario en forma simple y oportuna, resguardando las especies entregadas en garantía. Asimismo, actúa en apoyo del Estado en remates fiscales y como órgano auxiliar de la Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas. Todo lo anterior, en el marco de procesos de gestión modernos, eficientes, transparentes y de clara orientación al usuario.

2. Contextualización institucional en la que se enmarca la práctica profesional integrada.

2.1 Identificación

Nombre Institución: Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Región de Tarapacá, Chile.

Seremi del Trabajo y Previsión Social: Jaime Hip Hidalgo.

Dirección: Tarapacá 550 of. 301, Iquique.

Fono: (57) 2410339.

Sitio: <http://www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Tarapaca/> Este es un espacio informativo de la Secretaria Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la Región de Tarapacá. Su objetivo es dar a conocer la gestión de esta cartera en la región.

Dependencia legal: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tiempo de existencia: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social fue creado por el D.F.L. N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda.

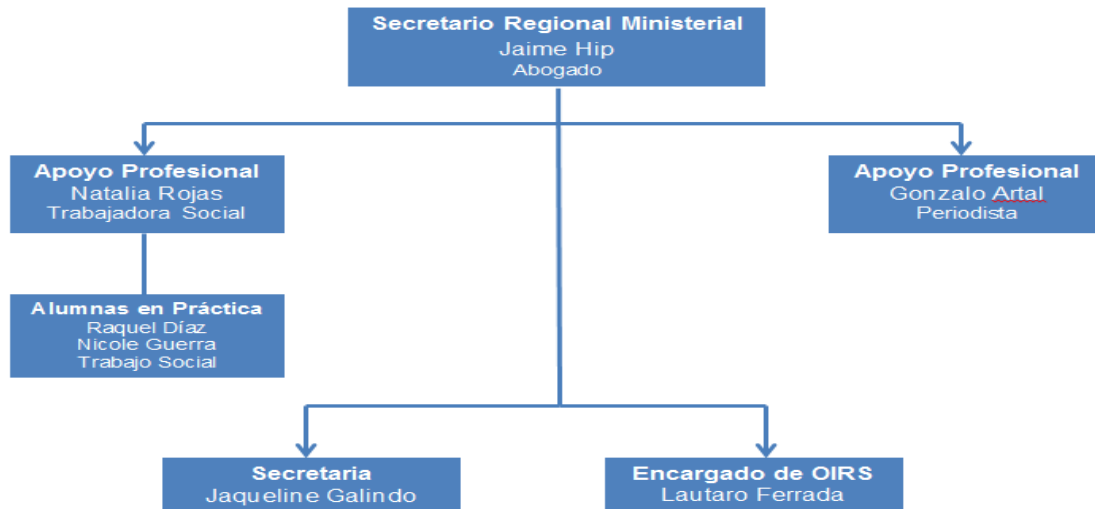
Conforme al artículo 40 de la ley 20.255, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social y en ese sentido le corresponde proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.

2.2 Misión/Visión.

Contribuir al desarrollo del país, impulsado políticas públicas, que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos. De igual manera, el Ministerio promoverá los cambios necesarios al sistema previsional.

Todo lo anterior en un marco de participación, colaboración y diálogo social con trabajadores y empleadores, así como con las organizaciones que les representan.

2.3 Organigrama



2.4 Programas que se implementan dentro del marco institucional.

Mesa de Trabajo e Ingresos: está encargada de coordinar y articular los distintos servicios para acercar la oferta social existente a las familias más vulnerables, para que así tengan más oportunidades de desarrollo y puedan acceder a una mejora en su calidad de vida.

Mesa de Trabajo infantil: está encargada a realizar acciones destinadas a formular un diagnóstico; y establecer un plan nacional, desarrollar políticas orientadas a la prevención del trabajo infantil y en suma a la abolición del mismo, brindando especial atención a los niños y niñas que trabajen en condiciones inaceptables o de violación de los derechos humanos fundamentales, en actividades o en condiciones peligrosas o que sean particularmente vulnerables, como en el caso de niños y niñas menores de 15 años.

Mesa de Trabajo y Empleabilidad Juvenil: vincular de manera pertinente la heterogeneidad de perfiles juveniles con los distintos instrumentos de la oferta pública, destinados a favorecer la incorporación y permanencia de los y las jóvenes en un mercado laboral cada vez más complejo y dinámico.

Mesa de Trabajadores CADE Zofri: busca mejorar las condiciones socio laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona franca, mediante la vinculación con los servicios asociados a trabajo, salud, transporte y seguridad laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zofri.

Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones: tiene por objeto estudiar el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley N°3.500 de 1980 y en la Ley N°20.255 de la Reforma Previsional de 2008, realizar un diagnóstico acerca del actual funcionamiento de estos cuerpos normativos y elaborar propuestas destinadas a resolver las deficiencias que se identifiquen. Destacando la participación en estos diálogos a trabajadores del rubro pesquero, de la minería, la salud, de empresas portuarias y educación; profesores, administrativos de servicios públicos y académicos, además de asesores previsionales, miembros de la CUT y la Anef, entre otros actores.

2.5 Cobertura:

Atiende a la población que representa la fuerza laboral activa y pensionados de la Primera Región de Tarapacá. Además ésta institución forma parte de Mesas de Trabajo en conjunto con otras instituciones públicas de Gobierno, entre las cuales se encuentran: a) Mesa de Trabajo Infantil; b) Mesa de Empleabilidad Juvenil; c) Mesa de Trabajo e Ingresos; d) Mesa de Trabajo Cargadores y Descargadores Zona Franca de Iquique, en la cual se encuentra el foco de estudio. Algunas de las características del perfil de usuario destacan que son trabajadores pertenecientes al sindicato de carga y descarga de productos importados en la Zona Franca de Iquique; las edades fluctúan entre los 21 años y 80 años de edad y que posean el contrato de trabajo que la Corporación Focus realizó en conjunto con la Secretaria Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social.

2.6 Radio de acción:

Comprende a los ciudadanos de la Región de Tarapacá que requieran información y asesoramiento respecto a situaciones legales colectivas y/o personales en el área de trabajo y previsión social.

2.7 Programa específico donde se desarrolló la experiencia práctica.

- Mesa de Trabajo multisectorial de mejora de condiciones socio-laborales a trabajadores carga y descarga (CADE) Zona Franca de Iquique.

Objetivo Mesa CADE Zofri: Mejorar las condiciones socio laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona Franca, mediante la vinculación con los servicios asociados a trabajo, salud, transporte y seguridad laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zofri.

3. Rol del Trabajo Social en la Institución.

3.1 Descripción de funciones genéricas y específicas de Trabajo Social.

Las funciones genéricas y específicas del quehacer habitual de la profesional en la institución, para el cumplimiento de objetivos y metas se destacan las siguientes:

Genéricas:

- Información actualizada de los procesos colectivos de los usuarios del programa.
- Realizar gestión con las redes que intervienen en las distintas actividades y con aquellas que se relacionan con los usuarios directamente.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento y encuentros convocados por la red.
- Elaboración de informes de avances.
- Elaboración diaria de los registros de intervención de las actividades ejecutadas diaria y mensualmente.
- Derivar a los usuarios que lleguen a la institución con alguna problemática que no tenga relación con el quehacer de la institución..
- Participación en reuniones técnicas.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas virtuales, cumpliendo con el llenado mensual que se requiere para mantener el orden.

Específicas:

- Realización de entrevista de ingreso e inducción a los nuevos integrantes del lugar de trabajo (alumnas en práctica, sucesor de un compañero que haya abandonado su puesto de trabajo, etc.).
- Colaborar en actividades de promoción de los Derechos Humanos que promueve el servicio.
- Diseñar, programar, ejecutar y evaluar las distintas actividades a desarrollar por la mesa que tenga a cargo.
- Realización de intervenciones a nivel grupal y comunitario en la planificación y ejecución del calendario de actividades.
- Realización de visitas domiciliarias e intervenciones en terreno.
- Colaborar en situaciones de crisis y tensión (trabajo infantil, movimientos sindicales, entre otros).
- Capacidad para presidir mesas de trabajo.

3.2 Competencias profesionales específicas del profesional del área.

A continuación se presentan algunas competencias generales, dentro de las cuales se establece que la competencia de acción profesional es el resultado de la suma de cuatro competencias básicas (Echeverría,1999) y a continuación aquellas específicas desarrolladas por el profesional de la institución:

Generales:

- Técnica: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.
- Metodológica: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
- Participativa: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
- Personal: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

Específicas:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad de negociación.
- Adaptabilidad a los cambios.
- Capacidad para resolver conflictos y toma de decisiones.
- Conocimientos en redes.

3.3 Relevancia de la intervención social dentro de equipos multiprofesionales.

La importancia de la intervención social y del Trabajador(a) Social dentro de los equipos multiprofesionales, radica en que esta disciplina ofrece la posibilidad de explicar y entender la realidad social desde distintas ópticas, ya sea desde los distintos niveles de intervención que aborda, como también los modelos teóricos que se utilizan para analizar un fenómeno social. Además, el/la profesional del área se encuentra capacitado para desarrollar un trabajo ordenado y sistemático, mediante el uso y manejo de los diversos instrumentos de registros y reporte al momento de tener que plasmar el resultado de una intervención y/o planificación de las actividades.

Es por lo anteriormente descrito, se hace necesario especificar los aportes y funciones que cumple el trabajador social de la institución como los profesionales de las otras áreas dentro del equipo de trabajo. La institución en la que se desarrolla el proceso práctico cuenta con tres profesionales de distintas áreas, estos son: Abogado, Trabajadora Social y Periodista y un encargado de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias. Este equipo transdisciplinario es el encargado de ejecutar la política pública en lo que refiere a materia de trabajo y previsión social, por medio de la creación de mesas de trabajo en conjunto con los servicios públicos relacionados, las que a veces son presididas por la Secretaria Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social y en otras ocasiones están a cargo de los otros servicios públicos dependiendo de la temática a abordar. Las formas en que estas mesas de trabajo llevan a cabo su plan de intervención se realiza a través de cuatro fases: en primer lugar se crean las mesas de trabajo en la que los distintos servicios involucrados deciden quién va a dirigir la mesa y éste es el encargado de convocar a todos los participantes al primer encuentro; en segundo lugar se realizan reuniones periódicas en un lapsus de tiempo no superior a un mes para poder organizar y distribuir las funciones de cada institución; en tercer lugar durante todas las reuniones técnicas efectuadas se logran acuerdos, se asumen responsabilidades y compromisos; en última instancia se ejecutan las actividades planificadas por las distintas mesas de trabajo en las que la institución forma parte.

3.4 Modelos de intervención social asociados.

El modelo de intervención asociado al quehacer profesional de la Trabajadora Social de la Seremi del Trabajo y Previsión Social, es el enfoque de Teoría de Redes, la cual establece que: “Red social es un grupo de personas, miembros de la familia, vecinos, amigos y otras personas, capaces de aportar una ayuda o un apoyo real duradero a un individuo o familia”. Por lo tanto, en base a este postulado, cabe mencionar que la gran mayoría de las actividades que se desarrollan, son planificadas, ejecutadas y evaluadas por todos los miembros pertenecientes a distintas instituciones que participan de una determinada mesa de trabajo. Mencionado lo anterior, cabe señalar que para la formación de una mesa de trabajo u organización de una actividad se requiere de la activación de redes, para llevar un proceso integral, en el cual estén presentes todas las personas convocadas en conjunto con el aporte humano y material que estos pueden facilitar. Además, es fundamental el trabajo en red, ya que este servicio no cuenta con recursos financieros para poder abarcar todos los costos que implica una actividad en cuanto a recursos materiales y de infraestructura. Producto lo anterior, cabe destacar que el trabajo en red impulsado desde la profesional del servicio, se debe en primer lugar a una necesidad por la escases de recursos y en segunda instancia se debe al “deber” profesional por realizar todos los esfuerzos posibles para poder llevar a cabo una actividad y así entregar apoyo emocional, informativo e instrumental estable y continuo en el tiempo, además de empoderar a la personas en la educación y promoción de la red de servicios públicos.

Bajo este contexto de institucionalidad, se utilizan dos tipos de redes: a) Las redes secundarias “Es el conjunto de personas reunidas alrededor de una misma función, en un marco

institucionalizado” y las redes institucionales o artificiales “Son aquellas creadas por los programas institucionales para coordinar los esfuerzos orientados a enfrentar una problemática compleja, en la cual dada la organización burocrática existente tienen serias dificultades para abordar la mayoría de los problemas sociales”.

3.5 Facilitadores y Obstaculizadores del ejercicio profesional.

En el ejercicio de la profesión del Trabajo Social, se presentan constantemente momentos de logros y frustración, los que pueden estar determinados por facilitadores y obstaculizadores que condicionen el éxito o fracaso de las iniciativas de la profesional en las diferentes áreas de intervención. A continuación se presentan aquellas situaciones y elementos que facilitan u obstaculizan el quehacer profesional:

➤ Facilitadores:

Infraestructura y materiales de trabajo:

- Tener un espacio físico habilitado adecuadamente, para poder atender a los usuarios del servicio, así como también poder desarrollar las labores del cargo.
- Recursos materiales de oficina como también elementos tecnológicos (proyector, alargadores, impresora, etc.) a disposición de la profesional como de las alumnas en práctica.
- Acceso a vehículo institucional, lo que facilita el traslado de los profesionales a las distintas actividades y de los insumos para las mismas.

Equipo transdisciplinario:

- Reuniones de equipo semanales, lo que permite organizar y delegar las actividades a los profesionales de manera ordenada y también facilita el traspaso de información respecto a los resultados de las diversas actividades y gestiones.
- Ambiente laboral marcado por el respeto y la cordialidad, lo que predispone en la profesional una actitud de compromiso y motivación hacia la ejecución de las labores diarias.
- Las alumnas en práctica apoyan las diversas actividades que se ejecutan desde la institución, además poseen la capacidad de diseñar e implementar los proyectos a efectuar, así como también elaborar documentos formales para ser presentados en las reuniones técnicas y registrar la información en libros de actas. A su vez, tienen la capacidad de recopilar, plasmar y analizar la información para realizar informes técnicos que sean de utilidad para la institución.

Modelo de intervención:

- El modelo de redes con el que trabaja la institución, permite gestionar y vincular la mayor cantidad de recursos humanos y financieros para la ejecución de proyectos sociales que emanan de la política pública y que deben ser gestados desde la Secretaria Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social y los servicios dependientes de ésta.
- Este modelo también permite a los profesionales de la institución responder a las demandas colectivas de un grupo de personas mediante el trabajo en red, en el cual participan los diferentes actores públicos involucrados.
- Este modelo permite ampliar el abanico de oportunidades y herramientas con las que cuenta la oferta programática del servicio público en todas las áreas, a los usuarios que llegan a la institución a solicitar algún tipo de ayuda u orientación, respecto a algún problema o inquietud que manifiesta el sujeto o grupo de personas.

➤ Obstaculizadores:

Recursos Financieros:

- Los recursos institucionales son transferidos desde el Ministerio del Trabajo, los cuales son insuficientes para abordar de manera eficiente la multiplicidad de alternativas de acción que derivan de cada eje de trabajo.

Recursos Humanos:

- Desequilibrio entre la demanda y la oferta, es decir, son variadas las funciones que la profesional debe desarrollar, sin embargo no recibe apoyo de otro profesional del área o de otra disciplina, lo que genera un exceso de responsabilidades para una sola persona.

Ausencia de sistematización de experiencias:

- En la institución se visualiza por la ausencia de escasez de registros de experiencias en las anteriores intervenciones en las que otros equipos de trabajo estuvieron a cargo, lo que dificulta a la creación de nuevos planes de trabajo, ya que no se tiene evidencia empírica de lo que se ha ejecutado y de lo innovador de lo que se podría hacer en un futuro.

4. Marco Teórico

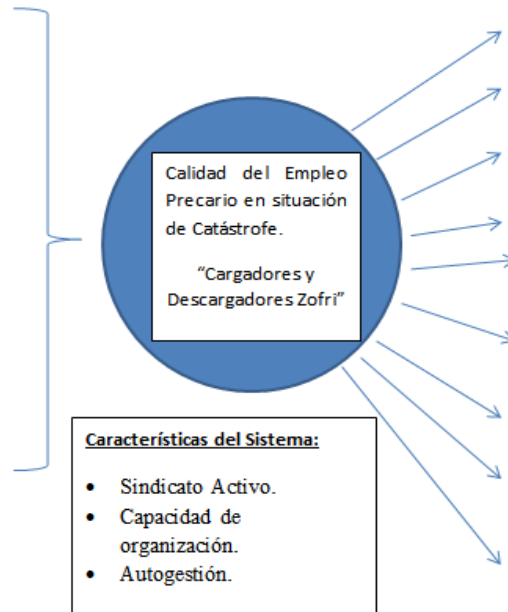
Este fenómeno social puede ser entendido a través de la Teoría General de Sistemas, ya que esta línea teórica contiene elementos apropiados para explicar dicha situación, así como también de la corriente teórica denominada la nueva cuestión social la que intenta explicar a través de sus postulados como el Estado responde a las necesidades de la clase trabajadora en sus diferentes demandas. Es por este contexto globalizado que intenta explicar la cuestión social es que se desprenden los conceptos de Trabajo Decente y por consecuencia Empleo Precario.

Por lo tanto, el primer acercamiento del fenómeno a la luz de la Teoría de Sistemas es que este es un sistema abierto ya que presenta relaciones de intercambio con el ambiente, a través de entradas llamadas inputs y salidas llamadas outputs. Los sistemas abiertos intercambian información y energía regularmente con el medio ambiente y también entre los subsistemas. Teniendo en claro que el sistema se encuentra compuesto por el sindicato de trabajadores cargadores y descargadores Zofri y en que cada uno de ellos representa un subsistema, es que se puede explicar su situación. Este sistema representado a través de un sindicato, sufrió un estímulo negativo debido al terremoto acontecido, el cual transformó el funcionamiento normal de esta agrupación, por lo que sus actividades cotidianas debieron volcarse hacia una contingencia, la cual exigía una respuesta inmediata por parte del sistema, ya que cada uno de sus subsistemas fue afectado viéndose su actividad laboral disminuida, lo que produjo consecuencias a nivel microsocial para cada uno de los trabajadores. Además esta situación de contingencia que afectó al sistema, provocó que las condiciones de precariedad a las cuales se vinieran exponiendo los trabajadores desde hace años atrás, se vieran aún más afectadas y visibilizadas. Este hecho se ve manifestado a través de factores influyentes y características observables que se presentarán en el siguiente esquema:

Problemática a partir de la óptica sistémica.

Factores Influyentes:

- Catástrofe natural ocurrida en la región los días 1 y 2 de abril del presente año.
- Escaso respaldo de leyes sociales de cobertura.
- Inseguridad laboral.
- Exclusión del sistema formal.
- Vulneración de derechos.
- Factores de Riesgo.



Características Observables:

- Ausencia de contrato fijo o a largo plazo.
- Desvinculación sistema público de salud.
- Ausencia de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Escasas o nulas cotizaciones.
- No existe infraestructura adecuada para el descanso de los trabajadores.
- No poseen medidas de seguridad para ejercer sus labores.
- No tienen acceso a servicios higiénicos y a comedor.
- Escaso sistema de alarmas preventivas en situación de catástrofes.
- Escasa fiscalización hacia las personas acreditadas y aquellas que no.

Es por esto que se hace necesario mencionar la nueva cuestión social, la que intenta explicar el rol del Estado en situaciones de vulnerabilidad en las diversas áreas fundamentales para el desarrollo de las personas, en que la población se ve expuesta producto de una catástrofe natural. En este caso afectando directamente el empleo de este grupo de personas, visibilizados a través del sindicato de trabajadores.

La nueva cuestión social

Desde los indicadores analizados, se ve como la variación de ocupados en Chile está compuesta en su mayoría por empleo desprotegidos e inestabilidad, lo que se ha llamado “inserción laboral endeble”.

El sociólogo Robert Castel (1997; 1998; 2007), entrega luces teóricas más generales de este fenómeno, al considerar que uno de los rasgos más notables de la era de la acumulación flexible o el capitalismo neoliberal, es el crecimiento de la vulnerabilidad de masas. Es más, indica la presencia de “una nueva cuestión social”, con la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo² del siglo XIX, al generarse en el mundo del trabajo un sector con condiciones de vida críticas, que se convierte en un problema para el resto de la sociedad, al impedir que el sistema funcione con fluidez (efecto boomerang).

Tres rasgos cruciales conformarían esta nueva cuestión social y recuerdan con nitidez el lado oscuro del empleo que se presentó anteriormente para Chile (Castel, 1997:413-416:1998; 134-157).

Una de las razones de la vulnerabilidad de masas que él identifica es la “desestabilización de los estables”. Esto sería una erosión del sector duro de empleo protegido, que hace un tiempo tenía asegurada la inclusión social. Hoy los asalariados clásicos transitan cada vez más hacia situaciones laborales ambiguas, debiendo regirse por contratos de servicios, contratos temporales o entrar directamente al sector informal. Al romperse la tradicional asociación entre condición de subordinación y dependencia, los trabajadores están perdiendo todo derecho a ser sujeto de garantías sociales (Gálvez, 2001).

Las cifras presentadas para Chile confirman este punto. Una parte importante de los “Subordinados Independientes” detectados en párrafos previos, son ex asalariados que cayeron en desestabilización. Siguiendo el léxico de los anillos, son trabajadores que pasan desde el primer anillo de alta protección al segundo o tercer anillo. Muchas veces se trata de trabajadores despedidos y recontratados como “independientes” para la misma empresa que

² Pauperismo: estado de pobreza permanente de una parte de la sociedad.

siguen siendo de hecho “subordinados”. Por otro lado, la desestabilización se evidencia también en las estadísticas chilenas en el aumento de las jornadas parciales dentro del primer anillo protegido.

El segundo rasgo que identifica Castel dentro de la nueva cuestión social, es la “instalación en la precariedad”. Se trata de la inserción de manera permanente de ciertas capas de la población en empleos atípicos vueltos típicos, a lo cual el autor denomina “precariado”. En general son jóvenes que oscilan entre el empleo y el no-empleo, con baja protección social y para quienes la precariedad se convierte en un destino, más que una etapa transitoria. Las filas de esta especie de “sub- asalariado”, no obstante, hoy son engrosadas con una población cada vez más amplia, de no calificados y de calificados, de jóvenes y adultos. Eso se traduce masivamente en una “cultura masiva de lo aleatorio”, del individuo que “vive al día”.

Por último, el autor detecta el problema de un déficit de lugares ocupables en la estructura social y, así, de los inintegrables o “supernumerarios”³, las personas inabsorbibles por el actual sistema laboral dadas sus características menos atractivas. Son los desempleados de largo aliento los jóvenes que no estudian ni trabajan y los trabajadores que rebasaron el límite de edad, cada vez más estrecho, que existe el mercado: 50-55 años.

Conflicto del Trabajador Portuario Eventual en el Ámbito Jurídico social en Iquique

Tal como se ha señalado precedentemente y en virtud de los antecedentes expuestos en este trabajo, es menester⁴ detenernos ahora de manera más detallada a uno de los puntos de mayor relevancia dentro de esta exposición y que dice relación con el Problema Jurídico Social que se produce por la interacción de los distintos actores que confluyen en la actividad portuaria.

La actividad portuaria en nuestro país se encuentra estrechamente vinculada al mercado internacional, tal como se señaló precedentemente, más bien, constituye uno de los puntos clave que otorga cierta sustentabilidad al sistema. Mientras más apertura comercial exista, más actividad se desarrollará en los puertos de nuestro país, es causa y efecto. En razón de lo anterior es importante indicar y recalcar que la existencia de un aumento de demanda, trae a su vez aparejado un aumento de trabajo, lo cual debería generar ganancias de manera transversal para todos los actores del sistema. Sin embargo, para todos aquellos que somos residentes en ciudades con una fuerte actividad portuaria, no es extraño encontrarnos de manera esporádica, en las inmediaciones de las zonas portuarias, con trabajadores solicitando algún tipo de cooperación a los automovilistas, ya que se trata de trabajadores que se encuentran

³ Supernumerarios: que excede del número establecido. Persona empleada en una oficina oficial sin figurar en la plantilla.

⁴ Menester: necesario o imprescindible.

paralizados en demanda de mejores condiciones laborales. Es un hecho notorio, y constante en el tiempo.

La circunstancia de que se produzcan este tipo de manifestaciones, tiene claramente un origen, no es por mero capricho proletario, sino que más bien es por una necesidad humana y social de mejorar y dignificar la labor realizada por los cientos de trabajadores que se desempeñan en este rubro.

Si retrocedemos en el tiempo encontraremos circunstancias que marcarán la tendencia hacia lo que el sistema es actualmente hoy. A modo de ejemplo, es relevante indicar que el cambio que se produjo en el desarrollo portuario chileno provocado por la sustitución de la manera de operar de la Empresa Portuaria de Chile (EMPORCHI) marca un hecho esencial, por cuanto se creó un sistema basado principalmente en el concepto de “competencia” de las operaciones portuarias a través de un sistema multioperador ejercido por empresas de carácter privado. Lo anterior se tradujo en que EMPORCHI solo tuviera un rol administrativo y fiscalizador de las actividades portuarias desarrolladas. Este cambio radical de la forma de operar en el sistema, si bien trajo consigo grandes aumentos de eficiencia, lo hizo causando un alto costo social sin siquiera considerar al trabajador como parte integral y fundamental de la actividad.

La EMPORCHI, actualmente constituye un órgano descentralizado, conformado por 10 empresas autónomas y públicas, cuya regulación recoge conceptos ligados a las Sociedades Anónimas (conforme a la ley 20.046, la sociedad anónima es de carácter mercantil) en lo relativo a la forma de operar de sus directorios y su responsabilidad. Es por ello, que al existir esta multiplicidad de empresas mercantiles se hizo necesario, como anteriormente se señaló, que el eje central del sistema fuera la “competencia” entre los distintos puertos existentes. A mayor competencia, debería existir más y mejor perfeccionamiento de los operadores y trabajadores que se desempeñan en el rubro, lo cual trae aparejado que un sujeto más y mejor preparado puede generar más utilidad del tiempo utilizado en cada una de sus funciones, lo que trae como consecuencia que ello implique mayor ganancia, la que a su vez es acumulada sectorialmente, es decir se produce un “efecto chorreo”.

Competencia y ganancia, son dos conceptos claves para entender entonces la generación del problema. Se crea un sistema que en base a la competencia busca obtener mayores ganancias. Sin embargo se observa que en ningún momento se hace referencia a la situación laboral y al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, y especialmente del trabajador portuario eventual. Actualmente el trabajador portuario eventual (regulado en el artículo 133 del Código del Trabajo) es una figura que encarna el empleo precario por definición, toda vez que no existe una estabilidad en el empleo (empieza, desarrolla y finiquita cada 7 horas y media); no tienen derecho a indemnizaciones por años de servicio, sin perjuicio

de que un trabajador se haya desempeñado en la misma empresa durante años en virtud de un Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo; no gozan de feriados anuales, de permisos contemplados en el Código del Trabajo, ni tampoco del derecho a negociar colectivamente; de la misma forma que no existe una promoción de la capacitación laboral.

Claramente, en virtud de lo expuesto anteriormente, se puede deducir que existe un gran menoscabo hacia esta clase de trabajadores. Constituye una forma de trabajo que solo beneficia al empleador en base a la desigualdad y explotación del hombre por el hombre (cabe recordar que el hombre es un fin en sí mismo, conforme señalaba Immanuel Kant).

Ahora bien, esta “lógica capitalista” engendrada en nuestro sistema y que sirve de base para el actuar empresarial chileno es en su esencia deficiente, y es justamente esta deficiencia la que provoca un problema social, toda vez que se tiende a obtener una acumulación de capital dinero, adquirido a su vez por la explotación de la mano de obra (el producto del trabajador es la mano de obra, su fuerza de trabajo) el cual no es debidamente utilizado ya que acumulación de capital dinero no es en sí misma acumulación de capital, hasta que ese dinero no sea reinvertido regularmente en el desarrollo de las fuerzas de trabajo. Por tanto, capital no debe ser entendido como sinónimo de dinero, sino más bien como dinero potenciando fuerzas productivas, y es justamente esta potenciación la que provoca la que se multiplique o aumente la acumulación de dinero y junto con ello de “desarrollo”. Es por ello que cuando la acumulación de capital dinero se separa del proceso de producción, comienza a operar como una forma expoliadora de la fuerza de trabajo, lo que conlleva a que permanezca en una fase primitiva, sin llegar a ser Capitalista (como la lógica del sistema lo considera). Es propio de esta fase primitiva, que exista una opresión y afectación de la fuerza productiva lo cual lleva a que se desemboque en un estado intermedio, de estancamiento, o subdesarrollo.

Hoy en día, podríamos señalar que el trabajador portuario eventual ⁵ jurídicamente hablando, se encuentra en el desamparo absoluto, por cuanto se encuentran sujetos a normas arcaicas que de ninguna forma representan lo que debiera ser el espíritu social (por sobre el económico) de la actividad laboral en que se desempeña. En este caso, claramente el legislador no ha sido capaz de captar la realidad laboral que aturde y destruye al trabajador portuario eventual en el desempeño de sus funciones. Esta semi anarquía jurídica es aprovechada por el empleador con fines principalmente económicos y constituye el seno del problema en cuestión, toda vez que existe una explotación casi esclavista de la fuerza de trabajo con fines meramente capitalistas y acumuladores. Se desarrolla por tanto una actividad, que genera solo dividendos para algunos,

⁵ Trabajador portuario eventual: el inciso 1° del Art.133 del Código expresa que se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y de más faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como en los recintos portuarios.

con enormes costos sociales que a lo único que contribuye es a “augurar⁶ una caldera laboral de compresión creciente”.

En este seno dinámico de la actividad portuaria y de la exigua⁷ legislación laboral existente en torno al trabajador portuario eventual, se advierte la inoperancia del sistema, toda vez que no obstante existir una multiplicidad de instituciones que confluyen en funciones administrativas y de control, estas solo limitan su actuar al ámbito económico y operativo. Es por ello que debe existir un cambio legislativo en la forma de concebir al trabajador portuario eventual ya que hoy en día no sirve de nada una institución a encargada de velar por el cumplimiento de una deficiente legislación laboral relativa al trabajador portuario eventual.

Por lo tanto, bajo este contexto de una legislación laboral desfavorable es que se contrarresta lo que el Organismo Internacional del Trabajo promueve con lo que los Estados realmente practican en cuanto a materia laboral se refiere. Por lo cual, se hace necesario referirse al concepto de Trabajo Decente impartido por la OIT.

El concepto de trabajo decente surgió en la Conferencia n ° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Su Director General, Juan Somavía, declaró entonces que "el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana".

Para la OIT, el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

A partir de ese enfoque, el concepto de Trabajo Decente fue adoptado por la comunidad internacional como base de una estrategia destinada a conseguir un desarrollo sostenible y centrado en las personas. Para eso, se basa en la creación de empleo, en los derechos de los trabajadores, en la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a la protección social y en el diálogo social.

El trabajo decente implica, además, oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; brindar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorecer la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y

⁶ Augurar: anunciar un hecho futuro por simple intuición o por conjeturas a partir de ciertos indicios.

⁷ Exigua: escaso o insuficiente.

participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

En contraparte al Empleo Decente que se intenta promover desde la OIT, es que existe otra realidad que afecta a los trabajadores que no se encuentra regularizados bajo un documento formal como es el contrato de trabajo, lo que termina provocando una situación de Empleo Precario al grupo de personas que se encuentra inmerso en este círculo vicioso que obedece a una sociedad capitalista y burocrática. Un ejemplo claro que refleja este concepto es la situación de abandono en que se encuentran los trabajadores pertenecientes al sindicato de Trabajadores de Carga y Descarga en Zona Franca de Iquique.

Refiriéndonos a la definición de empleo precario, podemos citar al autor Guerra (1994), el cual dice que un empleo es precario si es inestable e inseguro, según lo afirma: "Proponemos por tanto definir al empleo precario como aquel empleo inestable, e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante" (Guerra, 1994: 56).

Para este autor, un empleo inestable es aquél en el cual hay carencia de contrato de trabajo indefinido, ya sea que haya ausencia de contrato, o contrato a plazo fijo, a honorarios, temporal o eventual, en tanto que un empleo inseguro es aquél que no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud laboral o previsión. De tal modo que un empleo precario se entenderá de acuerdo a las tres perspectivas que este autor propone: perspectiva de la inseguridad; perspectiva de la inestabilidad y perspectiva de la insuficiencia.

Bajo el contexto de desamparo legal y social al que se ven expuestos este grupo de cargadores, es que se considera necesario hacer mención a la seguridad social, una mirada histórica del sistema previsional Chileno y sus efectos en el futuro del Trabajador Precario.

Seguridad social y futuro previsional.

..."Construir el futuro implica además de la voluntad de actuar, la necesidad de tomar conciencia y desarrollar habilidades para definir y proyectar el futuro en la dirección de los objetivos deseados, éticamente compatibles con el desarrollo humano y sostenible de la humanidad. Construir el futuro implica vastos y difíciles procesos de educación y concientización para lograr la transformación cultural, herramienta fundamental para ser sujetos de transformación y no objetos del destino". (Eleonora Masini, 1994).

Actualmente prima respecto a este tema, un alto sentido de inseguridad y descontento debido a las mínimas pensiones de jubilación que perciben los trabajadores especialmente de clase media.

El tema en particular ha sido objeto de discusión, debido a los efectos de la modernidad económica (reestructuración económica) sobre los sistemas de bienestar y seguridad social de los trabajadores. En efecto, las actuales políticas de ajuste y desregulación económica y desarticulación del Estado de Bienestar, ha generado enormes desestabilizaciones en las condiciones de vida de la mayor parte de la población en los países en desarrollo, y también en los industrializados más avanzados.

Este fenómeno sin duda, ha llevado consigo un alto grado de vulnerabilidad en una gran parte del sector laboral lo que genera visiones inconcretas respecto al futuro, especialmente en cuanto a proyectos de vida en torno a la vejez, provocando una jubilación incierta y denigrante, más aun en los cargadores, ya que a través de su trayectoria laboral las cotizaciones previsionales que han realizado son mínimas o escasas.

Se desprende que, ante la precarización laboral materializada en formas de contratación atípicas o informales, aunadas a situaciones laborales intermitentes, se debilita por tanto, el nivel de protección social, todo esto debido a que no existe la obligación del empleador, a cancelar las imposiciones (cuando existe ausencia de contrato), destinadas al sistema de salud y previsional, manteniendo en un estado de indefensión importante a la fuerza de trabajo.

Cabe señalar que aunque se implementen nuevas reformas previsionales, estos trabajadores no se verían beneficiados puesto que no cuentan con un contrato de trabajo que formalice la relación laboral, no tienen cotizaciones y además se encuentran desprotegidos frente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Tampoco cuentan con un sistema de protección familiar, lo que significa el desamparo del núcleo más importante de nuestra sociedad y fuente productiva de la clase trabajadora, la familia.

5. Caracterización del usuario sujeto de intervención

5.1 *Descripción del perfil de usuario, a través de variables de caracterización desarrolladas en etapa diagnóstica.*

Caracterización socioeconómica de los cargadores ZOFRI:

El contexto actual de los cargadores de ZOFRI S.A. ha permitido ir más allá de analizar y observar su precariedad laboral, ya que aparte de sus condiciones de trabajo hemos encontrado con que todo lo que les afecta en él, repercute en sus hogares, ya sea a través de sus condiciones de vida y el aporte que deben entregar en sus hogares, o en ámbitos personales individuales; siendo mayoritariamente los cargadores los encargados de mantener a sus familias, ya que son el principal ingreso y sustento de su núcleo familiar.

La Metodología utilizada para poder levantar la información necesaria para la caracterización socioeconómica (edad, composición familiar, estado civil, número de hijos, ingreso individual, ingreso total del hogar); caracterización habitacional (acceso a servicios básicos por hogar, lugar de residencia, tipo de vivienda, tenencia de vivienda, tenencia de terreno en que se encuentran los hogares); y caracterización previsional, educacional y ocupacional (situación previsional salud, situación previsional social, situación educacional, capacitación laboral recibida, situación laboral previa a trabajar en Zofri, expectativas del trabajador a futuro) de los cargadores Zofri, la cual es de carácter cuantitativo debido a la aplicación la encuesta EFU.

Se trabajará bajo una especie de N muestral, debido a la variación en razón a "valores perdidos" (respuestas que "no aplican"). Así es la encuesta EFU la que presenta una variación en n que va entre 560 a 600 sujetos, en la encuesta SENCE el N muestral se mantiene en 150.

Dentro de los cargadores ZOFRI S.A podemos encontrar a personas en edades que van desde los 21 años hasta 80 años, de los cuales se puede ver que aunque trabajan en las mismas condiciones y horas en sus puestos de trabajos su condición socioeconómica es muy distinta entre ellos, aunque el sueldo promedio entre los trabajadores que respondieron la encuesta EFU y los que respondieron la encuesta SENCE, es de \$250000, su vez existe una variación exacerbada entre lo mínimo y máximo de los sueldo, siendo entre \$40.000 a los \$780.000 los ingresos que pueden generar los cargadores ZOFRI S.A.

Así podemos lograr un perfil, tanto de la precariedad laboral de los individuos y a su vez crear sus perfiles socioeconómicos, los cuales demuestran que no solo carecen de leyes y normas laborales, sino necesitan un sueldo base y regulador entre las distintas brechas de los ingresos de estos.

Operacionalización de variables sociodemográficas de los cargadores ZOFRI

Dimensión	Variable	Indicador	Pregunta	Fuente/Instrumento
Caracterización Socioeconómica	- Edad.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 21 años. - 21 hasta 40 años. - 40 hasta 60 años. - 60 hasta 80 años. - Más de 80 años. 	¿Qué edad tiene?	Encuesta EFU
	-Composición Familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Casos perdidos. - 1 persona. - 2 personas. - 3 personas. - 4 personas. - 5 personas. - 6 personas. - 7 personas. - 8 personas. - 9 personas. 	¿Cuántas personas integran su grupo familiar?	
	-Estado civil.	<ul style="list-style-type: none"> - Casado. - Conviviente. - Divorciado - Separado. - Soltero. - viudo 	¿Cuál es su estado civil?	
	-Número de hijos.	<ul style="list-style-type: none"> - 0 hijos. - 1 hijo. - 2 hijos. - 3 hijos. - 4 hijos. - 5 hijos. - 6 hijos. 	¿Tiene hijos?, ¿Cuántos?	
	-Ingreso individual.	<ul style="list-style-type: none"> - hasta \$100.000. - hasta \$210.000. - hasta \$400.000. - hasta \$650.000. - hasta \$700.000. 	¿Qué ingresos percibió los últimos tres meses aproximadamente?	

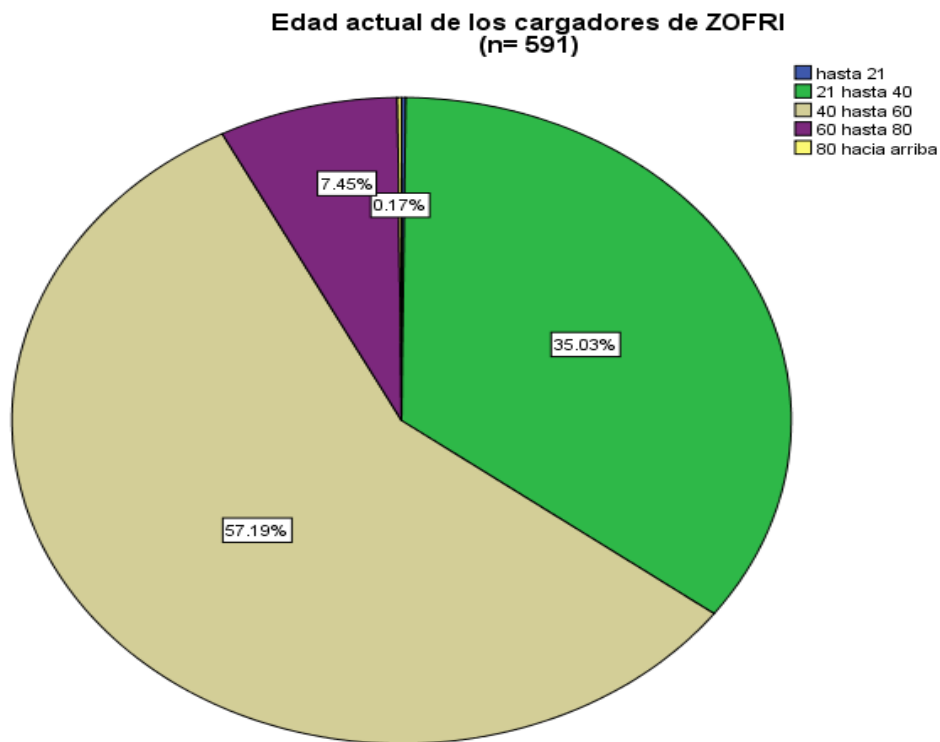
	- Ingreso total del hogar.	- \$400.000. - Desde \$40.000 hasta \$188.000. - Desde \$188.000 hasta \$336.000. - Desde \$336.000 hasta \$632.000. - Sobre \$632.000.		
Caracterización Habitacional	- Acceso a servicios básicos por hogar. - Lugar de residencia. - Tipo de vivienda. - Tenencia de vivienda.	- Casos perdidos. - Agua. - Agua y alcantarillado. - Agua y electricidad. - Agua, alcantarillado y electricidad. - Electricidad y alcantarillado. - Missing (falta información). - Sin contestar. - Casos perdidos. - Alto hospicio. - Arica. - Iquique. - La Tirana. - Casos perdidos. - Casa. - Departamento. - Mediagua. - Pieza - Casos perdidos. - Allegado. - Arrendada. - Cedida. - Propia.	¿Qué servicios básicos están presentes en su vivienda? ¿En qué comuna vive usted? ¿Tipo de vivienda que habita? ¿En qué situación de tenencia de la vivienda usted se encuentra?	Encuesta EFU

	-Tenencia del terreno en que se encuentra el hogar.	-Sin contestar. - Casos perdidos. - Allegado. - Arrendada. - Cedida. - Propia. -Sin contestar.	¿Situación de tenencia de terreno en la cual habita?	
Caracterización Previsional, Educacional, Ocupacional.	-Situación previsión salud. -Situación previsión social. -Situación educacional. -Capacitación laboral recibida. -Situación laboral previa a trabajar en Zofri. -Expectativas del trabajador a futuro.	- Fonasa. - Isapre. - Ninguna. -AFP. -IPS. - Básica completa. - Básica incompleta. - Media Completa. - Media incompleta. - Superior Incompleta. - Técnico Profesional Completo. - Técnico Profesional incompleto. - Si. - No. - No contesta. -Si. - No. - Dependiente. - Independiente. - Ninguna.	¿A qué previsión de salud usted pertenece? ¿Cuál es su situación hoy en día respecto a previsión social? ¿Hasta qué nivel de escolaridad cursó o está cursando? ¿Ha recibido capacitación laboral? ¿Usted ha trabajado previamente en otro empleo? ¿Cuáles son sus expectativas de empleo a futuro?	Encuesta EFU

(Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta EFU, 2014)

Análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento

Dimensión: Características Sociodemográficas

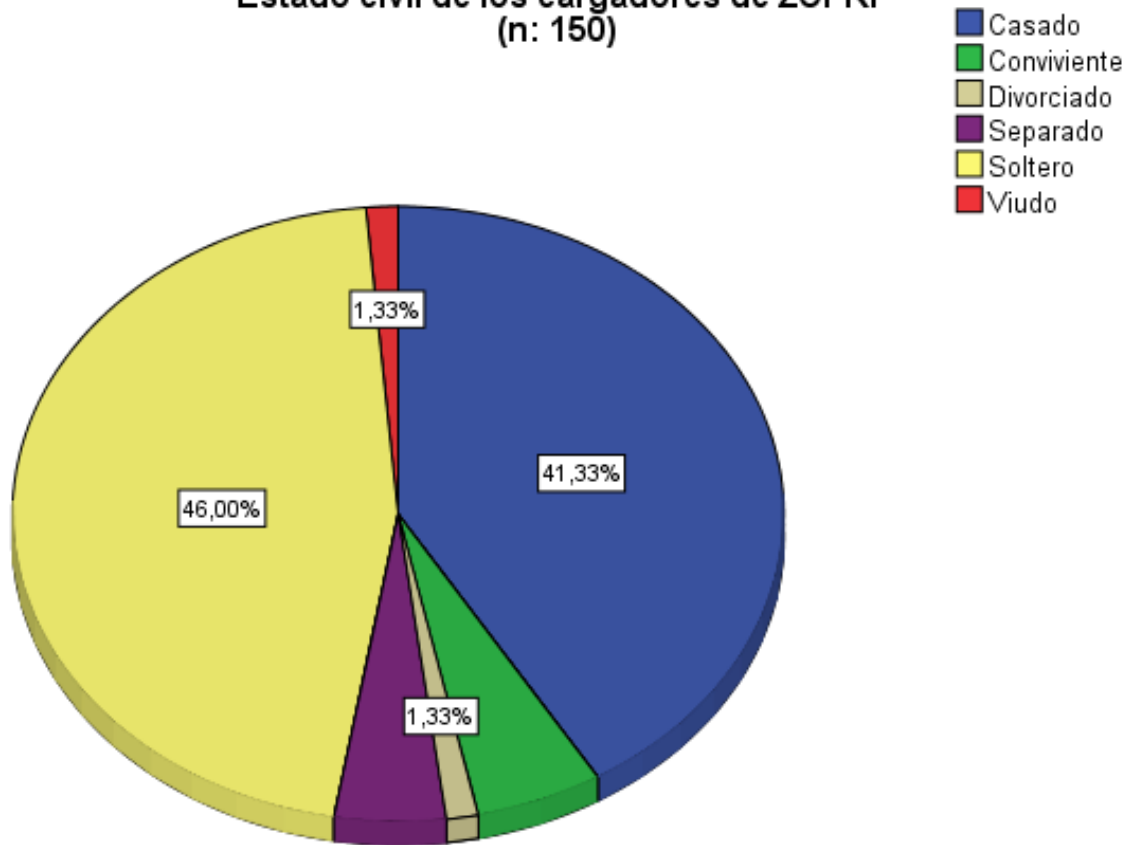


(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

En la figura anterior, que representa la estratificación por edad de los cargadores de ZOFRI, podemos apreciar que gran parte los trabajadores se encuentran en un rango etario que va desde los 40 a 60 años.

Son trabajadores de edades adultas, que representan el 57.19% del total de los trabajadores. Además llama la atención que el segundo grupo, que preside a estos trabajadores, es el grupo juvenil, desde los 21 hasta los 40 años con un 35.03%, los que nos aclara que, el trabajo de cargador por irregular que sea, es una opción tanto de jóvenes, como también de personas maduras.

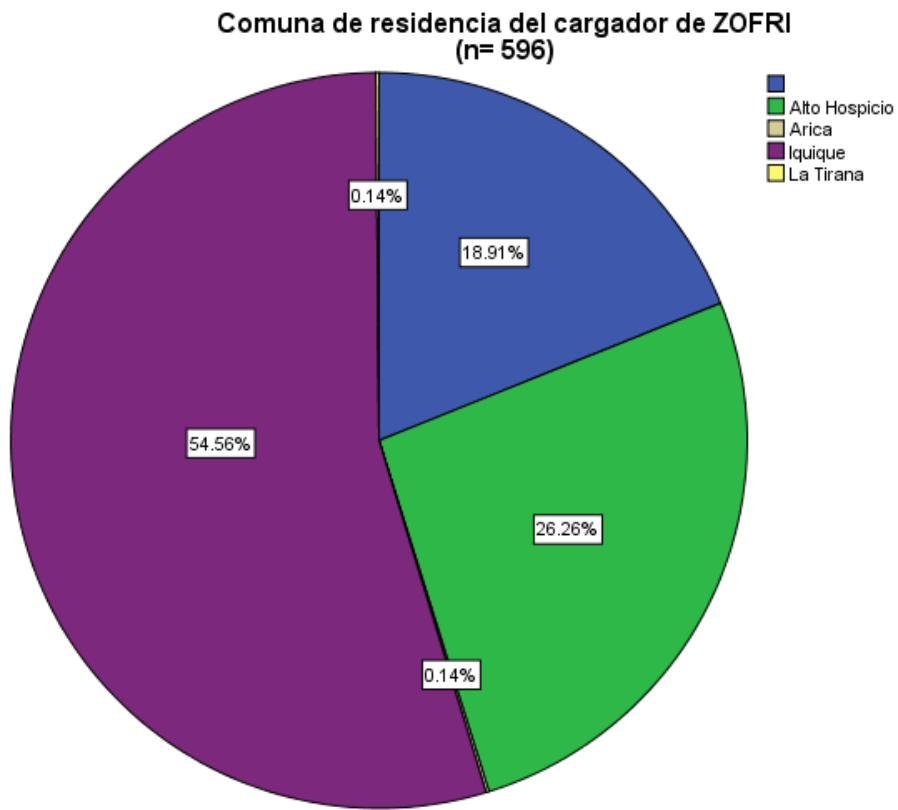
**Estado civil de los cargadores de ZOFRI
(n: 150)**



(Elaboración propia en base a la encuesta SENCE. Año. 2014).

Analizando la Figura 1, gran parte se reconoce como Soltero, esto solo se entiende dentro de la formalidad "Estado civil". A su vez también llama la atención que gran parte los trabajadores están afiliado a un conyugue, lo que nos muestra que su ingreso no solo sostiene al trabajador sino también a una familia.

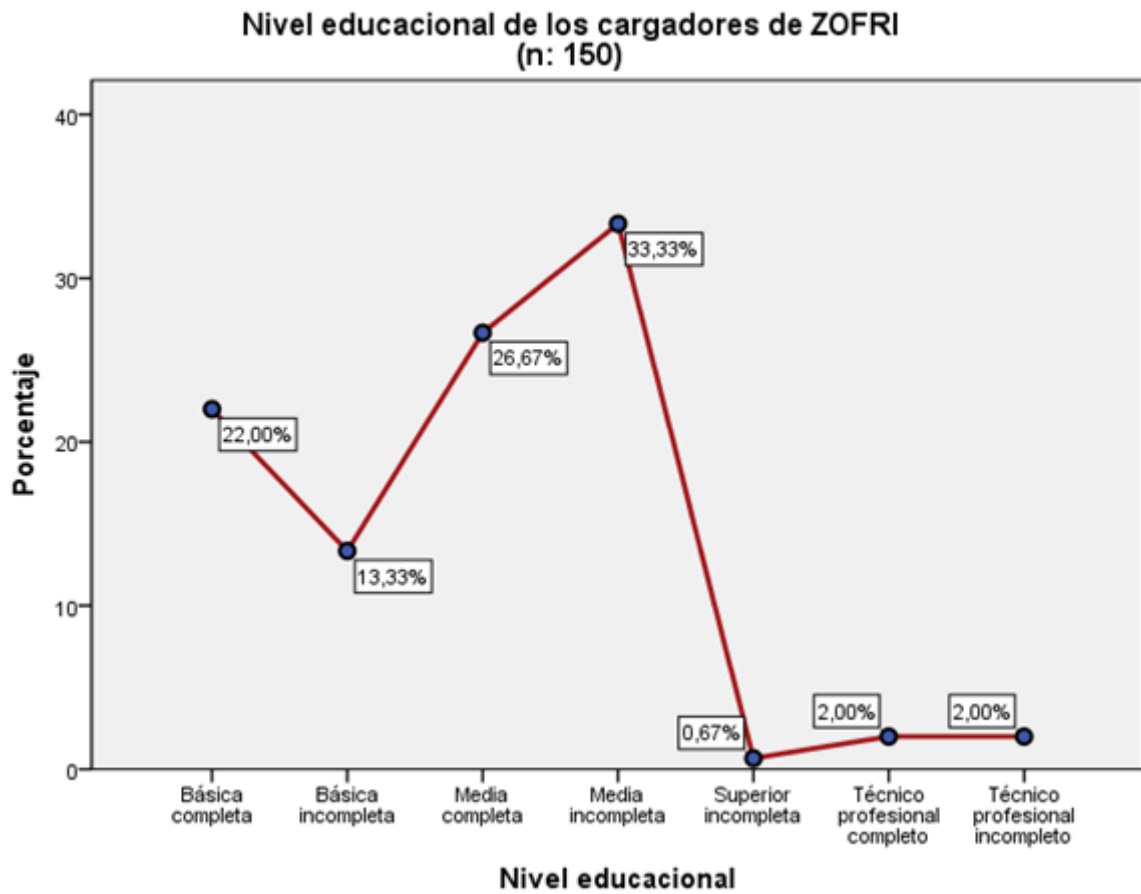
- Lugar de residencia.



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

El 54,56% del total de la población reside en la ciudad de Iquique y el 26,26% en la ciudad de Alto Hospicio, al sumar estos dos obtenemos que el 80,82% de la población se encuentra situada en la conurbación Iquique-Hospicio, lo que se explicaría con la ubicación de ZOFRI S.A.

- Situación educacional.

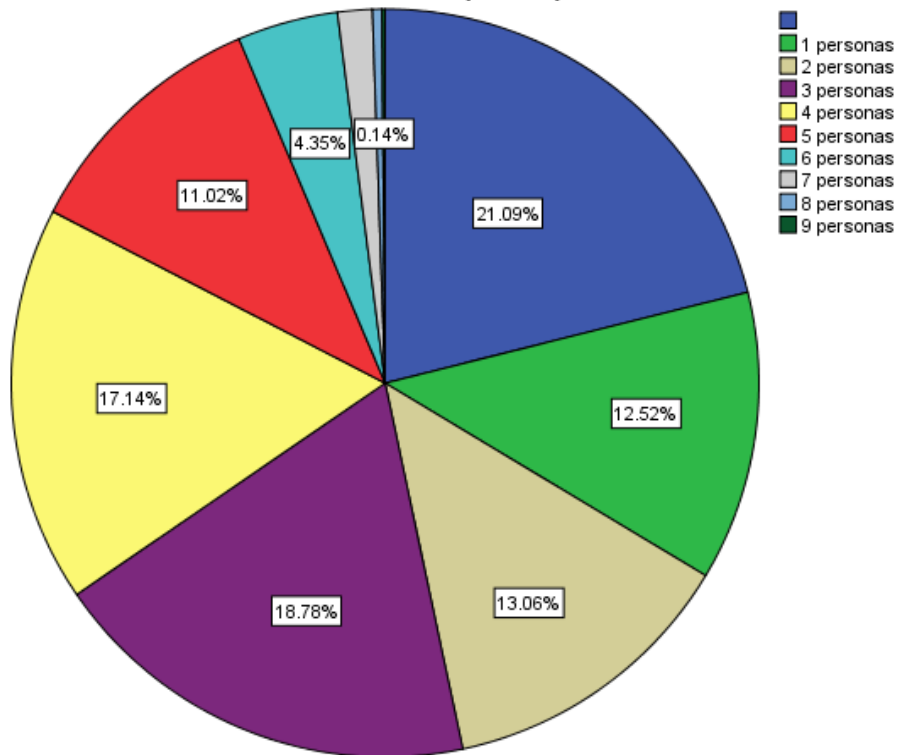


(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Según el gráfico de nivel educacional de los trabajadores encuestados, es posible observar que el nivel de educación media incompleta es mayoritario. Se puede concluir que este trabajo no requiere que todos los trabajadores tengan el mismo nivel educacional para desempeñar las funciones del trabajo así como de competencias educacionales avanzadas.

Dimensión: Composición Familiar

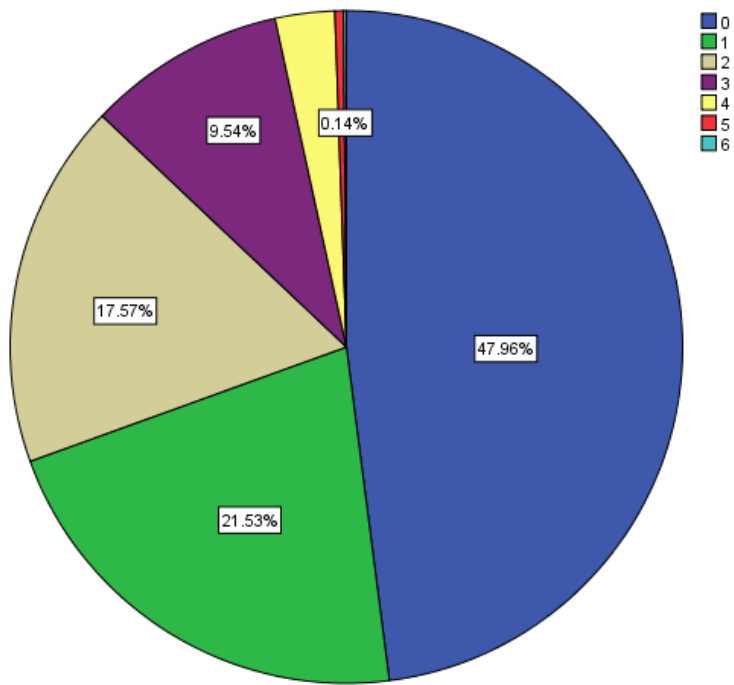
Numero de integrantes que compone los hogares de los cargadores de ZOFRI
(n= 580)



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Los hogares de los cargadores del recinto amurallado de ZOFRI S.A se ven constituidos mayoritariamente por un grupo familiar compuesto entre dos y cuatro personas, rango que representa un 48,98 % del total de la muestra, también se desprende que existe un gran número de casos que no especificó el número total que integra el grupo familiar, lo que resalta aún más la representatividad del rango entregado.

Número de hijos de los cargadores de ZOFRI

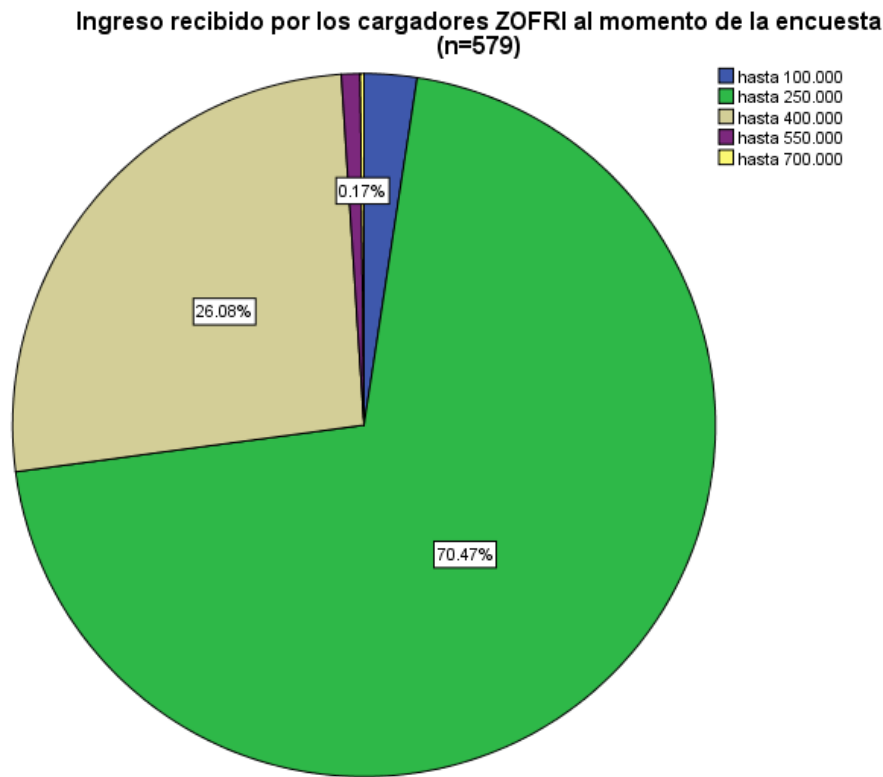


(Elaboración propia en base a la encuesta SENCE. Año. 2014).

La mayoría de los cargadores de ZOFRI no presentan hijos (47,96%). Aun así es posible observar que el tener un alto número de hijos se da como casos aislados siendo uno (21,53%), dos (17,57%) hijos las cifras más altas luego de cero.

Dimensión: Situación Socioeconómica

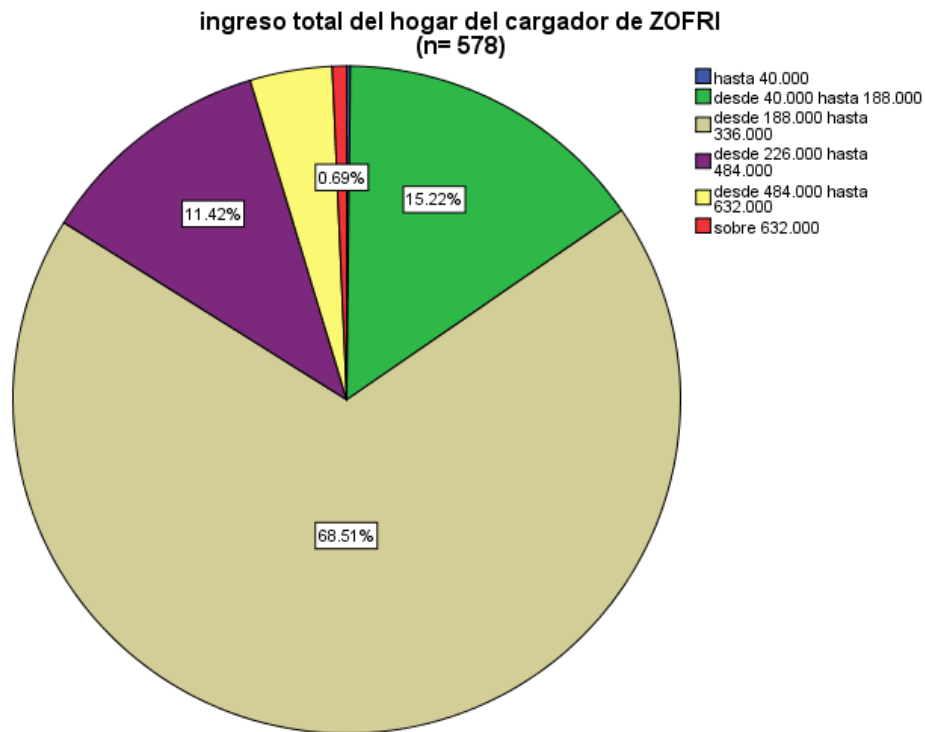
- Ingreso individual



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Si bien, el empleo del cargador, es la base del abastecimiento de ZOFRI S.A, de un total de 579 trabajadores que respondieron al ingreso percibido el último mes, el 70% nos admite recibir una remuneración mensual que constantemente va variando , hasta un poco más que el mínimo imponible de un trabajo patronal, con contrato regular fijo. Hay que aclarar que este ingreso varía, al ser un trabajo eventual, solo se cancela por evento de descarga, es un “trabajo a trato”, sujeto a la eventualidad de tener o no tener descargas.

- Ingreso total hogar.



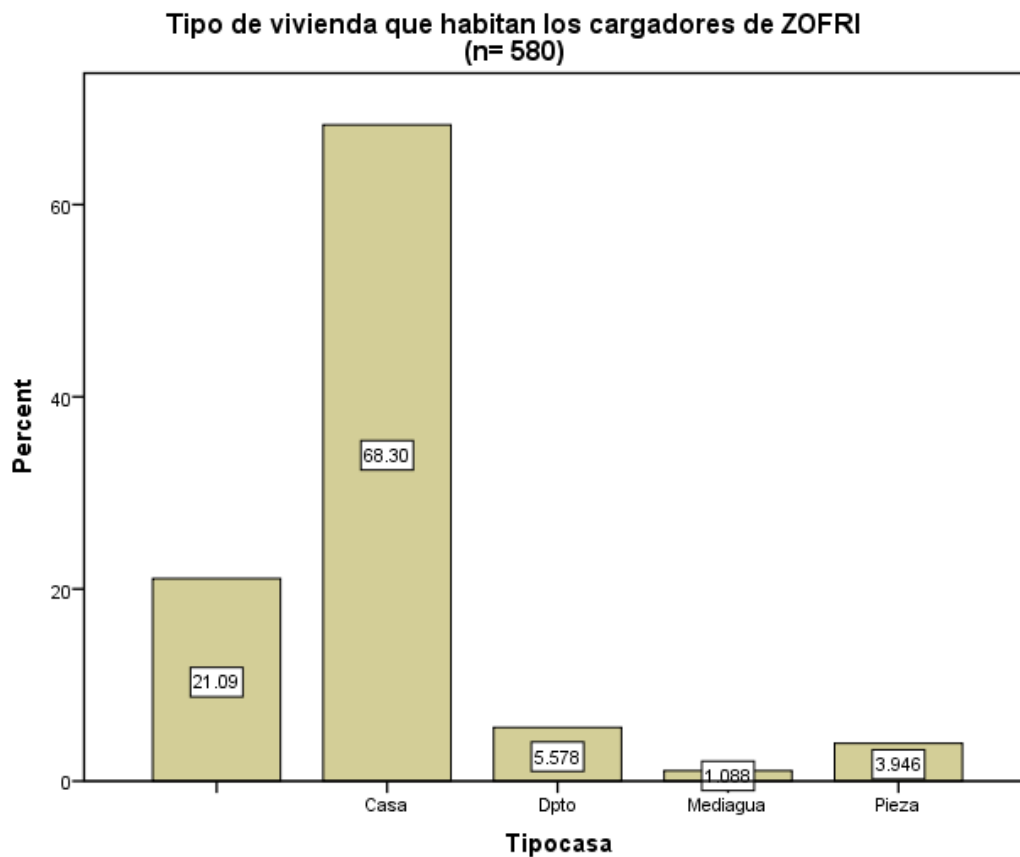
(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Observamos como el rango que fluctúa entre los \$180.000 y los \$336.000 es el más significativo, desprendiendo que la variación en relación al sueldo mínimo es baja en comparación con el sueldo único del trabajador. Esto quiere decir que los hogares perciben un bajo ingreso adicional por parte del resto del grupo familiar, nos encontramos con una tendencia de la mujer a dedicarse a los quehaceres en el hogar.

Dimensión: Situación Habitacional

En el siguiente punto se analizará la situación habitacional en que se encuentran los cargadores de ZOFRI S.A, especificando diversas variables y graficando cada una de ellas para su mejor comprensión.

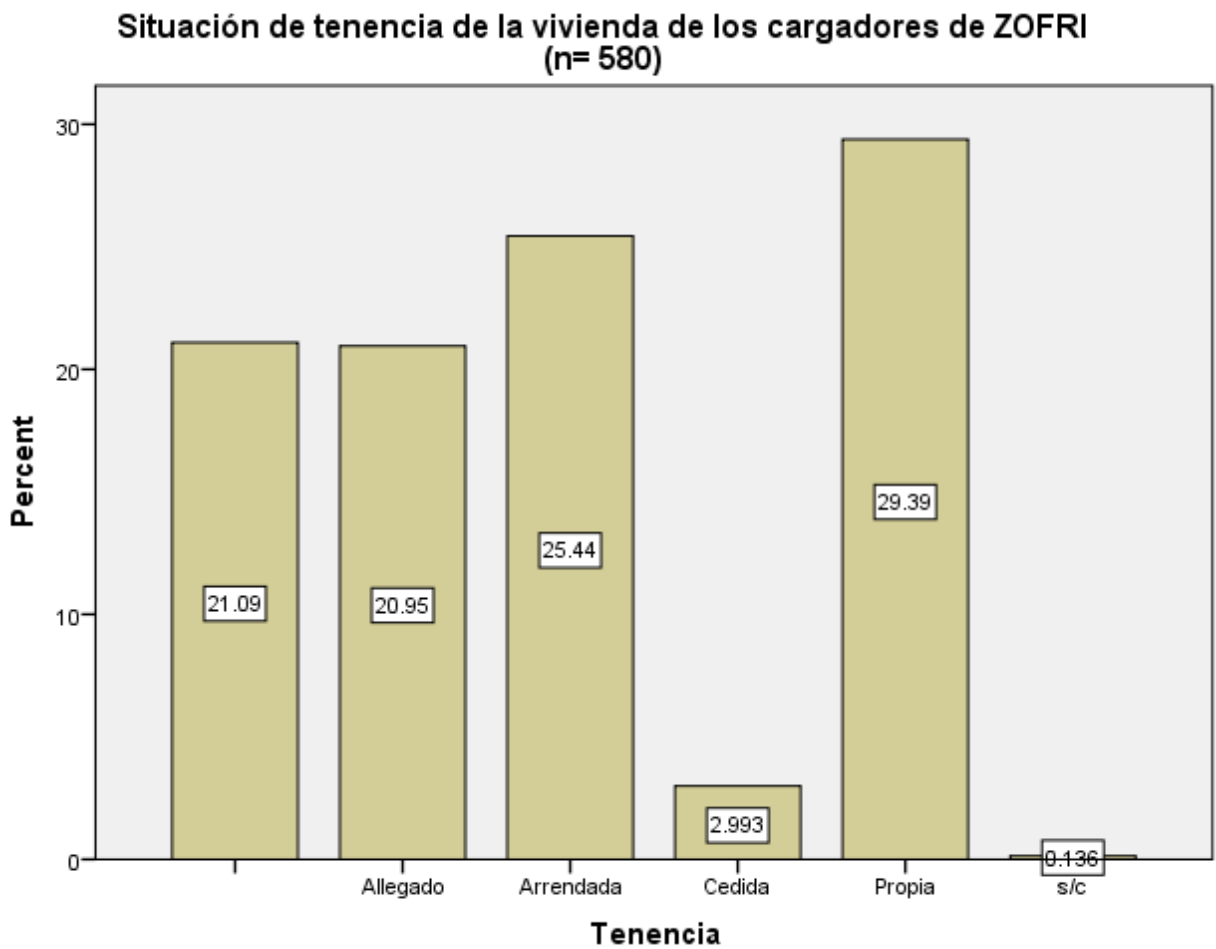
- Tipo de vivienda



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

En el gráfico sobre tipos de viviendas en las que habitan cargadores de Zofri se observa una amplia mayoría (68,3% del total) que habita en casas seguidos por quienes habitan en departamento (5,7 %) esto se explica por el alto precio de los departamentos en la ciudad en relación con las casas en donde la mayoría de los trabajadores y sus familias habitan.

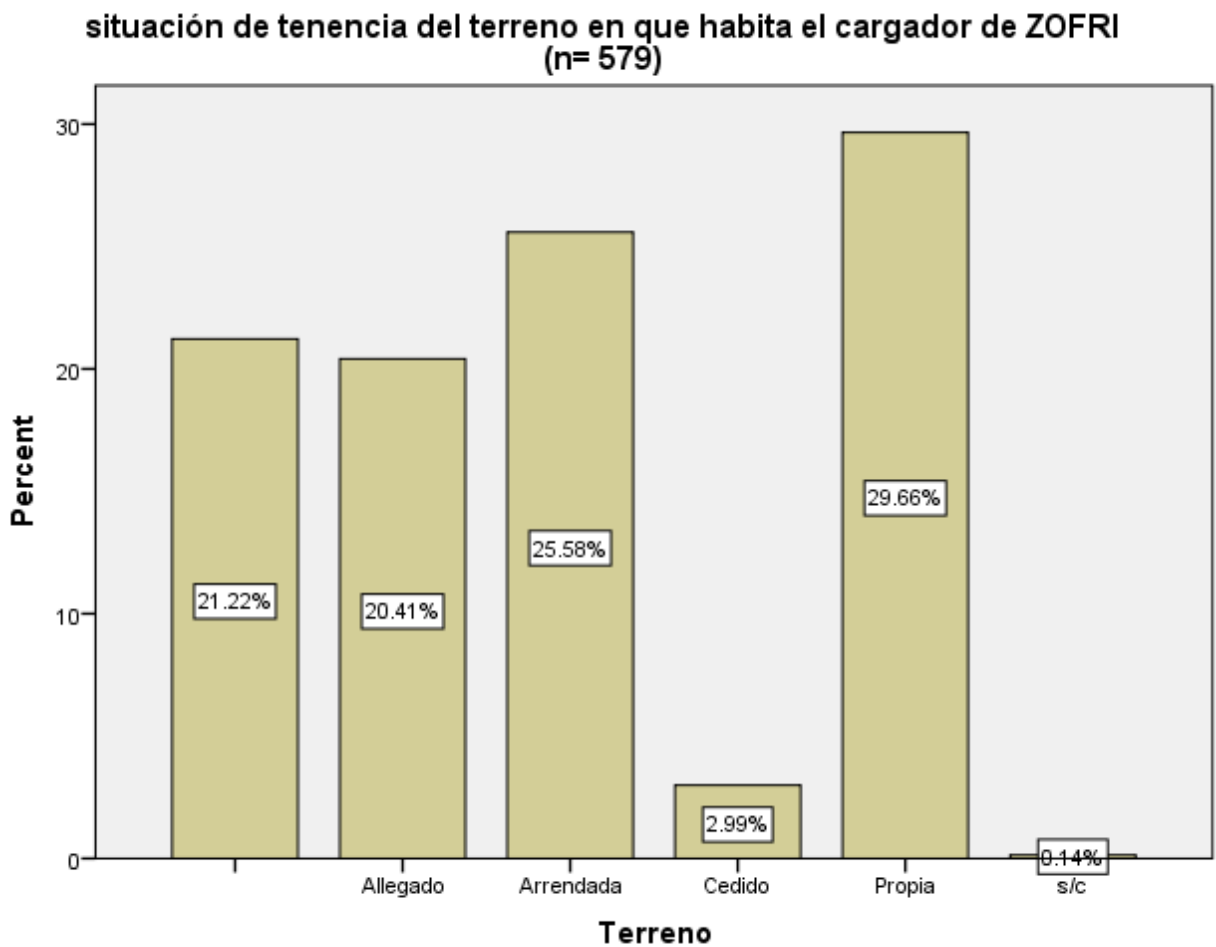
- Tenencia de vivienda



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Al analizar la situación de tenencia de las viviendas en los cargadores de ZOFRI, se observa que prima la vivienda propia y arrendada, aún sin sobresalir en exceso. Podemos agregar a esto la notoria observación de la situación de allegamiento que alcanza el 20.95% de los casos.

- Tenencia del terreno en que se encuentran los hogares.

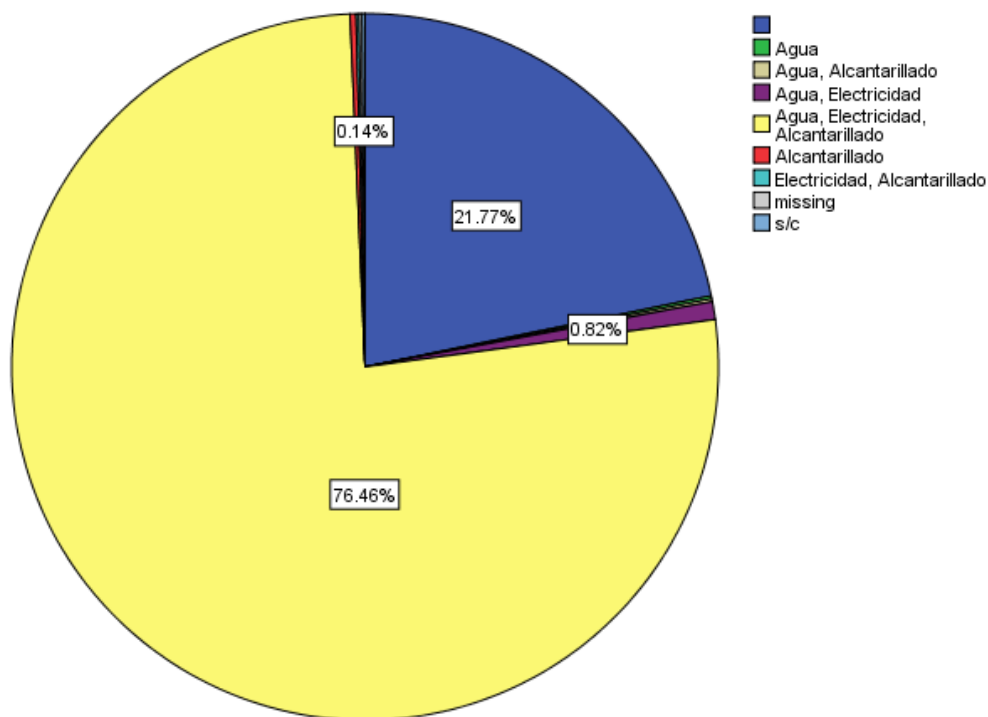


(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Al analizar la tenencia del terreno en dónde se ubican los hogares, principalmente casas, vemos que no existe una variable que resalte por sobre las otras, en la contraparte vislumbramos que sólo un 2,9% de los trabajadores concentran sus hogares en terrenos cedidos.

- Acceso a servicios básicos por hogar.

Servicios básicos presentes en las viviendas de los cargadores ZOFRI (n= 575)

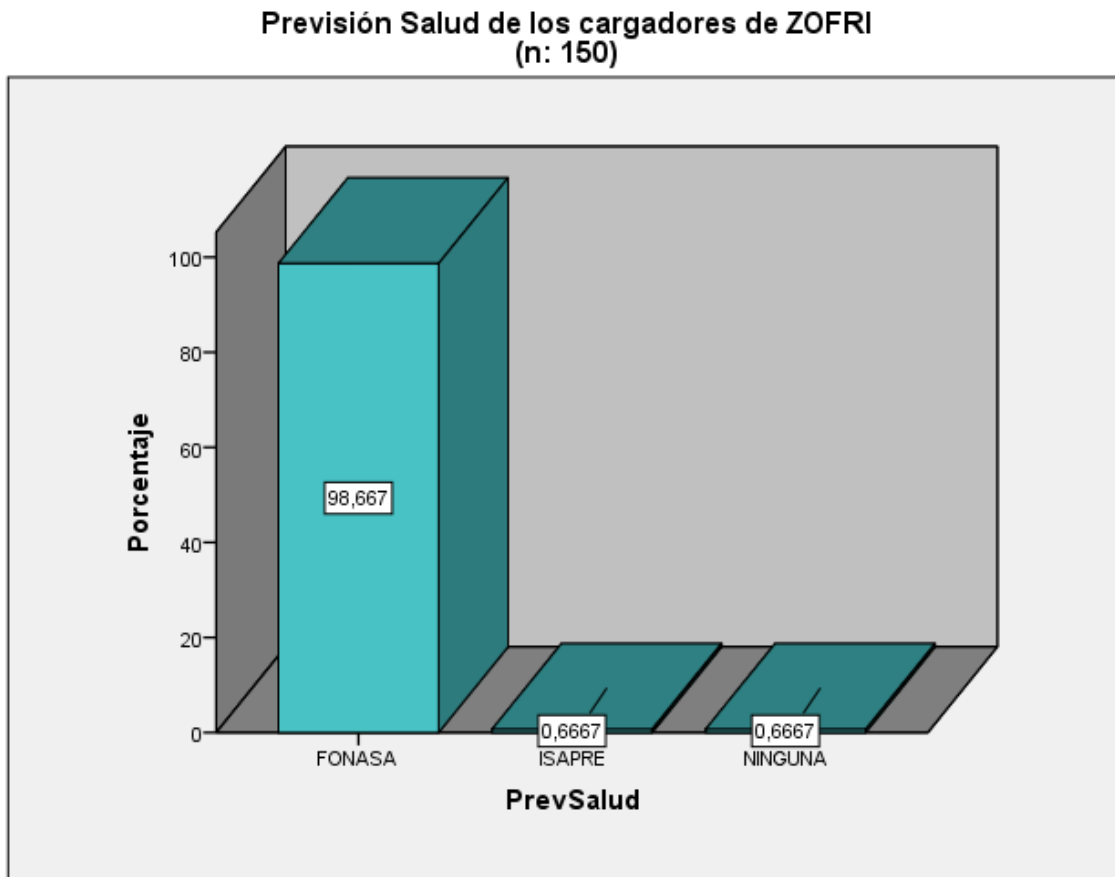


(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

El gráfico de servicios básicos presentes en las viviendas de cargadores encuestados deja ver que un amplio grupo de cargadores (un 76% del total) cuenta con los servicios básicos dentro de sus viviendas es decir: agua, electricidad y alcantarillado, aunque se observan casos puntuales y menores de trabajadores que no tienen estos tres servicios básico en su totalidad, afectando directamente su calidad de vida.

Dimensión: Situación Previsional

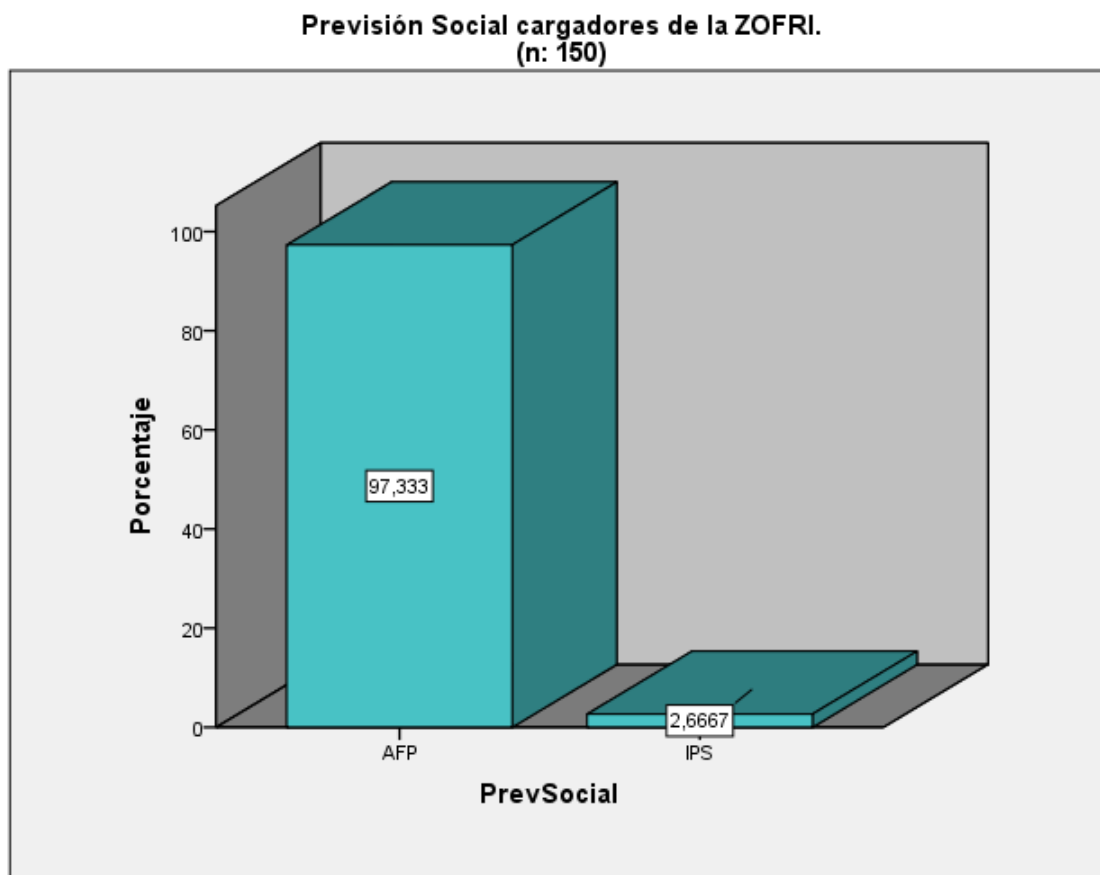
- Situación previsión salud



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

Vemos como, casi en la totalidad de los casos, se concentra un 98,667% en el sistema público de FONASA, con lo que las ISAPRES sólo representan un mínimo porcentaje del total de la muestra.

- Situación previsión social.

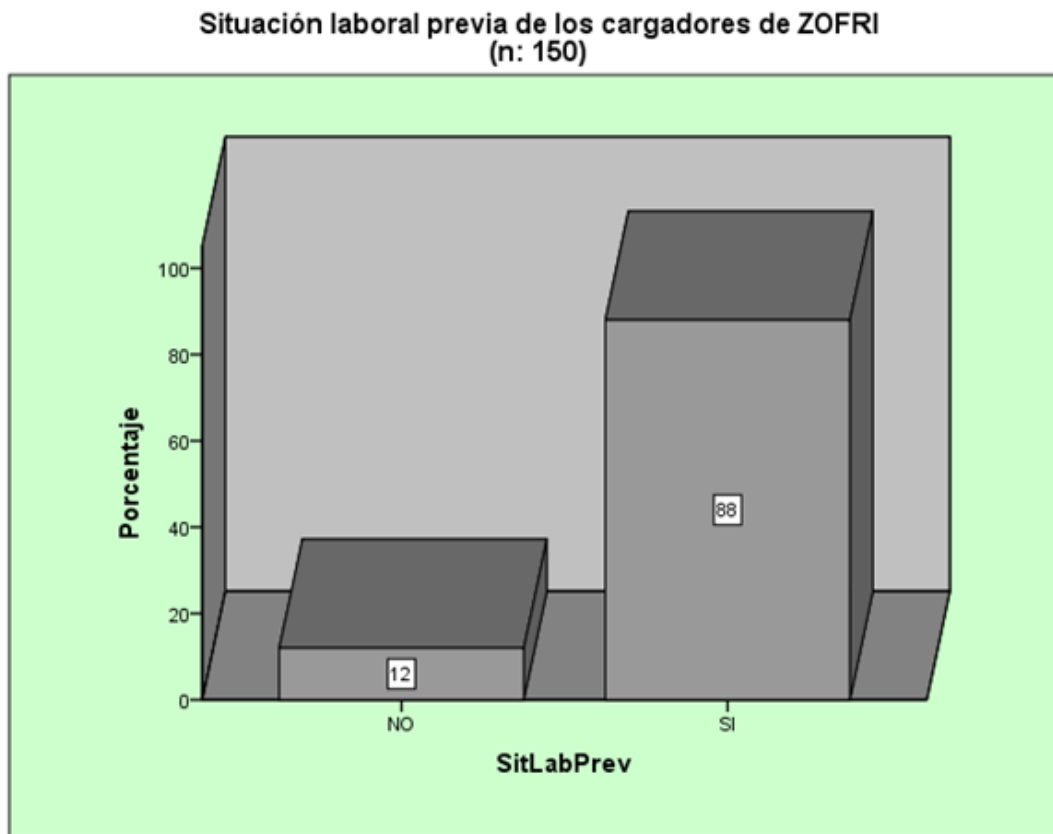


(Elaboración propia en base a la encuesta SENCE. Año. 2014).

A partir del gráfico de previsión social se puede desprender que en su gran mayoría, un 97,3% de los trabajadores encuestados está afiliado a AFP y siendo importante destacar que solo el 2,6% pertenece a IPS. La Afiliación al antiguo sistema estatal, corresponde a adultos mayores.

Dimensión: Situación Laboral

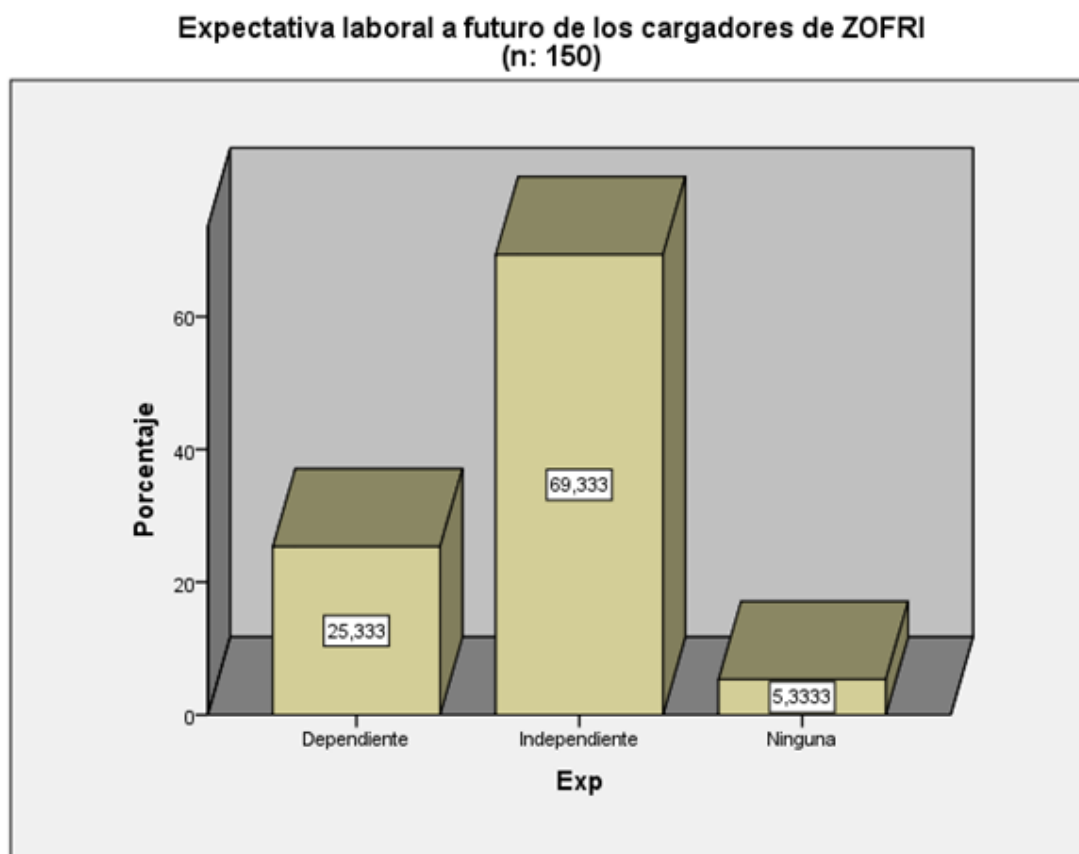
- Situación laboral previa a trabajar en ZOFRI.



(Elaboración propia en base a la encuesta SENCE. Año. 2014).

Según el gráfico se observa que mayoritariamente los trabajadores han tenido situación laboral previa al empleo actual. Se destaca que en el 12% que no ha tenido experiencia laboral hay un grupo de trabajadores mayores que sólo se han desempeñado en este cargo durante toda su vida.

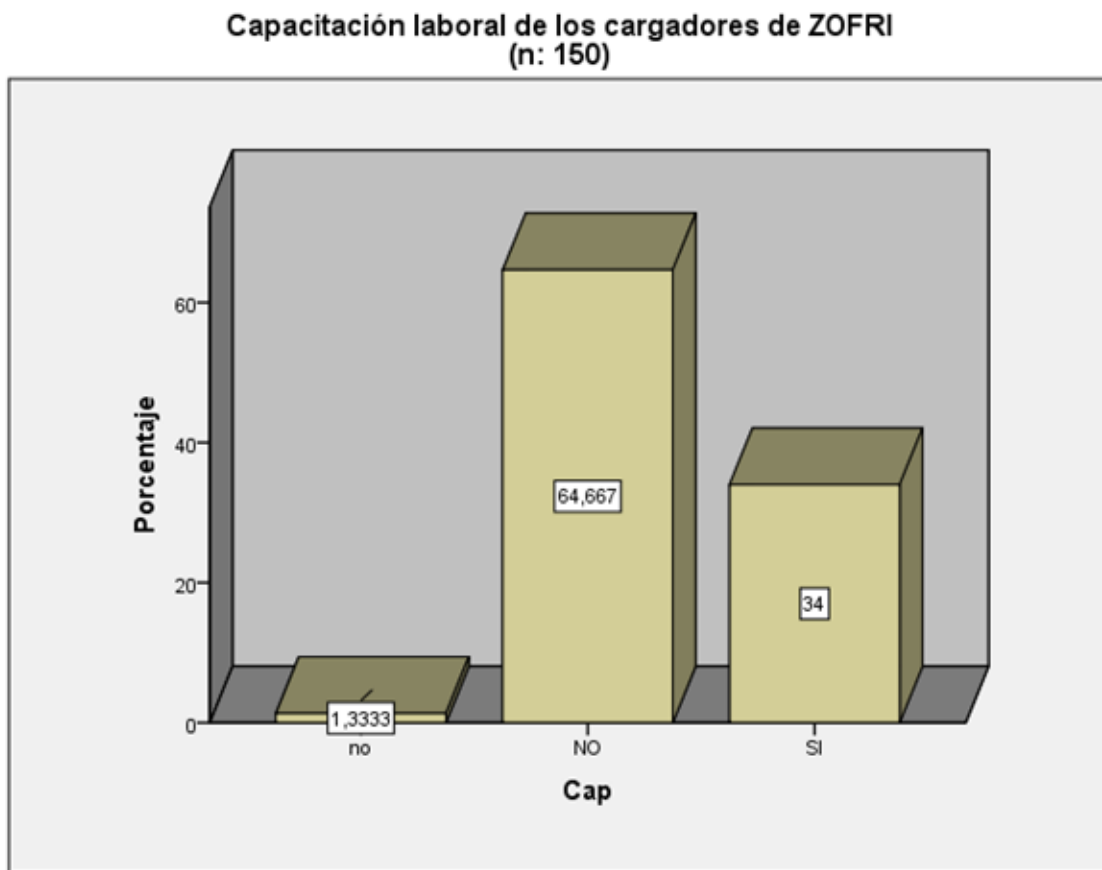
- Expectativas del trabajador a futuro.



(Elaboración propia en base a la encuesta SENCE. Año. 2014).

En este gráfico de barras que mide la expectativa laboral de los trabajadores, se observa que la gran mayoría un 69,3% tiene como expectativa a futuro ser trabajadores independientes, es decir seguir en su modalidad actual pero exigiendo mejores condiciones.

- Capacitación laboral de los cargadores.



(Elaboración propia en base a la encuesta EFU. Año. 2014).

El gráfico de capacitación laboral, indica que un alto porcentaje de los trabajadores encuestados ha recibido algún tipo de capacitación laboral, siendo mayoritariamente proveniente de Zofri en temas de seguridad y de competencias laborales exigidas por la misma entidad para permitir el ingreso de los cargadores al recinto amurallado para trabajar. Cabe destacar que un alto porcentaje del total de trabajadores (un 32%) no ha recibido ningún tipo de capacitación laboral.

5.2 Descripción de factores protectores y factores de riesgo social, en relación a la población sujeto de intervención.

De acuerdo a los hechos acontecidos en la región de Tarapacá los días 1 y 2 de abril del presente año, se puede mencionar que esta catástrofe natural afectó considerablemente la actividad laboral que desarrollan los cargadores. Además esta situación dejó en evidencia las condiciones de inseguridad e irregularidad a las que se encuentran expuestos los trabajadores durante años. Producto de la situación anteriormente expuesta, es que surgen factores protectores desde la política pública nacional y local para disminuir los factores de riesgo existentes en dicha actividad laboral, los cuales se exponen a continuación.

Factores protectores:

- Sindicalización: este protege y defiende los intereses y necesidades laborales y sociales de los trabajadores, por medio de los derechos y deberes, para encontrar soluciones a las demandas de la posición sindical.

- Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social: esta organización tuvo grandes aportes durante el proceso de práctica. Por un lado, facilitó recursos humanos, porque se trabajaba en conjunto con el equipo de la institución. A su vez aportó con la infraestructura para realizar las reuniones en conjunto con los distintos encargados de otras instituciones, ya sea para recopilar datos, coordinaciones para desarrollar las actividades. Esta es la encargada de velar por el cumplimiento legal y oportuno de la entrega de beneficios de las instituciones dependientes de ésta. Es el encargado de presidir la Mesa de Trabajo CADE Zofri.

- Secretaría Regional Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones: el aporte de esta institución pública es ejercer la dirección y control de su puesta en práctica; supervisar las empresas públicas y privadas que operen medios de transportes y comunicaciones, al igual que coordinar y promover el desarrollo de estas actividades y a su vez controlar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas pertinentes.

- Secretaría Regional Ministerial de Salud: ésta red participa en la Mesa de Trabajadores CADE Zofri, acogiendo oportunamente las necesidades de los trabajadores y sus familias, promoviendo la participación de las mismas en el ejercicio de sus derechos y sus deberes.

- Dirección del Trabajo: es el encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando, interpretando, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores. Esta organización participa dentro de la Mesa de Trabajadores CADE Zofri.

- Corporación Focus: ha sido la institución encargada de otorgar la oportunidad de firmar un contrato que les asegura un respaldo en temas de salud, con respecto a las isapres y que además cuentan con un sueldo fijo independiente a los ingresos que ejercen en los horarios no acordados.

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo: este organismo del estado aportará con capacitaciones a los trabajadores sindicalizados de carga y descarga Zofri. Su objetivo es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

- Instituto Seguridad Laboral: esta institución forma parte de la Mesa de Trabajadores CADE Zofri, su rol fundamental es otorgar seguridad y salud laboral a los afiliados, a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos.

Factores de Riesgo:

- Salud: en ésta área los trabajadores han recibido un daño físico, psicológico y emocional durante toda su vida laboral desempeñándose como cargadores de Zona Franca de Iquique, ya que en primer lugar este grupo de personas nunca ha tenido un contrato de trabajo a plazo fijo, lo que dificulta su acceso al sistema de salud, en segundo lugar se han desencadenado enfermedades de tipo crónica.

- Seguridad laboral: en este aspecto los cargadores pertenecientes al sindicato se encuentran ejerciendo sus funciones bajo ninguna protección que les permita desarrollar sus labores de manera óptima y con el constante peligro de sufrir un

accidente laboral producto de la deficiente infraestructura que rodea su entorno de trabajo y la ausencia de implementos idóneos para resguardarse.

- Legal: en esta área radica el principal problema que los aqueja como sindicato, el cual es no estar sujetos a un contrato de trabajo a plazo fijo y finiquitos correspondientes por parte de los usuarios de Zona Franca de Iquique, esto afecta directamente a sus cotizaciones previsionales para la vejez. Además el daño físico del cual han sido víctimas se debe a que existe una falta de fiscalización a los empleadores del recinto amurallado (usuarios de zona franca), tengan maquinaria pesada (Yale), cuando su carga sea posterior a 50 kilos que estipula ley.

6. Descripción del proceso de clasificación y jerarquización de necesidades o problemas a intervenir.

6.1 *Determinar el tiempo, las instancias, técnicas y participantes del proceso de diagnóstico de necesidades.*

Las necesidades surgidas desde los diversos usuarios de este servicio público, se encontraban visualizadas con anterioridad a la llegada de las alumnas en práctica, sin embargo producto de la catástrofe natural ocurrida en abril del presente año, surgió por parte desde el Ministerio de Desarrollo Social la urgencia de aplicar la Encuesta Familiar Única (EFU) a todos los trabajadores de carga y descarga en Zofri pertenecientes al sindicato en un plazo de tiempo no superior a las dos semanas de duración del proceso. Producto de ésta necesidad institucional, es que la Trabajadora social de la Seremi del Trabajo y Previsión Social como encargada del proceso de aplicación de encuestas explica y delega algunas funciones a las alumnas en práctica, entre las que destacan planificar la estrategia logística para el adecuada aplicación del instrumento. A su vez, también explica en una reunión técnica a las alumnas en práctica la forma correcta de aplicar la encuesta y también los documentos necesarios solicitados a todos los trabajadores, con esto las alumnas estaban a cargo de los estudiantes de Trabajo social de INACAP que fueron a apoyar el proceso como encuestadores.

Luego de esta primera etapa de planificación y acuerdos previos a la aplicación de la encuesta, comienza el proceso de encuestaje, el que se inicia el 15 de mayo y termina el día 16 de mayo del presente, con una duración de ocho horas diarias en cada jornada en las dependencias facilitadas por ZOFRISA.

Finalizado el proceso de encuestas, las alumnas fueron las que continuaron con el proceso de ordenamiento y corrección de las 588 encuestas, destacándose los siguientes momentos:

- a) Ordenar alfabéticamente las encuestas en diferentes carpetas.
- b) Revisar los documentos faltantes adjuntos en cada encuesta.
- c) Realizar llamados telefónicos a los trabajadores que tenían documentos pendientes, datos faltantes y/o datos pendientes.
- d) Organizar los tiempos para aplicar la encuesta a los trabajadores que no asistieron al proceso desarrollado en Zofri.
- e) Generación de planilla Excel para vaciar la información y datos de la encuestas, para así tener un documento gráfico.
- f) Entrega de todas las encuestas al personal del Ministerio de Desarrollo Social para ser evaluadas y revisadas.

Luego del proceso descrito, es que la Corporación FOCUS mediante las gestiones de la Secretaría Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social se hace cargo temporalmente de la situación contractual de los cargadores Zofri.

Por consiguiente a éste proceso de aplicación de encuestas EFU, el cual desencadenó las necesidades surgidas desde la situación en las que se encontraban los trabajadores, por lo que los dirigentes del sindicato de trabajadores presentan sus demandas en reuniones informales con el Seremi del Trabajo y Previsión Social y la Trabajadora Social de la institución, para que estas peticiones fueran evaluadas por la autoridad nombrada con el objetivo de poder encaminar ésta situación por la mejor alternativa, posteriormente a varias reuniones informales se hace necesario que los dirigentes del sindicato manifiesten su situación mediante un documento formal para éste ser presentado en la comisión de autoridades pertenecientes a la nueva Mesa de Trabajo que estaba en vías de formación.

Una vez recepcionado el documento entregado por los representantes del sindicato, las alumnas en práctica deciden utilizar la técnica de tormenta de ideas para visualizar las problemáticas que afectan éste grupo de personas, para luego clasificar las necesidades sentidas del sindicato a modo de ordenarlas por áreas.

Tormenta de ideas:



Clasificación de necesidades por área:

Área	Requerimientos	Responsable
Salud	<p>-Pensión vitalicia para los trabajadores con problemas médicos que no pueden ejercer.</p> <p>-Jubilación digna (sueldo mínimo reajutable por año).</p> <p>-Que el trabajo sea clasificado como trabajo pesado y el cumplimiento que establece el reglamento.</p> <p>-Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.</p>	-Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
	<p>-Inscripción en el sistema público de salud FONASA para el trabajador y sus cargas familiares.</p> <p>-Evaluación médica:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dental -Traumatología -Oftalmólogo -Salud mental (psicólogo) 	-Corporación Focus
	-Seguro de vida por accidentes de trabajo.	-Instituto de Seguridad Laboral
Infraestructura	<p>-Oficina de Sindicato.</p> <p>-Salón Multiuso.</p> <p>-Espacios de descanso habilitados adecuadamente.</p> <p>-Baños higiénicos.</p> <p>-Casino (para almorzar).</p>	<p>-ZOFRI</p> <p>-Corporación Focus</p>

<p>Transporte</p>	<p>-Reposición de transporte de microbús faltante, para el traslado interno.</p> <p>-Fiscalización de los vehículos de usuarios y trabajadores en las puertas de entrada del recinto amurallado, ya que estos provocan congestión vehicular y/o bloqueo de los accesos a las bodegas.</p> <p>-Fiscalización a los camiones con o sin carga, que establece dimensiones máximas a vehículos, que indica: Núm.</p> <p>1.- Santiago, 3 de Enero de 1995.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 56° y 57° de la Ley N° 18.290, de Tránsito.</p> <p>a) Ancho máximo exterior, con o sin carga: 2,60 m,</p> <p>b) Alto máximo, con o sin carga, sobre el nivel del suelo: 4,20 m.</p> <p>-Para los camiones, remolques y semirremolques especiales para el transporte de automóviles, se aceptará un alto máximo de 4,30 m.</p>	<p>-ZOFRI</p>
<p>Seguridad</p>	<p>-Instalar otra sirena de alerta de tsunami en la ubicación manzana 28 del recinto amurallado II, Zofri.</p> <p>-Fiscalización a los galpones, en relación a las situaciones presentadas al momento de carga y descarga de mercadería, esto corresponde a:</p> <p>a) Déficit de anchura de pasillo.</p> <p>b) Regularización de acuerdo a lo expresado en el Art. 211 – I de la Ley N° 20.001 que Regula el Peso Máximo de Carga Humana (50 kilos).</p> <p>c) El empleador (usuario de zona franca), tenga maquinaria pesada (Yale), cuando su carga sea posterior a 50 kilos que estipula ley.</p> <p>d) Que el usuario de zona franca tenga una escalera portátil, para que el cargador</p>	

	<p>pueda acceder al camión de carga.</p> <p>e) Implementos de seguridad, tales como: guantes, zapatos de seguridad, casco y arnés.</p> <p>-Revisión de la infraestructura por daños causados por los terremotos ocurridos los días 1 y 2 de Abril del presente año, en cuanto se refiere al tipo de materiales que refuerzan las murallas dañadas por el terremoto.</p> <p>-Reparación del pavimento que se encuentra dentro del recinto amurallado, para evitar el riesgo de accidentes o volcamiento de camiones.</p>	
Legal	-Exigir a usuarios de zona franca, realizar contratos y finiquitos correspondientes, según sea el caso (carga o descargada de mercadería).	Dirección del Trabajo
Extras	<p>-Exigir a usuarios de zona franca, la contratación de personas exclusivamente acreditadas para la carga y descarga de mercadería, siendo estos los movilizados del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.</p> <p>-Fiscalizar a toda persona NO acreditada, para que no realicen carga y descarga de mercadería en los galpones de zona franca, situación que se ve reflejada en los bodegueros de los usuarios, como también a los Chilenos y extranjeros que no tienen credencial autorizada por el Sindicato de cargadores de carga y descarga de Zofri.</p> <p>-Establecer bono por un monto de \$100.000 (cien mil pesos) de aguinaldo en las fechas de septiembre (cancelado el día 16 del mes cada año) y diciembre (cancelado el día 20 del mes cada año) por motivo de las celebraciones festivas, dirigido a todos los trabajadores del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.</p>	-ZOFRI

Esta situación desfavorable en la que se encuentran inmersos los trabajadores en las diferentes áreas ya mencionadas es que las alumnas en práctica deciden intervenir en la situación del grupo de usuarios compuesto por el sindicato de trabajadores carga y descarga de Zona Franca Iquique, lo que generó un campo de detección de problemáticas no abordadas por lo que se dio inicio a nuevas gestiones por parte de la Seremi del Trabajo y Previsión Social, por medio de la creación de una Mesa de Trabajadores CADE Zofri.

Jerarquización de necesidades

Según lo recolectado mediante distintas instancias de participación y técnicas utilizadas, se concluye que el sistema compuesto por éste sindicato presenta cuatro necesidades a intervenir:

1.-	Caracterizar el perfil de los trabajadores pertenecientes al sindicato carga y descarga Zona Franca de Iquique.
2.-	Realizar contratos de trabajo temporales a modo de resguardar su inestabilidad laboral producto de la catástrofe.
3.-	Creación de una Mesa de Trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores.
4.-	Vincular al sindicato de trabajadores con el directorio de ZOFRISA por medio de diálogos.

Una vez identificadas y jerarquizadas las necesidades, es que las alumnas en práctica deciden intervenir en la primera necesidad antes mencionada, ya que los objetivos institucionales, el tiempo disponible para trabajar en ésta área y los recursos presentes favorecieron al desarrollo de ésta primera necesidad, puesto que la conformación de ésta Mesa de Trabajo va a permitir que se genere un trabajo interinstitucional en equipo entre los tres actores sociales involucrados (instituciones públicas, sindicato de trabajadores y directorio ZOFRISA), lo que va a dar respuesta a las demandas que presenta éste grupo de personas mediante la coordinación, gestión y vinculación de los acuerdos pactados en las instancias de reuniones de la Mesa de Trabajo.

6.2 Describir proceso de construcción de la matriz de problemas/necesidades por áreas.

El proceso de construcción de la matriz tuvo su origen producto de la aplicación de la encuesta EFU post terremoto a los trabajadores carga y descarga Zofri sindicalizados, la cual arrojó categorías y variables de medición que fueron clasificadas según las áreas analizadas, para tal efecto se utilizó el estudio de los estudiantes de sociología de la Universidad Arturo Prat, los cuales ordenaron la información mediante el uso de la herramienta computacional SPSS, la cual arrojó estadísticas sobre la situación de los trabajadores.

6.3 Criterios de selección e identificación del foco de intervención.

El método de selección utilizado para esta sistematización se originó producto de la catástrofe natural ocurrida los días 01 y 02 de Abril del año 2014, en la primera Región de Tarapacá. Esto desencadenó un contexto desfavorable para los trabajadores debido a que por consecuencia de daños en el puerto, por dos semanas no pudieron desarrollar sus funciones laborales por cierre de la Zona Franca de Iquique, y al transcurrir las dos semanas posteriores al evento, Zofri comienza a retomar sus actividades con apertura parcial del comercio, sin embargo la actividad productiva de los cargadores y descargadores se vio disminuida, ya que la regulación del sistema portuario se encontraba en proceso de estabilización.

Bajo este contexto de inseguridad e inestabilidad laboral es que surgen desde la política pública iniciativas inmediatas para cubrir las necesidades de la contingencia de este grupo específico de personas. Para esto la forma más ordenada y equitativa de evaluar la condición individual y familiar de los trabajadores pertenecientes al sindicato ya mencionado, se utilizó el instrumento de medición Encuesta Familiar Única (EFU), cuyo objetivo principal era visualizar los daños tangibles e intangibles del Terremoto.

Por lo tanto, el proceso de aplicación de la Encuesta EFU se inicia el día 14 de Mayo con los preparativos previos a la actividad en cuanto se refiere a la organización e implementación de ésta. Posteriormente las aplicaciones de la encuesta se realizaron los días 15 y 16 de Mayo en las dependencias del edificio de Convenciones Zofri, llegando a este lugar la mayor cantidad de trabajadores pertenecientes al sindicato. Sin embargo, los que no alcanzaron durante este periodo fueron encuestados en la oficina de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.

De los 700 trabajadores adscritos al sindicato, la Seremi del Trabajo y Previsión Social logro aplicar 588 Encuestas EFU, de los cuales 561 trabajadores firmaron contrato de

trabajo mediante la Corporación Focus el día 16 de Junio del presente año. Basándonos en estos primeros filtros de selección para otorgar beneficios y a la información adicional recogida, se pudieron establecer parámetros adicionales para reducir aún más la muestra, destacándose lo siguiente:

- Trabajadores que tengan contrato de trabajo mediante la Corporación Focus.
- Que posean credencial al día que los reconoce como cargadores y descargadores Zofri.
- Respecto al estado civil, estos tendrán que estar casados.
- Que tengan al menos un hijo.
- Su vivienda haya resultado con daños graves reparables.
- Que estén asistiendo al diseño del plan de capacitación y apoyo social diseñado por la Corporación Focus, el cual cuenta con Ergónomo, Psicólogo y Abogado.

Foco de intervención: 1.- Creación de una Mesa de Trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores:

La Mesa de Trabajo fue creada el 14 de Agosto del presente año, la cual es dirigida por la Secretaría Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social, en la que participan diferentes actores de la red pública Senador Fulvio Rossi, Seremi de Transportes y Telecomunicaciones, Seremi de Salud, Dirección del Trabajo. Instituto de Seguridad Laboral y Directorio Zona Franca de Iquique S.A. Las alumnas en práctica fueron responsables de la creación del objetivo, nombre de la Mesa de Trabajo y la formulación de las actas de reuniones. Es necesario mencionar que estas son las funciones que se les ha permitido a las alumnas en práctica desarrollar por medio de la técnica de observación participante en las reuniones efectuadas por el comité de trabajo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.

1.- Delimitación de la experiencia a sistematizar

Criterios generales de selección del objeto de sistematización.

Bajo este escenario que se desarrolló la práctica profesional integrada por las alumnas, es que se decide sistematizar un momento del proceso de la experiencia vivida dentro de la institución ya mencionada, debido que no es posible plasmar todas las acciones y áreas de intervención en las que las alumnas participaron, ya que el documento exige un orden teórico y metodológico que obliga al estudiante a decidir solo una propuesta de sistematización, siempre y cuando se considere que será lo más óptimo para el desarrollo de un trabajo ordenado y estructurado. Es por este motivo que se opta por trabajar con el sindicato de trabajadores carga y descarga Zona Franca de Iquique.

Por lo tanto, para dar respuesta a las necesidades del sindicato de trabajadores es que se crea un plan de intervención sin fecha de término, para el cual fue necesario llevar un proceso de detección de necesidades a través de distintas técnicas de levantamiento de información y jerarquización de necesidades. Esta etapa de detección de necesidades muestra una serie de problemáticas y demandas colectivas por parte de este grupo de personas, sin embargo no es posible dar respuesta a todas ellas en el mismo periodo de tiempo, por lo que se decide trabajar en lo siguiente: caracterizar el perfil de los trabajadores pertenecientes al sindicato carga y descarga Zona Franca de Iquique; creación de una mesa de trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores; vincular al sindicato de trabajadores con el directorio de ZOFRISA por medio de diálogos; y por último realizar contratos de trabajo temporales a modo de resguardar su inestabilidad laboral producto de la catástrofe.

De esta manera en consideración al tiempo disponible para desarrollar la práctica integrada comprendida en el periodo de mayo y agosto del 2014, así como también a los recursos humanos y financieros disponibles es que se opta por trabajar en cuatro de estas necesidades sentidas del sindicato en conjunto con los actores involucrados que formarán parte de la mesa de trabajo, debido a su relación directa con el tipo de problemática que le compete a cada servicio.

2.- Justificación de la sistematización

La construcción de la presente sistematización se hace necesaria de realizar para poder plasmar la creación de conocimientos a partir de las experiencias de intervención surgidas

en una realidad o contexto social determinado y en este caso específico un campo social de intervención relativamente desconocido por el contexto local e institucional, ya que luego de haber realizado revisión bibliográfica, se pudo evidenciar la ausencia de datos cualitativos respecto a la calidad de empleos precarios en situación de catástrofe, encontrándose en su mayoría solo antecedentes de carácter cuantitativos, lo que dificulta el conocimiento empírico de los trabajadores que han vivido experiencias de inadecuadas condiciones laborales, además del escaso respaldo de leyes sociales de cobertura, lo que impide evaluar y conocer la forma en que las políticas sociales responden a la situación que genera este fenómeno, o sea visualizar el funcionamiento de la articulación de los distintos dispositivos públicos en pos de paliar las necesidades de los afectados en la realidad inmediata y posterior.

Además sería relevante que las instituciones implementaran programas de especialización y capacitación destinados a la ampliación del mercado laboral para los trabajadores, ya que el trabajo que desempeñan genera un gran desgaste físico que a largo plazo produce daños a la salud, incapacitando al trabajador para poder seguir ejerciendo dicho empleo así como también se ve adelantada su “jubilación” por así decirlo, ya que estos trabajadores no cuentan con cotizaciones permanentes a través de todos los años de trabajo.

Desde la mirada del Trabajo Social esta investigación nos permite conocer las percepciones de los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en condiciones de precariedad, aplicando distintas técnicas y herramientas para obtener el conocimiento científico esperado, de modo que estos métodos de investigación puedan abordar los problemas desde otra perspectiva, adoptando una óptica distinta que permita conocer no solo la necesidad observable, sino la sentida. Es por esto que se hace necesario aumentar la cantidad y calidad de los datos, de esta manera se aporta al mejoramiento de las estrategias de intervención directas, las cuales sin duda deben considerar la información que se pueda recolectar en el medio local.

3.- Objetivo de sistematización

Sistematizar la experiencia de articulación con los dispositivos públicos en un contexto de precariedad laboral y catástrofe; a fin de generar una planificación estratégica desde la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social con los trabajadores eventuales de Zona Franca Iquique.

4.- Definición del método

4.1 Tipo de sistematización en función del momento de inicio.

La presente sistematización es de tipo reactiva, ya que su construcción implica realizarla post intervención debido que el proceso práctico se encuentra culminado en cuanto a las acciones de intervención planificadas para abordar el fenómeno social y a su vez en relación al tiempo establecido para desarrollar la práctica profesional integrada. Además su impacto es a largo plazo, ya que en éste periodo práctico se logra dar inicio a la primera parte de éste proceso de transformación social y legislativa que afecta al sindicato de trabajadores de carga y descarga en Zona Franca de Iquique, por lo tanto la relevancia de ésta sistematización radica en que sirve de registro para futuras estrategias de intervención y también como material de apoyo para ser presentado en futuras comisiones, reuniones y encuentros formales e informales que se seguirán efectuando durante la permanencia de ésta mesa de trabajo hasta conseguir los objetivos propuestos para esta iniciativa gubernamental y por último para tener registro de lo realizado.

4.2 Metodologías y técnicas asociadas a la experiencia práctica y al proceso de registro y análisis de la misma.

Para dar orden a esta sistematización, las alumnas optan por dividir la estructura metodológica en cinco fases, las cuales son: Fase diagnóstica, fase planificación, fase ejecución, fase evaluación y por último la sistematización propiamente tal.

Fases:

Diagnóstica: en esta etapa inicial del proceso de intervención es necesario recolectar y levantar información para poder construir el informe diagnóstico, el cual nos arrojará diferentes dimensiones del fenómeno social, entre las que se destacan: caracterización del perfil de usuario, detección y jerarquización de necesidades y contextualización de la política pública de la cual emanan las acciones que le competen al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios dependientes respecto a esta problemática. Para esto, el modelo ecológico fue el escogido para guiar esta primera parte, ya que en primera instancia nos permite conocer desde el Macrosistema y Exosistema las acciones políticas, sociales y económicas que afectan al fenómeno social ya mencionado, debido a que es posible indagar en el conjunto de sistemas seriados o interconectados, que responden a una ideología de las instituciones sociales comunes a una determinada situación. A su vez, desde el Microsistema y Mesosistema se logra visualizar e identificar las

características sociodemográficas y las condiciones de vida en las que se encuentran los trabajadores pertenecientes al sindicato a través de la encuesta EFU.

Por lo tanto, en esta fase se utilizó la Metodología Cuantitativa, ya que nos permite levantar información en base al instrumento de encuesta utilizado. Las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

a) Cuestionarios:

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 310).

Las preguntas cerradas contienen categorías y opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan a los participantes las posibilidades de respuesta, quienes deben acotarse a estas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta. (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 310).

En cambio, las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 314). Estas proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando este es insuficiente. También sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento. Su mayor desventaja es que son más difíciles de codificar, clasificar y preparar para el análisis (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 316).

b) Explotación de datos estadísticos:

Se refiere a la utilización de datos empíricos mediante la extracción de conocimientos desde una base de datos. Esta técnica nos permitirá recoger información de la Encuesta EFU y así poder establecer las variables de investigación.

Planificación y ejecución: en esta fase se utilizó el modelo de redes, el cual sitúa a la persona como sujeto en interacción con otros, tan capaz de influenciar como ser influenciado. Las características de los vínculos que constituyen la red, pueden ser especialmente importante para comprender al individuo en relación y para interpretar su comportamiento social, en la medida de que en las redes se manifiestan fenómenos de confrontación, influencia y control, así como la existencia de pautas isomórficas vinculadas con la estructura de relaciones familiares. La idea base de las redes es que éstas se colocan en un nivel intermedio entre el individuo con sus características individuales y las instituciones sociales (José Campos: 1996; Pág. 31)

En base a lo anteriormente mencionado es que en esta fase se hace necesario la utilización de este modelo puesto que permite llevar a cabo un plan de intervención integral en donde la vinculación entre los distintos actores involucrados es parte fundamental para llevar a cabo la ejecución de objetivos y actividades planteadas.

Por ende, la Metodología utilizada es de carácter Cualitativo ya que durante las reuniones técnicas e informales efectuadas por la comisión se producían instancias de diálogo y debate respecto de la situación que afecta este grupo de personas donde cada ente participante planteaba su propuesta y opinión al momento de buscar soluciones y alternativas para dar respuesta a las necesidades planteadas por el sindicato.

Las técnicas que a continuación se presentan, fueron seleccionadas por su carácter cualitativo, las que nos permitirán focalizar la recogida de información respecto al objetivo general del estudio respondiendo a su vez a los objetivos específicos planteados. Dichas técnicas, por lo tanto nos permitirán conocer las percepciones de los trabajadores pertenecientes al Sindicato de Cargadores y Descargadores Zona Franca Iquique, respecto a la calidad del empleo precario en situación de Catástrofe.

a) Recolección de datos:

Para el enfoque cualitativo la recolección de datos resulta fundamental, ya que el estudio cualitativo busca obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad, en las “propias formas de expresión” de cada uno de ellos. Al tratarse de seres humanos los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento.

El investigador es quien, mediante diversos métodos o técnicas, recoge los datos (él es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc.). (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 583)

b) Observación:

Los propósitos esenciales de la observación en la inducción cualitativa son: a) explorar ambientes, contextos, subculturas y la mayoría de los aspectos de la vida social (Grinnell, 1997) b) describir comunidades, contextos o ambientes; así mismo las actividades y los significados de las mismas (Patton, 1980); c) comprender procesos, vinculaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias, los eventos que suceden a través del tiempo, los patrones que se desarrollan, así como los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas (Jorgensen, 1989); d) identificar problemas (Grinnell, 1997); y e) generar hipótesis para futuros estudios (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 588).

Esta técnica permite la observación científica del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones los trabajadores, pudiendo así captar la forma de relacionarse entre los compañeros y con los empleadores, la seguridad laboral, los espacios de descanso y recreación dentro de las jornadas diarias, servicios higiénicos, entre otros.

c) Entrevistas:

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Esta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).

Los tipos de entrevistas que se utilizarán en el estudio son: estructuradas en donde el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a éstas (el instrumento prescribe qué ítems se preguntarán y en qué orden); y las semiestructuradas, las cuales se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar

conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas) (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 597).

Esta técnica nos permitirá recoger desde el relato de los trabajadores las percepciones que tienen sobre el empleo precario en el cual se desenvuelven, de esta manera podemos plasmar dentro de la investigación la realidad en la cual se enfrentan día a día los trabajadores cargadores y descargadores de Zofri.

Evaluación: el Modelo seleccionado para la fase de evaluación es el de Sulbrandt, el cual va a permitir evaluar los distintos referentes técnicos, como lo son las actividades, técnicas, recursos, tiempo y metodologías empleadas durante el proceso práctico.

Sistematización: el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Teddlie y Tashakkori, 2003; Creswell, 2005; Mertens, 2005; Williams Unrau y Grinnell, 2005). Se usan métodos de los enfoques cuantitativo y cualitativo y pueden involucrar la conversión de datos cuantitativos en cualitativos y viceversa (Mertens, 2005) (Hernández Sampieri et. Al, año: 2006, pág. 755).

Para esta sistematización se utilizará el diseño de enfoque dominante o principal: el cual establece que el estudio se desarrolla bajo la perspectiva de alguno de los dos enfoques, la cual prevalece, y la investigación mantiene un componente del otro enfoque.

Se trata de una investigación cualitativa (enfoque principal o dominante), pero a la que se podría agregar un componente cuantitativo, por ejemplo administrar la encuesta EFU para caracterizar a los trabajadores pertenecientes al sindicato.

La ventaja de este modelo, según Grinnell (1997), consiste en que presenta un enfoque que en ningún caso se considera incoherente y se enriquecen tanto en la recolección de los datos como su análisis.

La elección de este modelo mixto de enfoques responde al objeto de estudio y a la necesidad de complementar la metodología cualitativa con aportes de la metodología cuantitativa, en el sentido en que esta última nos proveerá datos empíricos cuantificables para la creación del perfil de usuario y caracterización socioeconómica y sociodemográfica. Para tales efectos se utilizaron estas técnicas: revisión documental,

recolección de datos, reuniones formales e informales, registros anecdóticos, entrevistas y uso de base de datos estadísticos.

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA.

Para dar cuenta del proceso práctico desarrollado por las alumnas, en este capítulo se presentará el objetivo general, las principales actividades contempladas en la planificación de la intervención y otros hechos contingentes y no planificados que a continuación se presentan.

Objetivo General: “Mejorar las condiciones socio-laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona franca, mediante la vinculación con los servicios asociados a trabajo, salud, transporte y seguridad laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zona Franca de Iquique”.

A continuación se presenta la descripción de las actividades en relación a la jerarquización de necesidades mencionadas en el capítulo 1, las cuales son:

1.-	Caracterizar el perfil de los trabajadores pertenecientes al sindicato carga y descarga Zona Franca de Iquique.
2.-	Realizar contratos de trabajo temporales a modo de resguardar su inestabilidad laboral producto de la catástrofe.
3.-	Creación de una Mesa de Trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores.
4.-	Vincular al sindicato de trabajadores con el directorio de ZOFRISA por medio de diálogos.

Necesidades	Actividades
1.- Caracterizar el perfil de los trabajadores pertenecientes al sindicato carga y descarga Zona Franca de Iquique.	-Para dar respuesta a esta necesidad identificada, en primera instancia se cita a los representantes del sindicato, los señores en las dependencias de la Seremi del Trabajo y Previsión Social el día 12 de mayo del 2014 para informar y delegar sobre el proceso de aplicación de encuestaje próximo. En esta oportunidad el Seremi Jaime Hip transmite al presidente del sindicato don Víctor Ramos Villegas y al tesorero don Marcos Torres Vilches la urgencia de llevar a cabo la aplicación de la encuesta EFU debido a la ocurrencia de la catástrofe natural y así poder tener un sondeo rápido de las necesidades de los

trabajadores pertenecientes al sindicato, para lo cual se les solicita hacer difusión sobre las fechas y horarios de la aplicación así como también de los requerimientos (documentos) necesarios para poder ser encuestados.

-Luego las alumnas en práctica son convocadas el día 13 de mayo del 2014 por la Trabajadora Social de la institución para participar del proceso de aplicación de encuestas, por lo cual se les hace una inducción a las practicantes. En esta oportunidad las alumnas tienen un primer acercamiento al instrumento en donde se les explica los alcances y restricciones respecto del llenado de la encuesta. Es así, que se delega a las alumnas encargarse del proceso logístico el cual será determinante para llevar una estructura ordenada y eficaz de la aplicación.

-Por consiguiente, se realiza la aplicación de encuestas EFU los días jueves 15 y viernes 16 de mayo del 2014 desde las 08:00 hasta las 18:00, para lo cual el equipo de trabajo de la Seremi del Trabajo y Previsión Social conformado por el Seremi Jaime Hip, la Trabajadora Social Natalia Rojas, periodista Paulo Carmona y las alumnas en práctica Raquel Díaz y Nicole Guerra se dirigen a un salón otorgado por ZOFRISA para ejecutar la aplicación de encuestas.

En esta ocasión fue necesario la cooperación de los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Arturo Prat y la Universidad Tecnológica de Chile INACAP para que cumplieran el rol de encuestadores. Para tal efecto la Trabajadora Social gestionó con los Directores de carrera de las instituciones mencionadas la ayuda de este recurso humano para llevar a cabo el encuestaje, petición que tuvo una buena acogida.

A la llegada de los alumnos convocados a las inmediaciones, se les da la bienvenida y se les invita a ser parte de la reunión de inducción para aplicar las encuestas a los trabajadores, la entrega de información estuvo a cargo de las alumnas en práctica en conjunto con la Trabajadora Social. Finalmente, se distribuye a los alumnos ayudantes en sus lugares respectivos de trabajo que estaban previamente equipados, los cuales podrían estar entre los roles de encuestadores, digitalizadores y monitores.

* Cabe señalar que en el desarrollo de la aplicación de las encuestas surgieron acontecimientos que son importantes de mencionar: algunos trabajadores llegaban sin los documentos requeridos, casos especiales que deseaban ser encuestados pese a que estaban fuera del sistema hace años, controlar la ansiedad de este grupo de personas que veían en este proceso mayores oportunidades respecto a la situación que los afectaba en el tiempo inmediato y a largo plazo, entre otros.

-Posterior a la aplicación se realiza el conteo de encuestas aplicadas a los trabajadores los días lunes 19 y 20 de mayo del presente año, así como también se ordenan alfabéticamente las encuestas efectuadas entre los días 20 y 22 de mayo del 2014 en dependencias de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.

-Después de ordenar las encuestas, se procede a vaciar la información en listados excel por categorías (run, nombre, edad, sexo, dirección, fecha de nacimiento y lugar de residencia) los días 26 hasta el 29 de mayo del presente año.

- Seguidamente, se aplicaron encuestas fuera de plazo a los ausentes las cuales podían ser aplicadas por la Trabajadora Social ó las alumnas en práctica, y se realizaron llamados telefónicos a los encuestados para la recopilación de datos faltantes entre los días 02 y 05 de junio del presente año.

-El día 09 de junio del 2014 se revisan los listados de trabajadores acreditados por el sindicato v/s encuestados para poder visualizar cuantos encuestados estaban adscritos al sindicato.

-Por último, los estudiantes de Sociología de la Universidad Arturo Prat producto de su permanencia como alumnos en práctica de la institución deciden realizar una investigación respecto a la situación emergente que afectaba a los trabajadores, en la cual principalmente caracterizan el perfil de usuario en base a la encuesta EFU.

<p>2.- Realizar contratos de trabajo temporales a modo de resguardar su inestabilidad laboral producto de la catástrofe.</p>	<p>- Una de las grandes carencias a las que se venían exponiendo hace años los trabajadores del rubro de carga y descarga en Zona Franca de Iquique, es la ausencia de estar sujeto indefinidamente a un contrato de trabajo que les permita mantener cotizaciones continuas en el tiempo, previsión social, seguridad laboral, acceso al sistema de salud (el cual se ve limitado al no poder acceder a los beneficios laborales que se les otorgan a los trabajadores) y jubilación. Producto de este contexto desfavorable en varios aspectos, es que se inician las gestiones del Seremi del Trabajo y Previsión Social para que se realice la firma de contratos mediante la Corporación Focus el día 16 de junio del 2014, siendo esta última la encargada de llevar a cabo dicho proceso.</p>
<p>3.- Crear una Mesa de Trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores.</p>	<p>-Producto del contexto de precariedad laboral acentuado por la catástrofe natural es que surge la urgencia de crear un equipo de trabajo que de respuestas, alternativas y soluciones a las demandas que requieren los trabajadores, es por esto que desde la Seremi del Trabajo y Previsión Social emana la idea y propuesta de crear la Mesa de trabajo CADE ZOFRI, la cual está conformada por los servicios públicos relacionados con las temáticas a tratar, por lo que es necesario mencionar las siguientes subactividades:</p> <p>-Para poder llevar a cabo el primer encuentro de la Mesa de trabajo es que se realiza en primer lugar la modificación al documento de requerimientos presentados por el sindicato, en el cual estaban plasmadas sus demandas por áreas el día 17 de junio del 2014. A continuación se presenta el documento original entregado por los trabajadores:</p> <p>En el área de salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inscripción en el sistema público de salud FONASA para el trabajador y sus cargas familiares. ✓ Pensión vitalicia para los trabajadores con problemas médicos que no pueden ejercer. ✓ Jubilación digna (sueldo mínimo reajutable por año). ✓ Que el trabajo sea clasificado como trabajo pesado y el cumplimiento que establece el reglamento.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. ✓ Evaluación médica: <ul style="list-style-type: none"> -Dental -Traumatología -Oftalmólogo -Salud mental (psicólogo) ✓ Seguro de vida por accidentes de trabajo. <p>En el área de Infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficina de Sindicato. ✓ Salón Multiuso. ✓ Espacios de descanso habilitados adecuadamente. ✓ Baños higiénicos. ✓ Casino (para almorzar). <p>En el área de Transporte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reposición de transporte de microbús faltante, para el traslado interno. ✓ Fiscalización de los vehículos de usuarios y trabajadores en las puertas de entrada del recinto amurallado, ya que estos provocan congestión vehicular y/o bloqueo de los accesos a las bodegas. ✓ Fiscalización a los camiones con o sin carga, que establece dimensiones máximas a vehículos, que indica: Núm. 1.- Santiago, 3 de Enero de 1995.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 56° y 57° de la Ley N° 18.290, de Tránsito. <ul style="list-style-type: none"> a) Ancho máximo exterior, con o sin carga: 2,60 m, b) Alto máximo, con o sin carga, sobre el nivel del suelo: 4,20 m. <p>Para los camiones, remolques y semirremolques especiales para el transporte de automóviles, se aceptará un alto máximo de 4,30 m.</p> <p>En el área de Seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instalar otra sirena de alerta de tsunami en la ubicación manzana 28 del recinto amurallado II, Zofri. ✓ Fiscalización a los galpones, en relación a las situaciones presentadas al momento de carga y descarga de mercadería, esto corresponde a:
--	---

	<p>-Déficit de anchura de pasillo.</p> <p>-Regularización de acuerdo a lo expresado en el Art. 211 – I de la Ley N° 20.001 que Regula el Peso Máximo de Carga Humana (50 kilos).</p> <p>-El empleador (usuario de zona franca), tenga maquinaria pesada (Yale), cuando su carga sea posterior a 50 kilos que estipula ley.</p> <p>-Que el usuario de zona franca tenga una escalera portátil, para que el cargador pueda acceder al camión de carga.</p> <p>-Implementos de seguridad, tales como: guantes, zapatos de seguridad, casco y arnés.</p> <p>✓ Revisión de la infraestructura por daños causados por los terremotos ocurridos los días 1 y 2 de Abril del presente año, en cuanto se refiere al tipo de materiales que refuerzan las murallas dañadas por el terremoto.</p> <p>✓ Reparación del pavimento que se encuentra dentro del recinto amurallado, para evitar el riesgo de accidentes o volcamiento de camiones.</p> <p>En el área Legal:</p> <p>✓ Exigir a usuarios de zona franca, realizar contratos y finiquitos correspondientes, según sea el caso (carga o descargada de mercadería).</p> <p>Extras:</p> <p>✓ Exigir a usuarios de zona franca, la contratación de personas exclusivamente acreditadas para la carga y descarga de mercadería, siendo estos los movilizados del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.</p> <p>✓ Fiscalizar a toda persona NO acreditada, para que no realicen carga y descarga de mercadería en los galpones de zona franca, situación que se ve reflejada en los bodegueros de los usuarios, como también a los Chilenos y extranjeros que no tienen credencial autorizada por el Sindicato de cargadores de carga y descarga de Zofri.</p> <p>✓ Establecer bono por un monto de \$100.000 (cien mil pesos) de aguinaldo en las fechas de septiembre (cancelado el día 16 del mes cada año) y diciembre (cancelado el día 20 del mes cada año) por motivo de las celebraciones festivas, dirigido a todos los</p>
--	--

	<p>trabajadores del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.</p> <p>- Por consiguiente, las alumnas en práctica elaboran el acta para la reunión de la Mesa de Trabajadores CADE Zofri, la cual guiará el encuentro mediante ejes centrales a tratar el día 31 de Julio del año 2014.</p> <p>-Luego, se realiza la convocatoria de los servicios involucrados para que asistan a la primera reunión de la Mesa de Trabajo, durante la segunda semana de agosto del 2014, lo que permitió la confirmación de los distintas autoridades y/o encargados convocados para ofrecer a los dirigentes del sindicato las propuestas de los distintos entes públicos y del directorio ZOFRI.</p> <p>-El día 14 de agosto del 2014 se efectúa la primera reunión de la Mesa de trabajadores CADE Zofri en el salón de reuniones de la Seremi del Trabajo y Previsión Social, en el cual se presenta el petitorio de los trabajadores al 100% de los convocados.</p> <p>En la semana siguiente las practicantes deben elaborar el acta de la reunión con los acuerdos estipulados y los compromisos adquiridos por los asistentes para ser enviada al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>* Cabe destacar que un suceso importante de mencionar, es que a esta primer encuentro de la Mesa de trabajadores CADE Zofri, asistieron todas las autoridades representantes de cada institución, lo que da cuenta del compromiso gubernamental por mejorar las condiciones laborales y por ende la calidad de vida de los trabajadores. Los servicios convocados eran los siguientes: Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Ministerio de Salud Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral, , Directorio Zofri, Senador Fulvio Rossi, los dirigentes del sindicato de trabajadores CADE Zofri , y por último el organismo que preside la Mesa la Seremi del Trabajo y Previsión Social.</p>
--	--

	-Por último, el día 23 de octubre del 2014 se realiza la segunda reunión de la Mesa de trabajo en el edificio de convenciones ZOFRI cuarto piso, a la cual fueron invitadas las alumnas para poder presenciar el avance del proceso, registrar los nuevos acuerdos por parte de la comisión y verificar el cumplimiento de los pactos previos.
4.- Vincular al sindicato de trabajadores con el directorio de ZOFRISA por medio de diálogos.	-Por medio de las conversaciones y peticiones cara a cara efectuadas en las reuniones de la Mesa de trabajo, se produce un acercamiento positivo entre los dirigentes del sindicato y el directorio de ZOFRI, ya que se genera la oportunidad de intercambio de ideas y posturas entre ambas partes, notándose comprensión frente a la problemática a la que están expuestos los cargadores.

Finalmente, las alumnas culminan su práctica alcanzando a participar en la primera etapa del proceso de cambios estructurales en cuanto a este fenómeno social emergente, iniciándose con la creación de la Mesa de trabajo, debido al tiempo contemplado por la práctica integrada desarrollada en la Seremi del Trabajo y Previsión Social en el mes de agosto del año 2014, ya que esta intervención continua en el tiempo hasta lograr resultados concretos.

CAPÍTULO IV: DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS PLANIFICADOS Y NO PLANIFICADOS DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA.

1. Descripción del proceso de implementación de la metodología de evaluación utilizada y evaluación de los referentes técnicos.

En este capítulo trataremos sobre la evaluación de las distintas etapas del proceso práctico mediante el Modelo de evaluación Sulbrandt, el cual permite abordar el proceso evaluativo desde una mirada global y así poder conocer los resultados de la intervención.

Modelo de evaluación: refiriéndonos al modelo elegido para esta fase de evaluación, se utilizó el Modelo de Evaluación Integral de Sulbrandt, ya que éste se interesa por el conjunto de procesos, actividades, agentes y productos que explican los resultados de un proyecto. Se evalúa el resultado, el proceso, impacto y satisfacción, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, lo que se considera eficiente puesto que contempla factores relevantes a considerar en el logro del proyecto, por un lado integra aspectos subjetivos, su percepción y satisfacción, por otro lado, aspectos objetivos y metodológicos. Es por esto que se utilizará la Metodología mixta, ya que este modelo exige el uso de técnicas que respondan a ambos enfoques entre las cuales se destacan: reuniones de equipo, el uso de base datos estadísticos como insumos para dimensionar la magnitud de la problemática y entrevistas a los dirigentes sindicales.

Cabe destacar la necesidad de evaluar los avances de la intervención social, ya que según plantea el autor José Sulbrandt (1993): “como se sabe, los programas públicos no poseen un regulador automatico que señale si las actividades se están llevando a cabo pueden realizarse en forma mas eficiente, en que momento han dejado de ser productivas, o bajo que circunstancias los recursos utilizados en ellos pueden ser desplazados a otras actividades del mismo tipo produciendo un efecto mas positivo en la población. La evaluación hace posible captar este tipo de señales y ayuda a solucionar los problemas planteados en su ejecución. Sin embargo, las expectativas generadas por éste tipo de investigación no han sido satisfechas por el trabajo realizado, que ha sido restringido y emprendido siguiendo canones tradicionales de evaluación que no toman en cuenta las peculiaridades de los programas sociales ni de su implementación”.

Referente a lo anterior, podemos reafirmar la relevancia de evaluar y a la vez sistematizar los procesos y prácticas de intervención ejecutados en los distintos programas sociales impartidos desde la política pública, ya que con esto se pueden visualizar los avances, retrocesos y aquellas formas de implementación que están siendo efectivas o no.

➤ **Etapa: Diagnóstica.**

Modelo ecológico: Bronfenbrenner (1977, 1979) plantea su visión ecológica del desarrollo humano, en la que destaca la importancia crucial que da al estudio de los ambientes en los que nos desenvolvemos. Algo que considera imprescindible, especialmente si queremos evitar perdernos en descripciones excesivamente detallistas y en el estudio de procesos sin sentido. Bronfenbrenner defiende el desarrollo como un cambio perdurable en el modo en el que la persona percibe el ambiente que le rodea (su ambiente ecológico) y en el modo en que se relaciona con él (Francisco García: 2001; Pág. 3).

Debido a lo mencionado anteriormente es que el modelo ecológico se considera adecuado para desarrollar la fase diagnóstica, ya que facilitó el saber como los trabajadores perciben y sienten su entorno laboral y como les afecta en sus vidas personales y familiares.

Metodología cuantitativa: respecto a la metodología de carácter cuantitativo utilizada para esta fase diagnóstica, podemos decir que suministra afirmaciones más exactas sobre el grado de relación entre diversas variables, medidas precisas de los fenómenos que se prestan ellos mismos a la cuantificación, y puede suministrar bases de datos más amplias para la generalización (José Ruiz: 1999; Pág. 21).

Bajo ésta descripción se puede afirmar que ésta metodología fue indispensable para poder realizar una caracterización de perfil de usuario certera y confiable por medio de las técnicas que la propia metodología exige para su óptimo funcionamiento, con el objetivo de poder evaluar y analizar las condiciones socioeconómica en las que se encontraban una vez transcurrido el hecho sobrenatural, así como también la recolección de datos sociodemográficos de los trabajadores.

Actividades

Las actividades realizadas en base a cada necesidad jerarquizada fueron adecuados debido a que permitieron dar respuesta al objetivo general planteado, lo que da cuenta que existe una coherencia lógica entre los referentes técnicos para llevar a cabo la construcción del instrumento.

Técnicas

- ✓ Cuestionarios
- ✓ Explotación de base de datos

Las técnicas utilizadas fueron las apropiadas y óptimas para caracterizar el perfil de usuario, ya que mediante la aplicación de encuestas se logró recoger los datos necesarios para poder cumplir con esta primera etapa diagnóstica para luego generar la base de datos.

Recursos

Humanos:

- ✓ Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Trabajadora Social de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Periodista de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Alumnas en práctica de la Universidad Arturo Prat.
- ✓ Estudiantes de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP.
- ✓ Trabajadores del sindicato.

Materiales y de infraestructura:

- ✓ Dependencias de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Dependencias de ZOFRISA.
- ✓ Vehículo institucional
- ✓ Notebook.
- ✓ Material fungible.

Los recursos humanos, materiales y de infraestructura se consideran acordes con las actividades que ésta etapa de diagnóstico requiere. Cabe señalar que los recursos humanos fueron precisos para llevar a cabo la aplicación de encuestas, ya que se contó con el apoyo del 100% de las personas convocadas para concretar la planificación

logística; los recursos materiales y de infraestructura también fueron adecuados debido a que ZOFRISA otorgó el espacio físico para realizar el proceso, el cual se encontraba completamente equipado con mobiliario.

Tiempo

Para ésta fase diagnóstica, en la que hubo que aplicar encuestas a 588 trabajadores del sindicato, el tiempo que duró el proceso fue aproximadamente 3 semanas iniciándose el día 13 de mayo para finalizar el 09 de junio del 2014, este se considera adecuado ya que la cantidad de encuestas aplicadas, el conteo y posterior tabulación de las mismas requería dedicación para lograr caracterizar a los sujetos de intervención y en consideración al tiempo en que las alumnas asistían al centro práctico para desarrollar las labores que ésta etapa requería, debido a que las practicantes eran las encargadas.

➤ **Etapas: Planificación y ejecución.**

Modelo de redes: es considerado eficiente su utilización, puesto que se pudo llevar a cabo la formación de la Mesa de Trabajo mediante la vinculación y gestión de los distintos entidades involucradas en el compromiso de seguir avanzando en la implementación de nuevas estrategias que fomenten la coresponsabilidad social por parte del Gobierno de turno, así como también de los empleadores de este grupo de personas quienes han sido los mayores infractores de ley en lo que se refiere a reformas laborales. Aparte de esta mirada global que enmarca la problemática que afecta a este grupo humano, también podemos decir que a un nivel más bien micro, el análisis y el trabajo con redes permitiría superar las falsas barreras entre diversos niveles de intervención, pasando del individuo a la comunidad en un continuo integrado que incluye a la familia, la red de relaciones íntimas, las relaciones informales del contexto grupal y comunitario y los servicios. Por otra parte, permite construir una metaperspectiva en la cual, el sujeto o la familia son o pueden ser significativos en una red de relaciones sociales más extensa, que puede proporcionar apoyo social en forma de recursos materiales o atención psicosocial (Francisco Campos: 1996; Pág. 30).

Metodología cualitativa: bajo la premisa de que la metodología cualitativa enfatiza en conocer la realidad desde una perspectiva de insider⁸, de captar el significado particular que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como piezas de un conjunto sistemático. Esta es capaz de describir el funcionamiento de los

⁸ Insider: alguien que forma parte íntegra del grupo.

sistemas sociales de manera holística⁹, de tener en cuenta los factores contextuales, de detectar fenómenos elusivos y generar descripciones mas completas como base para la generalización (José Ruiz: 1999; Pág. 17 – 21).

En relación a lo expuesto anteriormente, la metodología cualitativa aportó con una mirada subjetiva, la cual permitió rescatar y visualizar en cada instancia de encuentro, participación y diálogo aquellos pensamientos y necesidades sentidas desde los usuarios afectados por la problemática social. Así como también poder conocer y escuchar las posturas y propuestas de la otra cara de la moneda, o sea, la de los servicios involucrados.

Actividades

Cada actividad desarrollada dentro de estas dos etapas contribuyeron a la creación de la Mesa de Trabajo, permitiéndonos generar un espacio de fortalecimiento de las comunicaciones y creación de propuestas entre los miembros de dicha mesa, ya que si bien es una problemática que existe hace años, es en este gobierno donde se les ha tomado mayor relevancia y seriedad a sus demandas según los dirigentes del sindicato de trabajadores carga y descarga Zona Franca de Iquique.

Técnicas:

- ✓ Recolección de datos.
- ✓ Observación.
- ✓ Entrevistas.
- ✓ Reunión de equipo.
- ✓ Diario de campo.
- ✓ Actas.

Las técnicas elegidas para ésta segunda etapa del proceso fueron adecuadas, ya que contribuyeron a desarrollar lo planificado en lo que se refiere a la promoción de la reflexión individual y colectiva de los actores de la experiencia, como fuente de saber y de teoría.

⁹ Holística: del todo o que considera algo como un todo.

Recursos

Humanos:

- ✓ Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Secretario Regional Ministerial de Salud
- ✓ Secretario Regional Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones.
- ✓ Director del Trabajo.
- ✓ Director del Instituto de Seguridad Laboral
- ✓ Senador Fulvio Rossi
- ✓ Representantes del sindicato de trabajadores.
- ✓ Representantes del directorio ZOFRI.
- ✓ Trabajadora Social de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Periodista de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Alumnas en práctica de la Universidad Arturo Prat.

Materiales y de infraestructura:

- ✓ Dependencias de la Seremi del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Dependencias de ZOFRISA.
- ✓ Vehículo institucional.
- ✓ Notebook.
- ✓ Material fungible.
- ✓ Carpetas de reunión.

Se considera que los recursos humanos, materiales y de infraestructura expuestos fueron los necesarios para poder ejecutar las distintas actividades propuestas por la Mesa de Trabajo, respecto a los espacios disponibles en las reuniones de acuerdo con la cantidad de personas convocadas y a su vez el material de apoyo confeccionado para dichas instancias.

Tiempo:

El tiempo estipulado para estas dos fases fue aproximadamente de 6 semanas en las cuales se realizaron las acciones y gestiones necesarias para poder dar origen a la creación de la Mesa de Trabajo Carga y Descarga ZOFRI, para la cual había que realizar un proceso a priori de convocatoria, confirmación, planificación de encuentros programados (ya que había que coordinar los tiempos y fechas disponibles de las autoridades y los representantes del sindicato), elaboración de material de apoyo para efectuar las reuniones, entre otros. Por lo tanto, se considera óptimo el tiempo debido a que permitió realizar las actividades en las fechas planificadas sin contratiempos ni presiones.

2. Medición de resultados por indicadores.

Necesidad	Indicador	Resultado	Verificador
Caracterizar el perfil de los trabajadores pertenecientes al sindicato carga y descarga Zona Franca de Iquique.	Se considerará: -Óptimamente logrado: si al menos se logra encuestar del 80% al 100% de los trabajadores. -Medianamente logrado: si al menos se logra encuestar del 50% al 79% de los trabajadores. -No logrado: si se encuesta menos del 50% de los trabajadores.	Se considera óptimamente cumplido debido a que de 646 trabajadores adscritos al sindicato se logra aplicar las encuestas a 588 de ellos, lo que equivale a un 91% de los cargadores.	-Planilla excel. -Listado de cargadores adscritos al sindicato. -Informe elaborado por Corporación FOCUS.

Necesidad	Indicador	Resultado	Verificador
Realizar contratos de trabajo temporales a modo de resguardar su inestabilidad laboral producto de la catástrofe.	<p>Se considerará:</p> <p>-Óptimamente logrado: si menos logra realizar contratos del 80% al 100% de los trabajadores encuestados.</p> <p>-Medianamente logrado: si al menos se logra realizar contratos del 50% al 79% de los trabajadores encuestados.</p> <p>-No logrado: si se realizan contratos a menos del 50% de los trabajadores encuestados.</p>	Se considera óptimamente cumplido debido a que de 588 encuestas aplicadas a los trabajadores se logra realizar la firma de contratos a 561 de ellos, lo que equivale al 95% de los trabajadores con contrato de trabajo mediante la Corporación FOCUS.	-Informe elaborado por Corporación FOCUS.

Necesidad	Indicador	Resultado	Verificador
Creación de una Mesa de Trabajo entre el sindicato de trabajadores y los actores pertinentes a la situación que afecta a los cargadores.	<p>Se considerará:</p> <p>-Óptimamente logrado: si se realizan al menos 2 reuniones con los convocados.</p> <p>-Medianamente logrado: si se realiza al menos 1 reunión con los convocados.</p> <p>-No logrado: si no se realiza reunión con los convocados.</p>	Se considera óptimamente cumplido debido a que se realizan dos reuniones formales de la Mesa de Trabajo, en la cual una de ellas con un 100% de asistencia de los convocados y en la segunda un 80% de los convocados.	-Listas de asistencia. -Actas de reuniones.

Necesidad	Indicador	Resultado	Verificador
Vincular al sindicato de trabajadores con el directorio de ZOFRISA por medio de diálogos.	<p>N° conductas planificadas/ N° conductas visualizadas</p> <p>Se considerará:</p> <p>-Óptimamente logrado: si se observan 10 conductas esperadas.</p> <p>-Medianamente logrado: si se observan al menos 5 conductas esperadas.</p> <p>-No logrado: si se observan menos de 4 conductas esperadas.</p>	<p>Se considera óptimamente cumplido debido a que se observaron 8 conductas esperadas durante las instancias de diálogo.</p>	<p>-Pauta de cotejo.</p> <p>-Lista de asistencia de reuniones.</p>

Objetivo General:

“Mejorar las condiciones socio-laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona franca, mediante la vinculación con los servicios asociados a trabajo, salud, transporte y seguridad laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zona Franca de Iquique”.

Indicador	Grado de logro
N° de necesidades logradas	Óptimamente logrado si se cumplen de 3 a 4 necesidades.
	Medianamente logrado si al menos se cumplen 2 necesidades.
	No logrado si se cumple de 1 o menos necesidades.

De acuerdo a los grados de cumplimientos establecidos para las necesidades, el objetivo general se considera óptimamente logrado, ya que se cumplen las 4 necesidades jerarquizadas propuestas. Es así, que se contribuye dentro de la primera etapa del proceso de mejorar las condiciones socio- laborales de los cargadores, dando un punta pie inicial con todas las actividades planificadas ya mencionadas. Cabe destacar que entre todos los actores sociales involucrados siempre se percibió un espíritu de cooperación mutua, disponibilidad y responsabilidad con ésta misión general de cambios dentro del sistema que sea permanente en el tiempo.

3. Impactos generados por la intervención de manera indirecta.

Cabe señalar que el objetivo de intervención de la Mesa de Trabajo es “mejorar las condiciones socio laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona Franca, mediante la vinculación con los servicios asociados a trabajo, salud, transporte y seguridad laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zofri”, el cual fue positivamente cumplido con las diversas actividades desarrolladas. Por lo tanto, es que con estas acciones ejecutadas se desprendieron una serie de impactos indirectos producto de la intervención directa.

El primer impacto indirecto identificado es que lo desarrollado en el proceso práctico sirve para proximas intervenciones realizadas por estudiantes, las cuales estén orientadas al área laboral y sindicalización, debido a que ya va a existir un referente formal que de cuenta del proceso practico llevado a cabo en un contexto de una institución pública.

Otro impacto indirecto generado corresponde a que esta temática abordada sea parte de la agenda programática de los futuros Gobiernos de turno a modo que las gestiones iniciadas en este periodo gubernamental tengan continuidad en el transcurso del tiempo, y así lograr los cambios esperados para este sindicato.

Por otro lado, los grandes beneficiarios indirectos de esta nueva propuesta de trabajo, son las familias que cada uno de los trabajadores tiene. Este contexto de compromiso y cambio, favorece las condiciones de vida principalmente del trabajador en cuanto a su bienestar integral como también a la firma de contratos a la cual formaron parte; a su núcleo familiar en lo que se refiere en primera instancia a una ayuda económica entregada después del acontecimiento de catástrofe y en segunda instancia mejoraría las relaciones familiares y a la cohesión entre los trabajadores pertenecientes al sindicato, lo que genera un mayor empoderamiento de la clase trabajadora.

Por último, cabe destacar que indirectamente se generaron redes de apoyo entre el sindicato y los servicios públicos, ya que si bien es cierto que los representantes de ésta organización mantenían un contacto directo y permanente con algunas de las instituciones con otras no ocurría lo mismo, por lo que los encuentros efectuados favorecieron el acercamiento en esta nueva relación de equipo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y APORTES DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA SISTEMATIZADA.

Para desarrollar este capítulo es necesario contextualizar brevemente lo que comprende la precariedad laboral y como esto afecta considerablemente la vida de una persona en el transcurso del tiempo. Castel (1997, 1998, 2007) afirma que:

Se trata de la inserción de manera permanente de ciertas capas de la población en empleos atípicos vueltos típicos, a lo cual el autor denomina “preariado”. En general son jóvenes que oscilan entre el empleo y el no-empleo, con baja protección social y para quienes la precariedad se convierte en un destino, más que una etapa transitoria. Las filas de esta especie de “sub-asalariado”, no obstante, hoy son engrosadas con una población cada vez más amplia, de no calificados y de calificados, de jóvenes y adultos. Eso se traduce masivamente en una “cultura masiva de lo aleatorio”, del individuo que “vive al día”.

Por lo tanto, este concepto anteriormente mencionado es adecuado para entender la situación en la que se encuentran los trabajadores del sindicato, ya que de acuerdo a los hechos acontecidos en la región de Tarapacá los días 1 y 2 de abril del presente año, la catástrofe natural afectó considerablemente la actividad laboral que desarrollan los cargadores. A demás esta situación dejó en evidencia las condiciones de inseguridad e irregularidad a las que se encuentran expuestos los trabajadores durante años.

Todo indica que si esta situación se ha mantenido por años es debido a que en primer lugar la política pública social laboral ha ido transformándose en la medida que ha tratado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, así como también en un nivel superior los derechos humanos de las personas. Sin embargo, pese a estas modificaciones en la legislación, han habido situaciones y hechos laborales que no han sido abordados por las leyes laborales y tampoco reguladas por la política pública quedando un vacío legal, el cual continúa potenciando el enriquecimiento de los inversionistas y empobreciendo a la clase trabajadora en cuanto a la precarización de sus condiciones laborales de trabajo y de las condiciones de vida.

La situación anteriormente mencionada, se ve aún más perjudicada por la escasez de personal para ejecutar las acciones de los servicios públicos en lo que se refiere a la fiscalización en terreno, ya que la cantidad de inspectores no dan abasto con las

demandas locales que ocurren a diario desde distintas instituciones que realizan demandas laborales.

Además en este caso los servicios involucrados tienen capacidad para actuar frente a las demandas mencionadas pero a la vez también se ven limitados en su accionar, primeramente por el sistema burocrático que opera en el país, ya que para realizar un cambio o una modificación se debe seguir una serie de formalidades que impiden el rápido accionar de las autoridades locales frente a la demanda de los ciudadanos; en segundo lugar mencionar que no existe un estatuto que defina en particular el trabajo de cargadores de Zona Franca (si bien es cierto existe la ley del saco, ésta no es respetada por los usuarios; las leyes laborales exigen realizar contratos a los trabajadores, pese a esto los usuarios de Zofri no realizan contratos de trabajos y algunos firman contratos eventuales, afectando la estabilidad laboral permanente en el tiempo; se les exige cumplir con sus labores de carga y descarga pero los usuarios no entregan las herramientas de seguridad necesarias para que levanten el peso de la mercadería. En este sentido, la ley es burlada constantemente por los empleadores y estas situaciones quedan al azar frente a la política pública, es decir, se establecen parámetros de condiciones laborales generales a la población a nivel macro, pero no se hacen especificaciones a nivel micro de las condiciones laborales según profesión y oficio); y en tercer lugar las sanciones legales monetarias y penales no son estrictas con los usuarios por lo que se sienten con el poder de continuar evadiendo la ley, así como también seguir vulnerando los derechos de los trabajadores de carga y descarga. Por lo anterior mencionado, cabe señalar entonces que la política pública no está diseñada adecuadamente lo que desencadena un efecto cascada hacia los organismos ejecutores y promotores de la política social, ya que al implementar la intervención se encuentran con márgenes de actuación limitados y mal planificados desde la institucionalidad hacia los usuarios.

Bajo el contexto de la situación expuesta, es de suma importancia mencionar las demandas de los trabajadores del sindicato de Trabajadores Independientes de Carga y Descarga Zona Franca de Iquique en distintas áreas entre las cuales encontramos: área salud, área seguridad, área infraestructura, área transporte, área legal y extras. Por lo tanto, de estas necesidades sentidas del sindicato es que surge la urgencia de generar cambios estratégicos a la situación desde los propios afectados. Frente a este nuevo fenómeno social es que se desencadena una nueva área de intervención desde la Seremi del Trabajo y Previsión Social que es la institución encargada de velar por el correcto cumplimiento de la política pública laboral en la Región de Tarapacá.

Para tal efecto se crea la Mesa de Trabajo Carga y Descarga (CADE) Zona Franca de Iquique, la cual busca a través de sus acciones contribuir a la solución de las demandas expuestas en el petitorio del sindicato. En base a este proceso de conformación de la

Mesa de Trabajo es que surge la posibilidad de poder sistematizar una experiencia nueva e innovadora para una temática emergente, lo que sin duda es un registro formal y técnico de utilidad pública y social porque puede ser utilizado por la institución patrocinante de la práctica profesional, ya sea para dar cuenta de sus intervenciones de acuerdo a lo que la política pública exige, así como también para ofrecer a futuros estudiantes practicantes precedentes de una temática en desarrollo a la cual le queda mucho camino por recorrer y nuevas propuestas de intervención; a su vez es de importancia para el sindicato, ya que se genera un respaldo de las propuestas expuestas en esta primera etapa de conformación de la Mesa de trabajo, a modo de poder utilizarlas y exigir las en las próximas reuniones a efectuar y por consiguiente en el posterior gobierno de turno, si aun no es posible en este periodo cumplirlas.

La relevancia de que exista un profesional Trabajador Social en la institución, primero radica en que aportará una visión holística de las problemáticas surgidas en el contexto social debido a que éste profesional está capacitado para generar una visión integral del problema, ya que lo analiza desde la teoría correspondiente según el problema, integrando en cada momento al individuo, familia y entorno, debido que esta triangulación es el primer precursor del cambio social. En segundo lugar, este profesional tiene las aptitudes y conocimientos teóricos y técnicos para desarrollar intervención a nivel individual - familiar, grupal y comunitario, lo que expande los campos de intervención del equipo de la institución y además de contar con un profesional preparado para ser empático frente a las problemáticas que afectan a los usuarios, logrando dar respuestas cordiales y reales frente a personas que vienen con alto grado de carga emocional y frustración, por ejemplo en los contextos de sindicatos existe una disposición por parte de los dirigentes a la confrontación frente a las autoridades.

Es por esto que es de suma importancia hacer Trabajo Social en este contexto dada esta variable de catástrofe natural con un histórico proceso de precariedad laboral, para poder desarrollar intervenciones a nivel grupal en las que se puedan hacer otras actividades que no contemplen los horarios de trabajo en la cual puedan formentar y desarrollar habilidades mediante capacitaciones, talleres y espacios de autocuidado; a nivel individual y familiar para poder realizar intervenciones específicas en los casos que presenten otras problemáticas asociadas a la dinámica y/o estructura familiar. Sin embargo, cabe destacar que la Seremi del Trabajo y Previsión Social se caracteriza por un trabajo más bien macrosocial, ya que es quien ejecuta la política pública a nivel regional, por lo que estas propuestas de una intervención grupal e individual son válidas pese a que no es la línea de acción de la institución mencionada.

También cabe destacar la importancia de realizar un trabajo en red, ya que ésta facilita los medios materiales y humanos para alcanzar los objetivos comunes de un grupo de

usuarios que vienen con demandas específicas las cuales requieren respuestas. Esto se logra con el trabajo conjunto y coordinado entre los distintos actores sociales que forman parte de la red en formación en pos de ir habilitando canales de comunicación fluidos y comprometidos entre ambas partes y a su vez consolidar una red de apoyo sólida para mejorar las condiciones de los trabajadores del sindicato.

Por último, mencionar que las alumnas en práctica tuvieron la posibilidad de formar parte de este proceso de implementación de nuevas estrategias para este grupo de personas, lo que abrió camino para nuevos conocimientos y quehaceres para la formación profesional de las practicantes.

REFERENCIAS

- Hernández Sampieri, Roberto et. Al (2006). “Metodología de la investigación”. Cuarta edición, Editorial Mac Graw Hill.

- Corrales, N. (2006). “Trabajadores (as) a honorarios en el sector público ¿Una nueva forma de precarización laboral en Chile?”. Tesis para optar al título profesional de Trabajadora Social, Universidad Arturo Prat, Iquique Chile.

- CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. (2000). “El trabajo a tiempo parcial en Chile”, Santiago de Chile.

- Leiva Gómez, Sandra. (2009). “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”.

- Godoy, H. et. Al. (2012). “La realidad de los trabajadores portuarios eventuales y su escasa regulación jurídica causante de conflicto social”. Tesis para optar al título profesional de Abogado, Universidad Bolivariana, Iquique Chile.

- Gobierno de Chile. (2013). “Informe de Política Social” . Ministerio de Desarrollo Social, Santiago de Chile.

- Cifuentes Gil, Rosa. (1999). “La sistematización de la práctica del Trabajo Social”. Editorial Colección Política, Servicios y Trabajo Social.

- Ruíz Olabuénaga, José. (1999). “Metodología de la investigación cualitativa”. Segunda edición, Universidad de Deusto. España.
- Nirenberg, Olga Et Al. (2000). “Evaluar para la transformación: innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales”. Editorial Paidós Tramas Sociales, Buenos Aires.

- Gobierno de Chile. (2014). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile. Extraído el 17 de agosto del 2014 desde <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/servicios-dependientes/>

- Jornada Mundial por el trabajo decente. (2008). El concepto de Trabajo Decente. Trabajo presentado en el Foro ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos, Octubre, Buenos Aires, Argentina. Extraído el 05 de diciembre del 2014 desde http://2008.wddw.org/IMG/pdf/informe_trabajo_decente.pdf

- Campos Vidal, J. F. (1996). Redes y el Trabajo Social, 30-32. Extraído el 08 de diciembre del 2014 y 04 de enero del 2015 desde <http://www.raco.cat/index.php/Taula/article/viewFile/70969/89931>

- García Sánchez, F. A. (2001). Mesa redonda: conceptualización del desarrollo y la atención temprana desde las diferentes escuelas psicológicas. Modelo Ecológico/Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana, 2-3. Extraído el 09 de enero del 2015 desde http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitaciontemprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf

- Sulbrandt, José. (1993). Evaluación de los programas sociales. Una perspectiva crítica de los modelos usuales, 310-311. Extraído el 09 de enero del 2015 desde <http://es.scribd.com/doc/207150941/SULBRANDT-La-Evaluacion-de-Los-Programas-Sociales#scribd>

ANEXOS

EFU

ENCUESTA FAMILIAR ÚNICA DE EMERGENCIA (EVALUACIÓN: SOCIAL, HABITACIONAL Y NECESIDADES)

ENCUESTA N° _____

REGIÓN: _____ PROVINCIA: _____ COMUNA: _____

TIPO DE EVENTO: _____ FECHA OCURRENCIA: _____

1. SOLICITUD FECHA: _____

NOMBRE DEL SOLICITANTE: _____ C.I.N°: _____

DIRECCIÓN: _____

REQUERIMIENTO: _____

2. VERIFICACIÓN (EN TERRENO) FECHA: _____

Jefe de Hogar: _____

Apellido Paterno
Apellido Materno
Nombre
C.I. N°

Domicilio: _____

calle
N°
Depto.
(Entre calles)

Población / sector
Localidad
 Urbano
 Rural

3. GRUPO FAMILIAR

	Nombre	C.I.N°	Parentesco	Edad	Estado Civil	Ocupación
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Total Grupo Familiar: N° Adultos: N° Menores (Menor de 15 años)

4. VIVIENDA

TIPO	<input type="checkbox"/>	TENENCIA	<input type="checkbox"/>	TERRENO	<input type="checkbox"/>	SERVICIOS BÁSICOS
Casa	<input type="checkbox"/>	Propia	<input type="checkbox"/>	Propio	<input type="checkbox"/>	Si No Tipo
Depto.	<input type="checkbox"/>	Arrendada	<input type="checkbox"/>	Arrendado	<input type="checkbox"/>	Agua Potable <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____
Mediagua	<input type="checkbox"/>	Cedida	<input type="checkbox"/>	Cedido	<input type="checkbox"/>	Electricidad <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____
	<input type="checkbox"/>	Allegado	<input type="checkbox"/>	Allegado	<input type="checkbox"/>	Alcantarillado <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____

5. UBICACIÓN ACTUAL

Su domicilio Domicilio de Familia Indicar _____



Albergado Otro Domicilio _____

6. SITUACIÓN ECONÓMICA

Ingreso Jefe de Hogar \$ _____ Beneficio o subsidios _____
Otros Ingresos \$ _____
Total \$ _____

7. EVALUACIÓN PRELIMINAR DE LA VIVIENDA

Sin daño Breve descripción del daño: _____
Con daño menor _____
Con daño mayor recuperable _____
Destruída / Irrecuperable _____

8. DETERMINACIÓN CALIDAD DE DAMNIFICADO

El grupo familiar, ¿Sufrió daños en las personas o en sus bienes a tal punto que le impidan desarrollar sus actividades en su hogar en forma natural?

NO SI Explique _____

El Jefe de Hogar, ¿Perdió su ocupación o empleo como consecuencia de la emergencia o desastre?

NO SI Explique _____

9. NECESIDADES BÁSICAS DETECTADAS

Alimentos Especificar _____
Vestuario _____
Colchones / frazadas _____
Mat. De Construcción _____
Viv. de emergencia _____
Atención de Salud _____
Traslado Albergue _____
Otros _____

10. SOLUCIONES ADOPTADAS DURANTE LA VERIFICACIÓN

11. DEFINICIÓN DE PRIORIDADES

1 Albergados y/o Viv. Destruídas 2 Damnificados y Viv. Daño Mayor 3 Damnificados y Viv. Daño Menor 4 Otro Caso: _____

Nombre Encuestador		Firma Encuestador	
<i>SOLUCIÓN DE EMERGENCIA</i>		<i>(USO MUNICIPALIDAD)</i>	
<input type="checkbox"/> <i>No corresponde</i>	<input type="checkbox"/> <i>Requiere otro tipo de solución</i>	<input type="checkbox"/> <i>Entrega de solución según guías municipales.</i>	
Nombre		Fecha	Firma

Carta Petitorio Sindicato

Iquique, 17 de Junio de 2014.

Señores/as
Directorio Zofri S.A
Edificio Convenciones s/n
Recinto Amurallado Zofri

De nuestra consideración:

Junto con saludarles, y de acuerdo a los hechos acontecidos en la región de Tarapacá los días 1 y 2 de abril del presente año, se puede mencionar que esta catástrofe natural afectó considerablemente la actividad laboral que desarrollan los cargadores. A demás esta situación dejó en evidencia las condiciones de inseguridad e irregularidad a las que se encuentran expuestos los trabajadores durante años.

Producto de la situación anteriormente expuesta, es de suma importancia presentar el petitorio del sindicato de Trabajadores Independientes de Carga y Descarga Zona Franca, el cual considera que:

En el área de salud:

- ✓ Inscripción en el sistema público de salud FONASA para el trabajador y sus cargas familiares.
- ✓ Pensión vitalicia para los trabajadores con problemas médicos que no pueden ejercer.
- ✓ Jubilación digna (sueldo mínimo reajutable por año).
- ✓ Que el trabajo sea clasificado como trabajo pesado y el cumplimiento que establece el reglamento.
- ✓ Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- ✓ Evaluación médica:
 - Dental
 - Traumatología
 - Oftalmólogo
 - Salud mental (psicólogo)
- ✓ Seguro de vida por accidentes de trabajo.

En el área de Infraestructura:

- ✓ Oficina de Sindicato.
- ✓ Salón Multiuso.
- ✓ Espacios de descanso habilitados adecuadamente.
- ✓ Baños higiénicos.
- ✓ Casino (para almorzar).

En el área de Transporte:

- ✓ Reposición de transporte de microbús faltante, para el traslado interno.
- ✓ Fiscalización de los vehículos de usuarios y trabajadores en las puertas de entrada del recinto amurallado, ya que estos provocan congestión vehicular y/o bloqueo de los accesos a las bodegas.
- ✓ Fiscalización a los camiones con o sin carga, que establece dimensiones máximas a vehículos, que indica: Núm. 1.- Santiago, 3 de Enero de 1995.-

Visto: Lo dispuesto en los artículos 56° y 57° de la Ley N° 18.290, de Tránsito.

a) Ancho máximo exterior, con o sin carga: 2,60 m,

b) Alto máximo, con o sin carga, sobre el nivel del suelo: 4,20 m.

-Para los camiones, remolques y semirremolques especiales para el transporte de automóviles, se aceptará un alto máximo de 4,30 m.

En el área de Seguridad:

- ✓ Instalar otra sirena de alerta de tsunami en la ubicación manzana 28 del recinto amurallado II, Zofri.
- ✓ Fiscalización a los galpones, en relación a las situaciones presentadas al momento de carga y descarga de mercadería, esto corresponde a:
 - Déficit de anchura de pasillo.
 - Regularización de acuerdo a lo expresado en el Art. 211 – I de la Ley N° 20.001 que Regula el Peso Máximo de Carga Humana (50 kilos).
 - El empleador (usuario de zona franca), tenga maquinaria pesada (Yale), cuando su carga sea posterior a 50 kilos que estipula ley.
 - Que el usuario de zona franca tenga una escalera portátil, para que el cargador pueda acceder al camión de carga.
 - Implementos de seguridad, tales como: guantes, zapatos de seguridad, casco y arne.
- ✓ Revisión de la infraestructura por daños causados por los terremotos ocurridos los días 1 y 2 de Abril del presente año, en cuanto se refiere al tipo de materiales que refuerzan las murallas dañadas por el terremoto.
- ✓ Reparación del pavimento que se encuentra dentro del recinto amurallado, para evitar el riesgo de accidentes o volcamiento de camiones.

En el área Legal:

- ✓ Exigir a usuarios de zona franca, realizar contratos y finiquitos correspondientes, según sea el caso (carga o descargada de mercadería).

Extras:

- ✓ Exigir a usuarios de zona franca, la contratación de personas exclusivamente acreditadas para la carga y descarga de mercadería, siendo estos los movilizados del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.
- ✓ Fiscalizar a toda persona NO acreditada, para que no realicen carga y descarga de mercadería en los galpones de zona franca, situación que se ve reflejada en los bodegueros de los usuarios, como también a los Chilenos y extranjeros que no tienen credencial autorizada por el Sindicato de cargadores de carga y descarga de Zofri.
- ✓ Establecer bono por un monto de \$100.000 (cien mil pesos) de aguinaldo en las fechas de septiembre (cancelado el día 16 del mes cada año) y diciembre (cancelado el día 20 del mes cada año) por motivo de las celebraciones festivas, dirigido a todos los trabajadores del sindicato de cargadores de carga y descarga Zofri.

Esperando una buena acogida y una pronta respuesta, se despiden cordialmente los representantes legales del Sindicato de Cargadores de Carga y Descarga Zofri.

Sin otro particular, quedamos a su disposición.

Victor Ramos Villegas
Presidente del Sindicato
Carga y Descarga Zofri

Ariel Pérez Fuentes
Tesorero del Sindicato
Carga y Descarga Zofri

Marco Torres Vilches
Presidente del Sindicato
Carga y Descarga Zofri

Invitación



Iquique, Diciembre de 2014

JAIME HIP HIDALGO, Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, **Cristóbal Altamirano Valenzuela**, Presidente de Corporación **Focus** y **Gustavo Soto Bringas**, Rector de la Universidad Arturo Prat, tienen el agrado de invitarlo (a) a participar en la exposición de la investigación social "**Recinto Amurallado; La Nueva esclavitud**". **Situación Laboral de los Cargadores Zofri en Iquique**", realizada por Alumnos de quinto y séptimo semestres de la Carrera de Sociología.

Esta actividad se realizará el próximo día **jueves 4 de diciembre, a las 11.00 horas**, en Salón de Convenciones **Zofri S.A.**

Los antes dichos, agradecen desde ya su presencia.

Favor confirmar al teléfono 2414265 o al email: nrojas@mintrab.gob.cl



1.- CAPACITACIONES ENTREGADAS A LOS BENEFICIARIOS

Lugar : Centro de convenciones Zofri
 Duración : 4 horas cada sesion
 Extras : Coffe para los asistentes a las capacitaciones
 Contenidos : Conceptos basicos de prevención de riesgos
 Ley 16.744 /accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
 Fundamentos de Seguridad
 Fundamentos de Higiene y Seguridad
 Normativa legal aplicable a la prevención de riesgos
 Manejo manual de carga
 Prevención y control de incendios
 Radiación ultravioleta
 Plan de Emergencias y evacuación
 Equipos de Potección personal
 Ergonomía y Autocuidado





2.- TRABAJOS DE MEJORAMIENTO DE BANCOS DE DESCANSO-ALMUERZO EN ZOFRI

Lugar: Recinto Amurallado ZOFRI

- Con recursos aportados por FOCUS, se mejoraron 7 lugares de descanso de los trabajadores que se encuentran al interior de ZOFRI, estos fueron pintados y se les instalo ceramicos a cada banca. Con esto se mejoro la higiene de los lugares donde los cargadores almuerzan, toman colación y descansan.



3.- TRABAJOS VOLUNTARIOS POZO ALMONTE - LICEO SERGIO GONZALEZ GUTIERREZ (LSGG)

Lugar: Internado Liceo Sergio Gonzalez Gutierrez Internado, Pozo Almonte
Objetivos

- Con recursos aportados por FOCUS se mejoraron ciertas condiciones del Internado luego que fuera afectado por el terremoto, habilitando espacios para los alumnos de la comuna de Pozo al Almonte.





4.- ATENCION DE PROFESIONALES ASISTENTE SOCIAL, PSICOLOGA Y ABOGADO

Lugar: Oficina Focus ZOFRI S.A.

Horarios de atención : 9:30 hasta 17.30 horas tres días a la semana.

Objetivos

Proporcionar atención integral de los profesionales que asisten a los cargadores ZOFRI, con el fin de cubrir necesidades básicas en estas áreas sin costo alguno para ellos. En materia legal la asesoría también se entrega al sindicato en jornadas especiales.

Algunos de los temas mas tratados son:

- Adicción a drogas
- Relaciones interpersonales
- Automotivación
- Maltrato
- Autocuidado
- Trabajo en equipo
- Relaciones familiares
- Derechos laborales
- Leyes asociadas a los cargadores
- Separaciones
- Demandas civiles
- Asesoría legal al sindicato de Cargadores ZOFRI

- Derivaciones
- Redes asistenciales
- Red estatal
- Entre otros

5.- TRABAJO VOLUNTARIO EN ALTO HOSPICIO SECTOR LA NEGRA TOMA

Debido al terremoto del 1 y 2 Abril 2014, nace dos tomas una ubicada en el sector la Negra y otra en el sector de Pampa (Autoconstrucción), las cuales se originan debido a que las casa de estas personas quedaron en condiciones inhabitables, aca viven 75 niños desde 0 años hasta 16, 26 mujeres jefas de hogar y matriarcas y 10 hombres en su mayoría hijos mayores.

La cruz roja le entrego los materiales para construir mediasaguas, sin embargo la necesidad de ellos es la mano de obra para levantar en primera instancia realizar las fundaciones y en segunda instancia ayudar a ensamblar las mediaagua.

Con los recursos aportados por Focus y en coordinación con el sindicato de logro empezar las diversas actividades de trabajo voluntario post terremoto en los sectores señalados.



En el siguiente terreno está la demarcación para 24 nuevas mediasaguas



Condiciones actuales donde viven tiene 30 espacios donde instalaron carpas, dos estanques de aguas que se llenan una vez a la semana y 3 baños químicos que se limpian 2 veces a la semana.





5.- PROGRAMA INTEGRAL FOCUS

Focus tiene por objeto entregar mayor valor a estos programas para ello se han realizado gestiones como las que se señalan;

A.- ALIANZA ZOFRI

Focus con el fin de ejecutar acciones en conjunto se reunió con la Directora Claudia Rojas y el Gerente General de Zofri, alguna de las acciones acordadas fueron:

.Zofri nombro una contraparte para la relación directa con FOCUS

.Zofri realizara un levantamiento de acciones en la propia ZOFRI para que los cargadores desarrollen acciones de mantenimiento.

.Las contrapartes de FOCUS y ZOFRI se reuniran para hacer un levantamiento de trabajo en conjunto

.Focus informara de las acciones a Zofri para ver apoyo a cada una de ellas.

B.- TRABAJADORES AFILIADOS ACHS

Los trabajadores se encuentran afiliados a la Asociación Chilena de Seguridad, si bien es una condición legal de FOCUS como empleador, los cargadores han valorado esta condición ya que en los dos accidentes ocurridos los trabajadores han sido derivados a la ACHS en donde han recibido una buena y pronta atención.

C.- IMPLEMENTACIÓN OFICINA FOCUS EN ZOFRI

ZOFRI entregó a Focus dos oficinas ubicadas en primer y segundo piso para desarrollar las diversas acciones propuestas. Las oficinas serán destinadas a la atención administrativa y atención que entregaran los profesionales contratados a los cargadores y sindicato.

D.- FIRMA DE UNA ALIANZA PÚBLICA PRIVADA

Focus propone la intalación de una alianza público-privada, liderada por el SEREMI del TRABAJO, ZOFRI, FOCUS, SINDICATO ENTRE OTROS. Esta alianza se formalizara a través de un convenio de colaboración.

E.- PROGRAMA DE TRABAJO SOCIÓLOGOS UNAP

La Universidad Arturo Prat, a través de la carrera de Sociología, llevo a cabo un plan de trabajo que tuvo por objeto desarrollar una investigación social aplicada a los cargadores

Zofri, la que permitio identificar las características de los trabajadores, sus principales problemas y reivindicaciones sindicales. Este estudio fue propuesto por la Universidad Arturo Prat, patrocinado por la SEREMIA DEL TRABAJO y financiado por Focus. Una vez concluido el estudio se dara a conocer a la comunidad los alcances.



ACTA DE REUNIÓN

N° ACTA	1
---------	---

ANTECEDENTES			
PROYECTO/ACTIVIDAD	Mesa Trabajadores CADE Zofri.		
FECHA REUNIÓN	Jueves 14 de Agosto de 2014.		
LUGAR	Seremi del Trabajo y Previsión Social.		
HORA DE INICIO	17:30 horas.	HORA DE TÉRMINO	19:00 horas.

PARTICIPANTES	
CONVOCADOS	Distribución: <ul style="list-style-type: none"> • Senador Fulvio Rossi. • Seremi de Transportes y Telecomunicaciones. • Seremi de Salud. • Dirección del Trabajo. • Instituto de Seguridad Laboral. • Directorio Zofri.
CONVOCANTES	Jaime Hip Hidalgo, Seremi de Trabajo y Previsión Social. Tarapacá.
ASISTENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Fulvio Rossi, Senador. • Manuel Morales, Seremi de Transporte y Telecomunicaciones. • Patricia Ramírez, Seremi de Salud. • Xxx (Joven de lentes), Profesional de Apoyo Seremi de Salud. • Pablo Carreño, Director Regional Instituto de Seguridad Laboral (ISL). • Patricio Villablanca, Director Regional del Trabajo. • Marcos Rodríguez, Profesional de Apoyo Dirección del Trabajo. • Natalia Rojas, Profesional de Apoyo Seremi del Trabajo y Previsión Social. • Víctor Ramos, Presidente Sindicato Carga y Descarga Zofri. • Marco Torres, Secretario Sindicato Carga y Descarga Zofri. • Johanna Díaz, Subgerente Legal Zofri S.A. • Paulo Valdés, Subgerente de Operaciones en Representación de Zofri S.A.

ACTA REUNION

TABLA DE CONTENIDOS

- Al comienzo, el Seremi de Trabajo y Previsión Social Jaime Hip, saluda a los asistentes, luego contextualiza sobre la situación laboral-social que afecta a los Trabajadores de Carga y Descarga Zofri visibilizada por los terremotos ocurridos 1 y 2 de Abril del presente año en la Región de Tarapacá en una breve introducción y se da inicio a la reunión.
- Luego el Seremi de Trabajo y Previsión Social Jaime Hip, entrega la palabra al Senador Fulvio Rossi, manifestando estar consciente de la problemática que afecta a los Trabajadores de Carga y Descarga Zofri, la cual a su parecer tiene bastantes similitudes con el trabajo desarrollado por los Portuarios. Frente a esta situación, el Senador reafirma su compromiso de colaborar activamente en esta Mesa de Trabajo, para lo cual realizará las gestiones pertinentes en Santiago en el Ministerio del Trabajo y el asesor Cristian Luco, entre lo que se destaca: a) Proponer la legalización de la relación contractual de los trabajadores, es decir, que es este hecho fuese regularizado mediante un cambio legislativo buscar un estatuto para los cargadores.
- Seguido a esto, retoma la palabra el Seremi del Trabajo y Previsión Social, quien da a conocer los desafíos de la Mesa, el cual es trabajar en orden de ir mejorando los controles de la contratación que debieran ser a diario y cuál es la realidad de cada uno de los trabajadores en post de construir una solución permanente al sector para poder saber cuántos trabajadores viven de esta actividad y cuales son aquellos trabajadores eventuales.
- Posteriormente, se dirigen a la Mesa los representantes del Sindicato de Carga y Descarga Zofri, agradeciendo la asistencia y compromiso de las autoridades presentes. En primera instancia, ambos dirigentes recalcan la necesidad de que se reconozca la relación contractual, ya que esto les proveerá mayor estabilidad laboral y todos aquellos beneficios que deriven de un contrato de trabajo.
- Al respecto, Zofri presenta a la Mesa la propuesta de trabajo que han estado implementando en el último tiempo, la cual consiste en realizar fiscalizaciones en terreno (460) para combatir la existencia de cargadores no acreditados, así como también el intento por exigir a los usuarios de Zofri el contrato de trabajo.
- La Dirección del Trabajo, plantea a grandes rasgos la labor que han estado desarrollando para contribuir a esta situación, destacándose las fiscalizaciones en terreno por parte de los inspectores. A modo de mejorar lo realizado, se propone focalizar las fiscalizaciones sobre la cantidad de trabajadores que cargan y descargan la mercadería.
Además, se encomendó a esta institución por parte del Seremi de Trabajo y Previsión Social, la realización de un informe para ser presentando en el Ministerio del Trabajo.
- El Seremi de Transportes y Telecomunicaciones, expone que Zofri en su estructura, mantiene un desorden interno respecto a la cantidad de camiones que circundan por el entorno, lo que provoca congestión vehicular para el resto de la ciudad, situación que debe ser solucionada por la empresa privada (Zofri). Frente a esta problemática, el Seremi exigirá que el recinto amurallado genere espacios internamente para los camiones y a su vez deben hacerse responsables en cuanto a creación de algún

método que facilite el orden.

- LA SEREMI DE SALUD NO DIJO NADA (SINO EXISTE UN CONTRATO DE TRABAJO, NO TIENEN DERECHO A SALUD).

ACTA REUNIÓN

N°	Acuerdos y Compromisos
1	Planificar el próximo encuentro de la Mesa CADE Zofri durante las dos siguientes semanas.
2	Cada institución deberá diseñar su propuesta de trabajo para ser presentada en la próxima reunión por estipularse.

Carta Sindicato

Iquique, 16 de Junio de 2014.

Señores:

INTENDENTE PRIMERA REGIÓN DE TARAPACÁ **MITCHEL CARTER
TAMAÑO.**

SEREMI DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PRIMERA REGIÓN DE
TARAPACÁ **JAIME HIP HIDALGO.**

SENADOR DE LA REPUBLICA DE CHILE PRIMERA REGIÓN DE TARAPACÁ
FULVIO ROSSI CIOCCA.

SENADOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE PRIMERA REGIÓN DE
TARAPACÁ **JAIME ORTPIS BOUCHON.**

DIPUTADO PRIMERA REGIÓN DE TARAPACÁ **HUGO GUTIÉRREZ GÁLVEZ.**

DIPUTADO PRIMERA REGIÓN DE TARAPACÁ **RENZO TRISOTTI MARTÍNEZ.**

PRESIDENTE REGIONAL CUT **MAURO GRIMALDOS VALENZUELA.**

Junto con saludarles, y agradeciendo la gestión realizada como autoridades en nuestra región y sobre todo que siempre nos cooperan, escribo el presente, para solicitar a ustedes, apoyar la continuación de los acuerdos adquiridos con don Luis Alberto Simian, presidente del directorio Zofri del periodo anterior a la presidenta Michelle Bachelet, el cual especifica una ayuda social a nuestros 700 afiliados al Sindicato Carga y Descarga Zofri, consistente en:

- Pago de \$100.000 (cien mil pesos); pagadero el día 16 de Septiembre de cada año.
- Pago de \$100.000 (cien mil pesos); pagadero el día 20 de Diciembre de cada año.

Esperando que esta carta tenga una buena acogida y agradeciendo de antemano su gestión, se despide muy atentamente.

**VICTOR RAMOS VILLEGAS
PRESIDENTE DEL SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI**

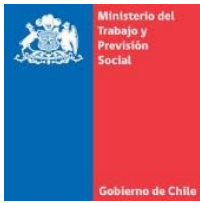
**MARCO TORRES VILCHES
SECRETARIO SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI**

**ARIEL PERÉZ FUENTES
TESORERO DEL SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI**

Adjunta copia de acuerdo.

Minuta Mesa de Trabajadores

MINUTA	
NOMBRE	Mesa de Trabajadores CADE Zofri
ORGANIZAN	Mesa Público Privada de
PRESIDEN	Seremi del Trabajo y Previsión Social.
FECHA	
LUGAR	Dependencias de la Seremi del Trabajo y Previsión Social
OBJETIVO	Mejorar las condiciones laborales precarias de los trabajadores cargadores y descargadores Zona Franca Iquique, mediante la implementación de nuevas acciones destinadas al perfeccionamiento de la infraestructura y condiciones de seguridad, así como también la vinculación con los sistemas de salud, educación y previsión social, a través de la protección legal del empleador, a modo de subsanar las consecuencias negativas que han impactado la vida familiar e individual de los trabajadores a lo largo de los años producto del desamparo legal.
PUBLICO OBJETIVO	Trabajadores que desarrollen actividades de carga y descarga en sector Zofri vinculados o desvinculados al sindicato, pertenecientes a la primera región de Tarapacá.
METODOLOGÍA	
SERVICIOS CONVOCADOS	Directorio Zofri. Dirección del Trabajo. Senador Fulvio Rossi. Ministerio de Transporte. Seremía del Trabajo y Previsión Social. Ministerio de Salud. Instituto de Seguridad Laboral.



**SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL
ACTA DE REUNIÓN
10 DE JUNIO DEL 2014**

I. Apertura:

La reunión ordinaria se convocó a las 15:30 hrs hasta 19:00 hrs., del 10 de Junio en la oficina de Secretaria Regional Ministerial Del Trabajo Y Previsión Social, ubicada en calle Tarapacá 550 dept. 301.

II. Asistentes

- Sindicato de cargadores de carga y descarga de Zofri: Victor Ramos, Presidente; Marcos Torres, Secretario.
- Secretaria Regional Ministerial Del Trabajo Y Previsión Social: Jaime Hip Hidalgo, Seremi del Trabajo y Previsión Social.

III. Temas a tratar

Se realiza revisión de antecedentes de trabajadores pertenecientes al Sindicato de Carga y Descarga Zofri, que aplicaron encuesta Única Familiar de Emergencia (EFU), para postular al beneficio brindado por el gobierno, con el objetivo de atenuar baja de actividad laboral por consecuencia de los terremotos del 1 y 2 de Abril del presente año.

En el transcurso de la revisión de los antecedentes de los 588 trabajadores, se determinó en conjunto con el Presidente y Secretario del Sindicato de Carga y Descarga Zofri, que 8 de ellos no cumplieron el perfil solicitado de: **El trabajo de carga y descarga sea la única fuente laboral que realiza el trabajador**, motivo por el cual no calificaron para recibir el beneficio. Además de 6 Trabajadores, fueron rechazados por sistema de Corporación FOCUS, por motivo que reciben actualmente beneficios en otro sindicato por concepto de los terremotos del 1 y 2 de Abril, por lo cual tampoco clasificaron para el beneficio.

En relación a lo anterior, se confía en la buena fe de la información brindada por Don Víctor Ramos (presidente del sindicato) y Don Marcos Torres (secretario del sindicato), con respecto a la selección de los 580 trabajadores seleccionados.

Por consecuencia, los dirigentes del Sindicato conocen el motivo y el listado de los trabajadores que se incluyen y excluyen del beneficio.

**JAIME HIP HIDALGO
SEREMI DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**VICTOR RAMOR
PRESIDENTE SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI**

**MARCOS TORRES
SECRETARIO SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI**

Trabajadores que no cumplieron requisitos:

Rut	DV	Nombre	Paterno	Materno	Califica	No Califica	OBSERVACIÓN
8843502	8	ALEJANDRO	ASTORGA	MAMANI		X	No cumple con los requisitos, no se encuentra inscrito en el listado oficial
15418044	3	JOSE	CAMPILLAY	VASQUEZ		X	No cumple con los requisitos, tiene empleador fijo
12347317	5	GARDO	CARMONA	OLIVARES		X	No cumple con los requisitos, no tiene cotizaciones imponibles.
23247931	0	FERNANDO	CHOCUE	DIEGO		X	No cumple con los requisitos, su cotizaciones corresponde a una empresa externa de zofri
7670706	5	BORIS	MENA	ALARCÓN		X	No cumple con los requisitos, su cotización corresponde a un contrato fijo en los últimos meses.
4514978	1	ARNALDO	SAAVEDRA	ZARATE		X	No cumple requisito, sus cotizaciones son mínimas, no es trabajador concurrente
14567104	3	JOHAN	VARGAS	CONTRERAS		X	No cumple requisito, cotización corresponde a una empresa externa de zofri (Tur bus)
14507999	3	MICHEL	VARGAS	CONTRERAS		X	No cumple requisito, cotización corresponde a una empresa externa de zofri (Tur bus)

Trabajadores rechazados por tener beneficio en otro sindicato:

Rut	DV	NOMBRE	Sexo	Dirección	Fecha de nacimiento	Comuna
8979982	1	ARAYA CASTRO JUAN	M	Edmundo Wats #2142	29-04-1961	Iquique
10986263	0	ARAYA CEJAS JUAN	M	Moises Gonzalez #1621	08-04-1971	Iquique
6839016	8	ARROYO ESTAY CARLOS	M	Talca #2525, Población Rubén Godoy	09-05-1955	Iquique
9017438	K	LEIVA BISQUETT SAMUEL	M	Carmelo #3436	16-05-1961	Iquique
12608589	3	MENÉNDEZ IRRAZABAL ELVIS	M	Villa Elena Caffarena #2269	08-12-1973	Alto Hospicio
11341836	2	MENÉNDEZ IRRAZABAL MOISES	M	Antofagasta #1496, Población La Negra	11-03-1970	Alto Hospicio

JAIME HIP HIDALGO
SEREMI DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

VICTOR RAMOR
PRESIDENTE SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI

MARCOS TORRES
SECRETARIO SINDICATO
CARGA Y DESCARGA ZOFRI

Distribución de Inmueble Encuesta EFU

Elementos materiales:

- 60 sillas.
- 12 Escritorios.
- 5 tableros.
- Scoth.
- Alargador.
- Computador.
- Planilla Excel.
- Encuestas.
- Lápices.
- Carpetas.
- Listado Trabajadores.
- Letreros.

Distribución del personal:

- 25 voluntarios de Inacap de la carrera Servicio Social, distribuidos de la siguiente manera:
 - 5 anfitriones.
 - 18 encuestadores.
 - 2 digitadores.
- 6 trabajadores/alumnas en práctica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, distribuidos de la siguiente manera:
 - 6 digitadores entre profesionales y alumnas en práctica.

Distribución del equipamiento de oficina:

- 12 escritorios, distribuidos de la siguiente manera:
 - 9 escritorios para encuestar (cada escritorio será utilizado por 2 encuestadores), dando un total de 18 encuestadores.
 - 3 escritorios para los digitadores (cada escritorio será utilizado por 2 digitadores y el uno de ellos será utilizado por 3 digitadores), dando un total de 7 digitadores.

-60 sillas, las cuales serán distribuidas de la siguiente manera:

- 18 sillas para los encuestadores.
- 7 sillas para los digitadores.
- 5 sillas para los anfitriones.
- 18 sillas para los encuestados.
- 12 sillas restantes para el público.

Carta Invitación



Ordinario N° : **194/14**
Anterior : No hay
Materia : Lo que indica.

Iquique, **Jueves 04 de septiembre de 2014**

**DE : JAIME HIP HIDALGO
SEREMI DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
REGIÓN DE TARAPACÁ**

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

Junto con saludarle cordialmente, tengo a bien invitar a usted, a la segunda reunión de la Mesa de Trabajo creada para mejorar las condiciones socio- laborales de los trabajadores de carga y descarga de zona franca, para generar la vinculación con los servicios asociados a Trabajo, Salud, Transportes y Seguridad Laboral, para así fomentar la corresponsabilidad en la protección de los trabajadores en conjunto con Zofri.

La reunión se llevará a cabo en las dependencias de esta **Seremía ubicada en calle Tarapacá N° 550, oficina 301, el próximo jueves 11 de septiembre a las 16:00 horas.**

Esperando que el presente tenga una buena acogida y agradeciendo de antemano vuestra participación, se despide atentamente

Saluda atentamente a Ud.


**JAIME HIP HIDALGO
SEREMI DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
REGIÓN DE TARAPACÁ**



JHH/jag
Distribución:

- H. Senador de la República Sr. Fulvio Rossi Ciocca
- Director Zofri, Sr. Patricio Sesnich
- Director del Trabajo, Sr. Patricio Villablanca
- Seremi de Transportes, Sr. Manuel Morales
- Seremi de Salud, Patricia Ramírez
- Director Regional ISL. Sr. Pablo Carreño