



Trabajo desprotegido en Chile

Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744

Informe de resultados

Giorgio Boccardo
Andrés Bustamante
Ángel Martín
Felipe Ruiz

26 de marzo de 2019

Glosario de siglas:

ACHS: Asociación Chilena de Seguridad.

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones.

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

ENE: Encuesta Nacional de Empleo.

ENETS: Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

INP: ex Instituto de Normalización Previsional.

ISAPRE: Institución de Salud Previsional.

ISL: Instituto de Seguridad Laboral.

IST: Instituto de Seguridad del Trabajo.

MINTRAB: Ministerio del Trabajo y la Previsión Social.

MUSEG: Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.

SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social.

TPC: Trabajo por Cuenta Propia.

Nota estadística. Todas las cifras presentadas en tablas y gráficos se han redondeado al primer decimal con excepción de las estimaciones puntuales con intervalos de confianza y otros estadísticos que se consideraron de interés; además, por problemas de redondeo la suma de algunos porcentajes totales puede arrojar valores diferentes a 100%. Salvo que se indique lo contrario, las diferencias en las estimaciones puntuales presentadas en tablas e ilustraciones son estadísticamente significativas con un 95% de confianza. Para facilitar la lectura de este documento, las tablas de mayor extensión como aquellas que consideran información relevante para los cálculos de estadísticos pero no contribuyen a sostener resultados se presentan en el anexo estadístico.

Profesionales de apoyo para el trabajo en terreno y transcripción del material cualitativo: Juan Carrasco, Francisca Torres, Catherine Agüero y Catalina Miranda.

Contenido

Introducción: sobre el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el sentido de esta investigación.....	5
1. Transformaciones del trabajo, su impacto en la seguridad social y su relación con los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.....	11
1.1. Seguridad, flexibilidad e incertidumbre en el trabajo del siglo XXI.....	11
a) Tendencias a la flexibilidad: numérica y organizacional	12
b) Cambios en la relación de dependencia y subordinación laboral: mayor heterogeneidad y trayectorias de seguridad	14
1.2. La relación entre el las condiciones de empleo y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	16
a) Determinantes sociales de la salud y su relación con la seguridad laboral	16
b) Elementos de calidad de vida asociada a los aspectos de salud y seguridad en el trabajo .	18
2. Diseño metodológico de la investigación.....	20
2.1. Metodología	20
a) Estrategia cuantitativa de la investigación	20
b) Estrategia cualitativa de la investigación	25
c) Estrategia de integración de metodologías diversas	30
3. Caracterización sociodemográfica, ocupacional y de riesgos de salud laboral de la población trabajadora cubierta y no cubierta por el seguro.....	34
3.1. El seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile (Ley 16.744): características institucionales de funcionamiento y cobertura	34
3.1. Estimación de la población no cubierta por el seguro a nivel nacional.....	34
3.2. Caracterización sociodemográfica y ocupacional de la población no cubierta por el seguro .	38
3.3. Caracterización de la población no cubierta por el seguro según riesgos de salud laboral	49
a) Riesgos de salud laboral según CASEN	49
b) Riesgos de salud laboral según ENETS.....	50

4.	Caracterización social del empleo desprotegido en Chile.....	63
4.1.	Una propuesta de clasificación para el empleo asalariado desprotegido.....	63
4.2.	Caracterización de la inseguridad en el trabajo desprotegido.....	66
a)	Inseguridad 1: Subordinación servil	67
b)	Inseguridad 2: Fatalismo tradicional	71
c)	Inseguridad 3: Flexibilidad renovable	76
d)	Inseguridad 4: Flexibilidad independiente	82
e)	Inseguridad 5: Ilegalidad indefinida	86
f)	Inseguridad 6: Autonomía clásica y encadenamientos	90
4.3.	Análisis comparado de las clases de inseguridad	95
5.	Conclusiones	103
5.1.	Resultados y conclusiones principales	103
5.2.	Recomendaciones	106
6.	Bibliografía	108
7.	Anexos	114
7.1.	Cuadros estadísticos	114
7.2.	Pauta de entrevista y su operacionalización conceptual.....	128
7.3.	Muestra cualitativa y matriz de codificación cualitativa	136
7.4.	Consentimiento informado	141

Introducción: sobre el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el sentido de esta investigación

El seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile contemplado en la Ley N° 16.744 (en adelante “el seguro”) tiene como principal objetivo prevenir y proteger a las y los trabajadores dependientes e independientes ante la ocurrencia de accidentes laborales, de trayecto o enfermedades profesionales (SPS, 2018).

En términos legales su cobertura formal comprende la totalidad de la población que trabaja de forma dependiente y a aquellos independientes que cotizan con cargo al seguro mencionado. Según lo informado por la página web de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Ministerio del Trabajo, los marcos legales que lo regulan se encuentran contenidos en la Ley 16.744 y sus reglamentos respectivos (SUSESO, 2018).

Considerando tal documentación es posible consignar que los principios que orientan el sentido de esta intervención específica del Estado en el ámbito económico-laboral son cinco:

- i. Solidaridad: Todos los beneficios que otorga el seguro se financian exclusivamente con aporte patronal o empresarial.
- ii. Universalidad: Protege a todos los trabajadores por cuenta ajena e independientes. Esto incluye a personas que hayan jubilado y sigan trabajando.
- iii. Integridad: Las prestaciones cubren todas las contingencias laborales, desde la prevención hasta las prestaciones médicas y económicas.
- iv. Unidad: Los beneficios que otorga la ley son iguales para todos los trabajadores.
- v. Automaticidad de las prestaciones: Los trabajadores dependientes están cubiertos desde el momento en que comienza su relación laboral formal, específicamente luego de su inscripción en una entidad previsional.

En relación con su estructura de financiamiento, la documentación estudiada indica que las prestaciones aseguradas por la Ley 16.744 se financian únicamente con contribuciones a cargo del empleador, en el caso de los trabajadores dependientes. Esta contribución se compone de dos ítems:

- i. La “cotización básica” que representa una proporción del 0,9% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador.
- ii. La “cotización adicional diferenciada” que fluctúa entre el 0% y 3,4% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador y constituye una prima adicional pagada de acuerdo al riesgo que entraña la actividad laboral.¹

Como ya se ha mencionado, según la institucionalidad vigente, en el caso de los trabajadores independientes, estos deben cotizar con cargo a sus ingresos de manera voluntaria teniendo que mantener sus cotizaciones al día para asegurar la cobertura del seguro.²

El seguro establece el derecho a ciertas prestaciones pecuniarias y médicas. Las primeras corresponden a subsidios o pensiones entregados a los trabajadores (o a sus deudos en el caso de muerte) según las consecuencias de accidentes o enfermedades profesionales³, según el nivel de incapacidad temporal o permanente que causen (Art. N° 27). Por su parte, las prestaciones médicas corresponden a aquellas que sean necesarias para la curación completa o mientras persistan las secuelas de accidentes o enfermedades profesionales⁴.

Evidentemente una institucionalidad de este tipo requiere de un trabajo activo de supervigilancia por parte del Estado. La fiscalización de que la obligatoriedad del cumplimiento de la cotización sea efectiva es realizada por la Dirección del Trabajo a través de las respectivas Inspecciones del Trabajo.

Profundizando en el detalle de la cobertura del seguro, se especifican los siguientes tipos de trabajadores y trabajadoras que debe ser beneficiarios de las prestaciones establecidas en la Ley 16.744 (SUSESO, 2018).

¹ Tasa de cotización adicional diferenciada (CAD), está asociada al riesgo de la actividad económica (de acuerdo al D.S. N° 110 se asigna una tasa de CAD por cada actividad económica, según la clasificación internacional uniforme de actividades CIU). Esta tasa puede ser rebajada o aumentada según la siniestralidad efectiva (D.S. N° 67, 1999), es decir según las incapacidades, temporales o permanentes, y muertes por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que registra cada entidad empleadora.

² La reforma previsional del año 2008 (Ley N° 20.255) estableció la gradualidad de la incorporación de trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios al régimen de seguridad social, cotizando de forma personal. Esta reforma, que definía una incorporación completa de este tipo de trabajadores hacia el año 2012, fue objeto de sucesivas modificaciones que en la práctica mantuvieron la cotización como de carácter voluntaria. La Ley N° 21.133 promulgada el año 2018 viene a reforzar la obligatoriedad de la cotización para estos trabajadores. A través de la declaración de renta 2019, se retendrá el 10% de sus remuneraciones y serán destinadas al pago de cotizaciones en salud, previsión y en el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales; estableciendo una cobertura futura. La retención irá aumentando gradualmente año a año para que en el año 2028 la proporción de la remuneración destinada a la seguridad social sea igual a la proporción que destina el resto de trabajadores asalariados dependientes.

³ Se entiende por una enfermedad y accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte; siendo considerados también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores (ley 16.744, Art. 5); Por otra parte, se entiende como enfermedad laboral aquella que es causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (ley 16.744, art. 7) y definidas según el DS. 109.

⁴ Tales prestaciones corresponden a; b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante; c) Medicamentos y productos farmacéuticos; d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación; e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones (Art. N° 29).

- Todo los asalariados dependientes con independencia de la labor que desarrollen, la empresa o institución donde trabajen y el tipo de contrato –indefinido, temporal, a plazo fijo–. Esto incluye a trabajadoras de casa particular, aprendices, funcionarios públicos de la administración civil del Estado, Municipalidades e instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. Esto también cubre a aquellas personas ya jubiladas que trabajen de manera dependiente: sigue siendo obligación del empleador efectuar las cotizaciones para el seguro.
- Trabajadores independientes y familiares que realicen algunas de las siguientes actividades: pescadores artesanales, campesinos asignatarios de tierras, suplementeros, conductores propietarios de automóvil de alquiler, conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, pirquineros, pequeños mineros artesanales y planteros, comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, profesionales de la ex Caja Hípica. A contar de 2008, además, todos los trabajadores independientes que coticen voluntariamente para este seguro y además para cotizaciones previsionales.
- Los estudiantes cuyo trabajo reporte una fuente de ingreso para el respectivo plantel educacional.
- Dirigentes Sindicales en actividades relacionadas con su actividad gremial.

Trabajadores en actividades de capacitación llevadas a cabo por la empresa. Los organismos administradores de la ley (OAL) son aquellos destinados a otorgar o gestionar la entrega de las prestaciones preventivas, médicas y económicas a través de las cuales se ejecuta el seguro. Se organizan en mutualidades de empleadores sin fines de lucro (Art. N° 11); en esta categoría se encuentran la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG), la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral también administra el seguro, dependiendo del Ministerio del Trabajo. Otra entidad administradora son los Organismos de Administración Delegada, que han sido autorizadas para otorgar prestaciones preventivas y médicas en grandes empresas de dos mil o más trabajadores.⁵

Pese a las disposiciones legales, la incorporación efectiva a la cobertura de este seguro no alcanza a toda la fuerza de trabajo del país. En efecto, una breve comparación entre la fuerza de trabajo y la cobertura efectiva del seguro ilustra la situación: para el trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2016 la población ocupada en Chile alcanzó los 8.216.866 (ENE, 2016). Sin embargo, para el mes de enero de 2017, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2017b) reportó un total de 5.748.993 personas cotizando en el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (descontando empleadores queda un máximo de 2.127.817 personas asalariadas e independientes sin cobertura). Esto demuestra que un conjunto de trabajadores que son potencialmente parte de la población objetivo del seguro no se encuentran cubiertos, quedando

⁵ Corresponden a cuatro divisiones de Codelco Andina, Norte, El Teniente y El Salvador, y a la Pontificia Universidad Católica de Chile

expuestos a los riesgos en el trabajo sin aquellas medidas de prevención ni de prestaciones que otorga el seguro en caso de accidentes y enfermedades. Se desconocen las razones de por qué este diverso grupo de trabajadores se encuentra sin cotizaciones para el seguro, pero el hecho concreto es que se hallan en una situación de desprotección relativa o absoluta ante un accidente o enfermedad surgida en el contexto laboral. En este escenario, el campo de las potenciales intervenciones que apunten a mejorar la cobertura del seguro requerirá del reconocimiento de la heterogeneidad de trabajadores que se encuentran desprotegidos. Es por ello que se hace necesario avanzar en una caracterización de estas trabajadoras y trabajadores, y profundizar en sus experiencias respecto de los riesgos que reconocen, la forma en que los enfrentan o gestionan, y su noción de seguridad, entre otros aspectos, con el fin de contar con información más detallada sobre las causas y consecuencias de encontrarse fuera del alcance de la cobertura del seguro. Atendiendo a tal necesidad durante 2017 el ISL se propuso realizar un estudio de carácter exploratorio para caracterizar a esta franja de trabajadoras y trabajadores desprotegidos. El presente informe da cuenta de los resultados del proyecto de investigación Caracterización de riesgos laborales en trabajadores no cubiertos por el seguro contemplado en la Ley 16.744 que ha llevado a cabo la Universidad de Valparaíso en alianza con el Departamento de Estudios del ISL.

La pregunta de investigación que animó el proceso de investigación fue la siguiente: ¿Cuáles son las características en materia sociodemográfica, ocupacional, de cultura laboral y respecto a sus riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores no cubiertos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744? Los objetivos específicos que orientaron el proceso investigación fueron cuatro:

- 1) Caracterizar según variables sociodemográficas y ocupacionales a la población trabajadora no cubierta por el seguro, identificando los grandes tipos de trabajadores no cubiertos;
- 2) Describir conforme a tasas de accidentabilidad y morbilidad laboral a la población trabajadora no cubierta por el seguro;
- 3) Conocer la cultura económica y laboral de la población trabajadora no cubierta por el seguro, así como sus actitudes hacia temáticas tales como la cotización y la protección laboral;
- 4) Elaborar recomendaciones para la inclusión progresiva de los trabajadores no cubiertos al sistema y para el abordaje de sus principales riesgos laborales.

Cabe destacar que esta investigación se enmarca dentro de los objetivos prioritarios de la SUSESO en lo que respecta a materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades (SUSESO, 2017c). Tal como se indica en los lineamientos estratégicos para el año 2017, uno de los desafíos principales para la institución es conocer los “riesgos en materia de salud y seguridad en trabajadores/as actualmente no cubiertos por el seguro descrito en la Ley 16.744” (SUSESO, 2017a). Por otra parte, este proyecto también busca contribuir a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada el año 2016, que dentro de sus principales objetivos contempla el avanzar en la universalidad de la cobertura, incluyendo a trabajadores dependientes e independientes, del sector privado y público, además de realizar los esfuerzos correspondientes para incorporar a los

trabajadores informales a la seguridad social (MINTRAB, 2016). Las recomendaciones formuladas a partir de la evidencia construida apuntarán a orientar tales objetivos de intervención social.

De tal modo, el presente informe final de la investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo se presentan diferentes elementos conceptuales que permiten contextualizar la situación actual del trabajo desprotegido en Chile, vinculando las transformaciones recientes de las relaciones salariales –principalmente dinámicas de flexibilización y aumento de la incertidumbre– con los principales determinantes sociales que resultan explicativos de las enfermedades y riesgos de salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras que no cuentan con la protección del seguro.

En el segundo capítulo se explica la estrategia metodológica que sustentó el proceso de producción y análisis de información: por un lado, se da cuenta de la estrategia cuantitativa basada en la sistematización y análisis de información estadística secundaria, con el objetivo de estimar el tamaño de la población en estudio, para posteriormente clasificar a la población asalariada y trabajadora por cuenta propia no cubierta por el seguro, y describir sus principales características de accidentabilidad laboral; por otra parte, se da cuenta de la estrategia cualitativa basada en la realización de entrevistas en profundidad sobre la población de interés, para conocer la cultura económica y laboral, así como las actitudes hacia la cotización y protección laboral de estos actores.

El tercer capítulo se estructura en tres apartados. En el primero se presentan tres estimaciones sobre la población cubierta y no cubierta por el seguro a partir de la ENETS 2009-2010, la ENE 2016-2017 y la CASEN 2017. En el segundo se efectúa una descripción sociodemográfica y ocupacional de la población no cubierta con base en la CASEN, que se complementa con datos entregados por la ENE. Finalmente, se presenta una caracterización de la población desprotegida según riesgos y enfermedades laborales, combinando resultados de la encuesta CASEN y la ENETS.

En el cuarto capítulo se presenta una clasificación y caracterización del trabajo no cubierto por el seguro contemplado en la Ley 16.744. Primero, se ofrece una clasificación general y desagregada por sexo de la población asalariada no cubierta por el seguro en cinco tipos de inseguridad laboral a partir de la ENE. Segundo, se realiza una caracterización de las cinco clases de inseguridad de los asalariados y otra para los TPC integrando las principales características que arroja el análisis de información estadística y el análisis de la información cualitativa. Finalmente, se ofrece un análisis comparado que sintetiza los rasgos principales – sociodemográficos, ocupacionales, de accidentabilidad y morbilidad laboral, y de percepciones sobre la seguridad social – de las distintas expresiones de inseguridad laboral detectadas en este estudio, enfatizando en sus similitudes y diferencias específicas.

El quinto capítulo resume los principales resultados de la investigación y presenta recomendaciones generales para la elaboración de intervenciones de política pública que – a partir de la evidencia construida – permitirían avanzar en la inclusión progresiva de los trabajadores no cubiertos al sistema, mejorando el manejo de sus principales riesgos laborales.

Finalmente, se incluyen una serie de anexos con información complementaria que, por razones de extensión y coherencia, no se ha considerado prioritario incluir en el cuerpo del documento principal:

se trata de resultados estadísticos detallados, especificaciones metodológicas del proceso de producción de información cualitativa y las transcripciones de las entrevistas realizadas.

1. Transformaciones del trabajo, su impacto en la seguridad social y su relación con los riesgos de salud y seguridad en el trabajo

En este capítulo se presentan los principales elementos conceptuales y contextuales utilizados en esta investigación para el análisis del trabajo desprotegido en Chile. Esto se realiza considerando que en las últimas décadas se han producido importantes transformaciones en la producción y el trabajo, las cuales han modificado los sistemas y sentidos asociados a las formas institucionales de seguridad social alcanzadas durante el siglo XX.

En el primer apartado se delimitan aspectos analíticos que brindan un marco general para la interpretación de las transformaciones recientes de la relación salarial y en el trabajo independiente, enfatizando en los impactos que tales cambios introdujeron en el ámbito de la estabilidad y seguridad asociada al trabajo, destacando especialmente las dinámicas de flexibilización, el aumento de las incertidumbres y los desafíos que esto imprime sobre la seguridad social y sus instituciones.

En el segundo apartado, se define un marco de análisis que relaciona los determinantes sociales de la salud y la seguridad laboral con diferentes componentes asociados a la calidad de vida en el trabajo. Esto, bajo la consideración de que las transformaciones en la seguridad laboral y la flexibilización de las relaciones salariales se relacionan con las enfermedades y los riesgos de salud ocupacional de los grupos de trabajadores y trabajadoras que no cuentan con la protección del seguro.

1.1. Seguridad, flexibilidad e incertidumbre en el trabajo del siglo XXI

Las instituciones de seguridad social fueron claves para la formación de una sociedad salarial durante el siglo XX (Castel, 1997). Al menos, en las principales potencias económicas de Europa, en Japón y en los Estados Unidos. En efecto, en los países industrializados las organizaciones de trabajadores alcanzaron un reconocimiento significativo de derechos sociales y económicos, además de aquellos vinculados a las libertades civiles y políticas (Standing, 2018). Entonces, las mejoras salariales, la expansión de los servicios públicos y el incremento de la seguridad social permitieron por algunas décadas redistribuir parcialmente la riqueza producida e integrar a una proporción considerable de la población al bienestar entregado por las instituciones del Estado.

En cambio, en regiones subdesarrolladas como América Latina existió un esfuerzo parcial por establecer un marco normativo e institucional que permitiera la integración de los trabajadores asalariados a los procesos de industrialización y bienestar durante el siglo XX (Elter, 1999). Sin embargo, el carácter dependiente y subdesarrollado de las formaciones sociales latinoamericanas, además del peso de las instituciones agrarias y la marginalidad urbana, ocasionó que una proporción considerable de los trabajadores quedase excluido de las ocupaciones industriales o de servicio (Pinto, 1970) y también en relación con los sistemas de protección y seguridad social (Tokman, 2011).

Desde los años setenta del siglo XX se inician transformaciones productivas e institucionales de largo alcance en el desarrollo de las economías, que modificaron significativamente la lógica de las relaciones laborales y las dinámicas de producción (Escalante, 2016), siendo la flexibilidad del empleo y del trabajo uno de sus rasgos emergentes más distintivos (Geary, 1992; Standing, 1999). En este nuevo esquema, las empresas han desarrollado procesos de desconcentración productiva y su

organización interna se ha flexibilizado, alterando las condiciones de organización del trabajo y limitando la estabilidad del vínculo laboral. En específico, la duración de esa relación se ha tornado más inestable, introduciéndose además una fuerte cuota de incertidumbre en la posibilidad de asegurar institucionalmente el bienestar de las y los trabajadores. Como consecuencia, la certidumbre de la posición laboral alcanzada se relativiza y la rotación obliga a los trabajadores a demostrar constantemente sus atributos para lograr mantenerse en el mercado del trabajo (Boltanski & Chiapello, 2002).

Luego, la certidumbre de la posición laboral indefinida ha sido reemplazada de forma progresiva por la “empleabilidad” de la persona, esto es, la confianza que genera el trabajador por haber cumplido ética y adecuadamente su trabajo. No obstante, a cambio de esto, las y los trabajadores resignan su seguridad material y psicológica, en tanto “aceptan” vivir en condiciones de incertidumbre permanente que corroen su identidad vinculada con el trabajo asalariado (Sennett, 1998).

En el actual panorama laboral, la calificación profesional y técnica han perdido fuerza como mecanismos distintivos de integración socioeconómica y, aunque siguen siendo relevantes, se ven afectadas por las distintas modalidades contractuales y de pago. En tanto, la protección social se torna un rasgo temporal condicionado por la rotación laboral, y por sectores económicos u ocupaciones específicas.

En ese sentido, la inseguridad tiene una dimensión relativa a la protección social –seguridad social, de salud, beneficios, pensiones, etc.– que obliga a repensarla en estas nuevas condiciones, a la vez que genera una pérdida de confianza y sentimientos de inutilidad en los trabajadores que transitan este circuito de seguridad e inseguridad a lo largo de sus trayectorias laborales (Paugam, 2015).

a) Tendencias a la flexibilidad: numérica y organizacional

Las estrategias para flexibilizar las condiciones organizacionales y el número de trabajadores asalariados se han desarrollado en el marco de una serie de transformaciones internas y externas de las empresas que han apuntado a reorganizar el proceso de trabajo con el propósito de elevar su productividad (Atkinson, 1985; Geary, 1992; Gittleman, Horrigan, & Joyce, 1998; Goudswaard & Nanteuil, 2000; Standing, 1999; Thompson & Newsome, 2004).

La flexibilidad numérica –o externa– ha disminuido los costos de producción a partir de formas contractuales que afectan el número de empleados de una unidad laboral (Atkinson, 1985; Kalleberg, 2001), actuando principalmente sobre las condiciones de entrada de éstos: se extienden las contrataciones a tiempo parcial, se reemplaza al personal contratado de modo permanente por un suministro temporal de trabajadores, se altera la duración de sus jornadas laborales y se externalizan ciertas faenas por medio de la subcontratación o las consultorías (Palominos, 2004; Torca & Van Velzen, 2007). Entonces, el trabajo asalariado de jornada completa y a plazo indefinido ha dado paso a riesgos de discontinuidad laboral que comienzan a ser cubiertos por modalidades de empleo flexible (Geary, 1992). Lo anterior implica que en paralelo al empleo asalariado permanente e integrado a los sistemas de protección social, han emergido al menos tres variantes de trabajadores asalariados: primero, el empleo estacional dependiente del ciclo productivo –por faena o temporada–; segundo, el empleo de duración limitada no estacional, en que el asalariado está disponible por el tiempo

contratado –plazo fijo de un año o menos que puede ser renovado– y el riesgo radica en la no continuidad de la actividad; finalmente, el empleo de duración limitada a corto plazo por decisión de la empresa, como lo son las tareas eventuales, el contrato según pedidos o el reemplazo, cuya característica común es que el proceso puede ser continuo, pero el contrato específico no (Ruiz & Boccardo, 2011). Adicionalmente, se han flexibilizado las formas de pago mediante el paso de la clásica liquidación de sueldo como comprobante de pago salarial, hacia la boleta de honorario o comprobantes, que modifican el estatuto de ese trabajador –antes dependiente– hacia el de un “prestador de servicios” que se supone independiente (Boccardo, 2014).

La flexibilidad organizacional –o interna– ha transformado las unidades productivas: la polifuncionalidad; el trabajo en distintos equipos, mayores espacios de autonomía y de responsabilidad de cada trabajador; la reducción de los tiempos muertos; mecanismos de incentivos y pagos variables según rendimientos individuales y/o colectivos; espacios de trabajo flexibles y jornadas de trabajo que se extienden de forma indefinida (Boltanski & Chiapello, 2002; Coriat, 2000; Kalleberg, 2001; Yáñez & Todaro, 1997). Todo lo anterior ha posibilitado a las empresas reubicar rápidamente y sin fricciones a las y los asalariados entre las diferentes actividades y tareas, aumentar la intensidad del trabajo, trasladar los costos de la producción y fragmentar los instrumentos de organización colectiva de los y las trabajadoras (Castel, 1997; Echeverría, 2004; Gálvez, 2001).

Entonces, producto de tales tendencias, en la organización del trabajo al interior de las empresas y unidades productivas, es posible distinguir entre aquellos asalariados tradicionales que dependen directamente del empleador y cuyo contrato tiene duración indefinida, de aquellos asalariados flexibles cuya condición está mediada por dinámicas de intermediación y/o por la duración del trabajo y, por tanto, del vínculo laboral (Gálvez, 2001). Dentro de los asalariados contratados directamente de manera indefinida es posible distinguir entre aquellos de carácter flexible producto de las modalidades de pago involucradas y el tipo de jornada laboral establecida; asimismo, las jornadas también se flexibilizan para acomodarse a las necesidades de producción, traspasando al trabajador los costos del subempleo (Ruiz & Boccardo, 2014). Luego, los asalariados típicos de la sociedad salarial – cubiertos por la seguridad social– se reducen principalmente a aquellos trabajadores contratados que reciben un salario regular prefijado y cuya jornada laboral es completa y distribuida regularmente según la actividad que desempeñan, aunque dependiendo de las variantes nacionales se pueden encontrar combinaciones de flexibilidad externa con protección social.

De manera simultánea, el uso de la subcontratación se ha intensificado en la organización del trabajo. Esta forma de organizar la producción ha contribuido a generar una doble dependencia en la cual el trabajador desarrolla sus actividades y se somete a las normas y organización del proceso de trabajo en un establecimiento que no es parte de la empresa que lo contrata. No obstante es el empleador directo –el dueño de la empresa contratista– quién debe responder por las condiciones de trabajo de esos asalariados tercerizados, aunque la Ley de Subcontratación establece que en última instancia la responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación es de la empresa mandante.

Este tipo de empresas, sobre todo en las economías subdesarrolladas, han ido perdiendo gradualmente su condición de “independencia” en favor de un aumento gradual de encadenamientos

productivos con las grandes empresas del sector primario exportador, sector industrial o de servicios (Antunes, 2005).⁶

Esto implica que la principal forma de asegurar utilidades para este tipo de unidades es mediante diferentes mecanismos de reducción de costos, siendo uno de ellos los recortes de seguridad social, lo que lleva implícito la flexibilización de las condiciones de sus empleados. Aquello configura, en la práctica, pequeños propietarios “independientes” que dependen de un sólo comprador o un sólo proveedor, y cuyos trabajadores son reclutados en el momento en que se establece un pedido con elevadas condiciones de flexibilidad y desprotección (Ruiz & Boccardo, 2013).

Todo lo cual, ha ido desdibujando la relación clásica entre dependencia, subordinación, independencia y autonomía que configuraron la sociedad del trabajo y sus instituciones de seguridad social durante buena parte del siglo XX.

b) Cambios en la relación de dependencia y subordinación laboral: mayor heterogeneidad y trayectorias de seguridad

Las nuevas formas de organización del trabajo han contribuido a difuminar las fronteras entre los trabajadores dependientes y los independientes, siendo los primeros cada vez menos dependientes de sus empleadores y los segundos cada vez más encadenados a los procesos productivos de la gran empresa. Estas nuevas dinámicas de tercerización y encadenamiento han acelerado, entre otras cuestiones, la vinculación entre la producción de bienes y servicios generados por la economía formal e informal. Tal situación trastoca los supuestos teóricos que debatieron con respecto de la formación de un sector marginal, vinculado a la economía informal de baja productividad, totalmente excluido de los procesos de modernización capitalista (Tokman, 2007). Pero también, diluye las fronteras que alcanza la cobertura de los sistemas de seguridad social.

En este proceso se combinan problemáticas tradicionales –como la marginalidad o la exclusión– con otras nuevas como el encadenamiento productivo de la informalidad o la devaluación del trabajo calificado en procesos productivos insertos en los circuitos de intercambio global (Goldfarb, 2007). Asimismo, se observan situaciones en las que la economía moderna demanda bienes y servicios, que antes producía internamente, a pequeñas o medianas empresas o directamente a trabajadores domésticos o por cuenta propia. Entonces, más que un fenómeno limitado a grupos de trabajadores específicos lo que se configura es una nueva división social del trabajo con mayores cuotas de flexibilidad e inseguridad. Pero además, se ha relativizado el sentido social de fenómenos como la exclusión y la integración social, así como de las políticas de seguridad desarrolladas durante el siglo XX, fundadas con base en relaciones salariales protegidas (Castel, 2010).

De esta forma la frontera entre los trabajadores dependientes e independientes se ha vuelto cada vez más difusa producto de una nueva heterogeneidad dada por las transformaciones productivas, las

⁶ La noción de encadenamientos, en el contexto de este estudio, refiere a la idea de la dependencia establecida entre unidades productivas debido a las lógicas de externalización o subcontratación. Particularmente, indica que una unidad económica – por lo general pequeña – depende casi totalmente de la demanda que sobre ella ejecute una empresa “mandante”, refiera esta demanda a la provisión de bienes (por ejemplo, subproductos para un proceso productivo) o servicios (por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, entre otros).

que diluyen sus diferencias más marcadas. Se han difuminado las características típicas de los asalariados a medida que sus condiciones se han tornado más flexibles, aumentando su desafiliación e independencia; al mismo tiempo se han desdibujado las características de los trabajadores independientes y, en particular, ha aumentado su dependencia (Ruiz & Boccardo, 2014). En este sentido, como criterios de diferenciación entre asalariados tradicionales y flexibles se agregan los distintos tipos de contrato, que definen la independencia o dependencia, y el grado de subordinación o autonomía en el trabajo (Supiot, 1999). En suma, pese a que se mantiene la distinción general entre trabajadores asalariados e independientes, al menos se debe diferenciar entre aquellos que alcanzan niveles importantes de seguridad social de quienes se desempeñan en trabajos flexibles en los cuales la inseguridad y desprotección es su principal característica.

Tabla 1: Criterios de diferenciación entre asalariados y trabajadores por cuenta propia

Relación contractual/organizacional	Subordinación	Autonomía
Dependencia	Asalariado tradicional	Asalariado a distancia (teletrabajo) Trabajador por Cuenta Propia (TPC) encadenado (asalariados encubierto)
Independencia	Asalariado flexible Asalariado tercerizado	TPC tradicional

Fuente: Elaboración propia con base en Supiot (1999)

De todas formas, la seguridad no sólo depende de las condiciones objetivas actuales sino de las trayectorias laborales de esos trabajadores (Castel, 2010; Paugam, 2015; Standing, 2018). Atendiendo a tales dinámicas, se pueden distinguir al menos tres trayectorias en relación con las transformaciones de la seguridad asociada al trabajo. En ese sentido, en la medida que la flexibilidad numérica y organizacional aumenta, la relación dependencia/independencia y subordinación/autonomía (como es presentada en la Tabla 1) se tornan cada vez más difusa.

- I. Los trabajadores que han participado de forma prolongada de la seguridad social, al transitar hacia posiciones flexibles e inseguras –mayor independencia y/o autonomía–, perciben negativamente tal experiencia.
- II. Los trabajadores que ingresaron desde un inicio a trabajos flexibles y en que las condiciones de inseguridad son un rasgo distintivo de su vida –entran y salen de la seguridad social–, perciben diferenciadamente esa experiencia –negativa/positiva– según sus marcos de referencia intergeneracionales y de socialización –principalmente, dependiendo del trabajo de los padres u otros familiares–.
- III. Los trabajadores que no han participado prolongadamente de la seguridad social, producto de insertarse en procesos productivos cuyo rasgo distintivo es el riesgo y la incertidumbre, perciben tal experiencia como parte de su condición y desarrollan mecanismos alternativos de seguridad.

Así, las diferentes formas de experimentar la flexibilización de las relaciones laborales y el aumento de la inseguridad podrían dar lugar a prácticas diferenciadas para enfrentar los riesgos ante accidentes y enfermedades laborales. Tales experiencias, además de sus características objetivas, son las que se

busca describir y caracterizar en la presente investigación, con especial consideración en las dinámicas de protección y desprotección asociadas a la cobertura del seguro.

1.2. La relación entre el las condiciones de empleo y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Habiendo presentado un contexto general en el cual posicionar el fenómeno específico que atañe a este estudio, en este apartado se expone un breve marco de análisis que relaciona las condiciones de salud con las de seguridad laboral. Se propone considerar que las determinantes sociales para explicar las diferencias en el acceso a seguridad laboral, están estrechamente relacionadas con las diferentes formas de organizar el trabajo presentes en el mercado laboral chileno. Se propone como hipótesis que tales diferencias de incorporación del trabajo a la vida económica conllevarían diversas condiciones de desprotección en relación a los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

a) Determinantes sociales de la salud y su relación con la seguridad laboral

El estudio de la salud y seguridad en el trabajo está fuertemente relacionado con la idea de calidad de vida, y si bien existen diferentes concepciones en relación con la salud y su vínculo con el contexto social (Palomino, Grande, & Linares, 2014, p. 73) para este estudio se propone asumir una concepción biológica y social en relación a los factores que inciden en la condición de salud y bienestar (Laurell, 1994). Esta definición permite afirmar que existe un vínculo estrecho entre las condiciones de salud y las condiciones sociales que configuran el entorno histórico de la población en estudio. Para este enfoque, los determinantes sociales que condicionan tal proceso son de gran importancia para el estudio de la salud y las enfermedades en cualquier población históricamente situada.

De tal forma, se distinguen las condiciones sociodemográficas y las condiciones de empleo y trabajo, y la identidad laboral como los principales elementos relacionados con la salud y calidad de vida de las y los trabajadores (Benach et al., 2014; Bones et al., 2013; Palomino et al., 2014).

Así, para esta investigación utilizamos las siguientes definiciones basadas en la revisión de otros estudios (ENETS, 2011; Soto et. al., 2017; Palominos, et. al., 2014), para definir 4 dimensiones que, en su conjunto, constituyen los elementos más relevantes de las determinaciones sociales señaladas:

- i. Condiciones sociodemográficas: dan cuenta de los atributos o recursos sociales que cada grupo ocupacional pone en juego en el mercado laboral, configurándose como elementos con una importante incidencia en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Esto resulta así pues individuos con mayor capacidad de disponer o movilizar algunos de estos atributos tendrán mayores posibilidades para prevenir o atenuar los efectos negativos de los riesgos e inseguridades existentes en el espacio laboral. Particularmente se consideran las variables género, edad, ingresos y educación (ENETS, 2011).⁷
- ii. Condiciones de empleo: refiere a “(...) las reglas por las cuales las personas están empleadas, el estatus que ocupa en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones” (ENETS, 2011, p. 25). Según tal definición, en esta investigación se hace referencia específica al tipo de vínculo laboral establecido (escrito, oral), a la temporalidad del vínculo laboral (empleo estable y a plazo indefinido, contrato temporal, prestación de servicios bajo lógica de subcontratación), duración de la jornada y lugar de trabajo, protección y seguridad social, participación u organización colectiva, modalidad de remuneración (trabajo en dinero o en especies, ingresos constantes o variables) y magnitud del ingreso mensual promedio.
- iii. Condiciones de trabajo: refieren “al ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como a su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía y tareas que llevan a cabo los trabajadores.” (ENETS, 2011, p. 14) En este contexto se delimitan las características físicas del entorno y el modo de organización del trabajo como condiciones que influyen en las condiciones de salud y seguridad laboral. Las primeras refieren tanto a la exigencia física de la actividad laboral –trabajo sedentario, trabajo físico intensivo– como a las características materiales del entorno del proceso de trabajo –si éste se realiza al aire libre o en un entorno cerrado, si en ese entorno existen elementos físicos, biológicos o químicos que impliquen riesgos, etc.–. El segundo aspecto refiere a si el modo de organización del trabajo implica situaciones de alta exigencia psicológica, emocional o cognitiva.
- iv. Identidad laboral: refiere a las “producciones simbólicas articuladas narrativamente, centradas en la propia historia laboral, que expresan las modalidades específicas en que un trabajador interpreta y experimenta su trayectoria laboral. A partir de dicha narrativa, el trabajador dota de continuidad, sentido y diferenciación a su experiencia laboral, asignando particulares significados a la organización y a los otros con lo que se relaciona (...), definiéndose a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social-laboral” (Soto et al., 2017, p. 26). Para efectos de esta investigación, este concepto engloba la experiencia laboral del grupo ocupacional a estudiar, en específica relación con la trayectoria laboral previa y con la experiencia general de estar en un trabajo desprotegido. Refiere a los significados subjetivos otorgados a la experiencia de desprotección e incertidumbre en el ámbito laboral, expectativas hacia el futuro en relación a la situación laboral actual, las medidas individuales

⁷ ENETS refiere a esto con la noción de “posición socioeconómica”.

establecidas para sortear la desprotección, las relaciones establecidas entre la desprotección laboral y el propio proyecto de vida, así como los niveles de conocimiento que cada grupo ocupacional despliega en relación a las medidas de protección social vinculadas a la actividad laboral.

En suma, estas cuatro determinantes sociales de la salud permitirán definir las diferentes experiencias de inseguridad y desprotección en el estudio.

b) Elementos de calidad de vida asociada a los aspectos de salud y seguridad en el trabajo

Dado que el concepto de calidad de vida es complejo y multidimensional (ENETS, 2011; Palomino et al., 2014) se propone operacionalizarlo en tres dimensiones que orientarán la descripción de los efectos de los diferentes determinantes sociales sobre la calidad de vida de la población en estudio, específicamente en relación a la salud y seguridad en el trabajo. Esas tres dimensiones constituyen la propuesta de análisis específica diseñada por el equipo de investigación, y fue construida de forma inductiva a partir de un análisis preliminar de la información cualitativa complementado con una definición conceptual a partir de literatura especializada.⁸ Mediante estas dimensiones se busca operacionalizar un esquema de análisis que integre las dimensiones cuantitativas y cualitativas de esta investigación:

- i. **Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral:** busca conocer la valoración que la persona declara en relación con la situación global de su vida y la forma en que esta evaluación es impactada por su condición laboral, es decir, si el trabajo apoya o limita sus pretensiones de vida. Refiere específicamente a elementos como suficiencia de los ingresos, agrado o desagrado respecto a las tareas realizadas, expectativas de permanencia o movilidad laboral, evaluación del ambiente laboral, y si le brinda seguridad o inseguridad en términos generales.
- ii. **Exigencias del trabajo y gestión de los riesgos de salud:** busca conocer la experiencia sobre situaciones de riesgo provocadas por la misma organización y componentes del proceso de trabajo, autopercepción sobre estado de salud, dinámicas de protección/desprotección –sean formales o informales– que el trabajo ofrece ante enfermedades ocupacionales –físicas o psicológicas–, accidentes laborales o de trayecto, experiencia propia en relación a estos elementos.
- iii. **Cultura laboral asociada a medidas de seguridad social:** busca identificar el conocimiento de los mecanismos de protección existentes –específicamente el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pero también otras cotizaciones sociales asociadas–, experiencias de uso, valoración de tal instrumento y de la atención de salud ofrecida por la institucionalidad laboral vigente.

Considerando estos antecedentes en la presente investigación se realizará una descripción diferenciada en relación con las características que asumen los cuatro determinantes sociales de la

⁸ Para facilitar la lectura se ha preferido solamente las definiciones operativas que luego sustentan el proceso de exposición de los resultados (capítulo 4). Las nociones conceptuales que fundamentan este esquema analítico se han dejado en el anexo que expone los conceptos que ordenaron el diseño de la pauta de entrevista cualitativa.

salud y seguridad en el trabajo ya indicados para, en relación con ello, caracterizar los efectos que estas condiciones ejercen sobre las dimensiones señaladas de la calidad de vida laboral de la población desprotegida en Chile. Así, se podrán identificar diferentes experiencias de (in)seguridad y salud en el trabajo. Esta aproximación multidimensional permitirá la observación de diferentes ámbitos objetivos y subjetivos de la vida sociolaboral que en su conjunto contribuyen a caracterizar la calidad de vida asociada a la salud y seguridad en el trabajo (ENETS, 2011). En el siguiente diagrama se visualiza de manera esquemática las relaciones entre los diferentes conceptos anotados.

Diagrama 1. Relación entre los determinantes sociales, los componentes de la calidad de vida y las diferentes experiencias de (in)seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

De tal forma, se configura una mirada específica que permitirá describir y explicar las características generales de la población no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744, así como las experiencias específicas (o compartidas) entre situaciones ocupacionales diferentes.

Para diferenciar las diferentes situaciones de salud y seguridad en el trabajo que caracterizan a la población no cubierta por el seguro, en el capítulo 4 – específicamente en el apartado 4.2 – se recuperan los elementos aquí señalados, ordenando la exposición del análisis integrado de la información cuantitativa y cualitativa producida en esta investigación – ver siguiente capítulo – según las siguientes dimensiones: i) Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral; ii) Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral; iii) Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud; iv) Cultura laboral asociada a medidas de seguridad social.

2. Diseño metodológico de la investigación

2.1. Metodología

Desde una perspectiva general, la estrategia metodológica empleada tuvo un carácter mixto pues combinó estrategias de producción y análisis de información tanto de tipo cuantitativa como cualitativa. A continuación se explica cada una de éstas y la integración de ambas, que se desarrolló triangulando la información recabada.

a) Estrategia cuantitativa de la investigación

La estrategia cuantitativa contó con tres etapas.⁹ En la primera etapa se estimó el tamaño de la población objetivo de este estudio, es decir del número de trabajadores y trabajadoras sin cobertura del seguro. Para tales efectos se utilizó como indicador de no cotización en el seguro a la variable de cotización en AFP con base en CASEN 2017, ENE 2016-2017 y ENETS 2009-2010. Considerando tal variable se estimó la cantidad de personas no cubiertas por este seguro dentro de la población trabajadora, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. (ver Tabla 2). Una vez estimada la población objetivo utilizando distintas bases de datos se efectuó una caracterización general de la población desprotegida según género, edad, nivel educacional, tamaño de la empresa, región de residencia, ingresos, accidentabilidad y morbilidad laboral con base en CASEN; y una caracterización de la población desprotegida según accidentabilidad, morbilidad, riesgos laborales y atención en salud con base en la ENETS¹⁰.

Tabla 2: Descripción de las variables utilizadas en el análisis a partir de CASEN, ENE y ENETS (según corresponda)

VARIABLES CASEN	Código	Uso en el análisis	Observación
<i>Situación de empleo: ocupados</i>			
Situación Ocupacional (activ)	Activ=1 (Ocupado)	Descontados los empleadores, permite estimar la fuerza de trabajo potencialmente susceptible a ser cubierta por el seguro.	CASEN entrega una variable (activ) que codifica preguntas (o1-o7).
<i>Cobertura del seguro</i>			
Cotización mes pasado (o29)	1-6	Cotiza en AFP u otra institución supone cotizar para el seguro.	Asalariados y TPC cubiertos
	7	No cotiza en AFP u otra institución supone no cotizar para el seguro	Asalariados y TPC no cubiertos
Situación de Empleo (o15)	2	Clasificación de TPC	Empleador (O15=1) queda fuera de la población de estudio.
	3-9	Clasificación de Asalariado, Servicio Doméstico y Familiar No Remunerado	Solo se incluyen familiares no remunerados (o15=9) si recibe ingreso (y11>0)

⁹ A continuación se indican diferentes fuentes de información, la justificación de su uso, así como respecto a la variable de cotización en AFP como indicador de la cobertura del seguro se explica en el apartado 4.2 del siguiente capítulo.

¹⁰ Pese a que las variables utilizadas de cada encuesta son similares se decidió utilizar las tres fuentes de datos ya que cada una entrega registros adecuados para variables específicas del análisis.

<i>Caracterización sociodemográfica general de la población no cubierta</i>			
Sexo (sexo)	Hombre (1) y Mujer (2)	Permite realizar análisis de cobertura por sexo	
Edad (edad)	Edad de 15 en adelante	Permite determinar la Población en Edad de Trabajar Permite realizar análisis de cobertura por edad	
Nivel Educativo Alcanzado (e6a)	Clasificación Internacional Normalizada en Educación (CINE)	Permite realizar análisis de cobertura por nivel educativo alcanzado por la persona	
Región (region)	Región	Permite realizar análisis de cobertura por región	
Personas trabajan en negocio o empresa (o23)	Número de trabajadores por empresa	Permite realizar análisis de cobertura por tamaño de empresa	
Ingreso ocupación principal corregido (yoprcor)	Ingreso ocupación principal corregido	Permite realizar análisis de cobertura por ingreso (a nivel individual)	
Problema de salud, enfermedad o accidente (s15)	Enfermedad o accidente provocado por/en trabajo (s15=1 y 3)	Permite una estimación de la accidentabilidad y morbilidad según cobertura/no cobertura, respectivamente.	
Variables ENE	Código	Uso en el análisis	Observación
<i>Situación de empleo: ocupados</i>			
Situación Ocupacional (A1)	1	Descontados los empleadores, permite estimar la fuerza de trabajo potencialmente susceptible a ser cubierta por el seguro.	
Situación Ocupacional (A2)	1		
Situación Ocupacional (A3)	1		
Situación Ocupacional (A4)	1		
Situación Ocupacional (A5)	1		
<i>Cobertura del seguro</i>			
Cotización previsional o de pensión (B7_3)	1	Cotiza en AFP supone cotizar para el seguro.	Asalariado cubierto (solo asalariados)
	2	No cotiza en AFP supone no cotizar para el seguro.	Asalariado no cubierto (solo asalariados)

Situación de Empleo (B2)	2	Asalariado	
Situación de Empleo (B2)	1	Trabajador cuenta propia	TPC (se asume toda la población como no cotizante, ya que ENE no permite distinguir cobertura).
Situación de Empleo (B4)	2		
<i>Modelo de Clase Latente de Inseguridad</i>			
Forma de Pago (B11)	1-5	Seguridad/Inseguridad Flexibilidad del empleo	Recodificación en Liquidación (b11=2), Boleta/Factura (b11=1-5) o Recibo/Nada (b11=3-4)
Lugar de Trabajo (B16)	1-9	Diferentes riesgos asociados al lugar Flexibilidad del lugar de trabajo	Recodificación Empleador (1-2) /Hogar-Propio (B16=3-5) / Calle (B16=6) / Faena (B16=7-8)
Duración del Contrato (B9-B10)	1-2 1-6	Seguridad/Inseguridad Flexibilidad del empleo	Recodificación en Indefinido (B9=2) /Renovable (B10=3-5) / Temporal (B10=1-2)
Tipo de contrato (B8)	1-2	Seguridad/Inseguridad Flexibilidad del Empleo	Escrito/Verbal
Relación con el empleador (B12)	1-4	Flexibilidad Externa (No/Si) Doble subordinación en el trabajo	Recodificación Directa (B12=1) / Indirecta (B12 =2-4)
Jornada (C1)	1-2	Seguridad/Inseguridad Flexibilidad del Empleo	Completa/Parcial
<i>Caracterización sociodemográfica general de la población no cubierta</i>			
Sexo (sexo)	Hombre (1) y Mujer (2)	Permite realizar análisis de cobertura por sexo	
Edad (edades)	Edad de 15 años en adelante	Permite determinar la Población en Edad de Trabajar Permite realizar análisis de cobertura por edad	
Nivel Educativo Alcanzado (educación)	Clasificación Internacional Normalizada en Educación (CINE)	Permite realizar análisis por nivel de educación alcanzado	
Clasificación Ocupación (B1_4_rev4)	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) a 4 dígitos.	Permite conocer las principales ocupaciones que componen cada una de las clases de inseguridad en el modelo.	
Variables ENETS	Valor	Uso en el análisis	Observación
		<i>Situación de empleo: ocupados</i>	
Situación Ocupacional (Ocupados)	1	Descontados los empleadores, permite estimar la fuerza de trabajo potencialmente susceptible a ser cubierta por el seguro.	ENETS entrega una variable (Ocupados) que codifica preguntas (a1-a3).
		<i>Cobertura del seguro</i>	

Cotización previsional o de pensión (a71)	1 (sí)	Cotiza en AFP supone cotizar para el seguro.	Asalariados y TPC cubiertos
	2 (no)	No cotiza en AFP supone no cotizar para el seguro	Asalariados y TPC no cubiertos
Situación de Empleo (a5)	2 (TPC)	Estimar población TPC	Empleador (a5=1) queda fuera de la población de estudio.
	3-5 (Asalariado)	Estimar población asalariada	No es posible registrar familiares no remunerados con ingresos.
<i>Caracterización sociodemográfica general de la población no cubierta</i>			
Accidentes, Morbilidad, Riesgos y Atención (d20-d32)	Codificación según variable (ver cuestionario)	Permite una estimación de la accidentabilidad y morbilidad según cobertura/no cobertura, respectivamente. Además, permiten conocer las formas de atención y los riesgos involucrados.	
Reposo por Enfermedades y Accidentes (d40-d41)	Codificación según variable (ver cuestionario)	Permite conocer formas de reposo por enfermedades y accidentes según cobertura/no cobertura del seguro.	
Riesgo psicológico y Atención (d43-d48)	Codificación según variable (ver cuestionario)	Permite conocer enfermedades psicológicas, relación con el trabajo y atención según cobertura/no cobertura del seguro	

Fuente: Elaboración propia

En una segunda etapa, con el objetivo de establecer distintos tipos de trabajadores y trabajadoras no protegidos, se efectuaron dos procedimientos de clasificación. Por una lado se estableció una clasificación de clases de inseguridad y desprotección asociadas al trabajo entre la población asalariada no protegida por el seguro con base en la ENE.¹¹ Para ello se realizó un análisis estadístico multivariado denominado Análisis de Clase Latente para variables latentes nominales (Hagenaars & McCutcheon, 2002). Esta técnica de análisis utiliza una lógica inductiva en la cual a partir de un conjunto relativamente amplio de variables empíricas se construye una nueva variable de mayor abstracción¹² que, para efectos de esta investigación, refiere a tipos de inseguridad y desprotección asociadas al trabajo.¹³ Los diferentes niveles de esta nueva variable “latente” cumplen con la condición estadística de ser homogéneos internamente, pero claramente diferenciados entre sí. De tal modo, la técnica permitió clasificar a la población asalariada que no está protegida por el seguro

¹¹ Se puntualiza que esta técnica no se aplica sobre la población TPC. Este segmento de la población trabajadora no cubierta por el seguro se analiza de forma independiente.

¹² De ahí que a este resultado se le denomine variable “latente”; también puede entenderse como una variable de “segundo orden” en relación al nivel de abstracción. En términos generales, una clase latente –o variable categórica latente– es una técnica de clasificación en que se asume que el fenómeno no se observa directamente sino a partir de una determinada relación de variables observadas que explican su varianza (McCutcheon, 1987). Además, esta variable latente explica la asociación que existe entre las variables observadas y la probabilidad de que un trabajador asalariado pertenezca a una de las clases latentes. Adicionalmente, es posible observar los cambios de la tipología latente en el tiempo con su respectivo nivel de error (Reinecke, 2010).

¹³ El análisis fue efectuado con la asistencia del software R, específicamente mediante el paquete polCA o Polytomous variable Latent Class Analysis (Linzer & Lewis, 2016).

en cinco grupos claramente diferenciados que presentan características diversas en relación con las causas de tal inseguridad y desprotección laboral.

La construcción de una tipología de inseguridad del empleo asalariado, basada en la no cobertura del seguro, se realizó a partir de variables ocupacionales observadas, a partir de la ENE de cuatro trimestres móviles del año 2016 y 2017.¹⁴ Para ello se calculó una variable latente denominada “inseguridad laboral” que expresa clases de inseguridad fruto de la no cobertura del seguro en trabajadores asalariados. En la Tabla 3 se indican las variables utilizadas para la construcción de la tipología mencionada.

Tabla 3: Variables utilizadas para estimar el modelo de clase latente con base en 6 variables observadas (para trabajadores asalariados que no cotizan en el sistema previsional)

Variabes ENE	Valor	Uso en el análisis
B11: Documento entregado al recibir ingresos (X1)	Original: 1-5	Recodificada: liquidación de sueldo (1), boleta de honorario o factura (2), comprobante o nada (3).
B16: Lugar de trabajo (X2)	Original: 1-9	Recodificada: empleador o cliente (1), hogar (2), calle (3) y faena o predio (4)
B9 y B10: Duración del contrato (X3)	Original: 1-2 y 1-6, respectivamente	Recodificada: permanente (1), renovable (2) y temporal (3).
B8: Tipo de contrato (escrito/oral) (X4)	Original: 1-2	Se mantiene
B12: Relación con el empleador (X5)	Original: 1-4	Recodificada: directa (1), indirecta (2).
C1: Duración de la jornada (X6)	Original: 1-2	Se mantiene

Fuente: Elaboración propia

Así, la tipología de empleos asalariados desprotegidos resultante de este análisis estadístico se compone de cinco clases de inseguridad y desprotección. La caracterización detallada de cada uno de estos grupos será presentada en los siguientes dos capítulos.

En una tercera etapa se desplegó una estrategia de análisis estadístico descriptivo, sobre las cinco clases de empleo asalariado desprotegido, y también sobre la población TPC desprotegida. El propósito de esta última etapa fue la construcción de una caracterización sociodemográfica y

¹⁴ Se utilizó una versión de la Encuesta Nacional de Empleo con la variable de ocupación CIUO-88 desagregada a cuatro dígitos, anonimizada y provista especialmente por el INE para efectos de esta investigación. Se utilizaron los siguientes trimestres móviles: octubre-noviembre-diciembre (OND) 2016, enero-febrero-marzo (EFM) 2017, abril-mayo-junio (AMJ) 2017 y julio-agosto-septiembre (JAS) 2017.

ocupacional de los diferentes grupos de población trabajadora no cubierta por el seguro, ya construidos en las etapas anteriores. En este análisis se utilizaron las variables de caracterización sociodemográfica y ocupacional – edad, género, educación, tamaño de la empresa y ocupación – presentes en la ENE correspondiente al trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2016, ya consignadas en la Tabla 2.

De esta forma, las características de las cinco clases de inseguridad, así como de la población TPC que tampoco está cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, permitió articular el diseño de la estrategia cualitativa de esta investigación, que se detalla a continuación.

b) Estrategia cualitativa de la investigación

A continuación se detallan los siguientes componentes del diseño de este eje de la investigación: el procedimiento de construcción de la muestra estructural de tipo cualitativo, los criterios de selección de casos usados para abarcar el diseño muestral, la fundamentación del tipo de herramienta de producción cualitativa implementada, las dimensiones que configuraron el instrumento cualitativo de producción de información –pauta de entrevista–, las estrategias utilizadas para el análisis del corpus de información cualitativa y las principales características del trabajo en terreno.

En relación al primer elemento, debe considerarse que este eje del proyecto buscó caracterizar en profundidad a todos los tipos de inseguridad detectadas en el análisis cuantitativo. Como ya ha sido expuesto, la indagación estadística vía Análisis de Clase Latente entregó cinco clases de inseguridad laboral que resultaron estadísticamente significativas, y que por tanto son expresivas de las diversas situaciones de trabajo asalariado no cubiertas por el seguro. A esta tipología debe agregarse un sexto tipo de inseguridad –que no es propiamente una sexta clase–, correspondiente a la situación de TPC no cubierto por el seguro.

Dado que la presente investigación es de carácter exploratorio, pues busca establecer una primera comprensión general de los sentidos y culturas asociadas a la desprotección e inseguridad laboral en Chile, para la construcción de la muestra cualitativa se determinó diseñar su estructura según los seis grandes grupos de inseguridad laboral anotados.¹⁵ Los perfiles construidos estadísticamente se consideraron como posiciones en la estructura general del trabajo desprotegido en Chile, por lo que más allá de la cantidad de entrevistas, es la consideración de la totalidad de las posiciones la que permitió representar al colectivo de interés mediante el diseño de una muestra cualitativa estructurada (Canales, 2006).¹⁶

¹⁵ Esto con el objetivo de determinar el tipo de relación existente entre las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo e inseguridad. Si bien no se asumió como supuesto que deba existir una correspondencia uno a uno entre las experiencias subjetivas y las distintas clases de inseguridad, dado el carácter exploratorio de este estudio se tomó la decisión de respetar la estructura que emerge desde la dimensión cuantitativa, pues se trataría de la máxima diferenciación posible entre los casos.

¹⁶ Es por eso que no hay una correspondencia proporcional exacta entre la cantidad de entrevistas a realizar por cada clase de trabajo desprotegido y la cantidad estadística de casos. En algunas situaciones se prefirió “sobre representar” la cantidad de entrevistas en una clase para lograr dar cuenta de su heterogeneidad interna, por ejemplo, en relación con su composición según género.

Para construir la muestra cualitativa estructurada se determinaron tres criterios de selección de casos (se mencionan en orden de prioridad descendente): en primer lugar, las características de empleo y trabajo de cada grupo o clase de inseguridad; en segundo término se buscó representar una distribución según género que se ajustara lo más posible a las proporciones observadas en la caracterización cuantitativa. En tercer y último lugar, se priorizaron las tres principales ocupaciones dentro de cada tipología. En base a estos criterios se seleccionaron los casos para realizar las entrevistas

Teniendo como base tales elementos para la segmentación de la muestra cualitativa, en segundo término se señalan los criterios específicos de asignación de casos a cada segmento. Dado que en el diseño de este proyecto se comprometió la ejecución de entre 45 y 50 instancias de producción de información cualitativa, se escogió un total de 48 debido a la posibilidad de división en números iguales por categoría: si cada categoría tuviera la misma cantidad de casos, cada segmento de la muestra tendría asignados ocho casos.

Ahora bien, dado que los TPC no cubiertos son más que los asalariados no cubiertos (ver Tabla 9, columna CASEN),¹⁷ se decidió asignar ocho casos a tal categoría para poder contar con casos a distribuir entre las cinco clases de inseguridad restantes. Para las clases de inseguridad 1 a 5 (asalariados no cubiertos) se asignaron los 40 casos restantes considerando la magnitud relativa – en relación al total de asalariados no cubiertos – más grande como criterio inicial (ver Tabla 30): si bien la clase de inseguridad 1 concentra casi la mitad de las personas asalariadas sin cobertura del seguro (46,7%), se decidió asignarle 14 casos (una proporción menor, aproximadamente un tercio en relación a las 40 entrevistas disponibles), para no perder la posibilidad de abarcar distintos perfiles a entrevistar en las siguientes clases. Como la clase 2 representa cerca de un quinto de este subtotal de casos (17,6%), se decidió asignarle 8 casos. Dado que las diferencias de tamaño relativo entre las clases 3, 4 y 5 no son tan pronunciadas (oscilan entre el 15,9% y 9,0% del total), se decidió asignar de forma equitativa los casos restantes, quedando integradas por 6 casos cada una de estas clases.

Para la distribución según género dentro de cada clase, se buscó asegurar dos cosas: que ninguna casilla quedara con menos de dos entrevistas y aumentar la representación de mujeres en aquellas clases donde la concentración de población femenina era mayor.

De tal forma, si bien la inseguridad 1 está compuesta internamente en un 53,7% por hombres y en un 46,3% por mujeres (ver Tabla 35 en anexos), al observar el modelo sólo con población femenina (ver Tabla 31), la mayor parte de las mujeres (58,9%) se agrupan en esta inseguridad. Por ello, se favoreció levemente la representación femenina dejando 8 mujeres y 6 hombres. Dado que la clase 2 es la que menos mujeres agrupa en relación a la población femenina (2,6%), y ya que en términos generales se compone en un 77,7% de hombres y 22,3% de mujeres, se asignó la cantidad mínima de casos a las mujeres (2) y los seis casos restantes se asignaron al género masculino. La inseguridad 3 es la que en segundo término agrupa más mujeres en relación a la población femenina total (26,1%), aunque sólo llega a aproximadamente un cuarto de la misma: dado que según la composición de género interna a la clase, esta se distribuye de forma relativamente equitativa (43,3% hombres, 56,7% mujeres), se

¹⁷ Según estos resultados los TPC no cubiertos representan el 57,5% de la población que trabaja sin cobertura del seguro.

definió asignar cantidad igual de casos por género (3 hombres y 3 mujeres). En su composición interna la clase 4 es altamente masculinizada con 86,9% de varones. Por ello, se había definido asignar la cantidad mínima de 2 mujeres y 4 hombres. Sin embargo, durante los plazos del trabajo en terreno no resultó posible encontrar 4 hombres con tales características ocupacionales, por lo que finalmente la muestra efectiva resultó en 3 hombres y 3 mujeres. La clase 5 presenta una distribución interna de género relativamente masculinizada (64,5% hombres, 35,5% mujeres), mientras que la concentración de hombres y mujeres, en relación a la población masculina y femenina total en esta clase, no está acentuada (4,1% del total de mujeres y 9,6% del total de hombres): por tanto, se asignaron 4 varones y la cantidad mínima de 2 mujeres. Finalmente, dado que la proporción de TPC no cubiertos en relación a la población que trabaja según género es similar (ver Tabla 10) y que la composición interna de la categoría TPC no cubierto es relativamente equitativa según género (ver Tabla 47 en anexos) con un 57,6% de hombres y 42,4% de mujeres, se definió asignar igual cantidad de casos (4) a ambos géneros.

Acerca de la selección de casos según ocupación se seleccionaron aquellos que coincidieran con las principales ocupaciones de cada clase de inseguridad asociada al empleo asalariado, como también a las principales ocupaciones observadas para la población que trabaja por cuenta propia¹⁸. (ver).

La Tabla 4 sintetiza los criterios de selección de casos y la composición final de la muestra cualitativa estructurada.

Tabla 4: Criterios de selección de casos y composición efectiva de la muestra cualitativa,

Clase de inseguridad	Criterio 1: características de empleo y trabajo	Criterio 2: género	Criterio 3: ocupación	Cantidad efectiva de casos
1	Contrato oral, vínculo con empleador directo e indefinido, lugar de trabajo en instalaciones de empleador, jornada completa, recibo informal o nada al recibir salario.	6 hombres, 8 mujeres	Vendedor y demostrador de tiendas y almacenes. Embaladores manuales y otros peones de la industria manufacturera. Camareros y taberneros. Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	14
2	Contrato oral, vínculo con empleador directo y temporal, faena como lugar de trabajo, jornada completa, recibo informal o nada al recibir salario.	6 hombres, 2 mujeres	Mozos de labranza y peones agropecuarios Peón de la construcción de edificios	8
3	Contrato escrito, vínculo con empleador directo y renovable, lugar de trabajo en instalaciones del empleador, jornada completa, boleta de honorarios al recibir salario.	3 hombres y 3 mujeres	Profesional del trabajo social. Secretario. Especialistas en organización y administración de empresas y afines.	6

¹⁸ Para más detalles ver Tablas 42 a 46, y Tabla 50 en anexos.

4	Contrato oral, vínculo con empleador directo e indefinido, lugar de trabajo en calle o faena, jornada completa, recibo o nada al recibir salario.	3 hombres y 3 mujeres	Conductores de automóviles, taxis y camionetas. Mozos de labranza y peones agropecuarios	6
5	Contrato escrito, vínculo con empleador directo e indefinido, lugar de trabajo en dependencias del empleador, jornada completa, liquidación de sueldo.	4 hombres y 2 mujeres	Mozos de labranza y peones agropecuarios. Porteros y guardianes. Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos. Peón de la construcción de edificios	6
TPC	Trabajo independiente, sin subordinación, jornada completa, sin liquidación de sueldo.	4 hombres y 4 mujeres	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes. Conductores de automóviles, taxis y camionetas. Agricultores y trabajadores clasificados de cultivos extensivos. Criadores de ganado y otros animales domésticos, productores de leche y sus derivados. Vendedores ambulantes de productos no comestibles. Vendedores de quioscos y de puestos de mercado.	8
Total	--			48

Fuente: Elaboración propia

La entrevista individual semiestructurada se definió como la técnica de producción de información que más se adecua a los objetivos de investigación, por tres razones. Primero, esta técnica permite acceder una dimensión simbólica de las relaciones sociales, esto es, las valoraciones subjetivas mediante las cuales los sujetos en estudio dan curso a sus maneras de pensar, sentir y actuar; por lo tanto, permite observar las especificidades biográficas, generacionales, de género y de clase del colectivo en estudio para esta investigación (Gaínza, 2006). En segundo lugar, esta modalidad de entrevista es lo suficientemente estructurada para acotar los temas de la conversación a los objetivos específicos del diseño de esta indagación, aunque también faculta la observación de temas emergentes al estimular la respuesta libre por parte de la persona entrevistada (Brinkmann, 2014). Finalmente, esta técnica de producción de información cualitativa resulta altamente confiable al fundarse en evidencia empírica, en conocimiento teórico previo y al propiciar una participación equitativa entre la persona que investiga y la persona que responde las preguntas y temas planteados desde el proceso de investigación (Kallio et al., 2016).

Así, la pauta de entrevista semiestructurada se ordenó según los siguientes conceptos y respectivas dimensiones (Tabla 5). En el anexo de este informe pueden encontrarse la pauta de entrevista utilizada en el terreno de la investigación así como una definición operativa de cada concepto y dimensión que estructuraron su operacionalización.

Tabla 5: Conceptos y dimensiones que orientaron el diseño de la pauta de entrevista semi estructurada

Concepto	Dimensiones	Caracterización
Caracterización de la ocupación actual	Condiciones de empleo	Aspectos del proceso de trabajo convenidos en la relación laboral: contratación, jornada, tareas, remuneración, seguridad social, participación sindical y convenios colectivos.
	Condiciones de trabajo	Características materiales del proceso de trabajo, su organización y elementos contextuales: ambiente físico y psicosocial.
	Condiciones de salud	Valoración sobre el estado de salud actual y riesgos de salud asociados al trabajo, experiencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.
Trayectoria laboral	Antecedentes familiares	Transformaciones de las trayectorias laborales de la generación inmediatamente anterior a la persona entrevistada, y su influencia en la trayectoria laboral de la misma.
	Trayectoria laboral individual	Registro de las diferentes posiciones y modalidades de trabajo que el informante ha ocupado en sus relaciones de trabajo a lo largo de su vida laboral
Trabajo desprotegido e identidad	Trabajo y proyecto de vida	Evaluación general en torno a la actividad laboral, apreciación que el entorno familiar inmediato y social extendido tiene sobre el trabajo de la persona informante interacción del trabajo con la vida familiar, amistades y de desarrollo personal.
	Significados de la incertidumbre y desprotección	Valoración de la protección del trabajo sobre situaciones imprevistas, formas de gestionar la incertidumbre y evaluaciones de la desprotección asociada a las condiciones de empleo y trabajo.
	Acceso a seguridad social y perspectivas futuras	Acceso a cotizaciones de seguridad social (salud y accidentes del trabajo, cesantía, previsional), mecanismos de seguridad social informales, opiniones de cómo debiera mejorar la protección social.

Fuente: Elaboración propia

El trabajo en terreno se desarrolló entre los meses de junio y octubre de 2018, estando a cargo de su diseño y ejecución el equipo responsable de esta investigación.

La principal dificultad para encontrar casos que se ajustaran a los diferentes aspectos del diseño muestral tuvo que ver con que los perfiles de interés constituyen casos que no son una mayoría dentro de la población que trabaja. Adicionalmente, no se contaba con un marco muestral estructurado para determinar posibles entrevistados/as, por lo que la única posibilidad de efectuar tales contactos fue a través de la técnica bola de nieve (Martínez-Salgado, 2012).¹⁹ Para ello se recurrió en una primera ola a contactos de informantes clave en lugares de trabajo afines con las principales ocupaciones por categoría: esto se realizó utilizando redes personales del equipo de investigación, o también realizando acercamientos presenciales a faenas donde se pudieran encontrar el tipo de trabajadores y trabajadoras necesarios para ser entrevistados. A partir de tales contactos, se fueron buscando personas con características similares para determinar la posibilidad de su participación como informantes.

¹⁹ Se consideró el método más apropiado –dada la inexistencia de marco muestral y la consiguiente dificultad para encontrar los perfiles buscados-- pues mediante esta técnica "(...) se identifican los casos de interés a partir de alguien que conozca a alguien que puede resultar un buen candidato para participar (...)" (Martínez-Salgado, 2012) según los criterios antes establecidos (ver Tabla 4)

En caso de corroborar los criterios antes especificados el equipo de investigadores tomaba contacto con la persona candidata a ser entrevistada y se explicaban los motivos para los cuales se solicitaba una entrevista grabada de 45 minutos aproximadamente, acordando un horario y lugar específicos para realizar la actividad (podía ser durante la jornada laboral o después, en el mismo lugar de trabajo, en un lugar público como un café, o en el hogar de la persona).²⁰ Antes de iniciar la misma, las y los investigadores a cargo del terreno repetían de manera formal el marco institucional y temático que acompañaba la realización de la entrevista, adicionando la firma de un documento formal de consentimiento informado (se adjunta en anexos), que resumía las principales características, implicancias y respaldo institucional que rodeaban a la instancia de conversación.

Debido a que el criterio territorial no fue un elemento concluyente para la delimitación de la tipología de empleo desprotegido, la mayoría de las entrevistas fueron realizadas en la ciudad de Santiago de Chile. No obstante, con el objetivo de asegurar la representatividad de la muestra cualitativa se efectuaron 9 entrevistas fuera de Santiago, específicamente en las localidades de Quillota, Valparaíso, Longaví, Curicó, Talcahuano y Lota. Esto con el objetivo de captar a las ocupaciones de mayor concentración en cada clase, que en tales casos correspondían a procesos de trabajo predominantemente rurales. De tal modo, la composición final de la muestra cualitativa en estudio quedó como se observa en la Tabla 51, incluida en el apartado de anexos.

Cabe señalar que para su transcripción, las 48 entrevistas fueron anonimizadas siéndoles asignado inicialmente un código de identificación iterativo según el avance de la producción en terreno; posteriormente, para efectos del análisis cualitativo, se le asignó a cada documento de texto un nombre ficticio, asociado a la edad de la persona entrevistada y su pertenencia a una clase específica de empleo desprotegido. El análisis fue efectuado con la asistencia del software R, específicamente mediante el paquete RQDA o *R package for Qualitative Data Analysis* (Huang, 2016).

El análisis de la información cualitativa fue efectuado mediante la técnica conocida como análisis de contenido, la cual permite ordenar el análisis de acuerdo a las dimensiones principales de la pauta de entrevista aplicada, a la vez que captar los sentidos emergentes que los agentes informantes otorgan a su propia experiencia (Elo & Kyngäs, 2008; Hsieh & Shannon, 2005). Como plan de análisis de la información cualitativa se definieron dos criterios: en primer lugar, se realizó una codificación deductiva, esto es, a partir de una matriz de codificación construida según las dimensiones de la pauta de entrevista, se establecieron códigos descriptivos. En segundo término, se definió considerar la inclusión de códigos y dimensiones emergentes, que pudieran enriquecer el análisis según elementos no previstos en la pauta.²¹ Para mayores detalles sobre la matriz de codificación y su correspondencia con las dimensiones de la pauta de entrevista, revisar la Tabla 52 en anexo.

c) Estrategia de integración de metodologías diversas

Como ha sido explicado a lo largo de este capítulo, se han definido una serie de técnicas de construcción de información aportando una descripción que permite sustentar su validez y

²⁰ Se privilegió la comodidad de la persona informante, en específico la no interferencia con obligaciones cotidianas (fueran domésticas o laborales).

²¹ Durante el proceso de análisis no resultó significativa la aparición de dimensiones emergentes para el análisis, cuestión que corroboró a lo largo del proceso de codificación la validez de la pauta de entrevista aplicada.

coherencia en relación con los objetivos de investigación. Posteriormente, en el análisis integrado de los resultados cuantitativos y cualitativos se establecieron o definieron los puntos de convergencia y complementariedad entre la información proveniente de las estrategias cuantitativas y cualitativas, apuntando también resultados no complementarios o divergentes, que dejan a la vista aspectos sin resolver en este estudio exploratorio (Samaja, 2018).

En tal medida, se buscó responder cada objetivo integrando los resultados de las diferentes etapas de las estrategias de investigación, como forma de complementarlas y robustecer los análisis entregados. La Tabla 6 resume las estrategias, etapas y técnicas que conforman el marco de metodología que estructuró en términos generales la producción de información que sustenta este informe.

Tabla 6: Metodología de la investigación

Estrategia metodológica	Etapas de la estrategia	Técnicas específicas de producción y análisis de información	Fuentes de información
Estrategia cuantitativa	1. Estimación de la población de interés (cubierta y no cubierta por el seguro) y caracterización sociodemográfica y de accidentabilidad laboral general.	Estadística Descriptiva Inferencial sobre fuentes secundarias de información.	CASEN, ENE y ENETS
	2. Construcción de perfiles de trabajo desprotegido en la población asalariada y cuentapropista no cubierta por el seguro.	Análisis de Clase Latente y Estadística Inferencial.	
	3. Caracterización sociodemográfica de la población asalariada y cuentapropista no cubierta por el seguro.	Estadística Descriptiva Inferencial sobre fuentes secundarias de información.	
Estrategia cualitativa	A. Conocer la cultura económica y laboral de la población que trabaja y que no está cubierta por el seguro.	Entrevista individual semiestructurada	Análisis de Contenido de información cualitativa producida en el marco del proyecto.
	B. Caracterizar las condiciones de salud y actitudes hacia temáticas tales como la cotización y la protección laboral de la población que trabaja y que no está cubierta por el seguro.		

Fuente: Elaboración propia

. Acerca de la estrategia de integración de metodologías, en la Tabla 7 se presenta la correspondencia entre los objetivos específicos del proyecto y la estrategia y etapas de la metodología cuya información se analizó y presenta –en los siguientes dos capítulos– de forma integrada. Como puede

observarse, el primer objetivo se sustenta principalmente en la estrategia cuantitativa, específicamente en sus etapas 1, 2 y 3. El segundo objetivo se sustenta tanto en la estrategia cuantitativa –específicamente en su etapa 1– como en la estrategia cualitativa, específicamente sus etapas A y B. El tercer objetivo específico se sustenta exclusivamente en la estrategia cualitativa, mientras que el cuarto y último objetivo recoge componentes de ambas estrategias en su totalidad.

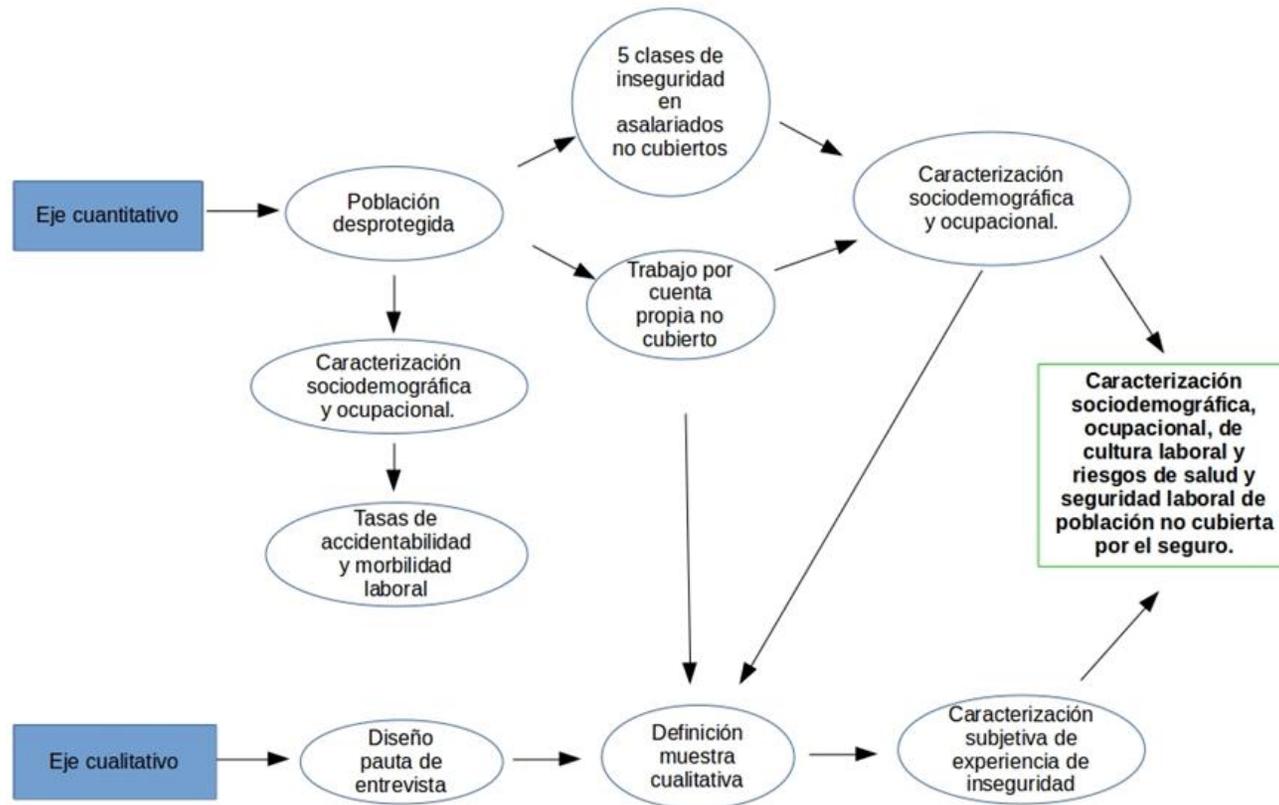
Tabla 7: Integración de metodologías y correspondencia con objetivos de investigación

Objetivos de investigación	Estrategias y etapas de la metodología que contribuyen a dar respuesta al objetivo
Caracterizar según variables sociodemográficas y ocupacionales a la población trabajadora no cubierta por el seguro indicado, identificando los grandes tipos de trabajadores no cubiertos.	Estrategia cuantitativa: Etapa 1, 2 y 3.
Describir en cuanto a tasas de accidentabilidad laboral a la población trabajadora no cubierta por el seguro.	Estrategia cuantitativa: Etapa 1. Estrategia cualitativa: etapa A y B.
Conocer la cultura económica y laboral de la población que trabaja y que no está cubierta por el seguro, así como sus actitudes hacia temáticas tales como la cotización y la protección laboral.	Estrategia cualitativa: etapa A y B.
Elaborar recomendaciones para la inclusión progresiva de los trabajadores no cubiertos al sistema y para el abordaje de sus principales riesgos laborales.	Estrategia cuantitativa y cualitativa, en todas sus etapas.

Fuente: Elaboración propia

La respuesta a los diferentes objetivos de la investigación permitió construir una aproximación exploratoria, pero robusta, en relación con las características objetivas y subjetivas que definen la situación de desprotección en que se encuentra esta fracción de la población que trabaja en Chile. Presentada como diagrama de flujo, la Ilustración 1 muestra la correspondencia entre los diferentes elementos que compusieron el diseño metodológico de este estudio.

Ilustración 1: Diagrama de flujo: metodología de la investigación



Fuente: Elaboración propia

3. Caracterización sociodemográfica, ocupacional y de riesgos de salud laboral de la población trabajadora cubierta y no cubierta por el seguro

El objetivo de este capítulo es presentar una caracterización sociodemográfica, ocupacional y de riesgos de salud laboral – principalmente accidentabilidad y morbilidad laboral – tanto de la población trabajadora cubierta como no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile.

En el primer apartado se presentan tres estimaciones de la población cubierta y no cubierta por el seguro a partir de la ENETS (2009-2010), la ENE (2016, 2017) y la CASEN (2017). En el segundo apartado se efectúa una descripción sociodemográfica y ocupacional de la población trabajadora no cubierta por el seguro con base en la CASEN, que se complementa con datos entregados por la ENE. Finalmente, se presenta una caracterización de la población trabajadora no cubierta por el seguro según riesgos y enfermedades laborales, combinando resultados de la encuesta CASEN y la ENETS.

3.1. El seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile (Ley 16.744): características institucionales de funcionamiento y cobertura

3.1. Estimación de la población no cubierta por el seguro a nivel nacional

Como ha sido expuesto en la sección acerca de la estrategia cuantitativa de indagación, a falta de un instrumento que mida la magnitud de la población no cubierta por el seguro se ha utilizado la variable de cotización en AFP (en las encuestas CASEN 2017, ENE 2016-2017 y ENETS 2009-2010) como reemplazo de la pregunta por (o como indicador de la) cobertura del seguro. En términos prácticos, esta decisión implica asumir que el nivel de cobertura de las AFP que se observa a través de esa variable es un buen reflejo de la cobertura del seguro, no obstante implica considerar sus potenciales limitaciones analíticas con el fin de fundamentar la validez de sus resultados.

En primer término, en el caso de los asalariados, por una mayor prevalencia de relaciones laborales formales, es posible suponer que a nivel de los grandes números hay equivalencia entre las coberturas de AFP y seguro de accidentes del trabajo. En el caso de los TPC, por su parte, la situación puede ser diferente. En este último caso, se asume que la probabilidad de que un trabajador que cotiza por su cuenta en el seguro decida no cotizar en AFP es baja. Por el contrario, parece bastante más probable que existan trabajadores que, decidiendo voluntariamente cotizar en AFP, no hagan lo mismo respecto del seguro de accidentes del trabajo. La consideración conjunta de ambos fenómenos implica que el supuesto podría implicar una sobreestimación de la cobertura de los trabajadores por cuenta propia, que debe ser tomada en consideración al momento del análisis.

En cuanto a la variable edad, el uso de la cobertura de AFP como proxy impone una limitación para el análisis de las personas que están en edad de jubilar. Aquellas personas que forman parte de este

grupo etario, y que continúan trabajando, pueden aparecer como no cubiertas sea porque en la ocupación en que se desempeñan no cuentan con la protección contra accidentes del trabajo, es decir por efecto del fenómeno, o bien porque, habiendo jubilado, tienen la opción voluntaria de seguir cotizando para el seguro, pero eximiéndose de la cotización previsional. En este último caso, las variaciones en la cobertura estimada para el seguro podrían seguir una trayectoria diferente a la cobertura de AFP, por lo cual el análisis enfrenta un sesgo que también se debe tener en consideración.

Habida cuenta de los límites del supuesto adoptado, la estimación de la cobertura del seguro construida de este modo representa, en ausencia de mejores fuentes estadísticas, una fuente inicial de información útil para los objetivos del estudio. En este sentido, en el presente apartado se calculan tres estimaciones puntuales e intervalos de confianza de la población cubierta y no cubierta a partir de las encuestas CASEN 2017, la ENE 2016-2017 y la ENETS 2009-2010 y, pese a que todas presentan limitaciones metodológicas que subestiman la población total cubierta y no cubierta –al comparar con los datos reportados por SUSESO–, permitirán en este y el próximo capítulo entregar una caracterización general de esta población (CASEN), un análisis de los riesgos laborales a los que están expuestos (ENETS) y una clasificación con base en la inseguridad que experimentan (ENE).

En la Tabla 8 se observan tres estimaciones de la población cubierta y no cubierta por el seguro. Pese a que los resultados no son directamente comparables²² se observa que la cobertura del seguro oscila entre un 63,1% según la ENE para el año 2016²³ y un 78,8% según la CASEN para el año 2017, mientras la ENETS arroja una tasa de cobertura del 76,5% para el año 2009-2010.

En específico, la estimación de la población cubierta mediante CASEN es la que más se aproxima a la población reportada vía registros administrativos por SUSESO (2017b).

²² Las tres estimaciones de los parámetros poblacionales presentan diferencias dado que i) la ENE no permite diferenciar entre TPC cubiertos y no cubiertos –según CASEN son aproximadamente el 30 %– por lo que debieron incluirse en los no cubiertos; ii) la pregunta sobre cotizaciones –proxy usado para estimar cobertura– no es igual en los tres cuestionarios –aunque los que realiza CASEN y ENETS presentan similitudes; iii) porque el periodo de aplicación de la encuesta no es el mismo –trimestre y año–; iv) porque los diseños y tamaños muestrales son distintos; y, v) porque una persona puede estar afiliada a partir de la ocupación secundaria. De todas formas, la fisonomía de la población de interés y sus principales características son similares en los tres instrumentos.

²³ Corresponde al trimestre calendario Octubre-Noviembre-Diciembre. Todas las referencias a la ENE del año 2016 corresponden al mismo trimestre.

Tabla 8: Tres propuestas de estimación de cobertura del seguro²⁴

Fuente	Mes/Año	Población cubierta				Población no cubierta				Total	
		Frecuencia	%	Intervalo de Confianza		Frecuencia	%	Intervalo de Confianza		Frecuencia	%
				%Li	%Ls			%Li	%Ls		
SUSESO	Enero 2017	5.748.993	-	-	-	Sin información	-	-	-	-	-
CASEN	OND2017/EF2018	5.272.398	78,82	78,78	78,87	1.416.481	21,18	21,13	21,22	6.688.879	100,0
ENE	OND 2016	4.836.314	63,08	63,05	63,10	2.830.942	36,92	36,87	36,98	7.667.256	100,0
ENETS	S2009/O2010	3.885.887	76,54	76,49	76,59	1.191.021	23,46	23,41	23,51	5.076.908	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010, ENE (OND) 2016 y CASEN 2017

En relación con la composición interna de la población protegida y no protegida por el seguro se presentan en la Tabla 9 tres estimaciones de la cobertura del seguro según el tipo de relación laboral de dependencia (asalariado)/independencia. Según CASEN en 2017 los asalariados no cubiertos alcanzaron el 9,0% y los TPC no cubiertos un 12,2%, de la población que trabaja, en tanto la ENETS 2011 reporta un 10,3% de asalariados no cubiertos y 13,2% de TPC no cubiertos, respectivamente. Esta variación puede estar dada por un aumento en la cobertura del seguro entre 2010 y 2018 –en línea con el aumento de la cobertura de cotizaciones previsionales–, aunque de todas formas hay que considerar las restricciones metodológicas anteriormente señaladas.

Tabla 9: Cobertura del seguro, según tipo de relación laboral

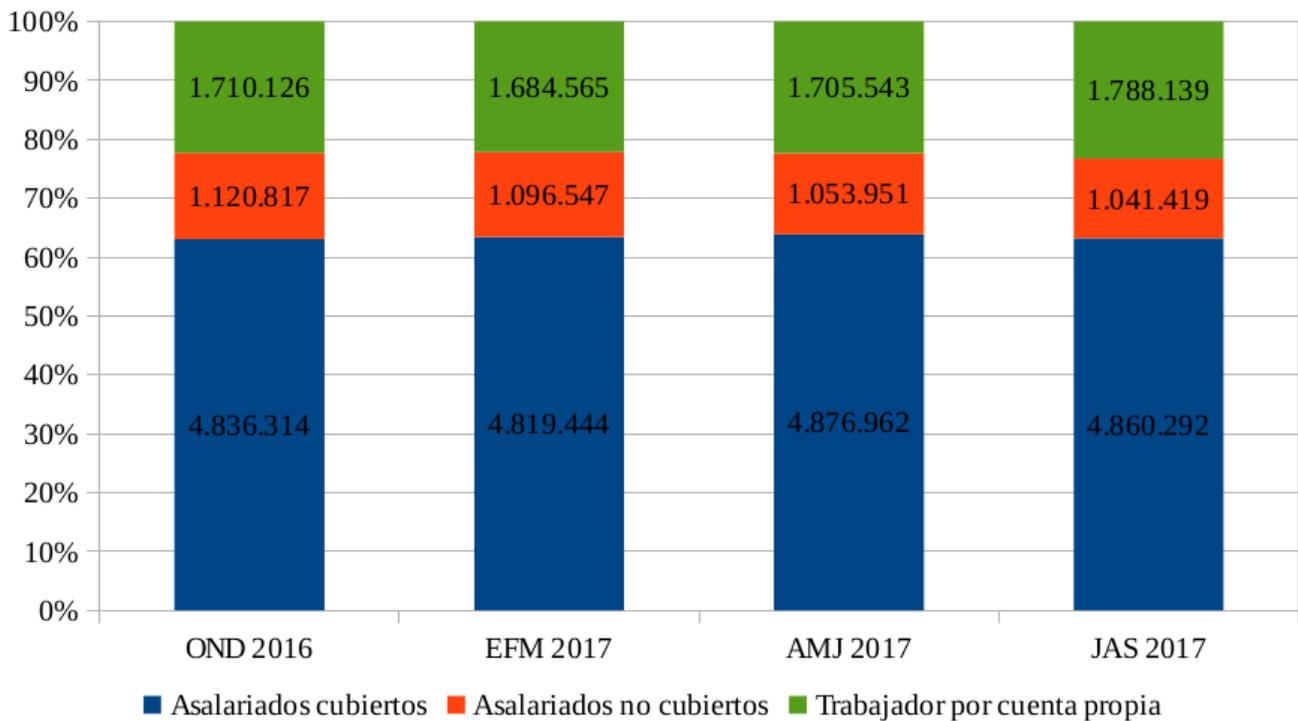
Categoría/Fuente	CASEN				ENE				ENETS			
	Frecuencia	%	Intervalo de Confianza		Frecuencia	%	Intervalo de Confianza		Frecuencia	%	Intervalo de Confianza	
			%Li	%Ls			%Li	%Ls			%Li	%Ls
Asalariado Cubierto	4.934.614	73,7	73,7	73,8	4.836.314	63,1	63,1	63,1	3.625.705	71,4	71,4	71,5
Asalariado no Cubierto	601.605	9,0	9,0	9,0	1.058.198	14,6	14,6	14,7	521.017	10,3	10,2	10,3
TPC Cubierto	337.784	5,1	5,0	5,1	1.710.126	22,3	22,3	22,3	260.182	5,1	5,1	5,1
TPC no Cubierto	814.876	12,2	12,2	12,2					670.005	13,2	13,2	13,2
Total	6.688.879	100			7.667.256	100			5.076.908	100		

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010, ENE (OND) 2016 y CASEN 2017

²⁴ Para estimar la frecuencia absoluta se aplicaron los factores de expansión indicados por CASEN, la ENE y la ENETS, respectivamente. En particular, en el caso de CASEN se aplicó el factor de expansión regional. En Mes/Año se indica la fecha en que se realizó el terreno que no es la misma en que la base de datos fue publicada. Por otra parte, las cifras totales varían entre encuestas por un lado debido a que proyectan a valores poblacionales correspondientes a años distintos, pero fundamentalmente debido a que cada encuesta tiene diferentes tasas de respuesta a la pregunta utilizada como variable proxy de la cobertura del seguro, lo que genera que la cantidad de trabajadores ocupados que responde a esta pregunta sea distinta. En particular, la ENETS registra una pérdida de casos en esta variable superior al 20%.

La variación de la cobertura del seguro en un ciclo anual se ha reconstruido a partir de variaciones entre trimestres calendarios a partir de la ENE (2016, 2017). Se estimó que los trabajadores asalariados cubiertos por el seguro contemplado en la Ley 16.774 oscilaron entre 4.836.314 personas durante el trimestre OND 2016 y 4.860.292 trabajadores en el trimestre JAS 2017 (Ilustración 2). Al mismo tiempo se incluyen en el análisis a los asalariados no cubiertos y los TPC: en términos absolutos se observa una leve disminución del trabajo asalariado no cubierto por el seguro –cuya cantidad absoluta desciende desde 1.120.817 personas en el trimestre OND 2016 a 1.041.419 personas en el trimestre JAS 2017– al mismo tiempo que se produce un aumento del TPC no cubierto, que aumenta desde 1.710.126 en el trimestre OND 2016 a 1.788.139 en el trimestre JAS 2017.

Ilustración 2: Trabajadores cubiertos y no cubiertos por el seguro, según trimestre (en personas y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en ENE (2016, 2017)

En suma, las tasas de cobertura del seguro se mantuvieron relativamente estables para el periodo. Para los cuatro trimestres analizados, la tasa de cobertura promedio fue de un 63,4% de la población trabajadora. De manera complementaria, la tasa de desprotección media para los cuatro trimestres analizados, fue del 36,61% de la población trabajadora. En tal intervalo temporal la población trabajadora no cubierta por el seguro oscila entre el 14,6% y 13,5%, mientras que la categoría de trabajado por cuenta propia (TPC) no cubierto fluctúa entre el 22,3 y 23,3% de la población que trabaja²⁵. Son variaciones que se producen producto de la estacionalidad del mercado laboral pero

²⁵ Cabe recordar que la ENE no permite desagregar TPC cubiertos y no cubiertos por lo que para ese grupo los resultados deben interpretarse con precaución. Sin embargo, como se verá más adelante por medio de la Casen, la proporción de TPC cubiertos es baja.

que, de todas formas, muestran que el volumen total de trabajadores no cubiertos es bastante estable durante el periodo OND2016-JAS2017.

3.2. Caracterización sociodemográfica y ocupacional de la población no cubierta por el seguro

En este apartado se presenta una caracterización general de la población que trabaja cubierta y no cubierta por el seguro, atendiendo a sus características de género, edad, educación, ingreso, región de residencia y tamaño de la empresa. Todas las cifras – excepto cuando se indique lo contrario provienen de la encuesta CASEN 2017.

En la Tabla 10 se observa la distribución de la cobertura del seguro según género. Se observa una cobertura del seguro levemente mayor en hombres (79,2%) que en mujeres (78,4%). Al analizar tal cobertura según trabajo asalariado o TPC, se observa que hay una mayor proporción de trabajo asalariado no cubierto entre las mujeres (10,1%) que entre hombres (8,2%). En el caso del trabajo por cuenta propia, la mayor tasa de no cobertura se da entre los hombres con un 12,7%, mientras que entre las mujeres este valor alcanza una proporción de 11,5%.

Tabla 10: Cobertura del seguro y desagregada según género (en porcentaje)

Cobertura general, según género		
Categoría / Género	Hombre	Mujer
Cubiertos	79,1%	78,4%
No Cubiertos	20,9%	21,6%
Total	100%	100%
Cobertura desagregada, según género		
Categoría / Género	Hombre	Mujer
Asalariado Cubierto	73,5%	74,2%
Asalariado no Cubierto	8,2%	10,1%
TPC Cubierto	5,7%	4,2%
TPC no Cubierto	12,7%	11,5%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

En la Tabla 11 se observa la distribución de la cobertura del seguro según el sexo del trabajador para los cuatro trimestres analizados según la ENE (2016-2017). En términos generales evidencia que en relación con la categoría asalariados cubiertos hay una diferencia significativa para todos los semestres dado que se mantiene una mayor proporción de cobertura entre los hombres: la cobertura promedio para los cuatro trimestres en mujeres es de 62,4% mientras que en hombres es del 64,1%. Como complemento, se observa una media mayor, considerando los cuatro trimestres, de mujeres asalariadas no cubiertas, con un 15,2%, mientras que tal proporción media alcanza el 13,4% en el caso de los hombres. En el caso del Trabajo por Cuenta Propia, las diferencias de la media de los cuatro

trimestres no resultan significativas, este valor alcanza en el caso de los hombres una proporción media de cobertura de un 22,6% y en el caso de las mujeres de un 22,4%.

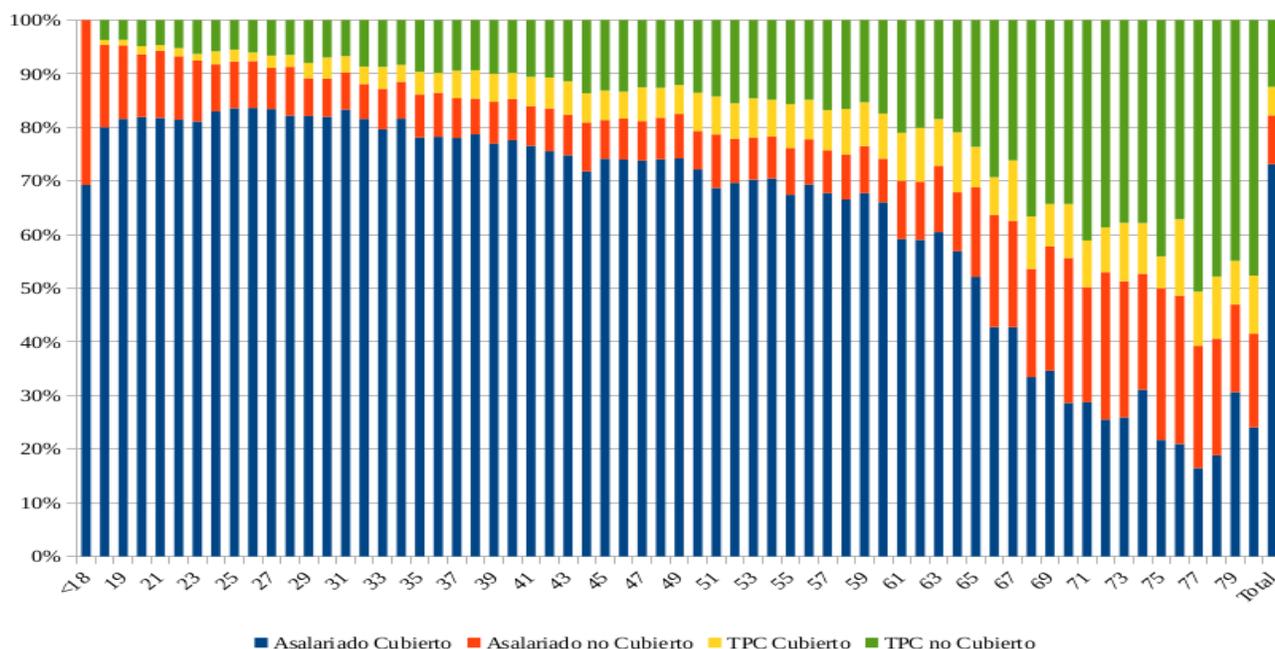
Tabla 11: Trabajadores, hombre y mujeres, cubiertos y no cubiertos por el seguro, según trimestres (en porcentaje)

Cobertura Hombres				
Año	Trimestre	Asalariados Cubiertos	Asalariados no cubiertos	Trabajador por Cuenta Propia
2016	OND	64,1%	14,0%	21,9%
2017	EFM	64,0%	13,5%	22,5%
2017	AMJ	64,4%	13,1%	22,5%
2017	JAS	63,9%	12,9%	23,3%
Cobertura Mujeres				
Año	Trimestre	Asalariados Cubiertos	Asalariados no cubiertos	Trabajador por Cuenta Propia
2016	OND	61,7%	15,6%	22,8%
2017	EFM	62,6%	15,8%	21,6%
2017	AMJ	63,1%	14,8%	22,1%
2017	JAS	62,3%	14,5%	23,2%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (2016, 2017)

En las ilustraciones 3, 4 y 5 se presenta un análisis de la cobertura del seguro según edad y sexo a partir de la encuesta CASEN 2017.

Ilustración 3: Cobertura general del seguro, según tipo de trabajadores y edad (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

Analizando la cobertura del seguro según tipo de trabajadores y edad (Ilustración 3), entre 18 y 34 años –periodo de formación y desarrollo de habilidades profesionales y técnicas– se observa que la proporción de trabajo asalariado cubierto oscila entre 83,6 y 79,6%, luego para el tramo 34-59 años desciende paulatinamente hasta 66,0% y en tramo 60-80 años o más –donde comienzan a salir las mujeres por edad de jubilación– la cobertura desciende desde 59,2 a 24,1%. En tanto, el TPC cubierto aumenta gradualmente en el tramo 18-59 años desde el 0,93 a 8,44% y en el tramo 60-80 años o más aumenta de 8,1 a 17,5%. Este dato es relevante, dado que las enfermedades crónicas originadas por una actividad laboral suelen aumentar al tiempo que disminuye la cobertura del seguro de trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes.

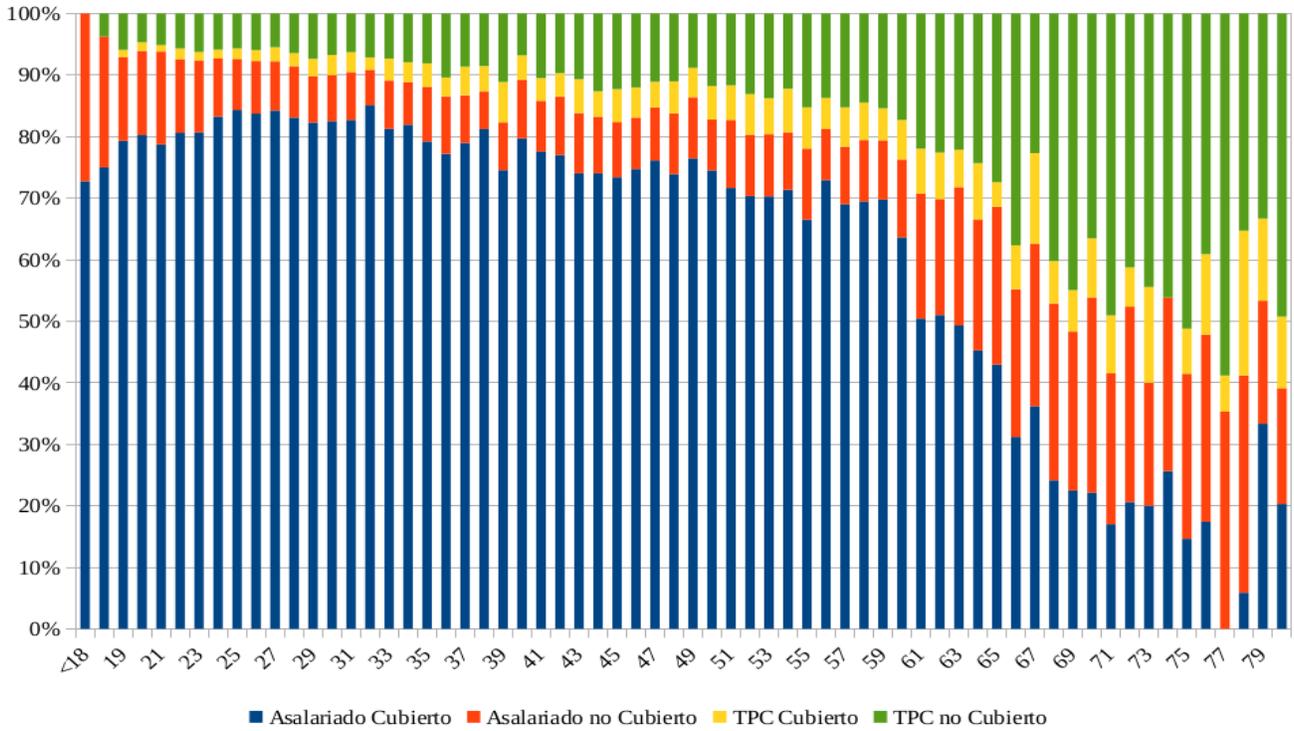
Ahora bien, en el caso del trabajo no cubierto por el seguro (Ilustración 3) la modalidad asalariada no cubierta en el tramo 18-34 años desciende de 15 a 6,9%, en el tramo 35-59 años aumenta levemente hasta alcanzar el 8,8% y en el tramo 60-80 años o más oscila ascendentemente hasta un 10,6%. En cambio el TPC no cubierto aumenta de 3,7 a 8,4% en el tramo 18-34, luego inicia un crecimiento sistemático en el tramo 35-59 años hasta alcanzar el 15,3% y para el tramo 60-80 años o más se eleva al 47,6%. Esto significa que de forma mayoritaria las y los trabajadores asalariados que pierden cobertura del seguro en posiciones dependientes son absorbidos por trabajo independiente no cubierto.

En suma, de la información analizada se evidencia que la cobertura del seguro es más baja en los jóvenes y disminuye en las edades más avanzadas, similitud que, sin embargo, se fundamenta en el predominio de categorías ocupacionales distintas, por un lado en la población de menor edad se observa más incidencia del empleo asalariado no cubierto, mientras que en la población de mayor

edad es el trabajo por cuenta propia no cubierto el más preponderante. Como contra parte, pese a que la población ocupada en edad de jubilación es una cantidad menor de la fuerza de trabajo –en términos absolutos– , el aumento sostenido del trabajo por cuenta propia –y específicamente del trabajo por cuenta propia no cubierto– a medida que aumenta la edad y, en específico, luego de las edades de jubilación, resultan indicativos de que una proporción de personas debe auto emplearse producto de que su pensión no le permite reproducir adecuadamente sus condiciones de vida. Esta situación interroga sobre la necesidad de contar con una cobertura de seguro sobre una población que registra de manera sostenida mayores necesidades de seguridad en salud.

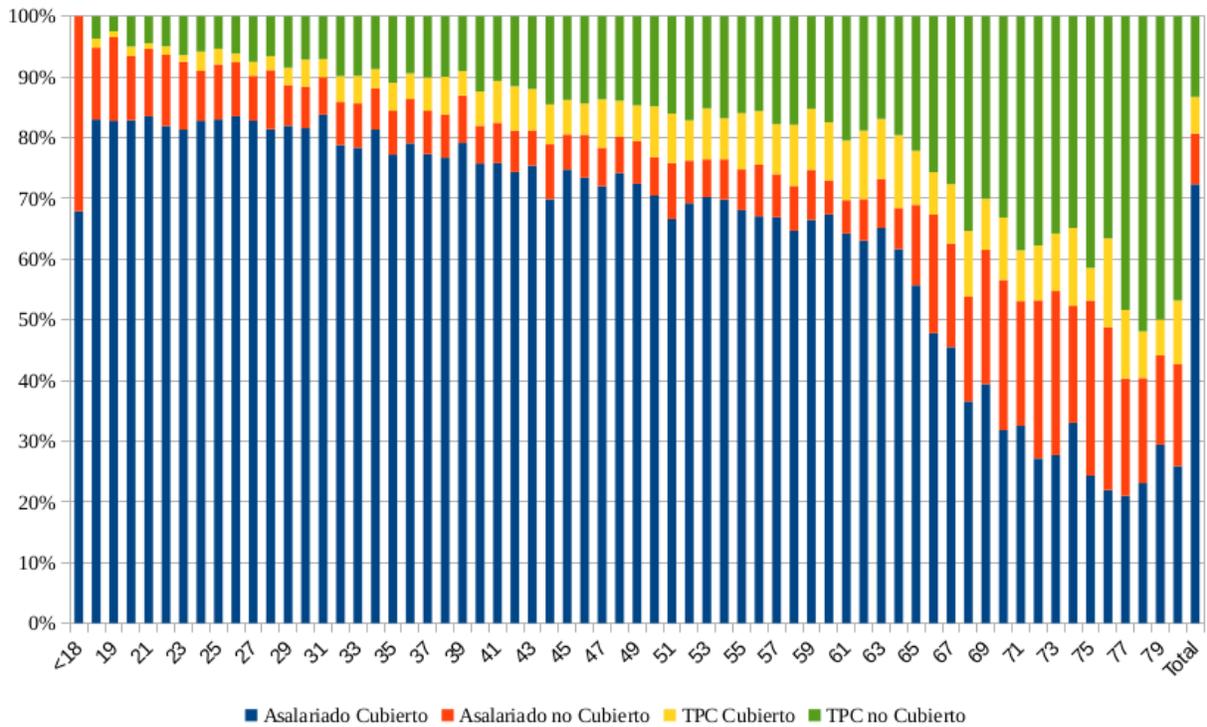
Acerca de la caracterización de la trayectoria laboral de hombres y mujeres, debido a las diferencias legales en edad de jubilación para hombres y mujeres es necesario descomponer el análisis de la cobertura según la variable edad, para lograr así una mejor caracterización de la trayectoria intrageneracional del trabajo cubierto y no cubierto por el seguro en cada uno de los géneros (Ilustración 4 y 5).

Ilustración 4: Trabajadoras mujeres cubiertas y no cubiertas por el seguro, según edad (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

Ilustración 5: Trabajadores hombres cubiertos y no cubiertos por el seguro, según edad (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

En términos generales en el tramo 18-34 años la proporción de trabajo asalariado cubierto en mujeres aumenta de 75,0 a 81,9% y en hombres decrece levemente entre 83,0 y 81,3%, para el tramo 35-59 años las mujeres desciende de 79,2 a 69,8% –aunque la caída más dramática ocurre entre los 60 y 61 años de 63,6 a 50,4%– y en el tramo 35-64 años para los hombres 78,1 a 61,6%. Finalmente para el tramo 60-80 años o más, las mujeres descienden de 63,6 a 20,1%; y para el tramo 65-80 años o más, los hombres descienden de 55,7 a 25,9%. De todas formas, al comparar la Ilustración 4 y 5 la salida de las mujeres del trabajo asalariado cubierto es mucho más acelerada que en los hombres, lo cual implica un cambio mucho más rápido de su situación desde cobertura a no cobertura. En tanto, el TPC cubierto aumenta gradualmente entre los 18-59 años en mujeres desde el 0,0 al 10,0% y entre los 18-64 años en hombres de 1,5 a 9,1%; posteriormente, aumenta levemente para las mujeres en 60-80 años o más hasta los 10,5% y en 65-80 años o más hasta los 11,2%, lo cual indica que es la categoría más estable en el tiempo.

Ahora bien, en el caso del trabajo no cubierto por el seguro la modalidad asalariada en el tramo 18-34 años en mujeres desciende de 25,3 a 7,0% y en hombres de 11,9 a 6,8%; para el tramo 35-59 años en mujeres aumenta levemente de 8,9 a 9,6% y para el tramo 35-64 años en hombres aumenta de 7,2 a 13,2%; en el tramo 60-80 años o más en mujeres aumenta de 12,6 a 19,8% y en el tramo 65-80 años o más en hombres aumenta de 7,2 a 16,8%. En cambio el TPC no cubierto en el tramo 18-34 años en mujeres aumenta de 3,8 a 7,9% y en hombres de 3,7 a 8,7%; para el tramo 35-59 años en mujeres aumenta de 8,1 a 15,4%, aumenta de 11,0 a 22,2%, para el tramo 35-64 años en hombres; finalmente en el tramo 60-80 años o más en mujeres aumenta de 17,3 a 49,3% y en el tramo 65-80 años o más en hombres aumenta de 25,7 a 46,9%. Constituyéndose el TPC no cubierto en la principal alternativa de trabajo para las personas que jubilan.

En suma, las mujeres tienen un inicio y una salida laboral luego de la edad de jubilación menos protegida que los hombres. Es decir, existe una proporción mayor de mujeres trabajando de forma desprotegida a inicios de la vida laboral como asalariada –más propensas a accidentes por inexperiencia– y luego de la edad de jubilación –más propensas a enfermedades crónicas–, constituyéndose este elemento en un nuevo factor de desigualdad de género.

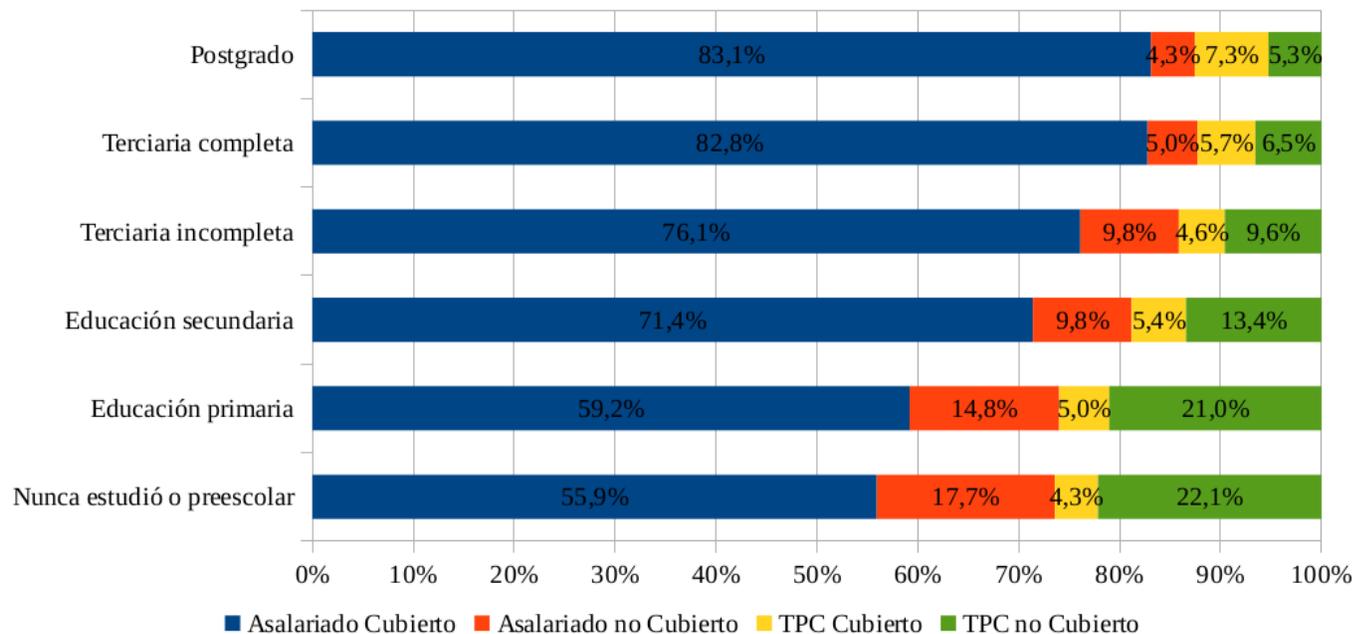
La Ilustración 6 presenta la distribución de la cobertura del seguro según el nivel educacional del trabajador a partir de la encuesta CASEN (2017). Según estos datos se observa que la cantidad relativa de empleo asalariado cubierto por el seguro sube sobre el 70% de los casos al pasar de educación primaria (55,9%) a secundaria – científica humanista o técnica – (71,4%), y se eleva a 76,1% de los casos al llegar a educación terciaria incompleta –que considera la educación técnica de nivel superior o profesional – y a 82,8% cuando se alcanza educación terciaria completa. En el caso del empleo por cuenta propia cubierto por el seguro, sus proporciones oscilan entre el 4,3% en el nivel educativo más bajo y entre el 5,7% en el nivel de educación terciaria completa; su mayor proporción (7,3%) se encuentra entre quienes alcanzaron educación de postgrado.

Como contraparte, las personas que nunca pasaron por la escuela o que sólo alcanzaron un nivel preescolar presentan las mayores cifras de empleo asalariado no cubierto (17,7%) seguidas por aquellas personas que sólo alcanzaron el nivel de educación primaria (14,8%); de modo similar, las

mayores concentraciones de TPC no cubierto por el seguro se encuentran entre quienes no tuvieron educación escolar o sólo llegaron a tener educación preescolar (22,1%) y entre quienes alcanzaron solamente educación primaria (21,0%).

En suma, se observa que aquellas ocupaciones que demandan más credenciales educativas - calificaciones formales - ofrecen más seguridad a las y los trabajadores que aquellas que no, siendo esta una tendencia que se ratifica en todos los grupos analizados. De todas formas, existen trabajadores y trabajadoras asalariados que pese a tener educación terciaria (5,0%) e incluso posgrado (4,3%) se encuentran desprotegidos.

Ilustración 6: Trabajadores y trabajadoras cubiertos y no cubiertos por el seguro, según nivel de educación



Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

La Tabla 12 presenta medidas de tendencia central y desviación estándar para la variable *ingreso mensual líquido de la ocupación principal* a partir de la encuesta CASEN 2017. En términos generales, la población que trabaja y que está cubierta por el seguro presenta ingresos mayores que la población no cubierta: el 50% de los casos correspondientes a empleo asalariado cubierto gana mensualmente \$380.000 o menos, mientras que el 50% de los casos que corresponden a empleo asalariado no cubiertos ganan mensualmente \$270.000 o menos; por otra parte, el 50% de las personas que son TPC cubiertos ganan mensualmente \$385.506 al mes o menos, mientras que el 50% de los TPC sin cobertura ganan mensualmente \$220.000 o menos. Esta distribución guarda relación con el comportamiento de los niveles de educación asociados a cada categoría (Ilustración 6).

Así, se observa que en términos de la media y mediana de ingresos la población asalariada y TPC cubierta por el seguro presenta ingresos similares –aunque levemente superiores en el caso del TPC– entre sí, y claramente superiores en relación con la población asalariada y TPC no cubierta por el

seguro. Simultáneamente, la población no cubierta presenta una variabilidad de ingresos mucho menor, por lo que la mayoría de sus salarios se ordenan en valores relativamente menores a los de la población protegida, de manera más homogénea.

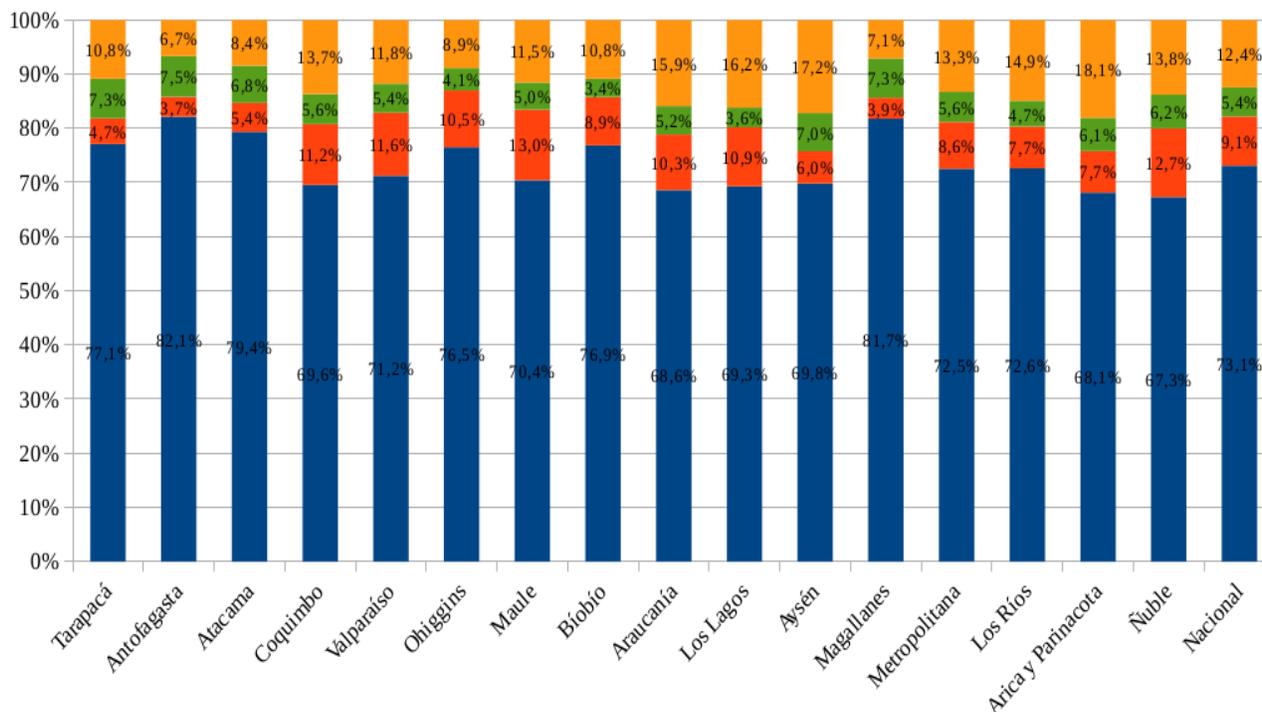
Tabla 12: Ingreso mensual líquido de la ocupación principal (cifras expandidas)

Categoría/Indicador	Media			Mediana	Desviación estándar	Coeficiente de variación
	Coeficiente	Intervalo de Confianza				
		Li	Ls			
Asalariado Cubierto	\$565.605	\$565.041	\$566.170	\$380.000	\$639.660	1,1
Asalariado no Cubierto	\$320.527	\$318.910	\$322.143	\$270.000	\$324.926	1,0
TPC Cubierto	\$583.910	\$581.168	\$586.652	\$385.506	\$813.155	1,4
TPC no Cubierto	\$311.337	\$309.572	\$313.103	\$220.000	\$511.587	1,6

Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

La Ilustración 7 muestra la cobertura del seguro según regiones. Destaca una mayor cantidad relativa de empleo asalariado cubierto –sobre la proporción de nivel nacional– en las regiones de Tarapacá (77,1%), Antofagasta (82,1%), Atacama (79,4%) y Magallanes (81,7%). Destacan con menores cantidades de empleo asalariado cubierto por el seguro – por debajo de la proporción de nivel nacional – Coquimbo (69,6%), Araucanía (68,6%), Los Lagos (69,3%), Aysén (69,8%), Arica y Parinacota (68,1%) y Ñuble (67,3%).

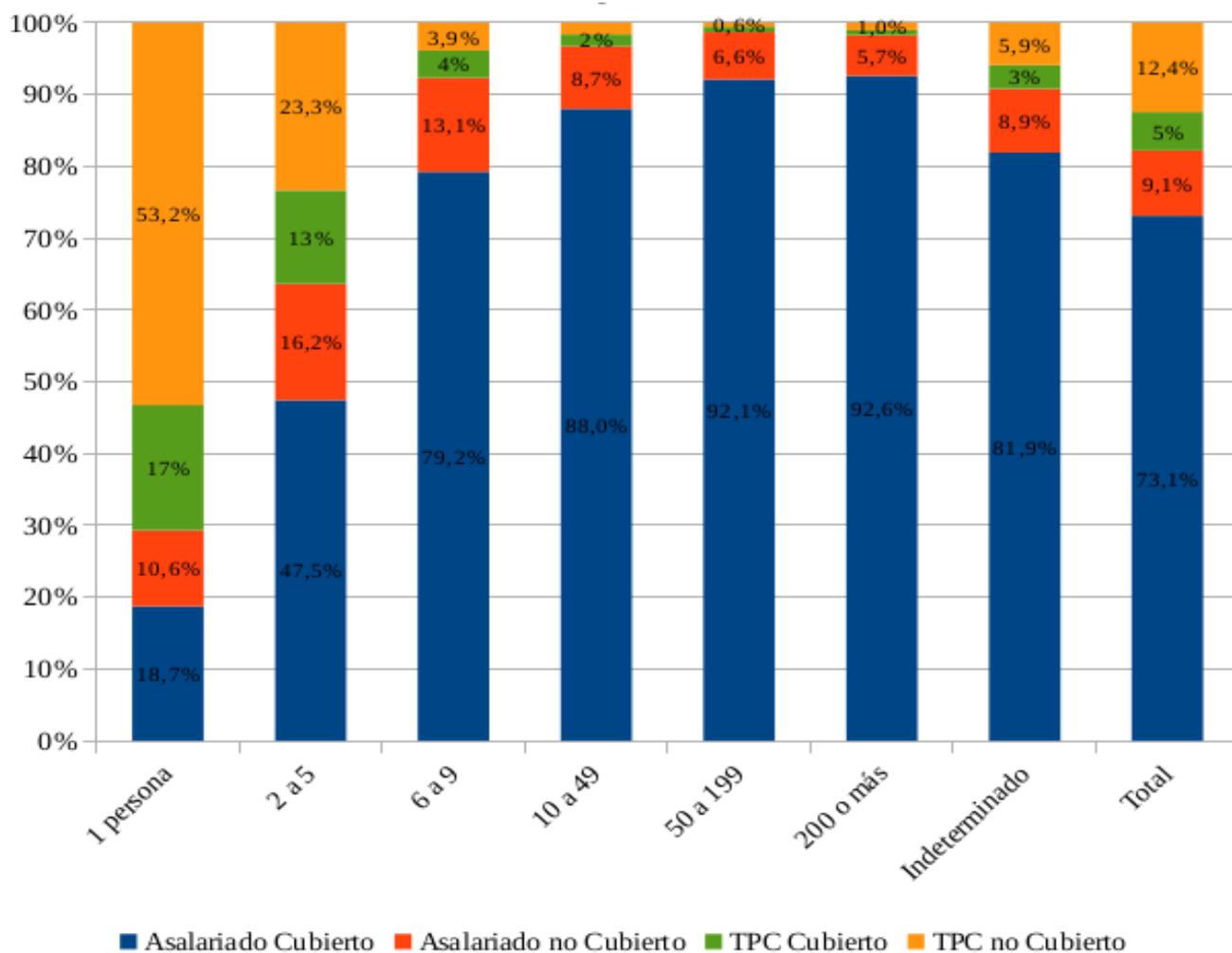
Ilustración 7: Cobertura del seguro por región, según categorías de interés



Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2017

La Ilustración 8 presenta el comportamiento de la cobertura del seguro según tamaño de la empresa. De acuerdo a la información construida según CASEN 2017, la mayor proporción de empleo asalariado cubierto se detecta en las unidades productivas de tamaño medio y grande, es decir, en las empresas de 10 a 49 trabajadores (88,0%), de 50 a 199 trabajadores (92,1%) y de más de 200 trabajadores (92,6%). Como contraparte, la mayor proporción de empleo asalariado no cubierto por el seguro se detecta en empresas de tamaño micro, es decir, de 2 a 5 trabajadores (16,2%) y de 6 a 9 trabajadores (13,1%). Adicionalmente, las mayores cantidades relativas de TPC se evidencian de modo coherente en unidades productivas unipersonales (53,2%) y de 2 a 5 personas (23,3%).

Ilustración 8: Trabajadores cubiertos y no cubiertos por el seguro, según tamaño de la empresa



Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2017

Finalmente, la Ilustración 9 construida según la Ene (2016) permite hacer un énfasis en las empresas de tamaño pequeño y micro (menos de 10 trabajadores). Se corrobora que a medida que desciende el tamaño de las empresas, aumenta la cantidad relativa de empleo asalariado no cubierto: si en las empresas de 10 trabajadores alcanza cantidades relativas del 24,2%, en las empresas de 2 trabajadores

aumenta hasta el 40,2%. En un sentido similar, el TPC²⁶ aumenta a medida que desciende el tamaño de la unidad productiva: en las empresas de 3 trabajadores, se observa una proporción de TPC de un 13,1%, que asciende a un 43,7% en empresas de 2 trabajadores y a un 97,6% en empresas de 1 trabajador. Esta última situación refleja a la situación de trabajador *independiente* en un sentido clásico.

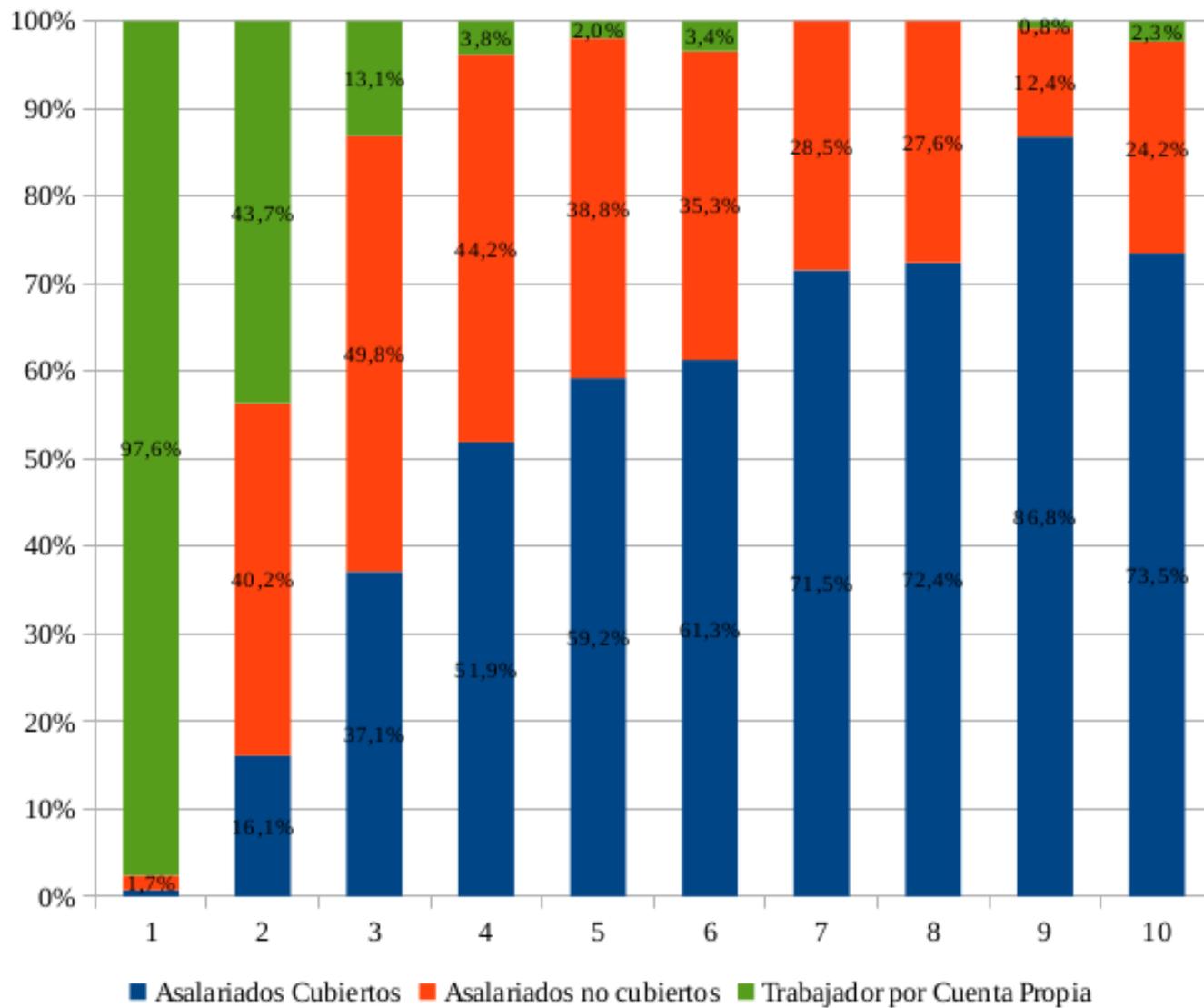
Ahora bien, la fuerte presencia de TPC en empresas 1 y 3 trabajadores podrían resultar indicativas de una situación de encadenamiento laboral en aquellas unidades productivas de menor envergadura en las cuales existen trabajadores “independientes” que prestan servicios o abastecen con productos de manera subordinada y permanente, quedando fuera de los mecanismos de seguridad laboral; pero también, de situaciones de informalidad o la presencia de Familiares no Remunerados mal clasificados, sobre todo quienes se emplean en el pequeño comercio o producción²⁷.

Debido al tamaño de las empresas (de 2 a 6 personas) en las que se registra esta situación y con base en la evidencia cualitativa registrada, podría hablarse de una situación de “trabajo asalariado encubierto” en la medida que son posiciones que no calzan en los vínculos laborales típicos. Se trata de empleo dependiente que sin ser completamente autónomo, presta servicios para una empresa pequeña, o incluso se trata de emprendimientos pequeños de escala familiar, elemento que desdibuja la situación de autonomía/subordinación en sus términos clásicos.

²⁶ En este caso, por limitaciones metodológicas de este instrumento, no se puede distinguir entre TPC cubierto o no cubierto por el seguro.

²⁷ La ENE no tiene preguntas de encadenamiento productivo. Sin embargo, esta hipótesis cuenta con alguna evidencia cualitativa que se presentará más adelante.

Ilustración 9: Trabajadores cubiertos y no cubiertos por el seguro, según tamaño de la empresa – de 1 a 10 trabajadores- (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (OND) 2016

3.3. Caracterización de la población no cubierta por el seguro según riesgos de salud laboral

En el presente apartado se expone una caracterización descriptiva de los riesgos de salud y morbilidad laboral tanto de la población que trabaja y que no está protegida por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como de la población cubierta. Primero se revisa la evidencia aportada por la encuesta CASEN 2017, para posteriormente realizar un análisis detallado de los resultados de la ENETS 2009-2010. En cada caso se detallan los principales alcances y límites de cada uno de los instrumentos estudiados.

a) Riesgos de salud laboral según CASEN

La encuesta CASEN tiene propósitos muchos más amplios que lo referido a salud ocupacional. Según las definiciones de este instrumento (Ministerio de Desarrollo Social, 2018), su objetivo es conocer las características demográficas, educacionales, de vivienda, salud, ingresos y trabajos de la población y hogares definidos como prioritarios para la política social, así como también de aquellos en situación de pobreza. En la Tabla 13 se presentan las tasas de accidentabilidad y morbilidad²⁸ calculadas a partir de CASEN 2017 para la población cubierta y no cubierta por el seguro. En términos generales se observa una morbilidad laboral de 2,6%. Para todas las categorías en análisis los valores son similares: el empleo asalariado cubierto tiene una tasa de 2,7%, el TPC no cubierto de 2,3%, el empleo asalariado no cubierto de 2,2% y el TPC cubierto de 2,3%. La tasa de accidentabilidad laboral general es de 0,6% pero cambia levemente según cobertura: el empleo asalariado cubierto registra una tasa de 0,7%, el empleo asalariado no cubierto de 0,4%, el TPC cubierto de 0,5% y el TPC no cubierto de 0,4%.

Por otro lado, se observa una elevada proporción de casos en todas las categorías ocupacionales que declaran no haber tenido accidentes o enfermedades laborales durante los últimos 3 meses (entre 78,1% y 83,2%) y de haber tenido una enfermedad no laboral (13,6 y 18,1%). Considerando tales resultados se evidencian bajas tasas de accidentabilidad y morbilidad laboral en Chile, de forma independiente a la cobertura del seguro. Como se verá en los capítulos posteriores, los diferentes efectos de la desprotección tienen que ver con los modos en que tal situación se experimenta y resuelve, según los diferentes grupos que dan forma a la población trabajadora no cubierta por el seguro.

²⁸ En el Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social para 2017 (SUSESO, 2018a) se reporta una tasa de morbilidad de 0,18%, una tasa de accidentes en el trabajo de 3,4% y una tasa de accidentes en el trayecto de 1,08%. Las diferencias con CASEN 2017 se pueden deber i) El periodo consultado no es el mismo, ii) la pregunta es por accidentes y enfermedades en los últimos 3 meses y no diferencia por accidentes de trayecto, iv) CASEN no registra personas que hayan muerto por accidentes.

Tabla 13: Riesgos de salud para población cubierta y no cubierta (valores expandidos)

Categoría / Riesgos de salud	Morbilidad laboral	Morbilidad no laboral	Accidentabilidad laboral	Accidentabilidad no laboral	No tuvo accidente ni enfermedad	NS/NR	Total	Total sin NS/NR
Frecuencias absolutas								
Asalariado Cubierto	132.135	666.589	32.848	40.242	4.015.613	47.187	4.934.614	4.887.427
Asalariado no Cubierto	13.081	92.407	2.313	5.690	483.810	4.304	601.605	597.301
TPC Cubierto	6.712	45.535	1.629	2.352	278.493	3.063	337.784	334.721
TPC no Cubierto	18.646	146.101	3.491	8.862	631.635	6.141	814.876	808.735
Total	170.574	950.632	40.281	57.146	5.409.551	60.695	6.688.879	6.628.184
Frecuencias relativas								
Asalariado Cubierto	2,7%	13,6%	0,7%	0,8%	82,2%	-	-	100%
Asalariado no Cubierto	2,2%	15,5%	0,4%	1,0%	81,0%	-	-	100%
TPC Cubierto	2,0%	13,6%	0,5%	0,7%	83,2%	-	-	100%
TPC no Cubierto	2,3%	18,1%	0,4%	1,1%	78,1%	-	-	100%
Total	2,6%	14,3%	0,6%	0,9%	81,6%	-	-	100%

Fuente: Elaboración propia con base a CASEN 2017

b) Riesgos de salud laboral según ENETS²⁹

La Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (2011) es una de las pocas fuentes de información que logran vincular de manera exhaustiva la caracterización laboral y ocupacional de la población chilena, y su vínculo con elementos de seguridad y salud laboral. Así, a pesar de su distancia temporal respecto al presente – la información se produjo en el intervalo 2009-2010 – se presentan indicadores de accidentes de trabajo y atención médica, reposo y licencias por enfermedades y accidentes laborales o de trayecto, así como también sobre riesgos psicológicos, su atención médica y la relación que se hace entre tales problemas y la actividad laboral.

²⁹ El análisis de este apartado se realiza a partir de frecuencias muestrales (sin expandir) de la ENETS. Esta decisión se toma para dar cuenta de las limitaciones que tiene el análisis cuando la cantidad de casos en cada una de las celdas de las categorías de interés es baja. Pero además de ello, se opta por este camino debido a que es imposible poder evaluar de forma rigurosa la precisión de las estimaciones generadas a partir de la encuesta, debido a que la base de datos no cuenta con las variables de identificación de las unidades de muestreo de cada una de las etapas de selección, que son las que permiten calcular intervalos de confianza y coeficientes de variación en el caso de encuestas basadas en diseños muestrales multietápicos. Por contrapartida, en el apartado de estimación de la población no cubierta (tablas 8 y 9), la estimación puntual originada a partir de esta misma encuesta sí corresponde a cifras expandidas. Como en el caso de dicha estimación se utiliza parte importante de la muestra de la ENETS (a diferencia de lo que ocurre con los indicadores construidos para este apartado), se ha considerado que la variación en el término de error que da origen al intervalo de confianza tiene un menor impacto que en el caso de indicadores obtenidos de muestras pequeñas, por lo cual se hace posible construir una estimación consistente por la vía de dicho método.

A nivel general, en la Tabla 14 se observa una estimación de la tasa de accidentabilidad laboral con base en ENETS. La tasa de accidentabilidad total -accidentes en lugar de trabajo y en trayecto- de la población es de 7,1%.³⁰ Para la población cubierta es de 7,0%, en el caso de los asalariados es de 7,1% y en los TPC de 4,9%. Para la población no cubierta la tasa de accidentabilidad es de 7,5%, mientras que en el caso del empleo asalariado no cubierto es de 6,2% y del TPC de 8,5%.

Considerando sólo los casos que responden de manera afirmativa en relación con haber experimentado accidentes de trabajo o de trayecto en el último año, en la Tabla 15 se observa que para todos los tipos de trabajo (protegido y desprotegido) los accidentes ocurren en su mayoría en el lugar de trabajo: el empleo asalariado cubierto llegan a valores del 78,9%, el TPC un 76,5%, mientras que el empleo asalariado no cubierto llega al 75,0% y el empleo por cuenta propia no cubierto al 74,4%. Ahora bien, los accidentes en el trayecto de ida o vuelta son mayores en los asalariados y los TPC no cubiertos (25,6 y 25%, respectivamente) que en TPC y asalariados cubiertos (23,5 y 21,1%, respectivamente).

En tal sentido, más allá de las dinámicas de protección-desprotección hay una primacía de accidentes en el mismo lugar de trabajo: sobre esta cifra general deben introducirse algunas diferencias internas dentro del empleo asalariado no cubierto que se examinarán en el próximo capítulo, donde se observa que hay clases de empleo asalariado desprotegido con una mayor primacía de trabajos en lugares móviles, como la calle o faenas urbanas o rurales.

³⁰ En el Informe Anual de Seguridad Social para 2010 se reporta una tasa de morbilidad de 0,14%, una tasa de accidentes en el trabajo de 5,4% y una tasa de accidentes en el trayecto de 1,27%, lo que se aproxima bastante a 7,0% reportado por la ENETS.

Tabla 14: Accidentabilidad en el último año (frecuencia y porcentaje)

Respuesta/ Categoría	Frecuencias				%						
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Población Cubierta	Población no Cubierta	Total Población
Sí	337	44	17	78	7,1%	6,2%	4,9%	8,5%	7,0%	7,5%	7,1%
No	4389	671	327	838	92,9%	93,8%	95,1%	91,5%	93,0%	93,5%	93,9%
Total	4726	715	344	916	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Tabla 15: Accidentabilidad según lugar (considera sólo a quienes declaran haber tenido accidentes)

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Lugar de trabajo	266	33	13	58	78,9%	75,0%	76,5%	74,4%
Trayecto de ida o de vuelta	71	11	4	20	21,1%	25,0%	23,5%	25,6%
Total	337	44	17	78	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

La categoría que declara en mayor medida haber recibido atención médica luego de sufrir un accidente laboral o de trayecto corresponde al empleo asalariado cubierto (86,4%). Esto disminuye tanto en la población trabajadora por cuenta propia cubierta (76,5%) y no cubierta (69,2%), como entre quienes trabajan en la modalidad asalariada no cubierta (70,5%). Entonces, más que diferencias en las tasas de accidentabilidad –aunque las hay–, la principal diferencia entre estar o no cubierto es la posibilidad de recibir prestaciones médicas, apoyo económico, además de acceder licencias para contar con reposo y entrega de medicamentos. Por otra parte, mientras sólo un 13,6% de la población asalariada cubierta declara no haber recibido atención médica por este concepto, un 30,8% del TPC no cubierto y un 29,5% de las y los asalariados no cubiertos declaran no haber recibido atención médica por motivos de haber tenido un accidente laboral o de trayecto (ver Tabla 16).

Tabla 16: Atención médica por accidente laboral o de trayecto

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	291	31	13	54	86,4%	70,5%	76,5%	69,2%
No	46	13	4	24	13,6%	29,5%	23,5%	30,8%
Total	337	44	17	78	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

La situación de desprotección en relación con las posibilidades de atención médica también se observa al segmentar las respuestas según el tipo de recinto donde se recibió la atención médica por accidentes laborales o de trayecto (ver Tabla 17). En el caso de las y los asalariados cubiertos por el seguro –y cubiertos en general por medidas de seguridad social como cotizaciones de salud, sean públicas o privadas– se observa una diversificación de las vías de acceso a atención médica: aproximadamente un tercio de los casos (28,5%) se atiende en establecimientos públicos, otro tercio (34,4%) se atiende en un policlínico u hospital del seguro y un quinto (23,7%) lo hace en un policlínico u hospital de la empresa.

De manera diferente, en la población asalariada desprotegida y entre los trabajadores por cuenta propia cubiertos, la atención médica por accidentes laborales o de trayecto se concentra en establecimientos públicos: más de la mitad de los asalariados no cubiertos se atiende en establecimientos públicos (58,1%) junto con una amplia mayoría del TPC cubierto y no cubierto (69,2% y 75,3%, respectivamente).

Tabla 17: Tipo de recinto donde se recibió la atención médica por accidente laboral o de trayecto

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Establecimiento público	83	18	9	40	28,5%	58,1%	69,2%	74,1%
Establecimiento privado	27	2	1	3	9,3%	6,5%	7,7%	5,6%
Policlínico u hospital de la empresa	69	2	1	1	23,7%	6,5%	7,7%	1,9%
Policlínico u hospital del seguro	100	8	2	5	34,4%	25,8%	15,4%	9,3%
Médico privado	7	0	0	1	2,4%	0,0%	0,0%	1,9%
Otros	5	1	0	4	1,7%	3,2%	0,0%	7,4%
Total	291	31	13	54	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

En relación con la posibilidad de tener reposo o contar con licencia médica debido a enfermedades y accidentes laborales o de trayecto, se observa (Tabla 18) que, los asalariados y cuentapropistas cubiertos declaran en una mayor proporción “no necesitar” reposo o licencia (14,7% y 12,2% respectivamente). En el caso de la población no cubierta alcanza solo a un 11,9% entre las y los asalariados no cubiertos y un 7,9% de los casos entre las y los trabajadores por cuenta propia no cubiertos.

Por su parte, el empleo asalariado no cubierto es la categoría en la que una menor proporción de casos (47,7%) declara poder contar con reposo o licencias, frente al 56,6% correspondiente a empleo asalariado cubierto, a un 52,3% de las y los trabajadores por cuenta propia cubiertos e incluso frente al TPC no cubierto, cuya proporción se eleva a un 56,6%. Asimismo los asalariados no cubiertos son la categoría que en una mayor proporción (16,6%) declara no contar (“nunca”) con la posibilidad de licencia o reposo por enfermedades y accidentes laborales y de trayecto. En definitiva, los trabajadores no cubiertos ejercen en menor medida, el derecho a reposo laboral.

Tabla 18: Posibilidad de reposo por problemas de salud

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí, siempre	2675	341	180	518	56,6%	47,7%	52,3%	56,6%
Sí, casi siempre	351	50	31	86	7,4%	7,0%	9,0%	9,4%
Sí, frecuentemente	338	70	27	71	7,2%	9,8%	7,8%	7,8%
Sí, rara vez	218	50	23	64	4,6%	7,0%	6,7%	7,0%
Nunca	448	119	41	105	9,5%	16,6%	11,9%	11,5%
No ha necesitado	696	85	42	72	14,7%	11,9%	12,2%	7,9%
Total	4726	715	344	916	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Sobre las razones declaradas que explicarían la situación de no tener la posibilidad de reposo por problemas de salud (Tabla 19),³¹ resulta relevante que tanto para la población protegida como desprotegida la razón principal es económica: lo declaran así el 37,7% del TPC no cubiertos y el 30,4% de quienes trabajan asalariadamente y no tiene cobertura; en el caso de la población cubierta por el seguro tales valores disminuyen al 26,2% en el caso del TPC cubierto y al 19,1% en las y los asalariados cubiertos.

Un 27,1% de los trabajadores asalariados cubiertos y el 30,3% del TPC cubiertos, declaran no considerar necesario el reposo. Esto disminuye un poco en el caso de la población no cubierta: entre las y los asalariados no cubiertos tal razón alcanza el 21,5% y en el caso del trabajo por cuenta propia alcanza al 23,6%. Tales resultados resultan indicativos de una situación laboral general en la que ejercer el derecho a reposo por cuestiones de salud implica una merma en los ingresos para los trabajadores no cubiertos (razones económicas), mientras que para los cubiertos, el no ejercer este derecho se podría relacionar con una cultura laboral deposita cada vez más la responsabilidad de la productividad en el trabajador individual (compromiso o responsabilidad con el trabajo).

³¹ En relación con la pregunta anterior (posibilidad de reposo) se excluyen del análisis los casos que responden “sí, siempre” y aquellos que responden “no ha necesitado”.

Tabla 19: Razones de no reposo

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Razones económicas	259	88	32	123	19,1%	30,4%	26,2%	37,7%
Porque no se lo han permitido en el trabajo	111	24	3	9	8,2%	8,3%	2,5%	2,8%
Por miedo a que lo despidan	172	26	3	5	12,7%	9,0%	2,5%	1,5%
Por carga de trabajo	114	25	17	41	8,4%	8,7%	13,9%	12,6%
Por compromiso o responsabilidad al trabajo	282	48	29	57	20,8%	16,6%	23,8%	17,5%
Por razones familiares	28	11	0	14	2,1%	3,8%	0,0%	4,3%
Porque no lo considero necesario	367	62	37	77	27,1%	21,5%	30,3%	23,6%
Otras razones	22	5	1	0	1,6%	1,7%	0,8%	0,0%
Total	1355	289	122	326	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

La Tabla 20 muestra la distribución de quienes declaran haber tenido atención médica por accidentes laborales o de trayecto. Al respecto destaca que el 57,7% del empleo asalariado cubierto declara haber hecho reposo con licencia médica. Tales niveles descienden al atender tanto al empleo no cubierto por el seguro, como al considerar el TPC: el 45,2% de las y los asalariados no cubiertos declaran haber hecho reposo con licencia médica, mientras que el TPC cubierto llega al 15,4% y el trabajo por cuenta propia no cubierto sólo alcanza el 13,0%.

También destaca que aproximadamente un tercio (32,3%) de las y los asalariados no cubiertos, declararon no haber sido hospitalizados ni haber hecho reposo luego de haber sufrido accidentes laborales o de trayecto en contraposición a los trabajadores asalariados cubiertos, con un 22,0% de los casos. En el caso de los TCP, un 29,6% de los no cubiertos contrasta con un 23,1% del TPC cubiertos que no fueron hospitalizados ni tuvieron reposo,

Tabla 20: Hospitalización, reposo y licencia por accidentes laborales o de trayecto

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Ser hospitalizado	33	1	7	9	11,3%	3,2%	53,8%	16,7%
Hacer reposo con licencia	168	14	2	7	57,7%	45,2%	15,4%	13,0%
Hacer reposo sin licencia	26	6	1	22	8,9%	19,4%	7,7%	40,7%
No ser hospitalizado ni reposo	64	10	3	16	22,0%	32,3%	23,1%	29,6%
Total	291	31	13	54	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

La Tabla 21 muestra la distribución de casos ante la pregunta si se tiene alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada o agravada por causa de la actividad laboral. Destaca que para todos los casos – tanto para la población cubierta como no cubierta – hay una amplia mayoría de casos que indican no tener este tipo de enfermedades: el caso del trabajo cuentapropista cubierto registra la cantidad relativa más alta con un 91,3%. Por otra parte las mayores diferencias en relación a tener efectivamente diagnosticada una enfermedad con las características señaladas se producen entre TPC no cubiertos y cubiertos con un 10,9% y un 8,7%. Para el caso del empleo asalariado, las diferencias entre cubierto (9,9%) y no cubierto (9,4%) son leves.

Tabla 21: Diagnóstico de enfermedad provocada o agravada por trabajo

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	467	67	30	100	9,9%	9,4%	8,7%	10,9%
No	4259	648	314	816	90,1%	90,6%	91,3%	89,1%
Total	4726	715	344	916	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en ENETS (2011)

En relación al acceso a atención médica para tales enfermedades, la Tabla 22 muestra que una amplia mayoría de todas las categorías declara sí contar con atención médica por tal concepto. Las mayores coberturas se dan el TPC cubierto por el seguro con un 90,0% y en el empleo asalariado cubierto por el seguro con un 89,3%. Sin embargo, las diferencias con las categorías cubiertas por el seguro, empleo asalariado (89,3%) y TPC (88,0) son leves.

Tabla 22: Atención médica por enfermedad laboral

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	417	59	27	88	89,3%	88,1%	90,0%	88,0%
No	50	8	3	12	10,7%	11,9%	10,0%	12,0%
Total	467	67	30	100	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

La Tabla 23 muestra el estado de reconocimiento institucional de la enfermedad declarada, como enfermedad de tipo profesional. Al respecto se observa que hay niveles de reconocimiento similares entre la población asalariada – 31,7% para el caso de empleo asalariado cubierto por el seguro, 32,2% para el caso de empleo asalariado no cubierto y 33,3% para el caso del TPC cubierto – y que la categoría que presenta una menor cantidad relativa de reconocimiento de la enfermedad provocada o agravada por el trabajo como enfermedad profesional, se da entre el TPC no cubierto (25%). Esto se refleja en que tal categoría presenta la cifra más alta de no reconocimiento de tal dolencia como enfermedad profesional con un 69,3%, a la vez que la cifra más alta de declaración de reconocimiento en trámite (5,7%).

Tales diferencias pueden explicarse por los diferentes mecanismos de cobertura que actualmente operan para el seguro: mientras para las y los asalariados basta con el reconocimiento de la subordinación laboral, para el TPC se requiere estar al día con la cotización, elemento que puede entrapar el proceso de reconocimiento de enfermedades profesionales.

Tabla 23: Reconocimiento como enfermedad profesional

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí, reconocida	132	19	9	22	31,7%	32,2%	33,3%	25,0%
Sí, está en trámite de reconocimiento	9	0	1	5	2,2%	0,0%	3,7%	5,7%
No, no reconocida	276	40	17	61	66,2%	67,8%	63,0%	69,3%
Total	417	59	27	88	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Como ya se evidenció en relación a los accidentes laborales o de trayecto (ver resultados de la Tabla 17) las mayores diferencias entre las categorías se dan en relación a los mecanismos de atención médica. Para la población no cubierta se observa una dependencia acentuada respecto al sistema público de salud, que funciona como el piso mínimo de atención médica: un 64,4% del empleo asalariado no cubierto y un 67,0% del TCP no cubierto declaran atender sus enfermedades laborales

en establecimientos públicos. Coherentemente ambas categorías son las que menos declaran atenderse en establecimientos privados (8,5% y 6,8%, respectivamente); aunque en porcentajes menores pero no poco significativos para efectos del análisis, las dos categorías mencionadas declaran atenderse también mediante médico privado (15,3%) y (9,1%), lo que resulta coherente con las estrategias individuales de resolución de la desprotección en el ámbito de salud laboral, que serán examinadas en el siguiente capítulo.

Como contraparte, se observa que la población asalariada y TCP cubierta por el seguro presentan una estructura de atención médica mucho más diversificada según el tipo de establecimiento. De cualquier forma cabe destacar que las cantidades relativas de estos segmentos ocupacionales que declaran atenderse por médico privado son los más altos (26,4% y 22,2% respectivamente). Por otra parte el TPC cubierto es la categoría que declara en mayor medida atender sus enfermedades laborales en un establecimiento privado (25,9%).

En suma, se observa una dependencia más acentuada del empleo no protegido por el seguro, en relación al sistema público de salud, a la vez que la concurrencia a una alternativa privada. Según lo analizado esto no debiera llevar a concluir que la población no cubierta es la única que debe recurrir a la alternativa privada pues las mayores concentraciones de casos que declaran atenderse por modalidad privada se evidencian en la población cubierta, tanto asalariada como cuentapropista.

Tabla 24: Tipo de establecimiento de atención médica por enfermedad laboral

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Establecimiento público	161	38	11	59	38,6%	64,4%	40,7%	67,0%
Establecimiento privado	66	5	7	6	15,8%	8,5%	25,9%	6,8%
Policlínico u hospital de la empresa	9	1	0	1	2,2%	1,7%	0,0%	1,1%
Policlínico u hospital del seguro	66	5	3	12	15,8%	8,5%	11,1%	13,6%
Médico privado	110	9	6	8	26,4%	15,3%	22,2%	9,1%
Otros	5	1	0	2	1,2%	1,7%	0,0%	2,3%
Total	417	59	27	88	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Si bien la mayoría de las personas, aunque en menor medida la población trabajadora no cubierta – 71,3% de las y los asalariados no cubiertos, 77,2% de TPC sin cobertura – declara no haber tenido sensaciones asociadas a problemas psicológicos durante el último año (ver Tabla 25). La mayor proporción de personas que sí lo declara se concentra en el empleo asalariado y cuentapropista no

cubiertos con un 28,5% y un 22,1% de los casos respectivamente; en menor medida esto es declarado por el TPC cubierto (14,0%) y por el empleo asalariado cubierto (16,6%).

Tabla 25: Sensaciones de problemas psicológicos durante dos semanas o más, en el último año

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	786	204	48	202	16,6%	28,5%	14,0%	22,1%
No	3921	510	296	707	83,0%	71,3%	86,0%	77,2%
NS/NR	19	1	0	7	0,4%	0,1%	0,0%	0,8%
Total	4726	715	344	916	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Se encuentra un mayor contraste (ver Tabla 26) entre el empleo asalariado no cubierto y las otras dos categorías en relación con la pérdida de interés en el trabajo u otro tipo de actividades. El 18,2% de las y los asalariados no cubiertos declaran haber tenido tal tipo de sensaciones en el último año, siendo la mayor proporción de casos en relación con este fenómeno en todas las categorías. Sobre este asunto resultan similares las proporciones de TPC no cubierto (12,8%) y de empleo asalariado cubierto (11,5%) que también declaran haber experimentado tales trastornos psicológicos en el último año. La menor proporción se concentra en la categoría del trabajo por cuenta propia cubierto (9,0%).

Tabla 26: Pérdida de interés en trabajo u otras actividades, durante dos semanas o más, en el último año

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	544	130	31	117	11,5%	18,2%	9,0%	12,8%
No	4.162	582	312	791	88,1%	81,4%	90,7%	86,4%
NS/NR	20	3	1	8	0,4%	0,4%	0,3%	0,9%
Total	4.726	715	344	916	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Según los resultados presentados en la Tabla 27 se evidencia que la categoría que más vincula los problemas psicológicos con la actividad laboral es el TPC cubierto por el seguro con un 67,8% de los casos. Se observan resultados parecidos para las y los asalariados cubiertos (64,0%) y no cubiertos (60,1%). La categoría que menos establece tal relación es la del trabajo por cuenta propia no cubierto con un 53%. Ahora bien, es destacable que casi la mitad (47,0%) del TPC no cubierto, y aproximadamente un tercio tanto del empleo asalariado cubierto, no cubierto y trabajo por cuenta propia cubierto (35,5%, 33,1% y 32,3%) no establece una relación positiva o negativa entre los dos

asuntos, al declarar como respuesta *no sabe o no responde*. Esto nuevamente vislumbra una cultura laboral que de forma generalizada no presenta mayores grados de reflexividad sobre situaciones de malestar físico o subjetivo y su relación con los respectivos procesos de trabajo.

Tabla 27: Percepción de relación entre problemas psicológicos y trabajo (quienes contestan que sí en tabla anterior)

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí, Totalmente	154	32	10	19	28,3%	24,6%	32,3%	16,2%
Sí, Parcialmente	194	54	11	43	35,7%	41,5%	35,5%	36,8%
No	3	1	0	0	0,6%	0,8%	0,0%	0,0%
NS/NR	193	43	10	55	35,5%	33,1%	32,3%	47,0%
Total	544	130	31	117	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

Reflejando lo ya observado para el caso de accidentes laborales o de trayecto, en la Tabla 28 también se evidencia que en el caso del empleo asalariado no cubierto se asiste a la mayor concentración de casos (71,5%) que declaran no haber tenido atención médica por problemas psicológicos durante el año anterior a la pregunta. Le siguen con valores parecidos entre sí el trabajo por cuenta propia cubierto (71,0%), el TPC no cubierto (68,4%) y el empleo asalariado cubierto (68,0%). Se observa que las diferencias resultan marginales, cuestión que también evidencia una cultura laboral que no considera como necesaria la atención médica para cuestiones psicológicas.

Tabla 28: Consulta médica por problemas psicológicos, en el último año

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	172	37	9	37	31,6%	28,5%	29,0%	31,6%
No	370	93	22	80	68,0%	71,5%	71,0%	68,4%
NS/NR	2	0	0	0	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	544	130	31	117	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

De modo coincidente en la Tabla 29 se observa que las licencias médicas o reposo por problemas psicológicos no son una opción ni para el empleo asalariado no cubierto (67,6%) ni para las y los trabajadores por cuenta propia no cubiertos (83,8%). Esto contrasta con la proporción de asalariadas y asalariados cubiertos y TPC cubiertos que, en mayores proporciones (59,9% y 44,4%) declaran sí haber tomado licencia médica o reposo ante problemas psicológicos, lo que evidencia un claro

desbalance en términos de acceso a protecciones de salud por motivos psicológicos entre las poblaciones protegida y desprotegida.

Tabla 29: Licencia médica o reposo por problemas psicológicos, en el último año.

Respuesta / Categoría	Frecuencia				%			
	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos	Asalariados cubiertos	Asalariados no cubiertos	TPC cubiertos	TPC no cubiertos
Sí	103	12	4	6	59,9%	32,4%	44,4%	16,2%
No	68	25	5	31	39,5%	67,6%	55,6%	83,8%
NS/NR	1	0	0	0	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	172	37	9	37	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ENETS 2009-2010

En suma, la evidencia aportada por ENETS 2009-2010 indica que existen mayores tasas de accidentabilidad y morbilidad en la población no cubierta que en la cubierta. Sin embargo, las grandes diferencias entre una y otra población radican en que una vez producido el accidente en el lugar de trabajo o el trayecto, o diagnosticada la enfermedad profesional, la población no cubierta en general accede menos a atención médica, reposo y licencias, siendo uno de los principales argumentos, las razones económicas. También se observa una dependencia más acentuada del trabajo no protegido por el seguro, en relación al sistema público de salud. Adicionalmente, la población no cubierta, particularmente asalariada, declara tener mayores problemas psicológicos y pérdida de interés por el trabajo, aunque se toma menos licencias por dichas enfermedades.

4. Caracterización social del empleo desprotegido en Chile

Este capítulo tiene por objetivo presentar una clasificación y caracterización del trabajo no cubierto por el seguro contemplado en la Ley 16.744. En primer lugar, se expone una clasificación, desarrollada a partir de datos de la ENE 2016-2017, en la que se establecen cinco tipos de inseguridad laboral, los que a su vez se presentan también caracterizados según sexo. En segundo lugar se presenta una descripción más comprensiva de cada grupo y de TPC no protegidos, integrando información sociodemográfica obtenida de la ENE y los resultados en la aplicación de metodología de tipo cualitativa. Finalmente, se ofrece un análisis comparado de cada una de las clases de inseguridad, sus principales características y el modo en que gestionan los riesgos asociados a las enfermedades y accidentes laborales.

4.1. Una propuesta de clasificación para el empleo asalariado desprotegido

A continuación se presenta una clasificación para los trabajadores asalariados no cubiertos por el seguro con base en características de la relación salarial obtenidas de la ENE para el trimestre OND 2016³². Esta clasificación se realiza a partir de las variables observadas: forma de pago (x1), lugar de trabajo (x2), duración del contrato (x3), tipo de contrato (x4), relación con el empleador (x5) y jornada de trabajo (x6). Además, se presenta la distribución de esas clases según género y se estima un modelo para mujeres y otro para hombres con el objetivo de probar si existen estructuras de inseguridad laboral similares o diferentes³³.

En la Tabla 30 se presenta el modelo de 5 clases latentes para los trabajadores asalariados no cubiertos por el seguro, luego de aplicar la técnica de Análisis de Clase Latente Exploratorio (Hagenaars & McCutcheon, 2002). La distribución de los trabajadores se produce con base en la variable latente inseguridad laboral, es decir, el modelo propuesto presenta 5 clases de inseguridad que dan lugar a grupos de trabajadores asalariados cuantitativa y cualitativamente distintos entre sí, más allá de compartir la características de no estar cubiertos por el seguro.³⁴

³² En términos generales el modelo elegido de cinco clases logra un ajuste estadísticamente significativo ($\alpha < 0,05$) de confianza y resulta ser una cantidad de clases que, por un lado, maximiza el rendimiento estadístico de los datos (logra el mejor ajuste), y por otro, permite una interpretación clara de clases heterogéneas en relación con la inseguridad de los trabajadores asalariados no cubiertos por el seguro. Los diferentes indicadores de ajuste se presentan en los anexos estadísticos de este informe.

³³ El modelo de clases latente tiene una estructura según la distribución de probabilidad que tiene cada individuo de pertenecer a una clase según las variables observadas que ingresan al modelo. Al ser la variable latente "inseguridad" se dice que existe una estructura de inseguridad general pero también puede existir una específica para hombres y otra para mujeres.

³⁴ La caracterización de cada grupo según estos resultados se realiza al inicio de la descripción de cada clase de inseguridad, en el siguiente apartado.

Tabla 30: Modelo de 5 clases latentes de inseguridad laboral para asalariados no cubiertos por el seguro (en proporción, n= 5.377)

Variable	Categoría	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Forma de Pago (X1)	Liquidación	0,01	0,03	0,02	0,00	1,00
	Honorario/Factura	0,10	0,01	0,93	0,03	0,00
	Recibo/Nada	0,89	0,96	0,05	0,97	0,00
Lugar de Trabajo (X2)	Empleador	0,89	0,04	0,91	0,03	0,70
	Hogar	0,03	0,00	0,01	0,07	0,03
	Calle	0,08	0,06	0,06	0,51	0,10
	Faena	0,00	0,89	0,02	0,40	0,17
Duración de Contrato (X3)	Indefinido	0,61	0,03	0,15	0,94	0,62
	Renovable	0,10	0,02	0,60	0,06	0,20
	Temporal	0,30	0,95	0,25	0,00	0,18
Contrato (X4)	Escrito	0,03	0,05	0,90	0,02	0,83
	Oral	0,97	0,95	0,10	0,98	0,17
Relación con empleador (X5)	Directa	0,97	0,78	0,84	0,96	0,80
	Indirecta	0,03	0,22	0,16	0,04	0,20
Jornada (X6)	Completa	0,61	0,81	0,76	0,81	0,92
	Parcial	0,39	0,19	0,24	0,19	0,09
Tamaño de Clase³⁵		46,7%	17,6%	15,9%	10,8%	9,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Ahora bien, cuando se separa el modelo de 5 clases latentes según la variable sexo, se registran diferencias en el peso total de cada una de las clases, lo que muestra la existencia de heterogeneidad estructural³⁶ en el modelo de inseguridad y riesgos asociado al trabajo por sexo (ver Tabla 31 y Tabla 32).³⁷ Es decir, algunas clases de inseguridad prevalecen más en el total de hombres y otras clases de inseguridad prevalecen más en mujeres.

³⁵ Diferencia entre tamaño estimado de clase 2 y 3 no es estadísticamente significativa al 0,05.

³⁶ Cada modelo de clase latente constituye una estructura de clase latente (uno para hombres y otro para mujeres). En caso de existir diferencias entre ambos modelos de estructura se señala que existe "heterogeneidad estructural", es decir, hombres y mujeres tienen una estructura de clases de inseguridad diferentes.

³⁷ En los anexos de este informe se incluyen las tablas de ajuste de los modelos calculados para la población femenina y masculina, respectivamente. En ambos casos los ajustes de los modelos resultaron ser estadísticamente significativos.

Tabla 31: Modelo de 5 clases latentes, asalariadas mujeres no cubiertas por el seguro (en proporción, $n = 3.302$)

Variable	Categoría	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Forma de Pago (X1)	Liquidación	0,02	0,51	0,13	0,00	0,95
	Honorario/Factura	0,11	0,10	0,84	0,00	0,05
	Recibo/Nada	0,87	0,39	0,04	1,00	0,00
Lugar de Trabajo (X2)	Empleador	0,87	0,05	0,95	0,00	0,92
	Hogar	0,05	0,14	0,00	0,00	0,07
	Calle	0,06	0,00	0,05	0,05	0,01
	Faena	0,02	0,80	0,00	0,95	0,00
Duración de Contrato (X3)	Indefinido	0,65	0,10	0,12	0,03	0,94
	Renovable	0,12	0,00	0,62	0,00	0,00
	Temporal	0,23	0,90	0,26	0,97	0,06
Contrato (X4)	Escrito	0,03	0,62	0,87	0,00	0,88
	Oral	0,97	0,38	0,13	1,00	0,12
Relación con empleador (X5)	Directa	0,97	0,67	0,80	0,84	0,88
	Indirecta	0,03	0,33	0,20	0,16	0,12
Jornada (X6)	Completa	0,52	0,93	0,75	0,74	0,85
	Parcial	0,48	0,07	0,25	0,26	0,15
Tamaño de Clase³⁸	--	58,9%	2,6%	26,1%	8,2%	4,1%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

³⁸ Diferencia entre tamaño estimado de clase 2 y 5 no es estadísticamente significativa al 0.05.

Tabla 32: Modelo de 5 clases latentes, asalariados hombres no cubiertos por el seguro (en proporción, n = 2.075)

Variable	Categoría	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Forma de Pago (X1)	Liquidación	0,01	0,03	0,03	0,01	0,98
	Honorario/Factura	0,09	0,01	0,91	0,02	0,00
	Recibo/Nada	0,90	0,96	0,06	0,97	0,02
Lugar de Trabajo (X2)	Empleador	0,90	0,06	0,88	0,19	0,63
	Hogar	0,02	0,00	0,01	0,04	0,01
	Calle	0,09	0,07	0,07	0,45	0,14
	Faena	0,00	0,87	0,03	0,32	0,22
Duración de Contrato (X3)	Indefinido	0,54	0,03	0,19	0,93	0,66
	Renovable	0,07	0,02	0,59	0,07	0,19
	Temporal	0,39	0,95	0,23	0,00	0,15
Contrato (X4)	Escrito	0,04	0,05	0,89	0,02	0,84
	Oral	0,96	0,95	0,11	0,98	0,16
Relación con empleador (X5)	Directa	0,97	0,77	0,86	0,96	0,82
	Indirecta	0,03	0,23	0,14	0,04	0,18
Jornada (X6)	Completa	0,66	0,83	0,77	0,82	0,95
	Parcial	0,34	0,17	0,23	0,18	0,05
Tamaño de Clase³⁹		35,3%	22,6%	11,6%	20,9%	9,6%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

En definitiva, existe una estructura heterogénea de inseguridad en relación con la variable sexo que hace que ciertas inseguridades prevalezcan más en mujeres y otras en hombres. Esto implica considerarla como una variable observada relevante para avanzar en una comprensión cualitativa de las clases de inseguridad en los trabajadores y trabajadoras no cubiertos por el seguro.

4.2. Caracterización de la inseguridad en el trabajo desprotegido

A continuación se realiza una caracterización detallada de cada una de las clases de inseguridad y de los TPC integrando la clasificación de clase latente, el análisis de las entrevistas semiestructuradas y otras variables existentes en la ENE. Primero, se ofrece una caracterización de la inseguridad laboral en relación con las variables observadas en el modelo (ver Tabla 30); segundo, una caracterización sociodemográfica, ocupacional y de trayectoria laboral; tercero, sobre exigencias del trabajo y gestión de los riesgos de salud; cuarto, acerca de percepciones sobre la inseguridad y desprotección; y, quinto, de cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social. Finalmente, se ofrece un

³⁹ Diferencias entre tamaño estimado de clase 2 y 4, y 3 y 5 no son significativas al 0,05, respectivamente.

apartado que sintetiza y compara las características más importantes de cada una de las clases de inseguridad laboral.

a) Inseguridad 1: Subordinación servil

Es la clase de inseguridad de mayor tamaño entre los asalariados no cubiertos por el seguro –46,7% del total de la población de asalariados no protegidos por el seguro– y su rasgo principal es el vínculo de “subordinación servil” que se establece con el empleador dada la oralidad del contrato. Es decir, la inseguridad está dada por la dependencia fáctica prolongada –no mediada por un contrato escrito– que el trabajador o trabajadora establece con el empleador –que detenta un poder discrecional– debido a la ausencia de una relación salarial formal. Ocupacionalmente se caracteriza por la entrega de un recibo o nada al momento de recibir sus ingresos (0,89), trabajar en instalaciones del empleador o cliente (0,89), tener un contrato de carácter oral (0,97) cuya duración en los hechos es indefinida (0,61) o temporal (0,30), una relación directa con el empleador (0,97) y jornada de duración completa (0,61) aunque en mujeres la jornada laboral completa baja a 0,52. En términos de estructura de clases de inseguridad, un 58,9% del total de mujeres asalariadas no cubiertas por el seguro deben enfrentar esta clase de inseguridad versus un 35,3% del total de los hombres (ver Tabla 31 y Tabla 32).

i. Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral

En términos de composición interna está integrada por más hombres que mujeres (53,7% versus 46,3%), por jóvenes (52,4% tiene menos de 35 años) y adultos (37% en tramo 35-59), y presenta un nivel educativo medio (73,9% tiene educación secundaria o menos). En términos ocupacionales se trata de labores desempeñadas en unidades productivas pequeñas: el 47,4% de los asalariados agrupados en esta categoría trabajan en empresas de menos de 5 trabajadores y sólo un 13,8% en empresas de 200 o más. Por otra parte, el 16,3% de los casos se desempeña en ocupaciones correspondientes a trabajo no calificado como embaladores y peones del sector industrial, limpiadores, vigilantes y cuidadores; el 12,7% se desempeña como trabajadores del pequeño comercio –vendedores de tiendas y almacenes–, mientras que un 9,9% trabaja en el sector servicios en ocupaciones tales como camareros y cocineros.⁴⁰

En los discursos de las personas entrevistadas, el no entregar comprobante de pago y que la relación laboral esté medida por un trato oral no aparece como problemático, ya que la relación laboral se entiende como una relación de confianza con el empleador, lo que explica que a pesar de que no exista contrato escrito, las personas entrevistadas lo consideran como un vínculo laboral indefinido. Los lazos con los empleadores, si no son lazos familiares directos, toman la forma de una relación entre parientes o similar.

⁴⁰ Para facilitar la lectura de los datos, los datos sociodemográficos se describen al inicio de la caracterización de cada clase de asalariado desprotegido. En los anexos de este documento se presentan las tablas de caracterización ocupacional de cada clase en base a la ENE (2016).

|

“(…) es un acuerdo no es un contrato, no tiene ningún tipo de papel y es solamente de palabra. Luego el sueldo me llega por transferencia no más.” *Marcela, 46 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

Estas ocupaciones tienen una carga horaria parcial y las personas entrevistadas destacan la flexibilidad en cuanto a horarios, permisos u otras concesiones respecto a la carga de tareas y duración de la jornada, que se perciben difíciles de encontrar en otro tipo de trabajos. Para aquellas mujeres con obligaciones familiares como el cuidado o crianza de personas dependientes, esta posibilidad resulta central, por lo que la “formalidad” del trabajo y sus posibilidades de protección social, incluso de proyección profesional se postergan en función de poder combinar los tiempos de trabajo y familia. Todo lo cual explica, en parte, porqué más mujeres se exponen a esta clase de inseguridad, al tiempo que tal situación contribuye a una reproducción de la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado.

“(…) profesionalmente no tanto porque no es algo tan estable... pero por el lado familiar, como puedo estar con mi hija puedo disponer.., como es algo más flexible digo ‘tengo tiempo en las mañanas no más’. Entonces trabajo menos, veo solo dos pacientes, pero yo tengo mis tardes disponibles para mi hija.” *Catherine, 28 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

Debido a que no existe un vínculo laboral formal, en este tipo de ocupaciones se observa un discurso marcado por la no cotización en instituciones de seguridad social. Por un lado se observan experiencias de trabajo donde por lo general la cultura de cotización es inexistente, tanto por parte de las personas que trabajan como de sus empleadores; este es el caso, por ejemplo, del trabajo de limpieza en ámbitos domésticos, en el cual se observan trayectorias laborales marcadas de inicio a fin por la no cobertura en materias de seguridad social. En un sentido diferente, en aquellas ocupaciones ligadas a tareas profesionales, se observan trayectorias desprotegidas donde la situación actual tiene que ver más bien con un deterioro de la posibilidad de insertarse laboralmente en empleos con mayor formalidad y por tanto con la existencia de contribuciones a la seguridad social.⁴¹

“Porque yo cesé la cotización cuando nació mi primera hija, porque la sala cuna era más cara que el sueldo que tenía en esos años. Entonces yo seguí estudiando, y empecé a trabajar en mi casa, [entonces] un tiempo estuve, como te digo, como un año cotizando en forma particular. [Sin embargo] tuve mucha laguna. Pero después dejé, porque bajó la pega y no podía pagarla. Entonces quede con lagunas ahí.” *Juana, 60 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

Finalmente, también se observan trayectorias laborales desprotegidas en relación con la edad. Mientras las personas más se acercan a la edad de jubilación más posibilidades tienen de ser expulsadas de ocupaciones con mayores grados de seguridad, elemento que resulta coincidente con las cifras de cobertura efectiva del seguro ya revisadas. Así, estar cerca o sobre la edad de jubilación,

⁴¹ Esto es así especialmente entre las mujeres que abandonan el trabajo formal debido a la crianza

condiciona a una inserción laboral en condiciones de inseguridad justo cuando la persona tiene mayores probabilidades de tener que enfrentar una enfermedad laboral.

“Pero soy vieja para el sistema, yo he ido a ver muchos trabajos, el otro día fui a ver un trabajo, tú me ves yo soy apta físicamente, yo tengo mucha energía, yo creo que más que muchas mujeres jóvenes, pero fui a ver un trabajo. Llené la fórmula, había quedado ya (...), y ahí decía la edad, entonces yo no puse la edad. La entregué y me dice el joven ‘oiga pero a usted aquí le falta un dato’... ‘la edad ¿tiene que ver?’, le dije yo, me dijo ‘sí’. Le dije ‘soy jubilada tengo 60 años’ entonces él me dijo ‘nosotros recibimos solamente hasta 45 años’. Y entonces otra señora salto por allá y dijo ‘¿yo tampoco sirvo?’ y otro caballero también dijo ‘¿yo tampoco sirvo?’.” *Juana, 60 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

En las ocupaciones que se vinculan al trabajo de servicios, es decir de atención a personas, se recogen experiencias de ocupaciones ligadas al cuidado de personas dependientes como enfermos crónicos, niños, ancianos, etc. – existe una exigencia emocional relacionada con tales labores. Esto resulta en una importante fuente de presión psicológica y emocional sobre la forma en que se hace el trabajo, lo que produce un fuerte desgaste mental en el corto plazo.

“(...) es que al final es como la energía que hay en la casa [*del/de la paciente*], están todos tristes o a veces están todos preocupados, a veces hay un problema y uno tiene que responder porque no sé. Había una familia en particular que la mamá tenía problemas con la clínica, entonces al final uno se llevaba los reclamos el personal que estaba ahí a pesar de que no fuéramos los responsables.” *Catherine, 28 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

En el discurso de las personas entrevistadas no se señalan mayores elementos de accidentabilidad laboral, aunque sí enfermedades laborales debido a una exigencia física realizada de manera continua y sin mayores resguardos o protecciones. En tal sentido, en este tipo de ocupaciones se combinan de manera poco virtuosa la necesidad de trabajar de modo continuo para sostener ingresos que no alcanzan para cubrir todas las necesidades, con una cultura laboral que “normaliza” las dolencias físicas y que no considera de manera central la necesidad de recibir atención médica para resolver problemas de salud, privilegiando estrategias de auto medicación o concretamente de no cuidado en torno a dolencias físicas. Se trata de “resistir” ante las enfermedades para no incurrir en gastos de salud.

“Entonces, empecé a buscar en internet ¿qué podía hacer? Harta terapia apretando las pelotas, haciendo masajitos, poniéndose paños calientes, dejar el agua caliente lo que más puedas resistir caer y ahora ya logro doblar el dedo porque antes yo no lo doblaba... la tendinitis es así.” *Beatriz, 49 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

En los discursos de las personas entrevistadas se observa que este tipo de empleos están marcados por una importante sensación de insuficiencia en relación con las remuneraciones. Se observan discursos en los que se enfatiza que el vínculo laboral incierto, así como el tipo de labores asociadas provocan una fuerte tensión psicológica producto de posibles disminuciones no manejables de la carga laboral, que repercuten en el salario efectivamente percibido, haciendo difícil la misma reproducción de las condiciones de vida.

“(…) la semana pasada yo no fui a donde los arquitectos, por ellos. Uno de los arquitectos que está trabajando tenía que terminar su tesis, entonces lo interrumpía yo. Entonces ellos estaban dedicados solo a eso, a hacer maquetas y qué se yo. Entonces no me llamaron, no me llamaron, yo no me gané las lucas, no me gané las lucas.” *Juana, 60 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

En tal contexto, respecto a la seguridad social frente a problemas de salud que requieran atención médica priman dos estrategias. Por lo general, existe otro miembro familiar que cuenta con un empleo formal. Esto abre la posibilidad de que mediante tal empleo se logre tanto incluir a este tipo de personas como “carga” en los planes de salud, como brindarle cobertura a otros miembros de la familia que son dependientes –como los hijos–; incluso, debido a las mejores condiciones de tales empleos, existe la posibilidad de recibir de tales familiares una “cobertura económica” directa ante situaciones imprevistas estableciendo con éstos mayores vínculos de dependencia. En todos los casos se observa una gestión “familiar” de tal desprotección, situación que se reafirma cuando se trabaja en negocios con familiares en los que si bien no hay seguridad formal, la situación de desprotección es enfrentada de manera conjunta tanto por la persona empleada como por su empleador. Por otro lado, cuando se trata de enfermedades derivadas del trabajo por lo general se asumen como algo “normal” asociado a la actividad, y no se recurre a tratamientos médicos para no incurrir en gastos de manera particular.

“(…) la que tengo más jodida es mi mano derecha porque yo soy mano derecha. Pero ahora ya con tanta terapia que yo misma me proporcioné... porque a mí me querían operar y yo no quise. Porque imagínate qué hago con mis manos operadas y son meses de recuperación y resulta que la operación te dura dos años y después te vuelve todo.” *Beatriz, 49 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

“Y, por otro lado, claro, a mí no me alcanza, con lo que estoy ganando ahora, de ninguna manera me alcanza, pero gracias a que yo tengo una hija que tiene 32 años que es ingeniero industrial, civil industrial, ella me paga la televisión, me paga el internet, me paga el agua, me paga el gas, me compra mercadería, sino, ¡yo muero!” *Juana, 60 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

En este segmento de trabajadores el conocimiento sobre leyes de seguridad laboral es prácticamente nulo. Esto refuerza la idea de una cultura laboral transversal que no integra dentro de sus parámetros de acción el asunto de las cotizaciones sociales como mecanismo de protección ante accidentes laborales, enfermedades profesionales o cobertura previsional para la vejez. Esto se debe principalmente a una situación de profunda desinformación: en el caso de quienes son profesionales jóvenes, esto se refuerza bajo la idea de que es “normal” la inseguridad al inicio de la vida laboral, fenómeno que determina una preferencia por no cotizar esperando hacerlo en un futuro “mejor empleo”; también se observa una segunda situación donde tal desconocimiento se prolonga durante toda la vida laboral, debido a que tampoco se conocen mecanismos de capacitación o información en relación con estos asuntos.

“(…) cuando uno es joven tienes toda la adrenalina que trabajar y como que no miras esas cosas, pero ya con los años le vas tomando y ellos tienen toda la razón y aquí ellos [*los hijos*] me explican con peras y manzanas y tienen razón.” Beatriz, 49 años. *Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

“Al salir de la universidad es como que estas recién empezando, como que estás buscando algo más estable... si al final la mayoría de la gente tiene ingresos poco regulares.” Catherine, 28 años. *Asalariada desprotegida, Inseguridad 1*

Es por eso que en relación con posibles mejoras sobre los mecanismos de seguridad social y en específico sobre la cobertura frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales, más que nociones de modificaciones técnicas específicas, las y los entrevistados indican la necesidad de formas de capacitación e información en torno a la seguridad social referida al trabajo, como también formas más efectivas de fiscalización sobre tales obligaciones laborales, como forma de prevenir que por falta de información se estén vulnerando derechos laborales básicos.

b) Inseguridad 2: Fatalismo tradicional

Esta clase de inseguridad laboral alcanza al 17,6% de los asalariados no cubiertos por el seguro. Su rasgo fundamental es la desprotección que genera la estacionalidad de la faena: por ejemplo, ritmos de venta diferentes según la temporada, o debido a los ciclos de siembra, cultivo y cosecha en el trabajo agrícola. Como se verá en el análisis, este grupo se caracteriza por una antigua cultura laboral de trabajo temporal que acepta su condición de inseguridad como algo permanente. El peso de la tradición del trabajador temporal masculino hace que la inseguridad se asuma como un rasgo de virilidad y se acepta como una fatalidad que no se puede cambiar. En términos ocupacionales se caracterizan por entregar un recibo o nada (0,96) al momento de recibir los ingresos, trabajar en faenas o predios agrícolas (0,89), tener un contrato oral (0,95) cuya duración es temporal (0,95), mantener una relación directa con el empleador (0,78) y una jornada de duración completa (0,81).

- i. *Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral*

En términos de composición interna está integrada mayoritariamente por hombres (77,7% versus 22,3% de mujeres), por jóvenes (35,6% tiene menos de 35 años) y adultos (50,2% en tramo 35-59) y una educación media o baja (95,3% tiene educación secundaria o menos y el 52,2% educación primaria o menos. Casi la mitad (49,7%) trabaja en empresas de tamaño pequeño y micro –menos de 10 trabajadores– y un 36,0% en empresas de tamaño medio, de entre 11 y 49 personas. De manera correspondiente a las bajas tasas de educación, se observa que una amplia mayoría de estos trabajadores (70,9%) se desempeña en ocupaciones no calificadas del campo o la pequeña industria urbana.

Por lo general se trata de trabajos temporales, de duración definida y disponibilidad incierta pues dependen de los ritmos estacionales en el caso de las ocupaciones del sector agrícola –tiempos de siembra, cosecha, etc.– o de la intensidad de ejecución de proyectos de construcción en el ámbito urbano –cantidad de proyectos de construcción de infraestructura habitacional, por ejemplo– condiciones de empleo que no suponen más que acuerdos verbales y pagos al contado por día o semana trabajados. Esto genera inestabilidad y una incapacidad de poder proyectar la propia situación laboral y social más allá de un par de meses, contribuyendo a una sensación de un futuro incierto.

“Si pasa, a veces se termina y no hay pega y tú llamas a tu patrón ‘jefe por favor no tiene ni para sacar pasto’; [y te dice] ‘no, no hay trabajo’. Entonces, uno se ve urgida porque yo de repente sí me siento con necesidad de trabajar y no hay.” *María, 52 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 2*

Debido a que prima un tipo de vínculo laboral informal y temporal, en el cual no existe ni la emisión de boleta por prestación de servicios, ni contratos laborales, en este tipo de ocupaciones las remuneraciones se efectúan de manera informal por lo que en los discursos de las personas entrevistadas se observa que de antemano al vínculo laboral existe la noción de que el trabajo no lleva asociada ninguna cotización de seguridad social, o para el seguro de interés de esta investigación.

“(…) lo que tiene que tener es una cotización de salud por ejemplo ahí yo no tengo nada, de accidente laboral, entonces no tengo cubierta ninguna de esas cosas. Y el lugar donde trabajo tampoco, no hay baños, no hay nada, si es campo, ¿entiende?” *César, 65 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Para situar la cultura laboral específica de estas ocupaciones, que como se verá impacta de manera directa en los elementos subjetivos que se despliegan en relación con la desprotección, es necesario enfatizar en que, según los discursos recogidos, se trata de trabajadores y trabajadoras con una trayectoria laboral familiar uniforme. Esto quiere decir que hay una transmisión intergeneracional de lo que significa el trabajo realizado y los riesgos de salud asociados –al menos, respecto a la persona entrevistada– cimentada por dos o tres generaciones que han desarrollado el mismo tipo de ocupación, en las mismas condiciones de inseguridad, tanto en lo que refiere a condiciones de trabajo como de empleo y seguridad social. En suma, se está ante una cultura laboral que cuenta con pocos

elementos para cuestionar la propia situación ocupacional, pues esta se termina dando como la “única posible” dado que “siempre ha sido así”.

“Mi papá era carpintero, era ceramista, era gáster, era electricista... sí él también sabía electricidad, todo el rubro completo (...). [Somos una] generación de maestros... mi papá aprendió de mi abuelo y yo aprendí de mi papá.” José, 55 años. *Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

“(...) mis abuelos por parte de mi mamá, también trabajaban en la tierra, si es una cuestión de toda la vida. Y, es más, yo no sé hacer nada más porque yo nunca he trabajado en construcción, en nada que no tenga que ver con el campo.” César, 65 años. *Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

Ahora bien, este tipo de ocupaciones se caracterizan, por un lado, por desplegarse en condiciones laborales adversas. En los diversos entornos que acompañan a estas actividades hay permanentes amenazas para la salud que provienen tanto de factores ambientales –exposición al clima, etc.– como de amenazas directamente derivadas del proceso de trabajo –manejo de maquinarias y materiales peligrosos en las faenas de construcción, exposición a pesticidas, plaguicidas, etc.– en las faenas agrícolas. Por otra parte, se trata de ocupaciones que demandan una alta exigencia física: tareas de alta intensidad cardiovascular, posturas agotadoras, constante despliegue de fuerza física, etc. En suma, se tiene una situación laboral que por factores externos y también propios del proceso de trabajo, es altamente nociva para el cuerpo de las personas que se desempeñan en ellas. Esto también se vincula a la modalidad de pago, que generalmente es diaria y según trabajo realizado, por lo que mantener una intensidad alta de trabajo es, en la práctica, el único factor que asegura la recepción del salario.

“Y yo tenía que empezar a trabajar, porque yo trabajo a trato y si no lo hago no me alcanzo a hacer el sueldo en el día, ¿entiende? entonces había que sacudirla ¡con hielo! la... [betarraga] y de repente los huesos le duelen de una manera, el dolor, ¡si el hielo es dolor! como que se está quemando siente uno, no siente como frío, siente como un calor, el hielo. Y si se pone a esperar, porque esto se pasa como a las 11 de la mañana, ya no se alcanza a hacer el sueldo, tiene que empezar a trabajar así no más.” César, 65 años. *Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Para el caso de las ocupaciones urbanas ligadas a faenas de construcción este tema está presente, pero se matiza en que los principales riesgos provienen desde el manejo de máquinas para trabajar con materiales pesados, lo que resulta altamente peligroso y demanda una importante cuota de autocuidado para evitar heridas, lesiones, etc. Por otra parte, en las labores desarrolladas en el mundo agrícola también existen riesgos derivados de algunos elementos químicos que se utilizan en el proceso productivo, y para los cuales no existe en la práctica ninguna medida de seguridad laboral.

“Porque las primeras veces como que esa cuestión [*el plaguicida*] no me daba deseos de almorzar después con eso. Fue fuerte el olor que tienen los plaguicidas, entonces no yo no. (...) y ahí uno le dice bueno si quiere me da trabajo en otro, pero eso yo no lo hago porque (...). Y ahí ve él [*el capataz*], y ponen a otro que le aguante si, si siempre hay alguien.” *César, 65 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

“(...) a riesgos de salud... por eso es lo el autocuidado que tengas. Porque si estás cortando un fierro y tú lo estas cortando sin antiparras, o sea te puede saltar una esquirla al ojo, es tu autocuidado, porque si lo quieres hacer más rápido, y por no colocarte las antiparras que de repente la andas trayendo en el jockey o en el bolsillo, es porque quisiste hacerlo más rápido pero no quisiste protegerte.” *Óscar, 30 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Además de las inclemencias climáticas y otras propias de los elementos técnicos que se involucran en el proceso de trabajo, el desplazamiento hacia faenas que están alejadas obliga a este tipo de trabajadores y trabajadoras a hacer trayectos a pie en lugares que no están necesariamente habilitados para el tránsito peatonal, lo que también aumenta el riesgo de accidentes de trayecto.

“(...) la inseguridad de nosotros es porque nos vamos en locomoción. Y el año pasado no había, por ejemplo, bus para Santa Rosa y nos teníamos que ir caminando por la orilla entonces había en algunas partes camino delgadito donde pasaban los vehículos. Esa es la inseguridad más grande para nosotros... era el trayecto al caminar. Siempre andábamos esto, ‘que nos puede pasar esto’. Siempre insegura por ese camino.” *María, 52 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 2*

Dado que no existe una cobertura en relación con accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, ni cobertura previsional en relación con la salud, cualquier medida como gastos médicos y reposo se financia con los propios recursos. Al mismo tiempo, dejar de trabajar implica un alto riesgo de perder ingresos que se ganan día a día o semana a semana, sea en las faenas rurales o urbanas: de tal modo, la estrategia básica es apostar por el autocuidado, o derechamente ignorar o aguantar las lesiones o enfermedades, y volver al trabajo de la manera más rápida posible.

“Tuve un accidente vascular en ese trabajo que estuve haciendo ahí contratado (...) y estuve 5 días hospitalizado y salí el día viernes del hospital. Incluso me perjudicó el lado izquierdo, [*hasta ahora*] estoy con una parálisis y llegué a la casa el día viernes como te contaba y con un reposo... y salí el día lunes a trabajar.” *José, 55 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

Considerando las trayectorias laborales ya indicadas, puede comprenderse que este tipo de trabajadores y trabajadoras asuma que el trabajo siempre ha sido y será inseguro. Por tanto, al preguntar por un trabajo mejor no se menciona la búsqueda de un trabajo con contrato escrito ni cotizaciones, sino que se prioriza buscar un mejor clima laboral, con un mejor trato por parte de las

jefaturas o simplemente una mejor paga. En un sentido similar la cultura laboral de estos trabajadores asume como algo “normal” las dolencias físicas, y es más, se procesan en una clave heroica, es decir, existe un orgullo por “aguantar” dolores y dolencias físicas derivadas de este tipo de trabajos que están asociados a una alta exigencia física.

“Es como agachada con la espalda horizontal y tú como recogiendo en el surco... queda un dolor terrible. Pero como uno ya por sus necesidades tiene que trabajar, trabaja y nos gusta, a nosotras nos gusta. Somos brutas.” *María, 52 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 2*

Por ello se torna relevante destacar que se trata de trayectorias ocupacionales donde la cultura laboral no tiene integradas consideraciones sobre el cuidado médico de las dolencias físicas. Por las razones ya mencionadas, incluso se observan discursos donde se afirma que “nunca se habían tenido enfermedades” de ningún tipo, por lo que nunca se había buscado tener atención médica o cobertura por gastos en medicamentos, etc.

“Es que yo, lo que paso es que yo nunca había estado enfermo ni nada, no había ido nunca a un consultorio, nada, incluso ese día me tomaron la presión que le llaman, yo nunca me había, yo pensé que era (...). Y yo les dije que nunca había ido... y nunca he tomado un medicamento tampoco. No si he gozado de buena salud yo...” *César, 65 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

“(...) “tac” sonó el hueso y me lo quebré y quedé ahí con la pata torcida y le decía (...) “enderézame el pie” y me miraba así, “enderézame el pie” y lo enderezo y en un minuto sudé como un, me mojé entero y salí, caminaba, caminaba, (...), pero ya estaba quebrado y estábamos en Panguipulli muy lejos del pueblo y trabajé un mes con el pie quebrado. Se me pusieron morados desde los dedos hasta los testículos. Morado, pero entero, entero, entero, la pierna y yo así, (...) para trabajar para mí terrible.” *José, 55 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Dado que no se cuenta con seguro, el único modo de conseguir recursos para enfrentar urgencias de salud o períodos de inactividad es el propio trabajo. Es por ello que en estas trayectorias laborales se observa, por un lado, una cultura donde no existe realmente una “edad de retiro” pues se pretende trabajar hasta que “el cuerpo no dé más”. En paralelo, también se observa una visión de que, si bien no se será autosuficiente en la vejez, será el círculo familiar inmediato el que deberá asumir los costos económicos de la persona que ya no pueda trabajar. En todos los casos se evidencia que no se espera contar con un apoyo de seguridad social pública, dado que siempre se ha estado fuera de cualquier sistema de cotizaciones.

“Yo le digo [*a mi señora*] que me estoy poniendo viejo y cansado también ya no quiero, tengo unas lucas ahí le digo yo, inventemos, veamos un negocio algo que nos dé para mantenerse un poco a futuro y estamos en ese proyecto, estamos pensando qué vamos a hacer en algún momento.” *José, 55 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Vale la pena insistir en que en los discursos de las personas entrevistadas se observa un ajuste entre una cultura laboral que se construye en torno a la idea de “resistir” a las condiciones de trabajo adversas y físicamente exigentes, y una situación laboral –tanto en términos contractuales como económicos– altamente insegura. En distintas ocupaciones –sobre todo aquellas urbanas– se menciona que “se podría tener contrato si uno quisiera”, pero que es una opción razonada la de trabajar de manera informal, fundamentalmente porque al no tener descuentos de seguridad social se cuenta con un mayor ingreso líquido. Ante salarios bajos ese diferencial cobra bastante importancia en la economía doméstica de cada trabajador o trabajadora.

“La mayoría son a ratos por temas de que a los mismos maestros les conviene más, porque son más lucas, porque tú te haces el horario, ¿me entiendes? Puedes trabajar hasta más tarde (...), le sacas más lucas y trabajas hasta más tarde y avanzas más y todo.” *Óscar, 30 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

Ahora bien, en relación al conocimiento sobre las medidas de seguridad social se observa un discurso doble. Por un lado, las personas más jóvenes tienen un profundo desconocimiento sobre los mecanismos de protección social para el trabajo. Por otra parte las personas de mayor trayectoria laboral, si bien conocen los instrumentos existentes, plantean que en sus ocupaciones –sobre todo las rurales– ese tipo de instrumentos nunca se han aplicado: se señala que tales elementos sencillamente “no existen” para sus segmentos de trabajo.

“[Si los patrones] no lo cumplen en las empresas, donde es más fácil para los inspectores llegar a supervisar, en el campo es más difícil. (...) [Me gustaría] que supervisaran los trabajos, sobre todo en el campo, que se tomaran la molestia de venir a ver en qué condiciones trabaja la gente en el campo.” *César, 65 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2*

Es por eso que ante la pregunta por posibles mejoras a esas situaciones se demanda una fiscalización efectiva en lugares donde, según estos discursos, el Estado nunca ha estado presente para hacer valer la legislación laboral. Se aspira a que estas ocupaciones deberían tener el mismo estatus de protección que cualquier otra –contrato, cotizaciones para previsión, para salud y para accidentes laborales y enfermedades profesionales–, y que para eso es necesario que haya una supervisión estricta, que logre incluir en los sistemas de seguridad social a esta población que históricamente ha quedado excluida de derechos sociales y laborales básicos.

c) Inseguridad 3: Flexibilidad renovable

Esta clase de inseguridad laboral alcanza al 15,9% de los asalariados no cubiertos. Su rasgo fundamental es un contrato de prestación de servicios –a honorarios– que deja a su arbitrio la decisión de protegerse (las reformas de los últimos 10 años han intentado incorporar al trabajador independiente a la protección social contributiva). Se caracterizan por entregar una boleta de honorarios o una factura (0,93) al momento de recibir sus ingresos, trabajar en instalaciones del

cliente o empleador (0,91), tener un contrato escrito (0,90) de carácter renovable (0,60) o temporal (0,25), mantener una relación directa con el empleador (0,84) y un jornada completa de trabajo (0,76). En términos de estructura de clases de inseguridad, un 26,1% del total de las mujeres asalariadas no cubiertas por el seguro son parte de esta clase de inseguridad versus un 11,6% del total de los hombres (Tabla 31 y Tabla 32).

i. Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral

En términos de composición interna está integrada por más mujeres que hombres (56,7% versus 43,3%), por jóvenes (53,6% tiene menos de 35 años) y adultos (37,3% en tramo 35-59) y presenta el nivel educativo más heterogéneo de todas las clases de asalariados desprotegidos y la mayor proporción de niveles educativos altos (30,2% alcanza niveles iguales o menores a educación secundaria, un 18,35 nivel técnico y 45,7% nivel educativo universitario).

En relación su inserción ocupacional, este tipo de empleos se ubican en empresas grandes. El 70,7% de los casos de esta clase se desempeñan en unidades productivas de 200 o más personas. De manera coincidente a las cifras sobre educación destacan ocupaciones del tipo “técnicos y profesionales de nivel medio” y del tipo “profesionales de las ciencias y de la ingeniería” entre las que se encuentran profesores de educación primaria, secundaria y superior, profesionales del sector servicios como arquitectos, científicos sociales, profesionales administrativos, de la medicina, enfermería y asistentes de la salud, kinesiología y fisioterapeutas. También destaca la categoría “empleados de oficina” donde se observan ocupaciones tales como recepcionistas, secretarios y secretarías, empleados de apoyo administrativo y contabilidad. En total este tipo de ocupaciones representan al menos al 48,7% de los casos de esta clase.

Como se ha indicado de acuerdo a los resultados estadísticos, el vínculo laboral es vía convenio y boleta de honorarios, ya sea en una modalidad de convenio de honorarios de 10 meses con la institución respectiva o según la duración de un proyecto en específico. Pese a que tal vínculo laboral podría entenderse como comercial, los procesos de trabajo señalados suponen cuotas de subordinación laboral diferentes: por un lado, hay algunas ocupaciones que –debido a que son presenciales– demandan cumplimiento de jornada en el lugar de trabajo igual que un asalariado típico; por otra parte, existen ocupaciones donde se espera un lógica de desempeño según producto, lo que relativiza tanto la jornada como el lugar de trabajo pues se dan situaciones en las cuales la carga laboral se intensifica, aumentando la jornada de trabajo acordada y/o trasladando la carga laboral al espacio doméstico como forma de aumentar su intensidad.

“[En relación al] horario, yo entro a las 8:30hrs y salgo a las 17:30hrs de lunes a jueves y a las 16:30 el viernes. (...) Es porque estás en un servicio en donde todos funcionan así. Entonces, eso te obliga un poco a ti también (...) porque el trabajo parte a esa hora, los pacientes llegan a esa hora.” Miguel, 48 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3

|

“(…) trato de tomar el tiempo. Trato de no hacer nada en casa porque como las condiciones igual son precarias, la paga es mínima. Trato de ceñirme al horario que tengo e intentar hacer todas las funciones que tengo asignadas. [Sin embargo] terminas trabajando los domingos cosa que he hecho ahora último y es una lata. Pero uno dice, ‘no, uno es trabajador semi independiente’, pero al final es peor, te precariza más.” *Fernando, 27 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

En relación con las trayectorias laborales, estas también se asocian con la edad de la persona entrevistada y pueden relacionarse con las transformaciones de las relaciones laborales consideradas en los antecedentes de esta investigación. Mientras que para aquellas personas que están en la segunda mitad de su vida laboral se observa un *deterioro* de las condiciones de seguridad social – habiendo tenido empleos estables y con cotizaciones de seguridad social–, para quienes están en la primera mitad de la vida laboral se observa una percepción de “normalización” de este tipo de vínculos laborales, expresiva del progresivo aumento de inseguridad del estatuto salarial ocurrido en las últimas décadas.

“En el quinto año de universidad empecé a tener pega estable no ‘pituteando’. Estuve como cuatro a cinco años con pega estable en jornadas flexibles boleteando fijo, boleteaba nunca con contrato. Y como al quinto año en lo que sería mi tercer trabajo me ofrecieron un contrato de media jornada y ahí estaba con media jornada de contrato y media jornada con honorario (...) En esa situación estuve casi un año y medio ¿Ya? De ahí estuve tres meses sin, boleteé una pura vez, dos veces, mentira, estuve esos tres meses boleteando y después tuve una pega de siete meses donde estuve a contrata en el Estado. De ahí tuve dos meses de cesantía.” *Dagoberto, 33 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

En relación con las exigencias de los procesos de trabajo mencionados, las personas entrevistadas declaran que no se observa una demanda física sino más bien relacional –emocional– derivada de la relación con equipos de trabajo y pacientes o estudiantes. En el caso de las ocupaciones de “oficina”, se señala que al no haber una exigencia física relevante, los únicos elementos que se presentan como demandantes pueden ser ciertas exigencias emocionales derivadas de la coordinación de equipos de trabajo, relación con jefaturas o también debido a momentos de mayor intensidad de trabajo que producen estrés o ansiedad. Asimismo, la posición de relativa autonomía/subordinación se observa como una fuente de incertidumbre en relación con los resultados esperados del trabajo dentro de la organización. En algunos casos, además se suma una cuota de incertidumbre debido a situaciones de atraso en los pagos, etc.

“Psicológicas, podría ser por el mismo tema que te decía que los pagos no llegan que a veces hay tensiones con la dirección respecto a las tareas que uno se encomienda y las expectativas que uno tiene también del trabajo personal y el trabajo colectivo del museo.” *Fernando, 27 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

Finalmente, vale la pena destacar que en aquellos trabajos que se desarrollan en un lugar institucional fijo, no se observan situaciones de accidentabilidad de relevancia. Como contraste, en aquellos profesionales que deben desplegarse en “terreno”, por ejemplo para la ejecución de programas sociales, los accidentes de trayecto o propiamente laborales, debido a la exposición a riesgos derivados de la inseguridad urbana - caídas por mala condición de las calles, accidentes de tránsito, delincuencia, entre otros - están presentes día a día, sin contar tampoco con una protección adecuada al respecto.

“Sumado que nosotros obviamente caminábamos siempre, entonces te podías tropezar, te podías caer no tenías seguro. Bueno el tema de la comuna... siempre las balaceras... yo nunca estuve presente en una balacera, pero sí sabíamos que había. Entonces, claro de esas cosas jamás nos sentimos protegidos.” *Fernanda, 27 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 3*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

La principal causa de incertidumbre ocurre porque si bien en muchos casos existe un vínculo laboral sostenido en el mediano plazo, por ejemplo mediante un convenio de honorarios anual o por la duración de un proyecto, en un sentido estricto no existe certeza sobre si se continuará trabajando o no, si a futuro se logrará una formalización de un contrato laboral o si se seguirá en la misma situación. Esto se vuelve crítico en los “ciclos de renovación” de los trabajos, pues son momentos donde no existe certidumbre sobre el futuro.

“O sea, es un estado de vulnerabilidad porque como te comentaba yo no sé qué va a pasar conmigo el próximo mes cachay.” *Fernando, 27 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

Por otra parte, en aquellas ocupaciones –terapéuticas o educativas– que demandan un carga de gestión de emociones mucho más pronunciada, derivada de una relación con personas que está a la base de tales labores, el hecho de no tener un vínculo laboral fuerte provoca que el manejo de tales tensiones se realice de manera individual o en el equipo inmediato de trabajo, pero en un sentido de mera contención. No se cuentan con respaldos institucionales que permitan descomprimir las tensiones psicológicas derivadas del trabajo, que en muchos casos terminan provocando afecciones psicológicas o físicas derivadas de tal carga emotiva que no logra ser procesada de buena forma y que tampoco cuenta con formas de protección adecuadas.

Adicionalmente, se observa que las escasas condiciones de seguridad de la relación salarial impiden un reconocimiento social del estatuto laboral como trabajador dependiente. En general, el acceso a diferentes servicios asociados a los proyectos de vida –créditos de consumo, hipotecarios, productos bancarios, arriendo o compra de propiedades, etc.- requieren la presentación de antecedentes laborales que este tipo de trabajadores no logra poseer (contrato indefinido, cotizaciones previsionales, entre otros), a pesar de trabajar de manera permanente, lo que introduce una sensación de desprotección y limitación, debido a las condiciones de empleo.

“O sea, a veces son medios invisibles las desventajas, pero una de las desventajas si yo quiero pedir un crédito, si me quiero comprar una casa o quiero comprarme un auto y un crédito más alto, el banco cuesta un mundo que me apruebe ¿cachay? y la ventaja que tengo yo es que cuando yo he trabajado a contrata he tenido un buen re buen sueldo ahí saque mi cuenta corriente ¿te fijas? Entonces eso como que me sirve de un buen antecedente, pero en general tengo esos problemas, si yo quiero arrendar una casa, por ejemplo, las corredoras no miran bien mis boletas de honorario, tengo que explicarle.” *Dagoberto, 33 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

En relación específica a los riesgos de salud, estos se observan como una situación de desprotección absoluta y por tanto de preocupación constante. Esto porque ante cualquier accidente laboral, enfermedad –sea profesional o no–, accidente de trayecto, etc. se está en una situación de completa desprotección, que obliga a una gestión “privada” del asunto. No se cuenta con derecho a licencias ni a cobertura de salud, por lo que se dependen completamente de la “benevolencia” del empleador y en el caso de tener que suspender la actividad laboral se está ante una cierta posibilidad de pérdida de los ingresos y de cesantía.

“El riesgo no está asociado –a mí juicio– al trabajo en sí, sino a las condiciones laborales o a la falta de cobertura de salud. Si yo me enfermo dadas mis condiciones, estoy sujeto a la buena voluntad de mi empleador que me siga pagando en este caso mis honorarios. Y eso es una precariedad total que igual me mantiene una cierta situación de estrés latente.” *Dagoberto, 33 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

Pese a que se trata de empleos de mediana o larga permanencia, al estar mediados por una relación laboral de tipo comercial –boleta de servicios–, no suponen la cotización en instrumentos de seguridad social. La decisión sobre cotizar o no cotizar queda en manos de la persona trabajadora y se observa una relación entre las razones otorgadas y el momento de la trayectoria ocupacional. En el caso de trabajadores más jóvenes, se prefiere destinar los recursos de la eventual cotización en aumentar la capacidad de consumo en el presente o en otros destinos bajo la idea de que, por ejemplo, seguir estudiando permitiría a futuro alcanzar una mejor situación laboral con acceso a un empleo que considere la seguridad social. Por otra parte, para quienes este tipo de vínculo laboral ya es una constante en su vida como trabajador, se observa que “ya no sirve” ahorrar para una futura pensión o invertir en cobertura de salud, y también se privilegia la capacidad de consumo.

“(…) formalmente nunca coticé y no he cotizado porque al principio, claro vi el tema de Fonasa o ISAPRE y era mucho más caro y cuando uno igual está partiendo, yo esa plata que no estoy cotizando la ocupo en estudiar. El 2015 estudié un curso de postgrado que me salió 600-700 lucas y ahora estoy estudiando un diplomado (...). Entonces, al final prefiero invertir ese dinero en estudio.” *Fernanda, 27 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 3*

Así, las percepciones sobre la seguridad social también se asocian con la edad de la persona entrevistada y pueden relacionarse con las transformaciones de las relaciones laborales consideradas en los antecedentes de esta investigación. Mientras que para aquellas personas que están en la segunda mitad de su vida laboral se observa un deterioro de las condiciones de seguridad social – habiendo tenido empleos estables y con cotizaciones de seguridad social–, para quienes están en la primera mitad de la vida laboral se observa una percepción de “normalización” de este tipo de vínculos laborales, expresiva de la progresiva desprotección del estatuto salarial ocurrida en las últimas décadas.

Debido a la no incorporación a mecanismos de seguridad social, las personas entrevistadas se caracterizan por gestionar de manera individual la posibilidad de enfrentar gastos adicionales derivados de problemas de salud –enfermedades comunes, profesionales, accidentes laborales o de trayecto. En este sentido las estrategias de cobertura familiar para paliar tiempos sin poder trabajar y con gastos extra, así como estrategias de ahorro – por fuera de las cotizaciones sociales, e incluso medidas de autocuidado de mayor intensidad, resultan centrales para lograr enfrentar situaciones de salud imprevistas.

“Entonces frente a escenarios como el que describes no tengo ningún tipo de beneficio, nada, no me siento protegido en absoluto. Entonces tengo que recurrir a otros recursos de índole personal y a nivel institucional es acudir a la buena voluntad de la jefatura y si no está, fregué, punto.” *Dagoberto, 33 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

Si bien puede afirmarse que en este tipo de ocupaciones hay un alto conocimiento de las medidas de seguridad existentes, por lo que la no cotización en previsión social como en el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales es un acto relativamente razonado, también destacan discursos que expresan un componente de desconocimiento en relación con los diversos instrumentos de seguridad social.

“(…) ah claro, sí AFP... pero ese es un tema que por el cual no me he preocupado para nada, o sea conozco esas alternativas sé que una implica más gastos que la otra, pero lo digo solamente de la boca para afuera por el tema de sentido común de que ‘cómo no voy a tener previsión’, pero si me preguntas sinceramente es súper *carpe diem*.” *Fernando, 27 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 3*

Finalmente, en relación con posibles mejoras sobre las medidas de seguridad social actualmente existentes, las personas entrevistadas aspiran a tener trabajos con un vínculo contractual que asegure la permanencia, el reconocimiento al tiempo trabajado, y la cotización en los diversos mecanismos de seguridad social existentes, aunque respetando el nivel de salario que actualmente perciben. En ese sentido, medidas como la implementación de retención de impuestos a la renta para cubrir las cotizaciones sociales –que refuerza la responsabilidad del trabajador y no la del empleador respecto a

salud y seguridad en el trabajo–, es percibida de manera negativa pues no mejora las condiciones del vínculo laboral, y solamente castiga la liquidez salarial percibida actualmente.⁴²

d) Inseguridad 4: Flexibilidad independiente

Esta clase de inseguridad laboral alcanza al 10,8% de las y los asalariados no cubiertos por el seguro. Su rasgo más característico es que trabajan en espacios como la calle, la faena o los predios agrícolas de manera indefinida. Es decir, una suerte de trabajador subordinado pero que registra características asociadas también al trabajador independiente –inquilino o transportista– que debe organizar sus tiempos y tareas de trabajo con amplia autonomía. Se caracteriza por entregar un recibo o nada (0,97) al momento de recibir los ingresos, trabajar en la calle (0,51) –principalmente hombres– en faenas o predios agrícolas (0,4) –principalmente mujeres–, mantener un contrato oral (0,98) cuya duración es indefinida (0,94), tener una relación directa con el empleador (0,96) y una jornada de duración completa (0,81). En términos de estructura de clases de inseguridad un 20,9% del total de los hombres asalariados no cubiertos por el seguro son parte de esta clase de inseguridad versus un 8,2% del total de las mujeres (Tabla 31 y Tabla 32).

i. Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral

En términos de su composición interna hay mayoritariamente hombres (86,9%, versus 13,1% de mujeres). Se compone principalmente por jóvenes (34,6% tiene menos de 35 años) y adultos (45,9% en tramo 35-59) y presenta un nivel educativo medio, en relación con otras clases (87,6% alcanza educación secundaria y un 33,8% el nivel de educación primaria). Las ocupaciones de esta clase se encuentran en unidades productivas de tamaño micro: el 68,5% de los casos están en empresas de menos de 5 trabajadores. En relación con las ocupaciones principales, en esta clase destacan trabajadores no calificados (20,5%) principalmente del agro y transportistas urbanos (43,5%) como vehículo de carga y de transporte de personas –por ejemplo, taxis, colectivos, buses, transportes escolares– pero sin ser los propietarios.

Se trata de trabajos de carácter permanente que se ven afectados por los ritmos estacionales de las actividades económicas que despliegan pero que no por eso pierden el vínculo laboral indefinido. Este segmento ocupacional presenta condiciones de empleo que no suponen más que acuerdos verbales y pagos al contado por día o semana trabajados.

“Es un acuerdo de palabra como que significa ‘bueno, tú vienes y yo te voy a pagar tanto’. La paga es semanal y por ejemplo si eventualmente uno de los dos días del fin de semana no vamos a trabajar –en general eso sería por clima, por ejemplo–, entonces yo recibo la mitad

⁴² A esto debe agregarse que, dado que la legislación vigente sigue atribuyéndole responsabilidad al empleador acerca de la salud y seguridad, en el caso de trabajadores con un vínculo laboral difuso fiscalizar el cumplimiento de tales responsabilidades se torna difícil.

del sueldo. Como día trabajado día pagado ¿cachai?” *Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

Debido a la inexistencia de un vínculo laboral formal existe una desprotección casi absoluta en relación con la cobertura de cotizaciones previsionales, de salud o de seguridad laboral. En suma, se trata de que cada trabajador o trabajadora se ‘preocupe’ de efectuar las cotizaciones de manera independiente, lo que no siempre es realizado pues tiende a castigar el salario recibido. Es decir, resulta un tipo de trabajo subordinado a un empleador –dueño del predio u otro activo, por ejemplo, un vehículo– pero con condiciones de desprotección propias de la condición de independiente.

“O sea, yo tengo idea de hacerlo, pero en rigor no, es como de forma personal ¿cachay? [El tema de cotizar no está entre las preocupaciones del empleador] porque en realidad como que igual es un caballero viejito y como que no tiene alguien... como que no sabe si eso se puede hacer personalmente o no.” *Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

En relación con las trayectorias laborales de este perfil de trabajadores y trabajadoras se evidencian dos fenómenos. Por una parte hay trayectorias que significan un aumento de la desprotección en relación con experiencias previas de empleos con niveles completos de formalidad: a nivel general eso se puede relacionar con la predominancia de empleos informales a medida que avanza la edad, pero también con salidas del mercado laboral marcadas por obligaciones domésticas –crianza de hijos, cuidado de otras personas dependientes– en el caso de las mujeres, elemento que incide en una mayor incidencia de desprotección en posteriores reincorporaciones al mercado laboral. Por otra parte, también se manifiestan expectativas acerca de que la informalidad vivida sea de carácter temporal, por ejemplo, mientras se debe destinar tiempo a actividades de estudio, pues se precisa de un ingreso de cualquier forma, para sostener la vida cotidiana: en tales casos, lo que coincide con personas que están iniciando su vida laboral, se observa como una situación de ‘transito’ hacia ocupaciones más protegidas.

“No sé, mi hijo mayor me lo crió mi mamá y ahora no quiero que mi hija... por lo mismo me salí de la empresa de supervisora, porque yo veía que una, el tema de las lucas era muy poco y el tiempo que pasaba allá, mi hija tenía dos años y yo no la veía.” *Karen, 37 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

“Y entonces, claro en algún momento dejaré la feria y como que si tú me dices ¿qué es lo que piensas hacer en el futuro? Pucha, primero quiero estudiar, quiero estudiar afuera, quiero irme con beca muy regalona y después de eso volver y empezar a trabajar como en el mundo académico totalmente y eso para mí significaría dejar de trabajar en la feria y tratar de arreglármelas primero como muy, también con malabares y todo, pero en otro contexto ¿cachai?” *Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

Las exigencias que se registran en el discurso de las personas entrevistadas tienen más que ver con el estar expuestos a condiciones ambientales relativamente adversas, sea porque el trabajo se desarrolla en un ambiente rural o urbano.

En tal sentido, tanto las actividades de conducción rural o urbana, así como el trabajo urbano desplegado en la vía pública – por ejemplo, una feria – comparten una serie de adversidades derivadas de no estar en un espacio cubierto de las inclemencias del clima –frío en invierno, calor en verano, etc.–. Debido a ello, se observa en este tipo de ocupaciones una elevada demanda física debido a tareas como acarrear cosas pesadas o debido a trabajos que implican estar en una misma postura –de pie vendiendo, sentado conduciendo– durante gran parte del día. Dolores articulares, de extremidades, incomodidad postural, desgaste visual entre otros malestares son las cuestiones específicas que se señalan en los discursos como enfermedades o dolencias laborales, en esta categoría ocupacional. Como se verá a continuación, debido a la inexistencia de seguridad social asociada al trabajo, resulta muy difícil para este perfil ocupacional acceder a prestaciones de salud preventiva o curativa.

“[Se produce un dolor en] las piernas porque tienes que andar todo el día sentado; además se cansa mucho la vista porque uno tiene que andar como le digo preocupado de todo alrededor.” Cristóbal, 47 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 4

Adicionalmente, el trabajo en la calle genera riesgos específicos que generan incertidumbre e inseguridad pues se entiende que debido a la forma del vínculo laboral informal, no se cuenta con medidas de protección ante tales contingencias. El estar circulando constantemente en la vía pública genera una sensación de exposición a cuestiones como choques o asaltos, a la vez que no se cuenta con espacios de descanso, colación e higiene; por otro lado, la instalación de puestos de venta en la vía pública también entraña riesgos específicos al ser estructuras inestables: se pueden derrumbar ante una situación inesperada, causando daños y heridas de relevancia a las y los trabajadores.

“Cuando recién entre a trabajar yo le dije que a mí lo que más daba miedo es qué es lo que pasaba si a mí, o yo chocaba, una cosa así y ella me decía ‘que no, que tenía el furgón asegurado, que no había problemas’, que tampoco la idea uno va a andar como... se supone que no tienes que andar a destiempo, tratar ir evitando cualquier cosa, le dije yo, pero cuando ya te chocan, ya ahí, nada que hacer porque tampoco es algo que uno puede prever.” Karen, 37 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4

De tal modo, las estrategias desplegadas por las y los informantes para enfrentar situaciones de problemas de salud que requieran atención médica dependen estrictamente de un apoyo económico familiar, un apoyo económico del entorno cercano, o también de un apoyo “debido a la confianza” por parte del empleador. Se observa en algunos casos un esfuerzo de ahorro para contar con un ‘fondo familiar’ para la cobertura de tales contingencias, en paralelo a evitar las atenciones médicas y exámenes en la medida de lo posible, para no gastar más dinero del que se dispone.

“De que mi familia me va a apoyar me va a apoyar. Yo creo que mi jefe también porque son dentro de todo son jefes y amigos de años.” *Cristian, 38 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 4*

“Tendría que hacerla ¿cómo? bueno tengo algunos ahorros qué sé yo, esas cosas, pero que sé que en materia de salud no existe ahorro que resista.” *Vicente, 59 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 4*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

Según lo que ya se ha mencionado, resulta coherente la existencia de una acentuada sensación de inseguridad producida por el tipo de vínculo laboral y la modalidad del salario, que tiene ritmos variables según la intensidad de la actividad económica de que se trate como, por ejemplo, ventas en comercio urbano, ganancias y resultados de una faena agrícola o flujos de gente en los casos de los servicios de transporte. Se observa así una carga subjetiva negativa asociada a estas ocupaciones que es vivenciada de manera constante por las personas entrevistadas.

“Mira el riesgo más grande que tengo es un riesgo ahora de la naturaleza. Esos son como los riesgos y que son imponderables. (...) Este es el campo ¿no es verdad? está toda la siembra y por acá paso por una franja de granizos, pero impresionante y echo a perder un par de hectáreas de la siembra.” *Vicente, 59 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 4*

Apuntando de manera específica a la desprotección en relación con asuntos de salud, las personas entrevistadas observan que se cuenta con escasas medidas para enfrentar situaciones de salud imprevistas. Ante accidentes laborales, por ejemplo, si bien se puede recurrir al sistema público, cualquier tratamiento complejo –debido a que no se cuenta con cotizaciones en los instrumentos de seguridad social existentes– representa un gasto imposible de abordar con los ingresos corrientes obtenidos del trabajo que además, decaen cuando no se puede trabajar debido a problemas de salud, pues tales aportes monetarios no logran financiar gastos de salud hechos de manera privada.

“Bueno cuando pasó esto de mi tata que es como el ejemplo más cercano que tengo y que fue como ¡wow!... Él tenía la chance de que estaba en el consultorio, entonces como que le atendieron todo gratis, bacán. Y lo que ocurrió después fue como en el tratamiento... todos sentíamos que el tratamiento no era totalmente suficiente, pero tampoco podía ser nada más porque no tenía cómo ¿cachai?” *Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

En razón de ello, cuando se le pregunta a las personas por cuál sería su proyección con el objetivo de contar con un mejor empleo, se menciona la centralidad de lograr alcanzar un trabajo con un sueldo estable que no dependa de cuantas personas se atienden o transportan, o ventas realizadas, y que a la vez tenga “seguridades mínimas” como la cobertura de atenciones en salud de carácter general, como también frente a accidentes o enfermedades laborales, entendidas como situaciones difíciles de

prever y gestionar de manera individual. En suma, se aspira a contar con un empleo con condiciones de seguridad tanto en lo que a su estabilidad interna refiere, como a la protección que ofrece frente a contingencias que responden más bien a situaciones del contexto que resultan poco manejables.

Más allá de lo anterior, también se debe considerar que este perfil de trabajadores y trabajadoras, de todas formas expresan una valoración a la posibilidad de desarrollar un vínculo laboral basado en confianzas mutuas, pues también tal dinámica permite flexibilizar ciertos elementos de la carga laboral, permitiendo que ésta dialogue con otro tipo de actividades: estudios, crianza de hijos o de personas dependientes.⁴³ Ante cualquier medida de mejora de los instrumentos de protección social se deberían considerar estos elementos subjetivos pues configurarían las matrices básicas de aceptación o rechazo de cualquier medida implementada desde el Estado.

“Pero así de irme a una empresa, a cumplir un horario de ocho a siete, de... no, no, no... porque yo ya tengo esa... tengo como este de emprendimiento, ¿cachai? [*Este trabajo*] me deja tiempo para lo que yo igual quiero, no sé, mi hijo mayor me lo crio mi mamá y ahora no quiero que mi hija... por lo mismo me salí de la empresa de supervisora, porque yo veía que una, el tema de las lucas era muy poco y el tiempo que pasaba allá, mi hija tenía dos años y yo no la veía.” *Karen, 37 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4*

e) Inseguridad 5: Ilegalidad indefinida

Esta clase de inseguridad laboral alcanza al 9,0% de los asalariados no cubiertos por el seguro. Su rasgo fundamental es el no cumplimiento del contrato por parte del empleador, dado que formalmente son trabajadores con características laborales similares a los cubiertos pero que por alguna razón no se les paga cotizaciones. Se caracteriza por entregar liquidación de sueldo (1,0) al momento de recibir los ingresos, trabajar en instalaciones del empleador o cliente (0,7), tener un contrato escrito (0,83) cuya duración es indefinida (0,62) o renovable (0,20), tener una relación directa con el empleador (0,80) y una jornada de duración completa (0,92). En términos de estructura de clases de inseguridad un 9,6% del total de los hombres asalariados no cubiertos por el seguro son parte de esta clase de inseguridad versus un 4,1% del total de las mujeres (Tabla 31 y Tabla 32).

i. Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral

En términos de composición interna hay más hombres que mujeres (64,5% versus 35,5%), se evidencia personas jóvenes (25,4% tiene menos de 35 años), en edad adultos (21,1% en tramo 35-59) y fundamentalmente adultos mayores (57,8% de 60 años o más), con niveles educativos medios (un 31,4% con educación primaria o menos, un 39,9% con educación secundaria y un 28,7% nivel

⁴³ Esto de manera especial en mujeres, lo que obliga a introducir en la reflexión sobre las diversas formas institucionales de protección social la preeminencia cultural que todavía tienen estas labores sobre el género femenino, y que tradicionalmente se despliegan de manera no remunerada ni se reconocen como tiempo de trabajo para los sistemas de seguridad social.

educativo terciario). En términos ocupacionales, los asalariados de esta clase se desempeñan, en su mayoría (75,2%), en unidades productivas de tamaño medio y grande –más de 50 trabajadores–. En relación con las principales ocupaciones, se registran como aquellas de mayor relevancia empleos no calificados del sector urbano como porteros, guardias, limpiadores, peones de carga (28,7%) y trabajadores escasamente calificados del sector servicios (10,5%), tales como vendedores de tiendas y almacenes, y cocineros.

“Tengo una jornada de cuarenta horas semanales, ¿ya? que es de lunes... de ocho un cuarto a cinco un cuarto, martes de ocho un cuarto a tres y media, miércoles de ocho un cuarto a cinco un cuarto, jueves de ocho un cuarto a tres y media y el día viernes de ocho un cuarto a las tres y media.” *Javier, 43 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 5*

Pese a que se trata formalmente de ocupaciones que debieran contar con condiciones de protección social, con un pleno acceso a cotizaciones sociales –que abarquen ahorro previsional, seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, seguro de desempleo y cotización para salud–, la inseguridad y desprotección en esta clase de empleos está dada por un incumplimiento de tales derechos laborales que deja sin cobertura de seguridad social a esta clase de trabajadores. Por lo general se trata de situaciones que logra detectar el propio trabajador al observar en su liquidación de sueldo la existencia de descuentos previsionales y de seguridad social, pero que al consultar a las entidades administradoras, éstas informan que no existen aportes por tales conceptos.

“Aparece un descuento de que yo cotizo (...). Pero cuando yo reviso mis cartolas de AFP, ese descuento que se me hace no está reflejado en la AFP, no está depositado, no está ingresado. Aparece en mi liquidación que se me descontó de mi remuneración, pero [*tal dinero*] no llegó a la AFP, ni a Fonasa, ni a la Compañía de Seguro (...).” *Begoña, 56 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5*

Debido a que se trata de perfiles ocupacionales y profesionales que se han desempeñado de manera continua en empleos formales, no se observan trayectorias laborales que asuman tal desprotección como la norma de las relaciones laborales. Puede afirmarse que este tipo de ocupaciones representan más bien un “intervalo no previsto” en trayectorias de formalidad, más que una situación observada como de no retorno. Es por eso que más que aspirar a un trabajo “mejor” se espera regularizar una situación de incumplimiento de derechos laborales considerados como legítimos en el vínculo laboral existente.

“Si fue ahora no más que he tenido ese problema. Pero desde que estoy trabajando ahora no había nunca tenido problema ni con las cotizaciones de AFP ni con las de ISAPRE. (...) [*Durante*] quince años primero trabajé en Quilicura y de ahí me salí, y me vine a [*la fundación*] acá a Colina. Y ahí estuve cinco años y de ahí me vine para acá.” *Javier, 43 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 5*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

|

En este tipo de ocupaciones se observa una mayor carga emotiva y relacional, en tanto su centro es la atención a personas. En este sentido se observa una situación de constante estrés debido a ese manejo sostenido de interacciones que es una característica constante a todos los entrevistados y que indica una situación de carga psicosocial relevante. Si bien no en todas las situaciones esto se configura como una enfermedad profesional, es una exigencia agotadora y constante que en el mediano y largo plazo sin dudas termina minando las situaciones de salud de estos trabajadores y trabajadoras.

“(…) yo lo encuentro así, pésimo, súper malo, súper malo. De hecho hay varias de mis compañeras que han tirado licencia por estrés laboral... yo no he querido tirar porque generalmente, como sé que me voy a ir pronto, estoy así como más tranquila. Trato de no estresarme, digo ‘ya filo, si total me voy a ir de esta cuestión, da lo mismo’... si también una está acá por necesidad más que nada.” *Teresa, 29 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5*

Por otra parte, en aquellas ocupaciones que tienen una fuerte carga de inseguridad se producen situaciones de ausencia de recursos y personal que conllevan una intensificación física del trabajo, que según el discurso de las personas entrevistadas va más allá de sus propias capacidades, provocando malestares físicos que pueden terminar en enfermedades laborales. Al mismo tiempo, la ausencia de recursos básicos para el funcionamiento del proceso de trabajo determina una mayor exposición a enfermedades y accidentes laborales así como accidentes de trayecto.

“La entrada del consultorio tiene hoyos por todas partes, entonces también tuve un porrazo más o menos importante en el trayecto. (...) Me he dado dos porrazos, y he tenido dos neumonías porque el box, el espacio donde esta es una puerta que da justo a la puerta de la calle, de la vereda y en invierno esa puerta tiene que estar abierta por el tránsito por lo tanto entra todo el viento helado, entonces como no tenemos calefacción, la helada de la mañana te llega a ti. Y es un frío espantoso, entonces este año particularmente y mis dos compañeras igual hemos tenido neumonía, yo he trabajado con neumonía, igual aperro.” *Begoña, 56 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

En el tema del no pago de cotización la percepción es variada, pero se puede resumir en que afecta a los proyectos de vida ya que tener lagunas no permite obtener ciertos beneficios, pero también personalmente ya que no pueden atenderse (o sus cargas familiares) por motivos de salud en donde deberían. Esto introduce una cuota de incertidumbre y una sensación de vulnerabilidad importante en el discurso de las personas entrevistadas.

“A mí no me habían cancelado nada, ni de las cotizaciones de AFP ni de ISAPRE, ¿ya?, debido a esto yo hable porque yo tengo a mi mamá como carga en la ISAPRE, si yo... a una fecha por ejemplo me dieron el 30 de... ponle el 30 de mayo para cancelar que eran quinientos y tantos

mil pesos, sacaban a mi mamá, me sacaban del plan, y yo por ende no podía poner a mi mamá como en... otra ISAPRE, por la edad.” *Javier, 43 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 5*

Debido a la anterior, también se observan modos de gestión de tal situación de desprotección que recurren a apoyos familiares o comunitarios para resolver tales problemas. En general, dado que se deben efectuar gastos importantes de corte individual para lograr acceder a – por ejemplo – atenciones médicas, se torna crucial el apoyo de familiares directos que pueden colaborar para cubrir esos gastos o incluso el apoyo solidario de las y los compañeros de trabajo.

“Tuve un problema como hace un mes, que estaba como muy complicado económicamente debido a lo mismo de la plata de la ISAPRE. Y bueno cosas que pasaron y acá en el colegio supieron, a través de una compañera que yo le había comentado, y ellos mismos me hicieron una colecta y... me pasaron dinero.” *Javier, 43 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 5*

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

A pesar de lo anterior, es importante destacar que este tipo de situaciones también se mezcla con una cultura laboral que, por un lado, ‘normaliza’ las situaciones de enfermedades laborales y accidentes profesionales por lo que en determinados momentos la persona decide ‘aguantarse’ una enfermedad o dolencia en vez de recurrir a la red asistencia a la cual se tiene derecho. Por otro lado, también debe considerarse una importante situación de desconocimiento y falta de información en relación con las medidas de seguridad social. Dado que se trata de trayectorias laborales en las que la protección social vía cotizaciones que se descuentan del salario se da como algo dado, el o la trabajadora no han tenido la necesidad de informarse o capacitarse en los tipos de mecanismos existentes, sus diferentes costos, coberturas, etc. lo que evidencia un importante déficit de conocimiento de estas materias.

“Ahora tengo una como que me quedo un pequeño huesito desviado en la rodilla, se produce como una dureza, como un quiste. Entonces o me opero o me quedo así. Y tengo que evaluarlo porque como yo ya no lo hice, no lo denuncié como accidente laboral, pude haberme tratado en el hospital del trabajador, pero por dárme las de valiente, no lo hice así que todo lo voy a tener que hacer a nivel privado, que es un error. Que nunca más lo voy a hacer, porque si me caí, voy a ir a la ACHS, que si me da una neumonía por cuestión laboral voy a ir.” *Begoña, 56 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5*

“Sé que el tema de la AFP, de las cotizaciones en AFP es algo que es mi plata que no me están pagando, y que me la descuentan igual del sueldo y es un derecho, no sé, no sé muy bien. (...) [*Sobre el seguro de accidentes laborales o invalidez*] umhh... creo que no tenemos en el trabajo de eso, creo que no. Que yo sepa no, nunca lo va a haber.” *Teresa, 29 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5*

Es por ello que, en relación con posibles medidas de mejora, no se observan sugerencias de cambios específicos de los instrumentos de protección y seguridad social en el trabajo, sino que más bien se

aspira a estar en una ocupación que respete y cumpla de manera objetiva tales derechos laborales. En tal sentido, el discurso de las personas entrevistadas apunta a buscar soluciones inmediatas y retroactivas que permitan solucionar los déficit de cobertura a medidas de protección social que se deberían estar cumpliendo.⁴⁴ Es por eso que se apunta a mejorar las medidas tanto de gestión de los empleadores como de fiscalización del cumplimiento de estas obligaciones.

f) Inseguridad 6: Autonomía clásica y encadenamientos⁴⁵

Esta clase de inseguridad está principalmente caracterizada por una situación de autonomía laboral total, en la cual por lo general no existen vínculos de subordinación con un empleador. Por ello tanto la totalidad de la organización del proceso laboral, así como las condiciones de empleo –como la existencia o no de cotizaciones sociales– dependen por entero de un mismo actor. Se trata, en suma, de actividades cuya organización depende enteramente de la persona, por lo que las principales fuentes de incertidumbre e inseguridad se relacionan con la permanente relativización de los tiempos de trabajo,⁴⁶ la desprotección ante situaciones de salud que impliquen gastos de recursos y la suficiencia de recursos ante ciclos irregulares de las actividades económicas desplegadas. Se caracteriza por no emitir documentos al momento de percibir ingresos que luego se utilicen en la forma salario, trabajan en un lugar de trabajo propio aunque también hay ocupaciones de venta que implican permanentes desplazamientos por la ciudad, y se trata por lo general de ocupaciones de jornada completa.

i. Determinantes sociales de la (in)seguridad laboral: características sociodemográficas, ocupacionales y de trayectoria laboral

En términos de su composición interna la población cuentapropista está medianamente masculinizada, al presentar un 57,6% de hombres contra un 42,4% de mujeres, está compuesta por edades adultas y adulto mayor, toda vez que un 55,1% de los casos presenta edades entre los 35-59 años, mientras que el 26,6% de los casos tiene más de 60 años, presenta un nivel educativo relativamente superior a las otras clases de empleo desprotegido: específicamente, el 41,9% de los casos alcanza niveles de educación secundaria mientras que un 36,3% solamente alcanza nivel educacional primario. En términos ocupacionales, se trata de labores desempeñadas casi en su totalidad en unidades productivas pequeñas: un 86,59 % son trabajadores por cuenta propia efectivos, es decir que no desempeñan actividades con otros trabajadores en una empresa- mientras

⁴⁴ Destaca en un sentido excepcional un discurso relacionado con empleos en el sector público-municipal, donde las situaciones de incumplimiento de cotizaciones sociales se arrastran por largos años, llegando incluso a amenazar el nivel de jubilación de aquellas personas de mayor edad. Si bien puede tratarse de generalización algo espuria, se considera que debido a la intensidad de tales relatos, se debiera poner un importante esfuerzo de fiscalización en el Estado – tanto a nivel central como local – en tanto empleador.

⁴⁵ Como ha sido advertido, esta clase de inseguridad no se obtuvo de un análisis de clase latente sino que a partir de una caracterización específica de los TPC a partir de la ENE.

⁴⁶ Además de invertir tiempo para vender productos o prestar el servicio en cuestión, también existe un trabajo adicional que es la gestión del proceso productivo: la compra de insumos, mantención de los medios y herramientas de producción, el trabajo específico de la producción de elementos para vender, la actividad comercial misma, trabajos administrativos, etc.

que el resto se desempeña principalmente en unidades laborales de hasta 10 personas⁴⁷. Por parte, las ocupaciones predominantes son vendedor de tienda (12,4%), conductor de automóviles (5,2%), agricultor y trabajador calificado de cultivo (4,9%), vendedor ambulante de productos no comestibles (4,2%) y criador de ganado (3,7%).

Las y los entrevistados declaran organizar de manera autónoma sus tiempos para adaptarse a los momentos –del año, del mes, semana o día, dependiendo de la actividad que se trate– en que es necesario producir o realizar labores de mantención, y en qué momentos del año hay una mayor demanda por los productos o servicios en cuestión. En tal medida, tales temporalidades propias de la actividad económica realizada son uno de las principales fuentes de incertidumbre pues producen tiempos de menor trabajo y también menores ingresos.

“Hay meses que no alcanzas y te atrasas. Hay veces que te atrasas si no es porque uno quiere, porque la pega está baja. Por ejemplo, los meses que te digo que son enero y febrero ahí cuesta más (...) No lo podemos controlar... igual dentro de la semana tienes que ver los días que son fuertes, que sabes que son más fuertes, entonces ahí tienes que trabajar más.”
Mauricio, 51 años. TPC no cubierto

En menor medida también se encuentran discursos que dan cuenta de actividades cuentapropistas que se presentan encadenadas a actividades económicas de mayor envergadura. En este caso también se asiste a una fuente de incertidumbre, pero relacionada con una demanda variable de trabajo que configura una situación laboral flexible, en la cual no se tiene plena certeza por la cantidad de trabajo a futuro y por tanto de la constancia de los ingresos. Tal situación se esboza en algunos registros de la información cualitativa – como el expresado en el siguiente párrafo – aunque no parece ser una situación predominante según las diferentes fuentes de información consideradas.

(...) a mí me mandaban trabajo de un laboratorio. Yo trabajaba aquí en mi casa. Cuando ellos tenían hartos trabajos me mandaban a mí a hacer algunas cosas... reacondicionamiento de algunos productos me los envían por ejemplo ¿qué cosas?, lo que más me mandan, por ejemplo, son los guantes. (...) Pero entonces qué era lo que pasaba por lo mismo, a mí no me servía estar ahí como esperando, voy a tener pega o no voy a tener pega, yo necesitaba tener otra entrada (...). *Silvia, 46 años. TPC no cubierto*

Debido a esta ‘independencia’ que caracteriza a la actividad laboral, no existe una ‘formalización laboral’ de tales ocupaciones. Por así decirlo, este tipo de trabajadores se constituyen como sus propios empleadores, por lo que el contar o no con cobertura de cotizaciones sociales o de seguridad laboral – como el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– deviene en decisión propia. Se observa que en este tipo de actividades las personas entrevistadas no efectúan cotizaciones o realizan un “mínimo”, que generalmente es Fonasa. Incluso, hay discursos

⁴⁷ Pueden ser asalariados no formalizados, formas de trabajo por cuenta propia encadenado o familiares no remunerados mal clasificados. Sin embargo, a nivel cuantitativo no es posible establecer con la ENE cuál de esas modalidades es la que explica esa proporción.

donde la formalización de “cotizaciones” –en su sentido general, que generalmente refiere a AFP – se utiliza instrumentalmente para acceder a herramientas financieras o porque deviene en condición de entrada a un gremio, sin embargo, una vez pierde tal utilidad instrumental, se deja de realizar. Se declara haber dejado de lado este tipo de responsabilidades reconociendo una ‘falta de preocupación’ sobre el asunto, aunque como se verá, esto se busca complementar con otras estrategias de protección.

En relación con las trayectorias laborales de este segmento de trabajadores y trabajadoras es posible observar dos tipos. Por un lado se tienen trayectorias “positivas”: existen personas cuya forma de trabajo es resultado de una larga herencia familiar, existiendo una tradición cultural de autonomía e independencia productiva; asimismo, hay personas que habiendo tenido una inserción laboral inicial de carácter dependiente, el rumbo de la independencia fue una decisión voluntaria en una búsqueda de mayor “libertad”; en ambos casos se está ante culturas laborales que pese a los diferentes esfuerzos – y también deficiencias – que implica el ser autónomo, tienen una alta valoración de esa forma de sustento. Por otra parte, se observan trayectorias ‘negativas’, que refieren a un aumento de la inseguridad de la vida laboral en la vejez: típicamente se trata de situaciones en que los ingresos por jubilación no alcanzan y obligan a la persona a ‘inventarse’ una ocupación para mantener un salario que permita la subsistencia.

“Nosotros, por ejemplo, que somos de la IV región venimos de toda una vida criando cabras. Porque nosotros éramos del campo entonces era la única posibilidad de subsistir, era la crianza de cabras.” *Danitza, 67 años. TPC no cubierto*

“(…) trabajo en la pura feria y me va bien. los chiquillos trabajan cada uno por su cuenta y yo con la pensión que tengo y con la feria me da para vivir. Ya no me dedico a trabajar en ninguna cosa porque usted sabe que a los 72 años menos le dan pega a uno. Si cuando a mí me cortaron tenía 58 años en la fábrica, yo busqué pega (…).” *Roberto, 72 años. TPC no cubierto*

ii. Exigencias laborales y gestión de los riesgos de salud

En este tipo de actividades existen exigencias físicas variables, resultando difícil generalizar pues dependen de la actividad específica que se realice. Sin embargo, en todos los casos las exigencias físicas, cognitivas o relacionales se valoran positivamente como cosas que “gusta” hacer, que son disfrutadas. Por otro lado, sí resulta posible establecer algunas generalizaciones en torno a que las situaciones de riesgos son propias de diversas actividades que se realizan ‘en terreno’, sea en la vía pública (en el caso de actividades urbanas) o en la naturaleza (en el caso de actividades agropecuarias).

Las inclemencias del clima y la naturaleza –en sentidos opuestos al diferenciar invierno de la época estival– son un factor observado como algo complejo de manejar, y que produce una exigencia física importante, a la vez que para las ocupaciones urbanas la inseguridad urbana y el transporte manual de productos se configuran como factores de riesgo y de esfuerzo difíciles de eludir.

|

“Si bien, este año por ejemplo fue un año sin lluvia, el hecho del frío y estar acá detenido, no. Como que uno se tiene que preparar desde antes, tener mucha ropa de abrigo cosas así. El verano también es horrible por la gente que se empieza a freír aquí, llega un minuto... de verdad. Claro, el clima es como que afecta harto.” *Sara, 38 años. TPC no cubierto*

A la vez, estos elementos resultan ser los que explican diferentes accidentes laborales posibles. Se trata de sucesos que tienen que ver con la dinámica y el lugar de desarrollo de la faena en cuestión. Elementos de riesgo presentes en la naturaleza para el trabajo en el campo por ejemplo, como también el factor de inseguridad en la urbe. En tal medida, los accidentes laborales tienen que ver con elementos como choques, asaltos o robos en la ciudad, mientras que en el campo tienen más que ver con caídas y exigencias físicas de mayor intensidad.

“Una vez por ejemplo iba corriendo y me tropecé en una piedra y rodé, rodé, rodé y choque con una piedra y me hundí una costilla, por ejemplo. Fui a médico y varios días estuve media jodida, pero igual trabajaba, aunque estuviera jodida... si este trabajo uno no le puede decir ‘oye sabe qué yo estoy enferma hoy día no van a comer [las cabras]’... y no hay licencia” *Danitza, 67 años. TPC no cubierto*

“(...) me asaltaron cuatro veces, anduve hasta en el maletero como tres horas... me quisieron matar ¿sabes lo que es tener un cañón por aquí y otro por acá? También. Aquí tengo un corte,” *Mauricio, 51 años. TPC no cubierto*

En este segmento de trabajadores, sus discursos no identifican enfermedades laborales. Si bien se mencionan algunos asuntos, se observa que más bien por la desprotección en términos de salud, las personas intentan no asistir a consultas médicas. Cuando lo hacen, se apoyan en la infraestructura de salud pública básica, que está disponible para cualquier persona de la población, pero sin cobertura económica para atenciones más especializadas, realización de exámenes de mayor complejidad, compra de medicamentos, entre otros aspectos. De ser necesaria alguna de tales cuestiones, se deben efectuar gastos de manera particular.

“Es la espalda la que sufre mucho aquí. Tanto manejar te golpea la espalda, la columna, no, los riñones. Tanto manejar donde comes te sale la guatita que tiene los choferes y ese mismo peso te irrita la espalda.” *Silvia, 46 años. TPC no cubierto*

“Dejo pasar los días no más y chao se acabó. O me tomo una ‘pastillita’ para los dolores musculares. Médico no, no he llegado todavía a un accidente grave digamos.” *Mauricio, 51 años. TPC no cubierto*

iii. Percepciones sobre la inseguridad y desprotección laboral

Debido a la independencia del trabajo, cualquier fuente de incertidumbre respecto a la producción es percibida como un elemento negativo. Se percibe como un elemento de incertidumbre los ciclos que tienen las actividades económicas y que provocan incerteza respecto a la demanda de sus productos

o servicios, toda vez que una caída en esa demanda provoca un menor ingreso. Asimismo, debido a que no se cuenta con ningún mecanismo de protección, los riesgos naturales o urbanos que puedan afectar la continuidad de los medios de producción se configuran como los principales elementos negativos que provocan una sensación de inseguridad respecto a tales situaciones.

“Si no llovía no salía pasto y si no había pasto los animales se morían, morían muchos animales o por último no se reproducían. Por ejemplo, cuando [para] las cabras venía la época en que tenían la ‘apareación’ que es en pleno invierno, si no llovía no había pasto, entonces el animalito si no tenía [pasto], no estaba bien alimentada [y entonces] abortaba.” *Danitza, 67 años. TPC no cubierto*

“Aquí mismo... el auto que tengo aquí me lo chocó el chofer que tenía anteriormente, y eso fue hace ya, llevaremos unos cuatro meses, cinco meses más o menos (...). Y hasta el día de hoy (...) no ha habido ninguna solución, ninguna cosa.” *Mauricio, 51 años. TPC no cubierto*⁴⁸

iv. Cultura laboral asociada a las medidas de seguridad social

En este tipo de ocupaciones se observa un discurso con una alta valoración de la autonomía que tienen las personas sobre su trabajo ya que depende de ellos producir y vender esos productos. En tal medida, existe una subjetividad laboral que tanto para la producción como para el aseguramiento de la reproducción de las condiciones de vida propias, se ancla en la “gestión propia” de los riesgos, por lo que el no cotizar presenta un discurso más ‘razonado’ que en otras clases, aunque de igual forma se experimenta de manera ‘angustiante’: si no se cuentan con mecanismos paliativos, una urgencia de salud se puede tornar insostenible.

“(...) procuro ahorrar, voy ahí juntando de a poco y también de mantener una plata siempre guardada en caso de emergencia, pero siento que las vacas flacas como tú dices dependen igual mucho de mí. O sea, si yo veo que algo no está resultando tengo que yo tener la capacidad de reinventar el negocio, buscar las formas. Entonces si yo lo hago bien siento que no tendría por qué ocurrir tiempo así.” *Sara, 38 años. TPC no cubierto*

“Hay mucha incertidumbre en esto. Es una realidad terrible porque después uno se pone a pensar con todo este tema de la AFP o de la salud, hay mucha incertidumbre. Imagínate que el día de mañana yo tengo un accidente trabajando con el taladro ¿a quién voy a recurrir? (...) Imagínate nosotros no tenemos previsión ni nada imagínate si estuviéramos enfermos ¿cómo lo hacemos?” *Segismundo, 28 años. TPC no cubierto*

⁴⁸ En diversas ocupaciones se encontraron posiciones laborales que no resultaba "puras" en términos analíticos. En este caso la persona se desempeñaba como chofer de colectivos y de allí sacaba sus principales ingresos, trabajando sobre un auto propio, y por eso se le consideró fundamentalmente como trabajador por cuenta propia. Con el tiempo, compró otro auto y lo arrendó a otro chofer el cual tuvo el accidente que se relata: luego de ello, la persona decidió hacer que su hijo condujera el segundo vehículo sin mediar una relación contractual formal entre ambos, cuestión que dificulta clasificarlo como empleador.

Es por eso que en esta dinámica de gestión “autónoma” de las eventualidades, existe un intento de construir mecanismos de protección ante tales riesgos de salud con alguna forma de inversión propia. En tal medida, el tomar seguros complementarios de salud, el apoyo en la familia ante situaciones de emergencia, como también el incorporar a la familia al mismo negocio, se convierten en las principales formas de garantizar ingresos en el caso de tener que dejar de trabajar o de asegurar un flujo ininterrumpido de trabajo en el caso de que se tenga que hacer reposo para resolver problemas médicos. En el caso de aquellas trayectorias de independencia laboral que se relacionan con un aumento de la inseguridad y desprotección en la vejez, las necesidades de salud se resuelven en los servicios de salud público.

Lo anterior se complementa con una percepción marcadamente negativa en relación al sistema de protección social existente. La existencia de una cultura poco informada de las características del sistema, hace que cualquier aporte a la seguridad social se asocie a la contribución previsional, sin diferenciar la existencia de distintos tipos de cotizaciones –para diferentes propósitos– que pueden realizarse con relativa independencia. En tal medida, el no cotizar tiene una fundamentación valórica algo más fuerte que en los otros segmentos laborales estudiados, donde primaba más bien una simple desinformación.

“¿Sabes por qué yo creo que he sido dejada con el tema? Porque todo lo que he escuchado de que hay gente que de pronto trabajó toda su vida y su pensión es un poco más alta que la pensión de gracia. Entonces uno dice ¿para qué voy a hacer ese gasto? Si de pronto quizás podría ahorrar esas lucas, comprarme algo e ir generando yo lucas y hacerme yo mi propia pensión, una pensión digna. Yo creo que eso, eso genera en mí como un ‘na, filo. Lo dejo ahí’...” *Sara, 38 años. TPC no cubierto*

Ahora bien, como ya se anticipaba, si bien existe esta carga negativa en relación al sistema previsional, en el que se engloban todos los aportes a instrumentos de seguridad social (incluido el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), también se evidencia un fuerte desconocimiento en torno al tema, por lo que las principales mejoras que se sugieren desde este segmento de trabajadores es la existencia de mejores mecanismos de información y educación en torno a estos temas, que presenten la información de manera clara, indicando también los efectos y consecuencias reales de tal o cual medida de protección social.

“Yo creo que más información para la gente, sí, porque mucha gente que por las AFP dice que ‘no va a sacar nada’, ‘que es un robo’, ‘que aquí, que allá’, en realidad nunca me he metido bien ahí a estudiar o a saber de qué se trata.” *Rosa, 54 años. TPC no cubierto*

4.3. Análisis comparado de las clases de inseguridad

Como se pudo observar en el análisis de este capítulo, existen diversos tipos de inseguridades asociadas al trabajo en la población no cubierta por el seguro. A continuación, se ofrece una

|
caracterización que permite comparar las principales características de cada una de las clases de inseguridad.

La inseguridad 1 da cuenta de una situación de servilismo que se explica por una relación prolongada de subordinación entre el trabajador o trabajadora y el empleador. En ella se configura una relación de confianza –dada por la fuerza de los hechos y no por la formalidad del contrato– elemento que condiciona la relación laboral. En su mayoría se trata de jóvenes de nivel educacional secundario que se insertan en empleos desprotegidos con la esperanza de que sea una situación temporal. En tanto, para una pequeña proporción de trabajadores que se encuentran por sobre la edad de jubilación, este tipo de ocupaciones se transforman en la única alternativa para seguir trabajando. Están expuestos a riesgos por enfermedades laborales –por ejemplo, dolencias en articulaciones– y enfermedades psicológicas. La mayor presencia de mujeres en esta clase de inseguridad se explica porque la relación de confianza permite conciliar trabajo no remunerado en el hogar con empleo asalariado. Ante complicaciones de salud, por ejemplo tener una enfermedad laboral, recurren al autocuidado, a un familiar que pueda apoyar en gastos económicos por salud, o simplemente incorporan esa dolencia como un costo asociado a la posibilidad de contar con un empleo flexible. En suma, son parte del proceso de tercerización de la estructura ocupacional, basada en actividades de servicios de baja calificación que, como se sabe, se han expandido sistemáticamente en las últimas décadas y que constituyen un sector de la sociedad que pese a su creciente tamaño aún no alcanza madurez sociodemográfica (Ruiz & Boccardo, 2014).

La inseguridad 2 da cuenta de una situación de fatalismo y de una tradición acumulada por generaciones de trabajadores –mayoritariamente hombres, adultos, con educación primaria– acostumbrados al trabajo temporal en los predios del sector agrícola o en alguna faena temporal de la construcción o la minería. Tal como el antiguo peón de fundo, es un trabajador que se moviliza junto con su única herramienta de trabajo: su fuerza física de trabajo. Dadas las características del proceso de trabajo están expuestos a las inclemencias climáticas, a accidentes laborales por manejo de herramientas y materiales riesgoso o enfermedades laborales debido a una alta carga de exigencia física, como también a accidentes en los trayectos debido a que se trata de ocupaciones desplegadas en faenas (sea urbanas o rurales) que implican un desplazamiento permanente por vía pública para acceder al lugar de trabajo. Dada la cultura laboral en la que fueron criados y en la que socializan, este tipo de trabajadoras y trabajadores asumen la “naturaleza” no protegida de su labor y los accidentes o enfermedades son aceptados e incorporados como parte del trabajo: en efecto, se asume que las legislaciones laborales nunca han llegado a ser efectivas en este tipo de situaciones.

La inseguridad 3 da cuenta de una situación de flexibilidad y su rasgo fundamental es el establecimiento de un contrato formal de prestación de servicios –a honorarios– que deja al arbitrio del trabajador o trabajadora la decisión de protegerse mediante cotizaciones de seguridad social. Dado el carácter renovable –y en menor grado, temporal– de su contrato, las personas deben decidir entre la incertidumbre de tener un respaldo monetario –lo que implica no cotizar, para lograr mantener el ingreso líquido– en caso de no continuidad del trabajo presente, o el pago de

cotizaciones para una seguridad presente y futura. Están expuestos a enfermedades psicológicas dada la carga emocional que comportan muchas de las ocupaciones que comparten este tipo de incertidumbres. Su carácter joven, feminizado y con educación terciaria hace de sus integrantes un sector que al mismo tiempo que experimenta desigualdades relevantes, acumula una mayor proporción de malestares referidos a la incertidumbre asociada a su propia posición laboral. Al igual que la inseguridad 1, es una forma de seguridad que se ha expandido en las últimas décadas producto de la expansión de las ocupaciones terciarias calificadas y la mayor flexibilidad asociada a las relaciones laborales (Ruiz & Boccardo, 2014). Pero a diferencia de otras clases de inseguridades, producto de sus alegatos y cambios institucionales en la legislación laboral serán prontamente integrados a los mecanismos obligatorios de seguridad de los trabajadores y trabajadoras dependientes (cotización obligatoria).

La inseguridad 4 se caracteriza por desarrollarse en las calles, en faena o predios agrícolas pero de manera indefinida (a diferencia de la inseguridad 2). Es decir, se trata de personas que trabajan de modo subordinado -principalmente, hombres, adultos con educación primaria y secundaria- pero que viven las desprotecciones de un trabajador independiente, correspondiendo a tipos laborales como los de un inquilino o transportista. En ese sentido, son trabajadores que deben hacerse cargo individualmente de su seguridad en caso de presentar un accidente o enfermedad laboral en el lugar de trabajo o en los trayectos -la evidencia cualitativa sugiere que son los más expuestos a este tipo de accidentes por el carácter móvil de su trabajo-. Pero al igual que la inseguridad 2, el carácter masculinizado de sus trabajos u oficios hace que las enfermedades sean asumidas como parte del trabajo y que la cobertura de los riesgos sea procesada con apoyos familiares o que simplemente no se tomen medidas de atención médica o descanso.

La inseguridad 5 se caracteriza por el no cumplimiento del contrato por parte del empleador, dado que formalmente son trabajadores con características laborales similares a los cubiertos pero que por alguna razón no se les paga cotizaciones. Son trabajadores que mayoritariamente hombres que se encuentran jubilados o próximos a jubilar, con nivel educacional secundario o primario que aceptan las condiciones de ilegalidad dado que este asumir este tipo de inseguridades les garantiza un ingreso monetario. En ese sentido, el empleo asalariado desprotegido -junto con las actividades independientes desprotegidas- se transforman en una alternativa importante para aquellas personas que necesitan seguir trabajando aunque al mismo tiempo sean las que se encuentran más expuestas a sufrir enfermedades laborales.

La inseguridad 6 se caracteriza por estar asociada a actividades cuya organización depende enteramente del trabajador o trabajadora, por lo que las principales fuentes de incertidumbre se relacionan con la permanente relativización de los tiempos de trabajo, la desprotección ante situaciones de salud que impliquen gastos de recursos y la suficiencia de recursos ante ciclos irregulares de las actividades económicas desplegadas. En menor medida también se encuentran discursos que dan cuenta de actividades cuentapropistas pero encadenadas a actividades económicas de mayor envergadura, lo que configura una situación laboral flexible, en la cual no se tiene plena

certeza por la cantidad de trabajo a futuro y por tanto de la constancia de los ingresos (esta última evidencia se manifiesta en la información cualitativa, más no se configura como una evidencia predominante en las diferentes fuentes de información construidas). Se trata de una clase integrada mayoritariamente por hombres, de edades medias y avanzadas, por lo que se relaciona con estrategias de sobrevivencia cuando ya no se encuentra ocupación en el mercado formal de trabajo,

En suma, la clase de inseguridad 1 y 3 son características de la expansión de los servicios no calificados y calificados, respectivamente, y de la feminización del trabajo en Chile. Su diferenciación es relevante dado que permite conocer no solo qué clases están más feminizadas –con relación a 1 y 4– sino identificar culturas laborales asociadas a ocupaciones con distintos niveles de calificación y que corresponden a trayectorias y formas de procesar el riesgo, los accidentes y las enfermedades laborales de modo distinto (ver Tabla 33).

Las clases de inseguridad 2 y 4 integran trabajos masculinizados que se encuentran vinculados a la industria extractiva y manufacturera tradicional, y a los transportes -en el caso de la clase 4-, pero cuya principal diferencia radica en la temporalidad y la dependencia del vínculo salarial. La composición ocupacional y demográfica específica de la clase 4 es importante ya que los trabajadores del transporte tienen una “cultura de trabajo independiente” que dificulta su eventual incorporación en la seguridad social. En tanto, en la clase 2, en la que se concentran actividades de temporada o faena, sigue primando la tradición peonal que se transmite intergeneracionalmente, por lo que una política de fiscalización debe ser complementada con nuevas formas de cobertura para cumplir con el principio de automaticidad del seguro.

De manera exploratoria, la evidencia cualitativa y el análisis descriptivo de las inseguridades sugiere que la clase 1 y 2 descansan en una cultura laboral tradicional (diferenciada para hombres y mujeres), en cambio la clase 3 y 4 en una cultura laboral más propia de la nueva organización flexible (también diferenciada para hombres y mujeres). En suma, la heterogeneidad dada por situaciones de mayor o menor flexibilidad del empleo, el espacio de trabajo, las trayectorias laborales y la división sexual del trabajo terminan por articular clases de inseguridad y modos de gestionar los riesgos, las enfermedades y accidentes laborales para las cuales se deben tener políticas de integración diferenciadas.

La inseguridad 5 integra trabajos no protegidos producto de una situación de ilegalidad, vinculados a actividades periféricas de la industria y servicios no calificados que se han tornado en alternativa para los trabajadores y trabajadoras que salen de relaciones salariales protegidas. Por otra parte, la inseguridad 6 se asocia a la incertidumbre propia del trabajo independiente, sea en su vertiente más clásica de autonomía absoluta (que aún es mayoritaria), o en una variante encadenada a procesos productivos de mayor envergadura, con un grado de dependencia que relativiza tal condición autónoma.

En la Tabla 33 se presenta un cuadro de resumen comparativo entre las principales características de los seis grupos descritos. Para cada una de las clases de inseguridad se presentan sus características

|
sociodemográficas, ocupacionales, exigencias del trabajo y riesgos de salud, percepción sobre inseguridad y desprotección, la cultura laboral y protección social, y las recomendaciones de acción sugeridas.

Tabla 33: Principales características de los seis tipos de inseguridad laboral

Inseguridad	Características sociodemográficas	Características ocupacionales	Exigencias del trabajo y gestión de riesgos de salud	Percepción sobre inseguridad y desprotección	Cultura laboral y protección social	Recomendaciones de acción
Inseguridad 1: Subordinación servil	Internamente más hombres (53,7%) que mujeres. Sin embargo, en términos generales, es la clase más representativa para las mujeres pues 58,9% de mujeres asalariadas no cubiertas por el seguro se concentran en esta clase. Aproximadamente la mitad de los casos presenta edades jóvenes (menos de 35). Presenta un nivel educativo bajo, pues tres cuartas partes (73,9%) de sus integrantes tiene educación secundaria o menos.	Ocupaciones no calificadas urbanas, desplegadas en unidades productivas pequeñas. Vínculo laboral de tipo tradicional (oral) sin recibos formales por sueldo, de tipo indefinido, trabajo en dependencias de quien emplea, jornada mayoritariamente completa aunque aproximadamente la mitad de las mujeres tiene jornada parcial.	En ocupaciones de cuidado, alta exigencia emocional. Enfermedades laborales derivadas de altas cargas de esfuerzo físico sin reposo. Riesgos a dolencias físicas en articulaciones y enfermedades psicológicas por estrés. Deficiencias en cotización de salud se solucionan siendo "carga" de algún familiar.	Se normalizan las dolencias asociadas al trabajo: insuficiencia de recursos determina decisión de no tratarse médicamente ni tomar descansos. Predomina auto medicación. Incertidumbre de ingresos implica alta tensión nerviosa	Vínculo laboral valorado por relación cuasi familiar. Jornada parcial relacionada con alta feminización y exigencias de trabajo doméstico. Cultura de cotización es inexistente tanto para quien trabaja como para quien emplea. Conocimiento sobre instrumentos y leyes de seguridad laboral es prácticamente nulo.	Capacitación e información sobre protección social en el trabajo. Fiscalización de cumplimiento de legalidad de relaciones laborales.
Inseguridad 2: Fatalismo tradicional	Internamente mayoritariamente hombres (77,7%), con aproximadamente un quinto (22,6%) del total de hombres asalariados no cubiertos. La mitad presenta edades adultas (entre 35 y 59 años). Bajo nivel educacional pues casi la totalidad de sus integrantes (95,3%) tiene educación secundaria o menos.	Ocupaciones no calificadas del campo y pequeña industria urbana, desplegadas en unidades productivas micro, pequeñas y medianas (menos de 50 personas). Vínculo laboral de tipo tradicional (oral) de tipo temporal, sin recibos formales por sueldo, desarrollado en faenas urbanas o agrícolas en jornada completa, altamente masculinizado.	Riesgos laborales asociados a alta exigencia física y elementos de la faena específica: en el campo, inclemencias climáticas, en la ciudad, manejo de herramientas y materiales riesgosos. Inexistencia de cobertura de seguridad social por trabajo individualiza costos de atenciones médicas o cese laboral (reposo).	Trabajo en faenas determinadas por estacionalidad (obras, agricultura): vínculo laboral incierto que impide proyección y estimula sobre exigencia laboral. Se normalizan los riesgos de salud e incluso se le otorga valor al soportar dolencias sin atención médica. No cotizar se asocia a tener un mejor sueldo líquido.	Cultura laboral de varias generaciones ligada a trabajo rural y oficios manuales urbanos: se asume como dado que el trabajo no lleva asociada ninguna cotización de seguridad social ni formalidad. Alto desconocimiento de medidas de protección al trabajo. Posibles mejoras se asocian solamente a más paga por menos carga laboral. No se contempla edad de reposo o retiro.	Capacitación e información sobre protección social en el trabajo Formalización de relaciones laborales históricamente informales.

<p>Inseguridad 3: Flexibilidad renovable</p>	<p>Internamente más mujeres (56,7%) que hombres, además concentra aproximadamente un cuarto (26,1%) de las mujeres asalariadas no cubiertas. La mitad (53,6%) presenta edades jóvenes (menos de 35 años). Es la clase con mayor nivel educativo: 64,5% tiene estudios terciarios (nivel técnico y universitario)..</p>	<p>Ocupaciones calificadas ligadas a la educación, salud, administración y ciencias, desplegadas en unidades productivas grandes (más de 200 personas). Vínculo laboral dependiente vía honorarios, temporal o renovable, desplegado en instalaciones del empleador, con jornada mayoritariamente completa.</p>	<p>Exigencia cognitiva y relacional – más que física – derivada de la relación con equipos de trabajo y alta carga laboral en ritmos cambiantes. Riesgos de salud mental por estrés. Incertidumbre asociada a continuidad laboral y pagos en plazos diferidos. Riesgos de accidentes de trayecto para profesionales de trabajo en terreno (trabajo social, salud). Inexistencia de cobertura de seguridad social por trabajo individualiza costos de atenciones médicas o cese laboral.</p>	<p>Sensación de desprotección absoluta e incertidumbre respecto a posibles problemas de salud. Estatuto laboral no reconocido socialmente: inexistencia de contrato impide proyectos de vida que precisan financiamiento vía créditos, por ejemplo.</p>	<p>La no cotización es decidida, como modo de aumentar ingresos líquidos, “asumiendo” desprotección. En personas jóvenes la protección social se aspira a alcanzar en empleos formales con protección y estabilidad en el futuro. Personas de edad más avanzada ven que la posibilidad de conseguir trabajo con protección es muy poco probable.</p>	<p>Reconocer el vínculo laboral dependiente, encubierto hasta ahora en una supuesta relación comercial entre las partes. Se sugiere asociar cotizaciones con reconocimiento de vínculo laboral dependiente y mejora de sueldo bruto.</p>
<p>Inseguridad 4: Flexibilidad independiente</p>	<p>Internamente más hombres (86,9%) que mujeres, en el nivel general concentra a un quinto (20,9%) de los hombres asalariados no cubiertos. Mayoritariamente edades medias y avanzadas, 45,9% presenta edades entre 35-49 años. Un tercio (33,8%) alcanza solamente educación ce nivel primario.</p>	<p>Ocupaciones no calificadas urbanas y rurales, principalmente transportistas, en unidades productivas de tamaño micro (menos de 5 trabajadores). Vínculo laboral de tipo tradicional (oral) e indefinido, de jornada completa y sin formalidad en la recepción de salario. Dependiente pero con alta autonomía.</p>	<p>Exigencias físicas debido a trabajo en calle o faena: principalmente por adversidades climáticas. Riesgos de accidentes de tránsito, asaltos o por fragilidad de infraestructura de negocios en vía pública. Enfermedades laborales como dolores de extremidades y articulaciones por esfuerzos físicos. Deficiencias en cotización se compensan mediante apoyo económico familiar.</p>	<p>Estacionalidad de las actividades económicas (venta, transporte) provoca momentos de bajos ingresos lo que se traduce en estrés e impulsa a no parar de trabajar aunque haya problemas de salud. Sensación de desprotección.</p>	<p>Se aspira a contar con mayor seguridad y formalidad, pero se asume la desprotección balanceándola con una valoración positiva de una relación laboral basada en confianza que permite flexibilizar obligaciones y jornadas, haciendo compatible trabajo con otras obligaciones (estudio, familia). Alto desconocimiento de medidas de protección al trabajo.</p>	<p>Capacitación e información sobre medidas de protección social al trabajo Debido a cultura que valora trabajo independiente, se sugiere diseñar mecanismos para asegurar cobertura del seguro que no dependan de existencia de contrato como mecanismo de incorporación: descuentos en pagos de patentes, facturación, seguros voluntarios, etc..</p>

<p>Inseguridad 5: Ilegalidad indefinida</p>	<p>Internamente más hombres (64,5%) que mujeres, abarcan al 9,6% de los hombres asalariados no cubiertos. Mayoritariamente edades avanzadas, 57,8% tiene más de 60 años. Nivel educacional medio, con un 28,7% con estudios terciarios.</p>	<p>Ocupaciones urbanas escasamente calificadas, de apoyo (vigilancia, aseo) y de servicios (ventas, atención a cliente, cocina), desplegadas en dependencias del empleador y en unidades productivas de tamaño medio (más de 50 personas). Vínculo laboral formal con contrato escrito indefinido y liquidación de sueldo, con jornada completa.</p>	<p>Mayores exigencias emotivas y relacionales, en tanto su centro es la atención a personas. Situaciones de alta carga psicosocial que deriva muchas veces en enfermedades laborales de corte psicológico, como estrés. Ante desprotección momentánea, altas exigencias de trabajo provocan dolencias físicas (dolores físicos, articulaciones) que no son tratadas médicamente. Emergencias médicas se cubren con apoyo familiar.</p>	<p>Dado que se tiene condiciones de empleo formal, la incertidumbre por no cotizaciones es vivida como algo irregular y de corto plazo o transitorio. Sensación de desprotección e incumplimiento de derechos que altera seguridad en la propia vida.</p>	<p>Cultura laboral que asocia el vínculo laboral con el acceso a medidas de protección social. No obstante, se observa un alto desconocimiento de rasgos específicos de las medidas de protección al trabajo: qué cotizaciones e instrumentos diferenciados hay.</p>	<p>Capacitación e información sobre protección social en el trabajo. Fiscalización de cumplimiento de legalidad de relaciones laborales.</p>
<p>Inseguridad 6: Autonomía clásica y encadenamientos</p>	<p>Internamente más hombres (57,6%) que mujeres. Presenta edades medias (55,1% tiene entre 35 y 59 años) y avanzadas (26,6% tiene más de 60 años). Nivel educacional medio, el 41,9% alcanza educación secundaria,.</p>	<p>Ocupaciones autónomas, urbanas y rurales, en ventas, transporte, trabajo agropecuario o venta ambulante, desplegadas en unidades productivas micro (menos de 5 personas). No existe un vínculo laboral mediante contrato que asegure cotizaciones.</p>	<p>Exigencias físicas asociadas al despliegue de trabajos en terreno (faena agrícola o urbana, vía pública). Se comparte la exposición a inclemencias climáticas debido a alta movilidad sea en el entorno urbano o rural (calor, frío, lluvia). Riesgos asociados a caídas, asaltos, choques. Se solucionan en sistema público y gastos adicionales se costean privadamente.</p>	<p>Incertidumbre se asocia a ciclos estacionales de la actividad económica realizada (transporte, faenas agropecuarias) o a la demanda variable cuando se trata de productores independientes con mayores grados de encadenamiento a otras actividades productivas (este último elemento se manifiesta aunque de manera no predominante en la evidencia construida)</p>	<p>Debido a independencia, ejecución de medidas de protección social al trabajo recae en el individuo. Cultura laboral que no reconoce enfermedades. La no cotización es decidida para aumentar sueldo, aunque igual se experimenta de modo 'angustiante' pues no se cuentan con formas de resolver gastos en salud. Alto desconocimiento de medidas de protección al trabajo y desconfianza respecto a que cotizaciones actuales impacten en seguridad futura.</p>	<p>Capacitación e información sobre medidas de protección al trabajo, que apunte a superar desconfianza sobre mecanismos existentes: en particular, se debe avanzar hacia una percepción de que el uso de las cotizaciones (tanto en lo que refiere a seguridad laboral como en lo referido a pensiones) apunta a los objetivos declarados y que no hay una malversación de esos dineros por parte de organismos administradores.</p>

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

En este capítulo se presentan, en primer lugar los principales resultados y conclusiones del estudio Trabajo desprotegido en Chile. Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744. En segundo término, se ofrecen recomendaciones generales a partir de los principales hallazgos.

5.1. Resultados y conclusiones principales

En primer lugar, la estimación que mejor se aproxima a los registros administrativos y que permite aproximarse a la población no cubierta tanto para asalariados y TPC es la CASEN. Esta indica que la población cubierta por el seguro alcanza el 78,8% del total de la población ocupada (73,7% asalariados y 5,1% TPC) y la población no cubierta a un 21,2% (9,0% asalariado y 12,2% TPC). En términos relativos hay más mujeres no cubiertas por el seguro (21,6%) que hombres (20,9%), mientras que hay una mayor proporción de mujeres asalariadas no cubiertas (10,1% versus 8,2% en hombres), a la vez que una menor proporción de mujeres TPC no cubiertas (11,5% versus 12,7% en hombres).

En segundo lugar, existe una trayectoria de asalarización cubierta por el seguro que una vez que se alcanza la edad de jubilación es reemplazada, principalmente, por posiciones TPC no cubiertas. Además, existen trayectorias laborales diferenciadas para hombres y mujeres en el tiempo. Por un lado, las mujeres tardan más en alcanzar cobertura de la protección social en posiciones asalariadas, y salen más pronto –producto de la edad de jubilación– y de forma más abrupta de tal seguridad; por otra parte, los hombres tienden a alcanzar más tempranamente posiciones cubiertas por la protección social y su salida de tal condición es más paulatina. Ambos elementos son materia de atención para la política pública, ya que existe una proporción importante de personas que continúan trabajando luego de la edad de jubilación en posiciones TPC que no tienen cobertura del seguro, en una etapa de la vida en que se es más propenso a tener enfermedades laborales, sumado a que esta situación es más crítica en mujeres que en hombres.

Tercero, se pudo estimar tasas de accidentabilidad y morbilidad laboral mediante CASEN 2017 y ENETS 2009-2019. La estimación de CASEN fue superior en morbilidad e inferior en accidentabilidad a la reportada por SUSESO vía registro administrativo para 2017, en cambio ENETS 2009-2010 alcanzó cifras más próximas en accidentabilidad a los registros administrativos 2010⁴⁹. Pese a las diferencias encontradas entre registros administrativos y encuestas, ambas estimaciones muestran una tendencia similar en dos fenómenos que no son observables mediante otras fuentes: primero, que los asalariados cubiertos registran una mayor tasa de morbilidad y de accidentabilidad en el trabajo que

⁴⁹ En todo caso, hay que considerar que estas encuestas son auto reportes de los encuestados que se presentan en tablas 13, 14, 15 y 21 de este informe.

los asalariados no cubiertos, en cambio una menor tasa de accidentabilidad en el trayecto del hogar al trabajo; segundo, que los TPC no cubiertos registran mayores tasas de accidentabilidad en el trayecto del hogar al trabajo, mientras que registra una menor accidentabilidad en el lugar de trabajo⁵⁰. En ambos casos, la población cubierta declara accidentarse en una mayor proporción que la no cubierta en el lugar de trabajo, en cambio, los no cubiertos se accidentan en una mayor proporción que los cubiertos en el trayecto de ida o de vuelta. Lo que podría ser explicado por la menor fiscalización que existe en el empleo no cubierto que se lleva adelante en la pequeña empresa, del carácter móvil de algunas clases de inseguridad de asalariados y TPC, o del predominio de actividades de faenas o predios agrícolas como ocurre en la clase de inseguridad 2 y 4.

Cuarto, la gran diferencia entre la población cubierta y no cubierta no se encontraría en las tasas de la accidentabilidad o morbilidad, que a nivel agregado resultan similares en ambas estimaciones para dos años diferentes, sino en lo que ocurre luego del accidente o enfermedad. La población cubierta se atiende, realiza reposo y hace uso de licencias médicas en proporciones mucho mayores que la población no cubierta –sobre todo, la franja asalariada– cuestión que se explica, de acuerdo a lo que se esgrime en los discursos de los trabajadores no cubiertos registrados por la metodología cualitativa, por motivos económicos. Esto da cuenta de que la cobertura del seguro es una herramienta importante que permite que la persona pueda resolver de mejor manera el diagnóstico y el tratamiento. Esto, a la larga, disminuye las tasas de morbilidad y mejora la calidad de vida de las y los trabajadores.

Quinto, se pudo identificar seis clases de inseguridad de la población no cubierta por el seguro (en base a la ENE). Las inseguridades 1 y 3 son características de la expansión de los servicios calificados y no calificados de las últimas décadas, y en ellas prevalece una mayor proporción del total de mujeres no cubiertas, quienes enfrentan riesgos derivados del trabajo de cuidados, o enfermedades laborales propias del trabajo de oficina. A su vez, las clases de inseguridad 2 y 4 se encuentran vinculadas a la industria extractiva y manufacturera, provienen de una tradición laboral más antigua, prevalece una mayor proporción del total de hombres no cubiertos y están expuestos a riesgos derivados de condiciones ambientales, uso intensivo de maquinaria o por traslados. La inseguridad 5 corresponde a empleos asalariados no protegidos vinculados a actividades periféricas de la industria y servicios no calificados, que se han tornado en alternativa cuando se abandonan posiciones salariales protegidas. Finalmente, existe un sexto tipo de inseguridad vinculada a posiciones TPC que se mantienen en el tiempo –cubiertas y no cubiertas– y que responden a la figura del trabajador autónomo clásico y otros TPC que se convierten a tal tipo de actividades a finales de la trayectoria laboral, puesto que son expulsados de ocupaciones con condicione de empleo dependiente protegido.

Sexto, la cuantiosa información cualitativa da cuenta de que las personas no cubiertas por el seguro desarrollan diversas estrategias para resolver los riesgos laborales a los que se exponen, que van desde buscar apoyo en las redes familiares, pasando por el autocuidado, hasta incorporar las

⁵⁰ Para la tasa de morbilidad de TPC se encontraron tendencias opuestas en CASEN 2017 y ENETS2009-2010.

consecuencias de un accidente o la enfermedad laboral a la cotidianeidad laboral. En algunos casos habría una actitud activa hacia la búsqueda de obtención de atención médica, mientras en otros se manifestaría la resignación a la dolencia o malestar. En estos últimos casos se podría afirmar que esa disposición está determinada en parte por las condiciones de empleo, donde los ingresos están ligados a la jornada de trabajo sin derecho a descanso.

Séptimo, es relevante destacar la fisonomía de la tercera clase de inseguridad –flexibilidad renovable– ya que con la obligatoriedad de pago de cotización previsional de los trabajadores y trabajadoras que entregan boleta de honorario, ingresará en una proporción considerable a ser atendida por el ISL. Además, sus necesidades de cobertura por accidentes, pero sobre todo por enfermedades laborales, deben ser particularmente consideradas. Se trata principalmente de mujeres que tienen título técnico o profesional y que trabajan en lugares, jornadas y periodos de tiempo equivalentes a los trabajadores asalariados cubiertos, pero que producto de la mayor flexibilidad de la relación salarial entran a posiciones laborales en que la seguridad queda bajo su responsabilidad.

Octavo, el mayor peso de los hombres en el mercado laboral obliga a incorporar un análisis con perspectiva de género en todas las investigaciones y políticas públicas. La presente investigación da cuenta no solo de las conocidas desigualdades laborales entre hombres y mujeres, sino también de cómo se articulan estructuras de inseguridad diferenciadas que hacen que algunas inseguridades prevalezcan más en hombres – inseguridad 2 y 4– y otras en mujeres –inseguridad 1 y 3– lo que, entre otras cuestiones, permite distinguir particularidades asociadas a la división sexual del trabajo y su impacto sobre la seguridad laboral. En ese sentido, el mayor peso que tienen los hombres en la fuerza de trabajo puede llevar a equívocos al momento de analizar las estadísticas agregadas.

Noveno, diversos registros cualitativos indican que un problema relevante para decidir asegurarse es la falta de información. En general, las personas entrevistadas no conocen de la existencia del seguro, sobre todo, aquellas ocupaciones rurales en que prácticamente no arriba información de instituciones públicas y todavía prima una cultura laboral tradicional. Sin embargo, en caso de saberlo, las y los trabajadores son plenamente conscientes de que están eligiendo entre una mayor cantidad de ingresos líquidos disponibles en ocupaciones en que, al menos la mitad de los trabajadores y trabajadoras, reciben un salario que bordea el sueldo mínimo. En otros casos, el problema no se relaciona con su voluntad o no de estar asegurados sino con una cultura empresarial en que se acostumbra a trabajar sin un vínculo laboral formal.

Décimo, los instrumentos de medición utilizados presentan limitaciones relevantes que deben ser consideradas. La ENE es la herramienta más importante que se cuenta para observar cambios de tendencias en el mercado del trabajo, sin embargo está más focalizada en registrar asalariados que cuenta propistas, además de que no permite registrar aspectos de salud de los trabajadores y trabajadoras. La CASEN es una poderosa herramienta para caracterizar sociodemográficamente a la población cubierta y no cubierta, pero adolece de variables de empleo más específicas y de preguntas adecuadas para poder registrar fehacientemente las tasas de accidentabilidad y morbilidad laboral. La

ENETS, en tanto es el mejor instrumento para registrar condiciones de empleo, trabajo y salud laboral pero presenta limitaciones muestrales –muy pocos casos en categorías importantes⁵¹– y carece de continuidad en el tiempo. Finalmente, los registros administrativos de la SUSESO permiten conocer las principales características de la población cubierta, pero no es posible saber qué ocurre con aquella fuera del alcance del seguro.

5.2. Recomendaciones

A continuación se presentan las principales recomendaciones del estudio que quedan a disposición del ISL.

Primero, las diferencias registradas entre hombres y mujeres en la cobertura general del seguro –en desmerecimiento de las mujeres–, y las clases de inseguridad que experimentan los trabajadores y trabajadoras requieren de un enfoque de género. En efecto, la feminización creciente de la fuerza de trabajo requiere caracterizaciones y políticas específicas para mujeres y hombres, que además incorporen las diferentes culturas laborales más tradicionales o modernas que los emplean –por ejemplo, entre la clase 1 y la clase 3 de inseguridad–. En ese sentido, las políticas públicas en materia de fiscalización y expansión de la cobertura del seguro serán más efectivas si se realizan atendiendo a las especificidades por género y de cada una de las clases de inseguridad.

Segundo, se deben fortalecer las campañas de educación sobre cobertura del seguro pero de manera diferenciada para cada una de las clases de inseguridad. Este estudio mostró que existen diversas culturas laborales para enfrentar el problema de los accidentes y las enfermedades: para ciertos grupos, la estrategia es simplemente “resistir” hasta que se produce la enfermedad o el accidente –clases 1, 2 y 4, principalmente–; en otros, se desarrollan prácticas de autocuidado para evitar los costos de la atención –clases 2 y 6–; y, en ciertos casos, en los que no resultan excluyentes algunas de las dinámicas anteriores, los accidentes o enfermedades se resuelven en el sistema privado –clases 2, 3, 4, 5 y 6 principalmente–. En algunos casos el problema se concentra en la cultura laboral de trabajadores y trabajadoras que no se atienden o no consideran que su accidente se relacione con el trabajo, y en otros el problema radica en que los empleadores no respetan la ley laboral. Un elemento clave es pasar de la cultura del autocuidado –positiva, por cierto– a otra que fortalezca la idea que el seguro de salud es un derecho universal –y un deber del empleador o empleadora– al que pueden acceder todos los trabajadores y trabajadoras dependientes. El otro, es reforzar campañas informativas para que los TPC coticen y accedan a los beneficios del seguro contemplados en la Ley 16.744.

Tercero, respecto a las tasas de accidentabilidad y morbilidad la evidencia sugiere que hay que poner mayor atención en los accidentes que ocurren en los trayectos de ida y vuelta de los trabajadores no cubiertos por el seguro. En muchos casos el acceso al lugar de trabajo no es seguro, lo que representa

⁵¹ En tablas 14 a 29 existen varias categorías de respuesta con un n muestral menor a 30 casos. En particular, los asalariados no cubiertos y los TPC cubiertos.

|

un desafío para el sistema en cuanto a la dimensión de la fiscalización en faenas y predios, especialmente en zonas rurales, debido a que allí se concentra una proporción relevante de trabajadores no cubiertos entre los que prima una cultura de la no cotización y se naturaliza la inseguridad. Por lo tanto, aumentar las herramientas de fiscalización es clave ya que si bien no disminuye necesariamente la tasa de accidentes en relación con los no cubiertos, sí contribuye a que dichas personas tengan acceso a atención médica, tratamiento y reposo legalmente protegido.

Cuarto, las trayectorias diferenciadas de hombres y mujeres en el ingreso, la permanencia y la salida del mercado laboral llevan a redoblar los esfuerzos por expandir la cobertura del seguro. Si bien, la Ley 16.744 cubre de forma obligatoria a toda la fuerza de trabajo dependiente y voluntariamente a los TPC, los principales problemas de cobertura se producen al inicio de la carrera laboral –como se observó en este estudio, las mujeres demoran más en alcanzar tasas de cobertura del seguro similares a los hombres–, y con posterioridad a la edad de jubilación cuando reingresan mayoritariamente en posiciones de TPC no cubiertos. Entonces, la cuestión no se reduce a la educación de trabajadores y trabajadoras sino más bien a, primero, a fortalecer las capacidades de fiscalización de la Inspección del Trabajo para reducir las situaciones de ilegalidad; segundo, promover políticas públicas de equidad de género que favorezcan el ingreso y permanencia de las mujeres en posiciones de trabajo protegidas; finalmente, promover mecanismos que faciliten la cotización de los TPC al seguro ya que en su caso la responsabilidad –y el costo– recae en ellos y no en el empleador. De lo que se trata, en definitiva, es de asegurar el principio de universalidad contemplado en el seguro contemplado en la Ley 16.744.

Quinto, se sugiere realizar un seguimiento en el tiempo de cada una de las clases de inseguridad a la vez que definir políticas asociadas a las características que tiene cada una. En particular, en algunas clases predomina el trabajo manual feminizado y en otros el trabajo manual masculinizado. En tanto, en otras lo que prima es una población de adultos mayores que requiere de un tipo de política pública adecuada a sus necesidades de salud (particulares, asociadas al proceso de envejecimiento). En específico, se recomienda elaborar estudios que profundicen en la fisonomía y problemas que registra la clase de inseguridad 3 debido a que, de acuerdo a la legislación reciente, deberá ser incorporada a la cobertura del ISL. Conocer en detalle sus principales características puede contribuir a mejorar la calidad de cobertura de esta población.

Como sexta y última recomendación, se sugiere mejorar los instrumentos de medición de empleo y trabajo para lograr captar los alcances de cobertura y características específicas de las diferentes poblaciones laborales cubiertas y no cubiertas por el seguro. Si bien no es una tarea sencilla, en el corto plazo existen tres posibilidades para tener un registro más preciso. La primera es incorporar en la ENE a los TPC en la pregunta por cotizaciones, agregar las dos preguntas de accidentabilidad y la de morbilidad –y otras preguntas de interés sobre salud– que existen en la ENETS y aplicar una vez al año dicho módulo –como ya se realiza con el módulo de ingresos–. La segunda, es retomar la aplicación de la ENETS de forma periódica –anual o bianual– y elevar su tamaño muestral. La tercera es agregar las preguntas de accidentabilidad y la de morbilidad de la ENETS a la CASEN.

6. Bibliografía

Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Ediciones Herramienta - Taller de Estudios Laborales.

Atkinson, J. (1985). Flexibility, uncertainty and manpower management. Institute of Manpower Studies. <http://m.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>

Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2013). Employment, Work and Health inequalities. A global perspective. Icaria Editorial.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. Annual Review of Public Health, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

Boccardo, G. (2014). Cambios recientes en la estructura social de Argentina, Brasil y Chile (1980-2010). Entramados y Perspectivas, 2, 43-70.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Ediciones AKAL.

Bones, K., Muntaner, Carles, González, M., Bernales, P., Vallebuona, C., & Solar, O. (2013). Clase social, desigualdades en salud y conductas relacionadas con la salud de la población trabajadora en Chile. Revista Panameña de Salud Pública, 33(5), 340-348. <https://doi.org/10.1590/S1020-49892013000500005>

Brinkmann, S. (2014). Interview. En Encyclopedia of Critical Psychology (pp. 1008-1010). Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_161

Canales, M. (2006). El Grupo de Discusión y el Grupo Focal. En Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios (pp. 265-287). Santiago de Chile: LOM Ediciones.

CASEN. (2018). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional año 2017. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php

Castel, R. (1997). Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado. Paidós.

Castel, R. (2010). El Ascenso de Las Incertidumbres: Trabajo, Protecciones, Estatuto del Individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Coriat, B. (2000). Pensar Al Revés: Trabajo y organización en la empresa Japonesa. Siglo XXI.

Echeverría, M. (2004). Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas. Santiago de Chile: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Elter, D. (1999). *Sistema de A.F.P. chileno: injusticia de un modelo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones/Universidad ARCIS.
- ENE. (2016). *Encuesta Nacional de Empleo, trimestre calendario Octubre-Noviembre-Diciembre*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- ENE. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, trimestres Enero-Febrero-Marzo, Abril-Mayo-Junio, Julio-Agosto-Septiembre*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- ENETS. (2011). *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)*. Ministerio de Salud - Dirección del Trabajo, - Instituto de Seguridad Laboral.
- Escalante, F. (2016). *Historia mínima del neoliberalismo*. México: El Colegio de México.
- Gáinza, Á. (2006). La entrevista en profundidad individual. En *Metodologías de la investigación social* (pp. 219-263). LOM Ediciones.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Geary, J. F. (1992). Employment flexibility and human resource management: The case of three American electronics plants. *Work, Employment and Society*, 6(2), 251-270.
- Gittleman, M., Horrigan, M., & Joyce, M. (1998). "Flexible" Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey. *ILR Review*, 52(1), 99-115. <https://doi.org/10.1177/001979399805200106>
- Goldfarb, E. (2007). *No todo está perdido: la encrucijada de las pymes y de la clase media*. Tjamar Editores.
- Goudswaard, A., & Nanteuil, M. de. (2000). *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states*. Office for Official Publications of the European Communities; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado de <http://resolver.tudelft.nl/uuid:6a3411fe-d571-4812-9f48-6d912136934e>
- Hagenaars, J. A., & McCutcheon, A. L. (2002). *Applied Latent Class Analysis*. Cambridge University Press.
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas Laborales*, (20), 1-12.

- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Huang, R. (2016). RQDA: R-based Qualitative Data Analysis (Versión R package version 0.2-8) [OS Independent]. R-Forge. Recuperado de <http://rqda.r-forge.r-project.org/>
- Iñiguez, I., José, M., Agudelo-Suárez, A. A., Campos-Serna, J., & Cornelio, C. I. (2012). Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 205-215. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300005>
- Kalleberg, A. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479-504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>
- Kallio, H., Pietilä, A.-M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Laurell, A. (1994). Sobre la concepción biológica y social del proceso salud-enfermedad. En *Lo biológico y lo social* (pp. 1-12). Washington D.C.: OPS-OMS.
- Linzer, D., & Lewis, J. (2016). Polytomous variable Latent Class Analysis package (Versión 1.4.1) [Linux]. Recuperado de <https://CRAN.R-project.org/package=poLCA>
- Martínez-Salgado, C. (2012). Sampling in qualitative research: basic principles and some controversies. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- McCutcheon, A. L. (1987). *Latent Class Analysis*. SAGE.
- Mills, C. W. (1961). *La imaginación sociológica*. Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2018). Observatorio de Desarrollo Social. Recuperado 22 de mayo de 2018, de <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php>
- MINTRAB. (2016). *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Santiago de Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/wp-content/uploads/2016/09/DS-Pol%C3%ADtica-Nacional-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf>
- OIT. (2018). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*.
- Palomino, P., Grande, M., & Linares, M. (2014). La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 71-91. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.02.16>

- Palominos, H. (2004). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, Universidad de la República, 17.
- Paugam, S. (2015). El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral. Buenos Aires: Aulas y Andamios Editora.
- Pinto, A. (1970). Naturaleza e implicaciones de la «heterogeneidad estructural» en América Latina. El Trimestre Económico, 37(145(1)), 83-100.
- Pulido-Martínez, H. (2012). La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral. Psykhe (Santiago), 21(2), 77-85.
- Reinecke, J. (2010). Latent Class Analysis. En The Corsini Encyclopedia of Psychology. John Wiley & Sons.
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. Sociologías, 19(45), 300-335. <https://doi.org/10.1590/15174522-019004513>
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2011). Panorama Actual de la Estructura Social Chilena: En la perspectiva de las transformaciones de la historia inmediata. Documento de Trabajo: Centro de Investigación en Estructura Social, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2013). Peripecias del capital y el trabajo en el neoliberalismo avanzado. Revista Análisis del Año, 25-52.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). Los Chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social. Santiago de Chile: El Desconcierto.
- Samaja, J. (2018). La triangulación metodológica (Pasos para una comprensión dialéctica de la combinación de métodos). Revista Cubana de Salud Pública, 44, 431-443.
- Sennett, R. (1998). The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. W. W. Norton & Company.
- Solimano, A. (2017). Pensiones a la chilena. Santiago de Chile: Editorial Catalonia.
- Soto, Á., Stecher, A., Valenzuela, A., Soto, Á., Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. Estudios de Psicología (Campinas), 34(1), 25-39. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>
- SPS. (2018). Seguro Social contra Accidentes y Enfermedades Profesionales. Recuperado 31 de agosto de 2018, de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/organizaciones/organizaciones-territoriales-y->

|
[sociales/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/seguro-social-contra-accidentes-y-enfermedades-profesionales/](#)

Standing, G. (1999). Global labour flexibility: Seeking distributive justice (Vol. 287). London: Macmillan.

Standing, G. (2018). Precariado: una carta de derechos. Capitán Swing Libros.

Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Universitas Psychologica, 12(4), 1311-1324. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mcie>

Supiot, A. (1999). Trabajo asalariado y trabajo independiente. En Informe para el XI Congreso Empleo de Derecho del Trabajo, Versoria.

SUSESO. (2017a). Áreas de interés Estudios de Prevención 2017. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

SUSESO. (2017b). Número de entidades empleadoras cotizantes a los organismos administradores de la Ley N° 16.744. Santiago de Chile: Instituto de Seguridad Laboral. Recuperado el 02 de marzo de 2019 de <http://www.suseso.cl/607/w3-article-40283.html>

SUSESO. (2017c). Compendio del Seguro de Accidentes y Enfermedades del Trabajo. Santiago de Chile. Título III, Estudios de investigación e innovación. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social. Recuperado el 02 de marzo de 2019 de <https://www.suseso.cl/601/w3-article-481876.html>

SUSESO. (2018). ¿Qué es el Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales? Recuperado 31 de agosto de 2018, de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-18609.html>

SUSESO. (2018a). Informe Anual. Estadísticas de Seguridad Social. Santiago de Chile: Instituto de Seguridad Laboral. Recuperado de : <https://www.suseso.cl/607/w3-article-496701.html>

Thompson, P., & Newsome, K. (2004). Labour process theory, work and the employment relationship. En Theoretical perspectives on Work and the Employment Relationship (pp. 133-162). Industrial Relations Research Association. Recuperado de <https://strathprints.strath.ac.uk/7671/>

Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. Revista Internacional Del Trabajo, 126(1-2), 93-120. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2007.00006.x>

Tokman, V. (2011). Informalidad en América Latina: balance y perspectivas de políticas. Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía, 2(3), 16-31.

|

Torka, N., & Van Velzen, M. (2007). Flexible labor. En C. Wankel (Ed.), *Handbook of 21st Century Management*. SAGE Publications.

Yáñez, S., & Todaro, R. (1997). *Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile. Sobre mujeres y globalización*.

7. Anexos

7.1. Cuadros estadísticos

Tabla 34: Situación fuerza de trabajo 2016-2017 (trimestre calendario)

Año	Trimestre	Pt	Pet	Pet%	Po	Po%	Pno	Pno%	Td	Td%	Td%li*	Td%ls*
2016	OND	18.369.344	14.690.762	80,0%	8.216.864	55,9%	6.473.898	44,1%	530.876	6,1%	6,053%	6,084%
2017	EFM	18.432.243	14.756.590	80,1%	8.195.016	55,5%	6.561.626	44,5%	580.083	6,6%	6,595%	6,626%
2017	AMJ	18.494.920	14.823.380	80,1%	8.211.962	55,4%	6.611.419	44,6%	619.956	7,0%	7,003%	7,036%
2017	JAS	18.552.149	14.883.162	80,2%	8.290.263	55,7%	6.592.899	44,3%	595.645	6,7%	6,687%	6,719%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE 2016-2017

Nomenclatura de la tabla:

- Pt: Población Total.
- Pet: Población en edad de trabajar (>15 años).
- Po: Población ocupada.
- Pno: Población No Ocupada.
- Td: Tasa desocupación.
- Td%li: Td límite inferior del intervalo de confianza.
- Td%ls: Td límite superior del intervalo de confianza.
- (*) Estimación realizada con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 35: Distribución de las clases de inseguridad laboral por género (en porcentaje)

Sexo	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Hombre	53,7%	77,7%	43,3%	86,9%	64,5%
Mujer	46,3%	22,3%	56,7%	13,1%	35,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 36: Coeficientes de ajuste modelos clases latentes, asalariados no cubiertos por el seguro, trimestre OND 2016

Modelo	Loglike	X2	G2	DF	AIC	BIC	P-value*
M1	-23023,82	11391,55	5938,58	10	46067,65	46133,55	0,0
M2	-21076,94	2590,9	2044,82	21	42195,89	42334,28	0,0
M3	-20535,7	1135,36	962,32	32	41135,39	41346,27	0,0
M4	-20315,95	603,37	522,83	43	40717,89	41001,26	0,0
M5	-20253,16	483,26	397,26	54	40614,32	40970,18	0,0

*p-value < 0,001

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 37: Coeficientes de ajuste modelos clases latentes, asalariados mujeres no cubiertos por el seguro, trimestre OND 2016

Modelo	Loglike	X2	G2	DF	AIC	BIC	P-value*
M1	-8.780,92	4.400,74	2.511,39	10	17.581,83	17.638,21	0,00000
M2	-7.959,06	1.435,17	867,68	21	15.960,13	16.078,52	0,00000
M3	-7.724,15	512,34	397,85	32	15.512,30	15.692,70	0,00000
M4	-7.660,07	353,09	269,70	43	15.406,15	15.648,57	0,00001
M5	-7.637,06	285,26	223,66	54	15.382,11	15.686,55	0,01099

*p-value < 0,001

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 38: Coeficientes de ajuste modelos clases latentes, asalariados hombres no cubiertos por el seguro, trimestre OND 2017

Modelo	Loglike	X2	G2	DF	AIC	BIC	P-value*
M1	-13.769,29	7.531,20	3.467,35	10	27.558,59	27.619,61	0,0
M2	-12.670,19	1.559,10	1.269,13	21	25.382,37	25.510,52	0,0
M3	-12.378,26	888,83	685,28	32	24.820,51	25.015,79	0,0
M4	-12.244,11	654,91	416,99	43	24.574,22	24.836,62	0,0
M5	-12.188,56	541,83	305,89	54	24.485,13	24.814,65	0,0

*p-value < 0,001

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 39: Distribución de la edad en cada tipo de inseguridad de empleo asalariado desprotegido (% acumulado)

Tramos	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
15-17	3,2%	2,0%	0,6%	0,9%	0,2%
18-19	10,6%	5,5%	2,2%	2,9%	2,3%
20-24	29,4%	16,2%	13,8%	13,0%	10,1%
24-29	44,4%	26,7%	36,2%	25,3%	16,5%
30-34	52,4%	35,6%	53,6%	34,6%	21,1%
35-39	59,7%	45,5%	65,7%	42,4%	25,4%
40-44	68,2%	55,4%	73,0%	50,9%	29,7%
45-49	75,6%	64,7%	79,7%	57,7%	33,3%
50-54	83,7%	75,9%	86,0%	69,7%	38,6%
55-59	89,4%	85,8%	90,9%	80,5%	42,2%
60-64	93,1%	92,0%	94,5%	88,2%	55,8%
65-69	96,8%	95,8%	96,8%	93,8%	77,5%
70-74	98,8%	98,4%	98,8%	97,7%	92,8%
75-79	99,8%	99,7%	99,5%	99,7%	98,6%
80 o +	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 40: Distribución del nivel educativo en cada tipo inseguridad del empleo asalariado desprotegido (% acumulado)

Nivel educacional	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Nunca Estudió o Preescolar	1,1%	2,7%	0,2%	1,7%	2,3%
Educación Primaria (1 y 2 Nivel)	22,2%	54,2%	5,0%	33,8%	31,4%
Educación Secundaria	73,9%	95,3%	30,2%	87,6%	71,3%
Educación Técnica	83,3%	98,1%	48,6%	94,2%	83,5%
Educación Universitaria	99,1%	99,6%	94,2%	99,7%	99,0%
Posgrado	99,8%	99,7%	99,9%	99,9%	99,8%
Nivel Ignorado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 41: Distribución de los casos según tamaño de la empresa y tipo de inseguridad del empleo asalariado desprotegido (en porcentaje)

Tamaño Empresa	Inseguridad 1	Inseguridad 2	Inseguridad 3	Inseguridad 4	Inseguridad 5
Menos de 5	47,3%	31,2%	3,4%	68,5%	14,1%
5-10	16,9%	18,5%	5,6%	13,4%	10,7%
11-49	17,3%	36,0%	12,4%	12,8%	22,7%
50-199	4,7%	10,3%	7,9%	3,3%	17,2%
200 o +	13,8%	4,0%	70,7%	1,9%	35,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 42: Principales ocupaciones, inseguridad 1, trabajo asalariado no cubierto

CIUO 88	%	% acumulado	Ocupación	Gran Grupo	
5220	12,7%	12,7%	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
9322	6,5%	19,2%	Embaladores manuales y otros peones de la industria manufacturera	Grupo 9	Trabajador No Calificado
5123	5,6%	24,8%	Camareros y taberneros	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
9132	4,9%	29,8%	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Grupo 9	Trabajador No Calificado
9313	4,9%	34,7%	Peones de la construcción de edificios	Grupo 9	Trabajador No Calificado
5122	4,2%	38,9%	Cocineros	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
7231	3,3%	42,2%	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	Grupo 7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
9333	3,0%	45,2%	Peones de carga	Grupo 9	Trabajador No Calificado
5141	2,1%	47,3%	Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
7122	2,1%	49,4%	Mozos de labranza y peones agropecuarios	Grupo 7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
9211	1,9%	51,3%	Porteros y guardianes y afines	Grupo 9	Trabajador No Calificado

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016 y OIT (2018)

Tabla 43: Principales ocupaciones, inseguridad 2, trabajo asalariado no cubierto

CIUO 88	%	% acumulado	Ocupación	Gran Grupo	
9211	66,5%	66,5%	Mozos de labranza y peones agropecuarios	Grupo 9	Trabajador No Calificado
9313	4,4%	70,9%	Peones de montaje	Grupo 9	Trabajador No Calificado
8322	3,0%	73,9%	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
7124	2,9%	76,8%	Carpinteros de armar y de blanco	Grupo 7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
7122	2,8%	79,6%	Albañiles y mamposteros	Grupo 7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016 y OIT (2018)

Tabla 44: Principales ocupaciones, inseguridad 3, trabajo asalariado no cubierto

CIUO 88	%	% acumulado	Ocupación	Gran Grupo	
2446	4,8%	4,8%	Profesionales del trabajo social	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
4115	4,7%	9,5%	Secretarios	Grupo 4	Empleados de oficina
2419	4,4%	13,9%	Especialistas en organización y administración de empresas y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
2310	4,3%	18,2%	Profesores de universidades y otros establecimientos de la enseñanza superior	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
9132	3,4%	21,6%	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Grupo 9	Trabajador No Calificado
3340	3,1%	24,7%	Otros maestros e instructores de nivel medio	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
3431	3,0%	27,7%	Profesionales de nivel medio de servicios administrativos y afines	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4222	2,9%	30,6%	Recepcionistas y empleados de informaciones	Grupo 4	Empleados de oficina
9152	2,2%	32,7%	Porteros y guardianes y afines	Grupo 9	Trabajador No Calificado
2141	1,9%	34,7%	Arquitectos, urbanistas e ingenieros de tránsito	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
2221	1,8%	36,5%	Médicos	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
2320	1,8%	38,2%	Profesores de la enseñanza secundaria	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
2331	1,7%	39,9%	Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la

					ingeniería
3221	1,7%	41,6%	Practicantes y asistentes médicos	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
3231	1,7%	43,3%	Personal de enfermería de nivel medio	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4121	1,7%	45,0%	Empleados de contabilidad y cálculo de costos	Grupo 4	Empleados de oficina
2230	1,6%	46,5%	Personal de enfermería y partería de nivel superior	Grupo 2	Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
3226	1,6%	48,1%	Fisioterapeutas y afines	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4122	1,6%	49,6%	Empleados de servicios estadísticos y financieros	Grupo 4	Empleados de oficina
5220	1,6%	51,2%	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016 y OIT (2018)

Tabla 45: Principales ocupaciones, inseguridad 4, trabajo asalariado no cubierto

CIUO 88	%	% acumulado	Ocupación	Gran Grupo	
8322	35,2%	35,2%	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
9211	16,7%	51,9%	Mozos de labranza y peones agropecuarios	Grupo 9	Trabajador No Calificado
8324	5,1%	57,0%	Conductores de camiones pesados	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
5230	3,8%	60,8%	Vendedores de quioscos y de puestos de mercado	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
9333	3,8%	64,5%	Peones de carga	Grupo 9	Trabajador No Calificado
8323	3,3%	67,8%	Conductores de autobuses y tranvías	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
5220	2,5%	70,3%	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016 y OIT (2018)

Tabla 46: Principales ocupaciones, inseguridad 5, trabajo asalariado desprotegido

CIUO 88	%	% acumulado	Ocupación	Gran Grupo	
9211	10,7%	10,7%	Mozos de labranza y peones agropecuarios	Grupo 9	Trabajador No Calificado
9152	8,1%	18,8%	Porteros y guardianes y afines	Grupo 9	Trabajador No Calificado
9132	7,0%	25,8%	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Grupo 9	Trabajador No Calificado
5220	5,6%	31,4%	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
4115	2,9%	34,3%	Secretarios	Grupo 4	Empleados de oficina
9141	2,9%	37,2%	Conserjes	Grupo 9	Trabajador No Calificado
5122	2,5%	39,7%	Cocineros	Grupo 5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

8322	2,3%	42,1%	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
9333	2,3%	44,4%	Peones de carga	Grupo 9	Trabajador No Calificado
3431	2,1%	46,5%	Profesionales de nivel medio de servicios administrativos y afines	Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
6113	2,1%	48,6%	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	Grupo 6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
8324	1,9%	50,6%	Conductores de camiones pesados	Grupo 8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016 y OIT (2018)

Tabla 47: Distribución de la población cuentapropista según género

Hombres		Mujeres		Total	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
985.567	57,6%	724.559	42,4%	1.710.126	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 48: Distribución de la edad entre la población cuentapropista

Tramo	Frecuencia	%	% acumulado
15-17	3.652	0,2%	0,2%
18-19	12.856	0,8%	1,0%
20-24	63.265	3,7%	4,7%
24-29	97.209	5,7%	10,3%
30-34	135.952	7,9%	18,3%
35-39	139.037	8,1%	26,4%
40-44	172.962	10,1%	36,5%
45-49	167.447	9,8%	46,3%
50-54	229.533	13,4%	59,8%
55-59	233.468	13,7%	73,4%
60-64	180.036	10,5%	83,9%
65-69	131.648	7,7%	91,6%
70-74	77.382	4,5%	96,2%
75-79	47.742	2,8%	99,0%
80 o +	17.937	1,0%	100,0%
Total	1.710.126	100,00%	

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 49: Distribución de la variable nivel educacional entre la población cuentapropista

Nivel Educativo	Frecuencia	%	% acumulado
Nunca Estudió o Preescolar	33.929	2,0%	2,0%
Educación Primaria (1 y 2 Nivel)	586.328	34,3%	36,3%
Educación Secundaria	715.999	41,9%	78,1%
Educación Técnica	165.293	9,7%	87,8%
Educación Universitaria	192.738	11,3%	99,1%
Posgrado	11.931	0,7%	99,8%
Nivel Ignorado	3.908	0,2%	100,0%
Total	1.710.126	100,00%	

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

Tabla 51: TPC, principales ocupaciones (en porcentaje)

Ocupación	CIUO-88	%
Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	5220	12,4%
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	8322	5,2%
Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	6111	4,9%
Vendedores ambulantes de productos no comestibles	9112	4,2%
Criadores de ganado y otros animales domésticos, productores de leche y sus derivados	6121	3,7%
Vendedores de quioscos y de puestos de mercado	5230	3,0%
Vendedores a domicilio y por teléfono	9113	2,8%
Panaderos, pasteleros y confiteros	7412	2,7%
Carpinteros de armar y de blanco	7124	2,4%
Albañiles y mamposteros	7122	2,4%
Costureros, bordadores y afines	7436	2,3%
Vendedores ambulantes de productos comestibles	9111	2,3
Mozos de labranza y peones agropecuarios	9211	2,3%
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	7231	2,1%
Personal doméstico	9131	2,0%
Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	6113	1,8%
Cocineros	5122	1,8%
Niñeras y celadores infantiles	5131	1,6%
Soldadores y oxicortadores	7212	1,5%
Tejedores con telares o de tejidos de punto y afines	7432	1,5%
Pintores y empapeladores	7141	1,3%
Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	9132	1,3%
Taladores y otros trabajadores forestales	6141	1,1%
Conductores de camiones pesados	8324	1,1%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 51: Límite superior e inferior de los intervalos de confianza de proporciones para los riesgos de salud para población cubierta y no cubierta⁵²

Morbilidad laboral		Morbilidad no laboral		Accidentabilidad laboral		Accidentabilidad no laboral		No tuvo accidente ni enfermedad	
Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
2,69 %	2,72 %	13,61 % *	13,67 % *	0,66 %	0,68 %	0,82 %	0,83 %	82,13 %	82,19 %
2,15 %	2,23 %	15,39 %	15,56 %	0,37 %	0,40 %	0,93 %	0,98 %	80,91 %	81,09 %
1,96 %	2,05 %	13,50 % *	13,71 % *	0,46 %	0,51 %	0,67 %	0,73 %	83,09 %	83,32 %
2,27 %	2,34 %	17,99 %	18,14 %	0,42 %	0,45 %	1,07 %	1,12 %	78,02 %	78,18 %
2,56 %	2,59 %	14,32 %	14,37 %	0,60 %	0,61 %	0,86 %	0,87 %	81,59 %	81,64 %

Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2017

⁵² Los valores marcados con (*) no son diferentes de forma estadísticamente significativa, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 52: Distribución del trabajo por cuenta propia según tamaño de la empresa⁵³

Tamaño empresa	Cantidad	%
1	1.479.221,01	86,59 %
2	183.784,83	10,76 %
3	25.885,30	1,52 %
4	5.729,66	0,34 %
5	1.981,06	0,12 %
6	3.293,72	0,19 %
7	0,00	0,00 %
8	0,00	0,00 %
9	216,62	0,01 %
10	1.540,18	0,09 %
11-49	2.126,54	0,12 %
50-199	776,87	0,05 %
200 o +	3.750,23	0,22 %
Total	1.708.306,01	100,00 %

Fuente: Elaboración propia con base en ENE (OND) 2016

⁵³ Los valores absolutos presentados no suman lo mismo que en la tabla 9, debido a que la estimación de la población que trabaja por cuenta propia en empresas de 1 a 10 trabajadores es una pregunta diferente a la usada para estimar la población cuentapropista general. Esto provoca la existencia de valores perdidos que disminuyen la cantidad total presentada en esta tabla, aunque lo relevante para efectos del análisis son las proporciones relativas indicadas.

7.2. Pauta de entrevista y su operacionalización conceptual

Concepto	Dimensiones	Preguntas
Presente Caracterización de la ocupación actual	Condiciones de empleo	<p>Para comenzar, me gustaría que me contara, ¿qué trabajo realiza actualmente? ¿cómo llegó a tales labores? [<i>Indagar si sucedió algún evento determinante que haya llevado a tomar el trabajo actual</i>]</p> <p>¿Tiene un segundo empleo? [<i>si existe, caracterizar según las mismas preguntas enfocadas en el empleo principal, que vienen a continuación</i>]</p> <p>¿En su empleo principal, usted está contratado/a? ¿qué tipo de contrato posee? [<i>contrato escrito/oral, contrata, honorarios, sin contrato; indagar en la temporalidad</i>]</p> <p>Si no tiene contrato, ¿usted está seguro de que le pagarán periódicamente?</p> <p>¿Cuántas horas trabaja a la semana en promedio? ¿Esa cantidad es variable? [<i>indagar en jornadas parciales y/o realización de horas extra</i>]</p> <p>En su trabajo actual, ¿usted cotiza en algún sistema de seguridad social? [<i>preguntar por pensión, salud, seguro de cesantía y seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</i>]</p> <p>¿Usted ha estado involucrado/a en un proceso de negociación con su empleador/a? [<i>por ejemplo cotizaciones, aumento de sueldo, vacaciones</i>]</p> <p>¿Existen sindicatos en su lugar de trabajo?, ¿está usted sindicalizado? ¿está sujeto a algún contrato colectivo?</p> <p>[<i>En caso de que no existan sindicatos</i>] ¿Qué formas tiene para negociar cambios en el contrato de trabajo?</p>
	Condiciones de trabajo	<p>En su trabajo principal, ¿cuáles son sus principales tareas y obligaciones? ¿Usted responde ante algún superior o supervisor? [<i>Indagar en el grado de simetría en la relación con el empleador, por ejemplo, si es una relación horizontal, vertical simétrica</i>]</p> <p>¿Me podría describir un día “típico” de trabajo? [<i>indagar en lugar de trabajo, tareas y responsabilidades cotidianas</i>] [<i>Lograr una descripción general del lugar de trabajo, para el caso de trabajos móviles describir los lugares por los que se mueve</i>]</p> <p>¿Usted diría que esta modalidad de trabajo es exigente en términos físicos? [<i>indagar si el trabajo es de corte manual, intelectual o más bien relacional</i>]</p> <p>¿Usted diría que esta modalidad de trabajo es exigente en términos mentales? [<i>indagar en situaciones de stress por llegar a metas, o por situaciones tensionantes de la misma actividad o la relación con superiores</i>]</p>

		<p>Su trabajo actual, ¿es muy demandante en términos de las relaciones que debe manejar con personas? <i>[si se trata de un trabajo de “servicios” indagar en las complejidades que demanda la interacción con personas de manera cotidiana]</i></p>
	Condiciones de salud	<p>En general, ¿usted siente que su salud está en riesgo por la forma en que trabaja actualmente? ¿Por qué?</p> <p>¿Ha tenido accidentes de trayecto, es decir, yendo o volviendo de su trabajo?</p> <p>¿Ha tenido accidentes o enfermedades asociadas a su trabajo en el último año? De ser así, ¿estas son de tipo físico o psicológico? <i>[Indagar en qué tipo de lesión o trastorno psicológico específico se trata]</i></p> <p>¿Pudo acceder a atención médica? Independiente de lo anterior, ¿pudo acceder a un tiempo de licencia o reposo? <i>[Indagar en si la relación con patrones facilita o dificulta este tipo de asuntos]</i></p> <p>¿Cómo afectó esto a su entorno familiar?</p> <p>Independiente de si ha sufrido accidentes o enfermedades asociadas a su trabajo, ¿a qué riesgos diría que usted se expone? <i>[Indagar si son cuestiones biológicas, de organización del trabajo, del entorno físico o natural o cuestiones psicológicas]</i> ¿Cree que son mayores en comparación con otros empleos?</p>
Pasado Trayectoria laboral	Antecedentes familiares	<p>Ahora quisiera pedirle que me cuente de su familia. ¿Con quién vivía cuando era niño/a?</p> <p><i>En referencia a la respuesta anterior, Y de estas personas, ¿quienes trabajaban para sostener los ingresos familiares? ¿En qué trabajaban esas personas? [caracterizar el tipo de trabajo: en qué sector se desarrollaba, si era formal o no, si existía contrato, si recibía remuneración en salario; conocer si la entrada al mercado laboral de tales familiares fue “voluntaria” u “obligada” por situaciones familiares o personales]</i></p>
	Trayectoria laboral individual	<p>¿Tiene algún referente de su familia o cercano que haya influido en como se desenvuelve en su vida laboral? <i>[Indicar en la significancia que se le da al trabajo]</i></p> <p>Y usted, ¿a qué edad comenzó a trabajar? ¿Cuáles fueron sus primeros trabajos y por qué tuvo que hacerlos? <i>[caracterizar el tipo de trabajo, en qué sector se desarrollaba, si era formal o no, si existía contrato, si se recibía remuneración en salario; conocer si la entrada al mercado laboral fue “voluntaria” y “obligada” por situaciones familiares o personales]</i></p> <p>¿Cómo describiría su vida laboral posterior? ¿Ha cambiado muchas veces de trabajo? ¿Han habido transformaciones de importancia o siempre ha tenido trabajos similares? <i>[indagar en eventos relevantes que expliquen transformaciones importantes en la trayectoria laboral; si la trayectoria es pareja, indagar en las razones de porque no hay transformaciones]</i></p> <p>¿Tiene familia (pareja, hijo) con quienes viva actualmente? ¿Actualmente vive con algún otro familiar?</p>

		<p>¿Son sólo sus ingresos los que sirven para mantener a todas estas personas, o algunas de ellas trabajan? ¿Usted mantiene a alguien más (por ejemplo, otro familiar) aunque no viva con usted? [<i>precisar cuántas personas son sostenidas económicamente por los ingresos de la persona entrevistada</i>]</p>
Trabajo desprotegido e identidad	Trabajo y proyecto de vida	<p>En términos generales, ¿usted está satisfecho con su trabajo actual? [<i>indagar en la evaluación que la persona hace de su trabajo, aspectos positivos y negativos</i>] [<i>Estrategia surgida por una nota y preguntar por el ideal</i>]</p> <p>¿Usted cree que su trabajo le permite cubrir sus gastos cotidianos? [cuentas y compras mensuales, transporte, vivienda]</p> <p>¿Y le permite darse algunos “gustos”? [salir a comer, comprarse ropa, libros, artículos tecnológicos]</p> <p>¿Y concretar sus proyectos de vida o familiares? [<i>auto propio, casa propia, educar a sus hijos, etc, vivir solo/a, tener una familia, viajar</i>]</p> <p>¿Usted aspira a tener un trabajo “mejor”? [<i>orientar la conversación según lo que ya se haya dicho como elementos positivos o negativos de la actividad laboral</i>]</p> <p>¿Su trabajo, se adecua de buena manera a otros aspectos de su vida? [<i>actividades recreativas, relaciones de amistad, relaciones familiares</i>]</p> <p>¿Qué cree usted que piensan las otras personas respecto a su trabajo? [<i>indagar en personas en general, amigos, familia</i>]</p>
	Significados de la incertidumbre y desprotección	<p><i>Hemos conversado de diferentes situaciones de su vida (proyecto de vida, salud, suficiencia económica) que se relacionan con su trabajo. En ese contexto:</i></p> <p>¿Diría que su situación laboral lo/la expone a situaciones que escapan de su control? [<i>variabilidad de ingresos, despidos, desempleo forzado, trabajos no gratos, enfermedades etc.</i>]</p> <p>¿Siente que su trabajo le protege de alguna forma frente a eventos inesperados que puedan sucederle (enfermedad, fallecimientos, accidentes, problemas económicos)? [<i>apoyos informales (personales) o dinámicas de protección institucional: permisos, compensaciones económicas, beneficios sociales, etc.</i>]</p> <p>Cuando no encuentra apoyos en el ámbito laboral: ¿qué cosas hace usted para enfrentar los riesgos que ha señalado?</p> <p>Y mirando hacia el futuro, ¿cree que su trabajo le permitirá enfrentar nuevos desafíos? [<i>orientar según etapa de vida del entrevistado: educar hijos, hacerse cargo de padres, contar con una cobertura de salud, pensión y recursos en la vejez</i>]</p> <p>En síntesis, ¿cómo observa usted su futuro en relación su trabajo? [<i>indagar si es una</i></p>

		<i>aproximación positiva o negativa]</i>
		<p><i>Finalmente, quisiera preguntarle algunas cosas más específicas, en relación a medidas de seguridad social que usted puede conocer.</i></p> <p>En su trabajo, ¿usted tiene acceso a cotizaciones de seguridad social? <i>[indagar el nivel de conocimiento del informante en las cotizaciones de salud, accidentes laborales, cesantía y pensión; centrar la conversación en las que pueda nombrar y declare recibir; observar si son constantes o fluctuantes]</i></p> <p>Más allá de su situación específica, ¿conoce las principales medidas de seguridad social asociada al trabajo en Chile? Me refiero en general a las distintas cotizaciones sociales que deben ser realizadas por el empleador y el trabajador. <i>[Indagar en cotizaciones de salud, accidentes laborales, cesantía y pensión]</i></p> <p>Si no las tiene, ¿cómo resuelve su acceso a tales elementos? <i>[indagar en rentas, apoyos familiares, otros bonos y subsidios del Estado central o del municipio] [Esta es la pregunta para que la persona considere situaciones hipotéticas y como solucionarlas]</i></p> <p>En relación con estas medidas de protección social al trabajo, ¿cree que es posible mejorar su situación actual (de trabajo) para mejorar sus condiciones de vida? ¿Hay alguna medida específica, o conjunto de medidas, que usted sugeriría? <i>[centrar la conversación de propuestas en los elementos que hayan sido nombrados en las tres preguntas anteriores/ para mejorar la seguridad]</i></p> <p>Considerando lo anterior, ¿qué actor o actores cree usted que deberían intervenir para introducir tales mejoras?</p>
	Acceso a seguridad social y perspectivas futuras	
	Cierre	<p><i>Con esta conversación podemos dar por finalizada la entrevista. Le agradecemos su colaboración pues sin duda la información que nos ha entregado será de mucha utilidad. ¿Hay algún otro tema que usted quisiera plantear?</i></p>

A continuación se explican los conceptos que permiten fundamentar la estructura final del instrumento de producción de información cualitativa. Se ha optado por la delimitación de tres ejes temáticos que permitirán la comprensión de las causas y consecuencias de las diferentes dinámicas de trabajo desprotegido en Chile.⁵⁴ Siguiendo las recomendaciones metodológicas para el diseño de conversaciones de investigación existentes en el campo de las ciencias sociales (Gáinza, 2006), se ha apostado por una estructura *deductiva*, en la cual se parte por temas de mayor generalidad y progresivamente se van conversando temas de mayor especificidad relacionados con la experiencia

⁵⁴ La definición general de los *conceptos* recién presentados en la pauta de entrevista responden de forma directa a nociones teóricas referenciadas bibliográficamente. A partir de ellas, y según los intereses específicos de investigación se definieron una serie de *dimensiones* que permiten separar ejes temáticos y establecer relaciones coherentes entre los conceptos generales a investigar con las operacionalización de preguntas concretas para el instrumento cualitativo.

laboral de la persona entrevistada. En siguiente apartado se presenta la definición operativa de la pauta de entrevista.

a) Caracterización de la ocupación actual

Con este primer concepto se busca caracterizar de manera detallada el proceso de trabajo de los diferentes perfiles de trabajo desprotegido en Chile, especificando las características de sus condiciones de empleo y trabajo, poniendo especial énfasis en cómo tales situaciones impactan en la salud laboral. Esto se encuentra en sintonía con investigaciones previas a escala nacional e internacional, que consideran la relevancia de las condiciones de empleo y trabajo como un determinante significativo en las condiciones de salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras (ENETS, 2011; Iñiguez, José, Agudelo-Suárez, Campos-Serna, & Cornelio, 2012). Tomando en cuenta tales referencias, a continuación, se propone la definición de tres dimensiones que componen al concepto operativo *condiciones de empleo, trabajo y salud laboral*.

Las *condiciones de empleo* refieren aquellos aspectos del proceso de trabajo convenidos en el contrato de trabajo, es decir, a los elementos formales que estructuran la relación laboral: modalidad de contratación, tipo de jornada, tareas y obligaciones relativas al puesto de trabajo, modalidad de remuneración, cobertura de mecanismos de seguridad social, participación sindical y existencia de convenios colectivos. Asimismo, la observación de estas características puede llevar a precisar la no existencia de contrato, y por tanto develar una situación de trabajo informal; también podrán observarse procesos de informalización de los empleos del sector formal de la economía, aspecto relevante para la presente investigación.

Las *condiciones de trabajo* refieren a las características materiales del proceso de trabajo, a la organización concreta del proceso de trabajo (autonomía y subordinación del trabajador) y sus elementos contextuales, como las características del ambiente físico y psicosocial del lugar y proceso de trabajo. Las exigencias físicas, psicológicas y relacionales que despliega el trabajador son los aspectos primordiales por estudiar en la presente subdimensión.

Mediante la dimensión *condiciones de salud*, se buscará abordar el impacto que las dos subdimensiones anteriores tienen sobre la salud de las y los trabajadores entrevistados. Se buscará conocer, por un lado, la valoración que los trabajadores y trabajadoras desprotegidas efectúan sobre su estado de salud actual; por otra parte, se profundizará en las experiencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o malestares de salud que la persona entrevistada asocie a las condiciones de empleo o trabajo vividas.

b) Trayectoria laboral

Mediante este segundo concepto se buscará construir una caracterización del *curso de vida laboral* de la persona entrevistada. Esto con el objetivo de contar con antecedentes suficientes para comprender los procesos sociales que podrían explicar la situación actual de *desprotección laboral*. Esta situación

refiere a un *deterioro de la condición salarial* y de las *protecciones colectivas* que, para el caso de las sociedades altamente industrializadas, había caracterizado al período postguerra (1950-1970); este proceso de aumento de la inseguridad es señalado en diferentes investigaciones previas como una dinámica reciente (Castel, 1997, 2010), actualmente en curso y poco caracterizada empíricamente, sobre todo para el caso chileno (Henríquez & Uribe-Echeverría, 2002; Ruiz & Boccardo, 2014).⁵⁵

En este marco, la perspectiva de la *trayectoria laboral* resultará de utilidad al permitir detectar puntos de inflexión en las trayectorias laborales que resulten expresivos de dinámicas de aumento de la inseguridad (y por consiguiente de *desprotección*) asociada al trabajo: la identificación de tales mecanismos permitirá contar con antecedentes para el diseño de políticas públicas orientadas tanto a aminorar el impacto de tales situaciones, como a construir condiciones de prevención de sus efectos. Este concepto se descompone operativamente en dos dimensiones, que se presentan a continuación

La primera dimensión refiere a la consideración de los *antecedentes familiares* sobre trayectoria laboral. La intención de esta dimensión es considerar una perspectiva amplia de transformaciones de las trayectorias laborales y observar cómo las trayectorias individuales de la generación inmediatamente anterior a la persona entrevistada, por un lado, difieren de la experiencia laboral contemporánea, y también influyen en la trayectoria laboral de la persona entrevistada.

La segunda dimensión es la *trayectoria laboral individual* de la persona entrevistada. Aquí se tratará de registrar las diferentes posiciones y modalidades de trabajo que el informante ha ocupado en sus relaciones de trabajo a lo largo de toda su vida laboral. Particularmente se buscará precisar las variaciones en relación al carácter de *protección social* que pudieran observarse en tales transformaciones (Henríquez & Uribe-Echeverría, 2002). Este ejercicio permitirá – al mirar el conjunto de trayectorias laborales estudiadas – vincular las dinámicas de transformación de la trayectoria laboral individual con coyunturas societales (políticas, económicas, etc.), estableciendo así una relación entre la experiencia individual relatada, con las transformaciones sociales de mayor envergadura (Mills, 1961; Roberti, 2017).

c) Trabajo desprotegido e identidad

Con el concepto de *identidad* se buscará observar de manera específica los modos en que los sujetos investigados viven y dan sentido a su experiencia laboral pasada y presente. Como ha sido señalado por la literatura reciente anclada en la psicología social, la configuración de identidades en el proceso

⁵⁵ El tema de las transformaciones recientes del trabajo asalariado y sus protecciones es una de las preocupaciones centrales de los estudios laborales en Ciencias Sociales. No obstante, como ocurre en diferentes usos de la teoría social, para el caso de las sociedades latinoamericanas muchas veces se aplican mecánicamente teorías desarrolladas en contextos diferentes, que por tanto no logran captar la especificidad histórica de las sociedades de esta parte del globo. Se hipotetiza que tal esquema puede replicarse para los conceptos que denotan un proceso histórico de flexibilización de las relaciones laborales y el consiguiente aumento de incertidumbre asociado a la vida social, identificados en este caso con la obra del sociólogo francés Robert Castel. Es por eso que en el análisis de trayectoria laboral propuesto a continuación, se busca que la persona entrevistada caracterice su situación presente de desprotección laboral con la totalidad de su curso de vida laboral, a la vez que con el observado para su generación inmediatamente precedente.

de trabajo es un proceso dinámico, particularizado por las específicas estructuras de relaciones (económicas, políticas, técnicas) que definen a cada espacio laboral (Pulido-Martínez, 2012). Es por eso que la presente dimensión busca captar los procesos específicos de configuración de identidades en los diferentes grupos en estudio, presumiendo que tales dinámicas identitarias serán diversas (Stecher, 2013), respondiendo de diferentes formas a las igualmente heterogéneas condiciones de trabajo desprotegido ya consideradas. Así, el énfasis estará en entender cómo cada persona entrevistada entiende y experimenta su experiencia laboral, específicamente en relación a la noción de *desprotección* ya anotada, como también a la experiencia de *incertidumbre*⁵⁶ que puede estar asociada a la desprotección laboral.

De manera transversal, mediante este apartado se busca construir una mirada *evaluativa de la experiencia pasada y expectativas futuras* en relación con la trayectoria laboral de la persona entrevistada. En tal sentido, se espera que la consideración de la propia *trayectoria laboral* ya efectuada permita a la persona entrevistada observar este curso vital y sintetizar una mirada *evaluativa* de porqué han sido así las cosas, si despliega formas de atenuar los efectos negativos que esa trayectoria pueda involucrar para el presente, y las expectativas que se tienen hacia el futuro (Roberti, 2017). En suma, se consideran tres dimensiones para este concepto operativo.

Con la dimensión *trabajo y proyecto de vida* se buscará construir una evaluación subjetiva en torno a la relación que tiene el trabajo principal del informante con diferentes dimensiones de su vida. Específicamente se buscará: una evaluación general en torno a la actividad laboral, conocer la forma en que esta actividad le permite alcanzar un nivel de vida adecuado a las propias expectativas del informante, la apreciación que el entorno familiar inmediato y social extendido (conocidos, amistades) tiene sobre este trabajo, a la vez que la forma en que esta actividad interactúa con la vida familiar, de amistades y de desarrollo personal.

La segunda dimensión *significados de la incertidumbre y la desprotección* busca adentrar a la persona que entrevista en las valoraciones subjetivas que la persona entrevistada construye en relación a cómo su trabajo la protege (o no) de situaciones que puedan escapar de su control, tanto en un sentido actual como futuro. Se buscará recabar información sobre las diferentes formas de gestionar tales situaciones de incertidumbre y si simbólicamente las personas le atribuyen un sentido de *desprotección* a sus condiciones de empleo y trabajo.

La tercera dimensión, *acceso a seguridad social y perspectivas futuras* permitirá conocer la situación concreta de seguridad social asociada a la persona entrevistada. Se recabará información sobre cobertura social en materias como salud y accidentes del trabajo, cesantía, pensiones. Se buscará conocer si el puesto de trabajo de la persona le ofrece otros mecanismos de *seguridad social* como

⁵⁶ Esta idea de incertidumbre se vincula a las investigaciones de Castel (2010). Para el sociólogo francés los procesos de aumento de la inseguridad laboral y la pérdida de regulaciones colectivas que protegían al trabajo como actor colectivo, implicaron una pérdida de la posibilidad de planificar el futuro o de contar con certezas respecto al mismo, lo que va de la mano con un aumento de la incertidumbre como experiencia subjetiva y social.

|

beneficios educacionales, vacacionales, económicos. Finalmente, se indagará en las formas en que las personas creen es posible mejorar su situación actual.

7.3. Muestra cualitativa y matriz de codificación cualitativa

Tabla 51: Composición efectiva de la muestra cualitativa

n	Inseguridad	Nombre	Ciudad	Edad	Sexo	Educación	Profesión u oficio	Ingreso mensual promedio
1	1	Marcela	Santiago	46	Mujer	Terciaria completa	Ingeniero Ambiental	\$1.200.000
2		Catherine	Santiago	28	Mujer	Postgrado	Kinesióloga	\$600.000
3		Sabrina	Talcahuano	56	Mujer	Secundaria completa	Secretaria	\$180.000
4		Miriam	Santiago	49	Mujer	Secundaria incompleta	Cuidadora de niños	\$300.000
5		Beatriz	Santiago	49	Mujer	Secundaria completa	Trabajadora casa particular	\$160.000
6		Ruth	Santiago	40	Mujer	Terciaria completa	Asistente párvulos	\$150.000
7		Juana	Santiago	60	Mujer	Terciaria incompleta	Servicios Privados / Freelance	\$250.000
8		Susy	Santiago	52	Mujer	Terciaria incompleta	Garzona	\$270.000
9		Sebastián	Lota	48	Hombre	Terciaria incompleta	Auxiliar en puerto	No reportado.
10		Daniel	Santiago	64	Hombre	Secundaria completa	Pintor Automotriz	\$250.000
11		Sergio	Santiago	48	Hombre	Terciaria completa	Vendedor en tienda remates	\$350.000
12		Mauricio	Curicó	29	Hombre	Terciaria incompleta	Vendedor Sushi	\$150.000
13		Miguel	Santiago	60	Hombre	Primaria incompleta	Vendedor en almacén	\$250.000
14		Salvador	Santiago	26	Hombre	Secundaria incompleta	Mecánico Automotriz	\$500.000
15	2	Zulueta	Santiago	20	Mujer	Secundaria completa	Obrera agrícola	\$300.000
16		María	Santiago	52	Mujer	Primaria completa	Temporera	\$450.000
17		José	Santiago	55	Hombre	Secundaria incompleta	Maestro Carpintero	\$400.000
18		César	Santiago	65	Hombre	Primaria completa	Obrero agrícola	\$400.000
19		Bernardo	Santiago	53	Hombre	Secundaria completa	Técnico en Alimentación	\$300.000
20		Juan	Quillota	59	Hombre	Primaria completa	Obrero agrícola	\$500.000
21		José	Longavi	67	Hombre	Primaria incompleta	Temporero	\$300.000
22		Óscar	Longaví	30	Hombre	Secundaria incompleta	Maestro constructor	\$450.000

23	3	Fernanda	Santiago	27	Mujer	Terciaria completa	Psicóloga	\$1.000.000
24		Nicole	Santiago	36	Mujer	Terciaria completa	Asistente ejecutiva bilingüe	\$450.000
25		Nadia	Valparaíso	39	Mujer	Postgrado	Trabajadora Social	\$990.000
26		Fernando	Santiago	27	Hombre	Terciaria incompleta	Egresado de Historia del Arte	\$530.000
27		Dagoberto	Santiago	33	Hombre	Terciaria completa	Periodista	\$1.127.000
28		Miguel	Santiago	48	Hombre	Postgrado	Profesor Educación Física	\$1.000.000
29	4	Daniela	Santiago	25	Mujer	Terciaria incompleta	Feriante	\$140.000
30		Susana	Santiago	55	Mujer	Terciaria incompleta	Colectivera	\$320.000
31		Karen	Santiago	37	Mujer	Terciaria incompleta	Conductora de furgón escolar	\$400.000
32		Cristobal	Santiago	47	Hombre	Primaria completa	Colectivero	\$350.000
33		Cristian	Santiago	38	Hombre	Primaria completa	Conductor de camiones y tractor	\$600.000
34		Vicente	Longaví	59	Hombre	Terciaria incompleta	Administrador de predio	\$1.200.000
35	5	Teresa	Santiago	29	Mujer	Terciaria completa	Enfermera	\$850.000
36		Begoña	Santiago	56	Mujer	Terciaria completa	Secretaria Administrativa	\$650.000
37		Javier	Santiago	43	Hombre	Terciaria completa	Educador Diferencial	\$720.000
38		Manuel	Santiago	54	Hombre	Terciaria completa	Técnico Logístico	\$800.000
39		Valentín	Curicó	57	Hombre	Terciaria completa	Administrador de empresa	\$700.000
40		Cristóbal	Santiago	27	Hombre	Secundaria completa	Técnico Agropecuario	\$600.000
41	TPC	Danitza	Santiago	67	Mujer	Secundaria completa	Productora agropecuaria	\$500.000
42		Rosa	Santiago	54	Mujer	Secundaria completa	Artesana	\$300.000
43		Silvia	Santiago	46	Mujer	Secundaria completa	Colectivera	\$1.200.000
44		Sara	Santiago	38	Mujer	Terciaria completa	Feriante	\$800.000
45		Segismundo	Santiago	28	Hombre	Secundaria completa	Artesano	\$400.000
46		Roberto	Santiago	72	Hombre	Sin escolaridad	Feriante	\$460.000
47		Mauricio	Santiago	51	Hombre	Secundaria completa	Comerciante	\$500.000
48		Manuel	Santiago	35	Hombre	Terciaria completa	Almacenero	\$600.000

Tabla 52: Matriz de codificación, en correspondencia con dimensiones de la pauta de entrevista⁵⁷

Concepto y dimensiones según pauta de entrevista		Matriz de codificación en RQDA			
Concepto	Dimensión	Familia	Código	Descripción	
Caracterización de la ocupación actual	Condiciones de empleo	Empleo	Descripción trabajo actual	Caracterización general del trabajo principal actual.	
			Forma salario	Forma de recibir salario: tipo de documento recibido, periodicidad.	
			Jornada	Duración de la jornada laboral.	
			Motivos trabajo actual	Razones que explican la llegada y permanencia en trabajo actual.	
			Negociaciones individuales	Resolución de problemas y adaptación de obligaciones en relación uno a uno con empleador.	
			Organización-participación colectiva	Participación en sindicatos u organizaciones colectivas de facto.	
	Condiciones de trabajo	Trabajo	Vínculo laboral	Forma de concretar vínculo laboral: contrato, oral, etc.	
			Conflictos	Existencia de conflictos en el espacio laboral	
			Exigencia cognitiva	Desafíos mentales-intelectuales que exige el trabajo.	
			Exigencia emocional	Desafíos emocionales y relacionales que exige el trabajo.	
			Exigencia física	Desafíos físicos que exige el trabajo.	
			Descripción lugar de trabajo	Caracterización del lugar donde se trabaja en términos físicos.	
			Subordinación	Caracterización de la posición que tiene la persona entrevistada en la jerarquía de la organización.	
	Condiciones de salud	Salud	Tareas	Descripción de las tareas cotidianas de una jornada de trabajo.	
			Trabajo y género (*)	Apreciaciones del tipo de trabajo y su relación con cuestiones de género.	
			Accidentes laborales	Accidentes experimentados o vistos como frecuentes en el lugar de trabajo.	
			Accidentes de trayecto	Accidentes de trayecto experimentados o vistos como frecuentes en compañeros de trabajo.	
				Atención médica	Acceso a atención médica por accidentes o enfermedades laborales.
				Efectos en entorno familiar	Repercusiones de las condiciones de salud y desprotección en vida familiar.

⁵⁷ Los códigos marcados con un asterisco son códigos que emergieron en el análisis, no contemplados en la estructuración deductiva de la matriz de codificación.

			Enfermedades laborales	Enfermedades experimentadas o vistas como frecuentes en el lugar de trabajo.
			Riesgos laborales	Riesgos (físicos, psicológicos) observados en el lugar de trabajo.
			Licencia y reposo	Acceso a licencia médica y reposo por accidentes o enfermedades laborales.
			Riesgos de salud	Riesgos específicos relativos a cuestiones de salud.
Trayectoria laboral	Antecedentes familiares y Trayectoria laboral individual	Trayectoria laboral	Estudios	Nivel de estudios alcanzado.
			Grupo familiar	Caracterización del grupo familiar de la persona entrevistada.
			Inicio vida laboral	Forma de inicio de la vida laboral.
			Referentes laborales	Personas que influyan en su forma de ser en el trabajo.
			Significado del trabajo	Qué significa el trabajo para la persona, en cualquier sentido atribuido.
			Trabajo de familia ampliada (*)	Ocupaciones de hermanos, primos, familiares de relevancia.
			Trabajo hijos	Ocupaciones de hijos (si existen)
			Trabajo progenitores	Ocupaciones de progenitores cuando la persona estaba en la niñez.
			Trayectoria laboral	Caracterización de la trayectoria laboral propia: cronología de ocupaciones.
Trabajo desprotegido e identidad	Trabajo y proyecto de vida	Trabajo y proyecto de vida	Ingresos familiares	Fuente de ingresos del grupo familiar.
			Percepción social del trabajo	Cómo el entorno social percibe el trabajo de la persona entrevistada.
			Satisfacción laboral	Satisfacción de la persona con su trabajo en un sentido amplio.
			Suficiencia ingresos	Suficiencia del sueldo para las necesidades
			Trabajo y amistades	Compatibilidad del trabajo con el desarrollo de amistades.
			Trabajo y familia	Compatibilidad del trabajo con la vida familiar.
			Trabajo y ocio	Compatibilidad del trabajo con actividades de ocio.
			Trabajo y proyecto de vida	Vínculo del trabajo con expectativas de vida.
	Significados de la incertidumbre y desprotección	Incertidumbre y desprotección	Gestión de riesgos	Formas de solucionar los riesgos e incertidumbres vividos en el trabajo.
			Incertidumbre y riesgos	Tipo de riesgos e incertidumbre vivida en el trabajo.
			Protección por trabajo	Elementos de la relación laboral que protegen.
	Acceso a seguridad social	Acceso a seguridad	Cobertura cotizaciones	Qué tipo de cotizaciones son pagadas.
			Conocimiento seguridad social	Que tipo de cotizaciones son conocidas.

	y perspectivas futuras	social	Gestión individual desprotección	Medidas para enfrentar la no cotización.
			Mejoras posibles a seguridad social	Ideas de mejora a las medidas de seguridad social.
			Evaluación contrato y cotizaciones (*)	Percepción sobre contrato de trabajo con cotizaciones obligatorias.
			Otros beneficios sociales	Acceso a medidas de protección social de sindicato, municipios, etc.
			Mirada futura	Percepción sobre el futuro de la situación de desprotección.

Fuente: Elaboración propia

7.4. Consentimiento informado

Ficha de caracterización entrevista

Género	
Edad	
Profesión u oficio	
Máximo nivel educacional alcanzado	
Empleo o trabajo	
Ingreso promedio mensual	
Perfil según muestra cualitativa	
Nombre de pila	
Forma de contacto (email)	
Código de entrevista	

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Estimado señor/a
Presente

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación “Caracterización de riesgos laborales entre los trabajadores no cubiertos por el seguro contemplado en la Ley 16.744”, que tiene por objetivo caracterizar sociodemográfica, ocupacional, y culturalmente a los/as trabajadores/as no cubiertos por el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales. Usted ha sido seleccionado(a) debido a que en su trabajo principal no se encuentra cubierto/a por el seguro contra accidentes laborales.

El investigador responsable de este estudio es el sociólogo Giorgio Boccardo Bosoni. La investigación es patrocinada por el Instituto de Seguridad Laboral, entidad dependiente del Ministerio del Trabajo y la Previsión Social, y es ejecutada por la Universidad de Valparaíso.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro:

Su participación consistirá en responder una entrevista en profundidad, es decir, una serie de preguntas desarrolladas por el equipo de investigación. Esta entrevista será realizada en el lugar, día y hora que usted estime conveniente, tendrá una duración aproximada de 50 minutos y abarcará varias preguntas en torno a su biografía laboral. Para facilitar el análisis, esta entrevista será grabada. En cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación en cualquier momento, y retomarla cuando quiera.

Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Las grabaciones no se asociarán a su nombre, y en la transcripción de su entrevista no se indicarán los nombres (de personas u organizaciones) que sean mencionados en la conversación. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento que lo desee. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información para mejorar la orientación de las políticas públicas para la protección de las y los trabajadores de Chile.

Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación vía correo electrónico. Si requiere mayor información, o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar a el Investigador Responsable de este estudio:

Giorgio Boccardo Bososni
giorgio222@gmail.com
+569 9050 2677

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, acepto participar en el estudio *Caracterización de riesgos laborales entre los trabajadores no cubiertos por el seguro contemplado en la Ley 16.744*, que el Instituto de Seguridad Laboral y la Universidad de Valparaíso están realizando en diferentes regiones del país.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Investigador/a Responsable

Lugar y Fecha: _____

Nota: Se firman dos copias del formulario de consentimiento informado, una de las cuales queda en manos del entrevistado.