

*FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION*

**IMPACTO SOCIAL Y ECONOMICO
DEL DESEMPLEO PROLONGADO
EN LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.
CRISIS ECONOMICA 1998-1999.**

MARIA DE LA LUZ LARRAECHEA CH.
ROSA VILLALOBOS E.

MAYO DEL 2000.

**CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION**
Centro Documentación

I. INTRODUCCION.

En 1982, la Comisión Social de la Cámara Chilena de la Construcción reacciona solidariamente frente al grave problema de cesantía que afectaba al país y que era especialmente crítica para los trabajadores del sector, organizando las inquietudes de un grupo de empresarios del gremio. De esta forma, se reunieron los aportes solidarios de los empresarios socios de la Cámara Chilena de la Construcción, de las entidades que constituyen su red social y de los trabajadores activos de algunas de estas empresas.

Para ser el brazo ejecutor de esta misión -connatural al rol social que tradicionalmente ha desempeñado la Cámara- se organizó a un grupo de profesionales del área social con vasta experiencia en la atención de los trabajadores de la construcción.

Aquella reacción incipiente cobra organicidad propia, trascendiendo más allá del contexto social y económico que le dio origen. Así, comienzan a desarrollarse metódicamente planes y programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores activos del sector, organizándose en la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, entidad de su Red Social con personalidad jurídica desde 1986.

No obstante, junto con los programas de Servicio Social y Capacitación que actualmente se desarrollan, la Fundación ha mantenido permanentemente acciones destinadas a los trabajadores desocupados de la construcción, abarcando tanto el apoyo psicológico como el asistencial.

Dentro de esta orientación de trabajo, la crisis económica enfrentada por el país en el año 1998 y 1999, así como el fuerte impacto que significó en el nivel de vida de los trabajadores del sector de la construcción, generaron la sentida necesidad de organizar un programa especial de atención frente al desempleo. Los recursos necesarios para implementar un programa de intervención específico fueron proporcionados por la Cámara, ya que como entidad gremial tenía el imperativo ético de solidarizar con sus trabajadores ante la difícil situación de la cesantía prolongada.

La motivación del empresariado por entregar un apoyo concreto ante el desempleo prolongado, se deriva de la desprotección a que se ve enfrentado el trabajador del sector. Esta carencia queda de manifiesto al analizar la propuesta gubernamental del Sistema de Protección para el Cesante (PROTRAC)¹, el que junto con no proporcionar una cobertura adecuada frente a la cesantía, excluye al trabajador de la construcción al no contemplar su situación particular de contratación temporal, dejándolo en un total desamparo.

¹ Ver Anexo: "Discusión sobre el Sistema de Protección al Cesante".

Nace de esta forma el "Programa de Atención al Cesante de la Construcción y su Grupo Familiar", que ha logrado cubrir a un importante porcentaje de los desempleados del sector (entre el 10% y el 15%). A partir de las decenas de miles de entrevistas realizadas en este programa, surgió la motivación por sistematizar la enriquecedora experiencia acumulada, a objeto de transmitir no sólo las cifras asociadas a la crisis económica, sino también el real impacto social y psicológico de esta contingencia para los grupos familiares.

La Fundación de Asistencia Social de Cámara Chilena de la Construcción realizó en octubre de 1999 el estudio "Impacto Social y Económico del Desempleo Prolongado en los Trabajadores del Sector de la Construcción", en donde se sistematizó la experiencia obtenida a través de la intervención con 100 trabajadores cesantes.

Con el objeto de contrastar la magnitud de esta crisis con aquella enfrentada por el país en el año 1982, se focalizaron las entrevistas en trabajadores mayores de 40 años, para recoger las experiencias en ambos períodos y también el impacto del lapso de bonanza del sector de la construcción (1985-1997).

Realizado este informe, surgió como inquietud conocer las opiniones de los desempleados del sector menores de 40 años, cuya situación laboral y familiar incidía en aspectos relevantes para el estudio, tales como la composición del grupo familiar, el estado civil, el nivel educacional, la posesión de vivienda y los problemas de salud, entre otros. De tal forma, se realizó un segundo informe en marzo del 2000, esta vez tomando como población de estudio a 100 trabajadores menores de 40 años.

Del análisis de los resultados acumulados de ambos estudios surge el presente documento, con una muestra total de 200 trabajadores y abordando los siguientes temas:

- Objetivos y resultados del Programa de Atención al Cesante de la Construcción y su Grupo Familiar.
- Características generales del estudio.
- Resultados obtenidos a través de la investigación.
- Conclusiones del estudio.
- Discusión sobre el sistema de protección al Cesante, que se debate actualmente a nivel nacional.

II. PROGRAMA DE ATENCION AL CESANTE DE LA CONSTRUCCION Y SU GRUPO FAMILIAR – CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION.

Características centrales del programa.

La crisis económica enfrentada a nivel nacional durante los años 1998 y 1999, representó para el área de la construcción una fuerte baja en sus niveles de actividad y una significativa alza en sus tasas de desocupación, existiendo un alto número de trabajadores del sector afectado por la cesantía.

Frente a esta difícil situación y respondiendo al rol social que tradicionalmente ha desempeñado, la Cámara Chilena de la Construcción implementó a través de la Fundación de Asistencia Social C.CH.C., el Programa "Ayuda al Cesante de la Construcción y su Grupo Familiar", destinado a entregar atención social y asistencial a los cesantes del sector.

La **finalidad** de este programa era lograr que el trabajador desocupado de la construcción, perteneciente a empresas socias de la Cámara y su grupo familiar, elaboraran estrategias para disminuir los efectos psicosociales de la cesantía. Para lograrlo, el proyecto se propuso los siguientes **objetivos**:

1. Proporcionar un lugar de acogida para el trabajador cesante de la construcción y su grupo familiar.
2. Elaborar un diagnóstico de detección de las necesidades e intereses de los beneficiarios, con el fin de formular programas.
3. Fomentar la participación activa del beneficiario en la resolución y toma de decisiones frente a su problemática actual.
4. Recolectar antecedentes personales y laborales de los beneficiarios, para la elaboración de una base de datos y la formación de un programa de bolsa de trabajo.
5. Otorgar ayuda asistencial a los beneficiarios que se encuentren en situación social especial, previo diagnóstico de una asistente social.

Como **requisitos** para participar en el programa, se determinó que los trabajadores cesantes debían presentar finiquito de la empresa constructora. La atención de estos beneficiarios se efectúa a través de entrevistas en profundidad y grupos de capacitación.

A partir de esta caracterización de los beneficiarios, se focalizó la atención a los trabajadores directamente de la construcción, es decir: jornales, maestros, capataces y jefes de obra. En la práctica, se tuvo mayor concurrencia de maestros y jornales respectivamente.

Los **beneficios** otorgados consideraban: apoyo psicológico, asesoría para la tramitación de subsidios públicos y privados, talleres de capacitación, ayuda alimenticia básica, ayuda en movilización e incorporación al registro de bolsa de trabajo.

En cuanto a la **capacitación**, junto a los talleres internos, existía acceso a becas para cursos de capacitación técnica, realizados a través de la Corporación Educacional C.CH.C. y otras instituciones educacionales. A octubre del presente año, se habían capacitado gratuitamente más de 3.000 personas.

El programa fue proyectado para desarrollarse entre enero y diciembre de 1999, contemplándose atender 5.808 trabajadores en el año. Sin embargo, dada la gran demanda y el exitoso resultado del programa, dicha cantidad fue cumplida en la primera quincena de julio y se mantuvo la demanda por atención, debido a lo cual se presentó un nuevo proyecto a la Cámara, que permitiera el financiamiento del programa hasta diciembre de este año, ampliándose a regiones. A octubre del presente año, la cantidad de cesantes atendidos era de 12.000 personas, en las ciudades de Santiago, Viña del Mar, Concepción y Temuco.

La alta difusión lograda –principalmente realizada por los propios beneficiarios atendidos-, se debió a que el programa era el único organizado por privados dentro del plano nacional y, principalmente, a la gran valoración manifestada por los beneficiarios sobre la cordialidad en la acogida, la calidad de la orientación social entregada, el trato digno recibido, la preocupación general por brindar una atención integral y una ayuda eficaz.

Los factores que influyeron en la ampliación del programa fueron:

- Ausencia de muestras concretas de una acelerada reactivación para el sector de la construcción.
- La transición política, el stock habitacional acumulado y la ausencia de inversiones.
- Período de ajuste de los planes gubernamentales anunciados para enfrentar la cesantía y cobertura de sólo una parte de la población desempleada.
- Mantención de la demanda de atención por el alto nivel de difusión del programa entre los propios beneficiarios.

Problemáticas más recurrentes.

A partir de la atención de más de 12.000 grupos familiares hasta la fecha, se han detectado las siguientes problemáticas más recurrentes.

En relación a los efectos psicológicos de la cesantía, la atención directa de estos beneficiarios denotó que acudían a la entrevista en un estado anímico de deterioro progresivo y con una creciente necesidad de apoyo psicológico, dada la prolongación de la situación económica y el incremento de los meses sin ingreso fijo. La necesidad de apoyo emocional para enfrentar el período de cesantía se explicitó desde el inicio de las entrevistas, puesto que sobre el 75% de los beneficiarios lo señaló como una necesidad de intervención y existe una gran demanda por participar en el Taller de apoyo psicológico.

Las condiciones de vida y el presupuesto familiar fueron adaptándose al mínimo posible, muchas veces sin cubrir adecuadamente sus necesidades básicas. Especialmente preocupante es que las familias realizaran sólo una comida diaria (almuerzo), estando el resto de día la alimentación asociada al consumo de té y pan; esta carencia se reflejaba en que algunos trabajadores reservaban el beneficio otorgado por concepto de movilización (\$500) para adquirir estos insumos básicos, optando por trasladarse grandes distancias caminando.

Se constató que la calidad de la alimentación era inadecuada, pobre en proteínas y vitaminas, aspecto de suma relevancia, ya que tiene una repercusión negativa en el desarrollo físico e intelectual del grupo familiar, especialmente en los niños.

Caracterizándose los trabajadores del sector por sus posibilidades de realizar algunas labores de construcción en forma independiente, la masiva desocupación del sector generó una sobreoferta de mano de obra calificada, lo que se tradujo en la escasez de empleo informal o "pololos" y en su cancelación bajo el promedio habitual.

Como estrategias de sobrevivencia para enfrentar la carencia general de recursos, algunos trabajadores debieron emplearse en actividades de menor calificación y muchos se dedicaron al comercio ambulante y en ferias libres; sin embargo, una cantidad considerable de trabajadores no encontró ninguna ocupación que le asegurara un ingreso relativamente estable para su familia.

Frente a esta situación, recurrieron a la venta de sus herramientas de trabajo -práctica generalizada entre los atendidos-, así como a la venta de ropa y enseres de su hogar. También se produjo la inserción de la cónyuge al mercado laboral; no obstante, la falta de capacitación y de experiencia influyeron significativamente en la posibilidad de acceder a puestos, los que estaban disminuyendo a la raíz de la crisis nacional.

De esta forma, algunos trabajadores debieron disgregar su grupo familiar, para asegurar la alimentación mínima, enviando a sus parejas e hijos a vivir con familiares y quedándose ellos para buscar alternativas laborales. Conjuntamente, la brusca disminución de ingresos determinó para muchos grupos familiares el abandono de los hijos del sistema educativo tradicional o superior, siendo uno de los mayores factores de frustración.

Aspectos especialmente críticos son la ausencia generalizada de ahorro acumulado y la existencia de un gran porcentaje de trabajadores endeudados. La asociación de estos elementos con la disminución brusca de ingresos, determinó que muchos tengan sus carteras de deudas vencidas y se encuentren actualmente con malos antecedentes comerciales, situación que interferirá al momento en que postulen a un puesto fijo.

Frente a esto y a partir de la labor educativa realizada, se logró que ellos revisaran su comportamiento de consumo y reflexionaran en este punto, indicando en varias ocasiones su motivación de iniciar un ahorro constante desde al momento en que se encontraran nuevamente activos.

Se comprobó que los grupos familiares requieren asesoría personalizada sobre los beneficios disponibles en la red social, debido a que existe un gran nivel de desconocimiento y falencias en la difusión de estos recursos, siendo esta labor valorada por los trabajadores como una oportunidad de crecimiento.

Un punto fundamental es el reconocimiento del grupo familiar como el principal apoyo para enfrentar y sobrellevar la cesantía, siendo un aspecto reconocido por los mismos trabajadores y destacándose la relevancia de la cónyuge. La posibilidad de participar de las actividades cotidianas del hogar, conocer de cerca el crecimiento de los hijos y tener más oportunidades de diálogo con la pareja, fue destacada como un punto positivo de la cesantía, significando para muchos un replanteamiento del proyecto personal y familiar.

En los Cursos de capacitación para las esposas, se ha percibido una gran motivación por capacitarse y la necesidad de instancias de desarrollo personal. Un aspecto relevante es la labor educativa realizada para potenciar el reconocimiento de su rol de educadoras en la familia.

Aún cuando existió una permanente retroalimentación interna y había consenso en el Equipo Social de los aspectos aquí expuestos, se consideró de vital importancia realizar un diagnóstico estructurado de la realidad de los trabajadores, que organizara la experiencia acumulada y, a la vez, permitiera caracterizar social y económicamente a los trabajadores del sector.

III. CARACTERISTICAS GENERALES DEL ESTUDIO.

El **objetivo general** del estudio era:

- Conocer el impacto psicológico y social de la cesantía prolongada en el trabajador de la construcción y su grupo familiar.

Los **objetivos específicos** planteados fueron:

1. Individualizar las principales características sociales y económicas de los trabajadores.
2. Individualizar las principales características de los grupos familiares.
3. Describir el impacto de la cesantía a nivel de las relaciones familiares.
4. Describir el impacto de la cesantía a nivel emocional.
5. Describir el impacto de la cesantía a nivel económico.

La **muestra** estuvo conformada por 200 trabajadores. Los **requisitos** para participar en el estudio eran:

1. Ser beneficiario del Programa Cesantes
2. Tener especialidad propia del trabajo de obra (no administrativo).
3. Sexo masculino.

La **selección** de los entrevistados fue aleatoria, incorporándose a todos aquellos que cumplían los requisitos determinados, de acuerdo al orden de la demanda espontánea y hasta cumplir el número de entrevistas requerido.

La **metodología** utilizada fue la entrevista en profundidad, en donde un profesional del Equipo Social interactuaba en forma directa con el entrevistado. Previo a esto, se realizó una inducción de los entrevistadores, de acuerdo a una pauta general de entrevista.

En cuanto a la **recolección de la información**, se consignaron los antecedentes en el medio normal de registro de la Fundación –ficha individual social y económica-, al que se incorporaron preguntas adicionales relacionadas con el estudio. Posteriormente, se procedió a categorizar las respuestas, incorporándolas dentro de diversos rangos.

IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO.

1. CARACTERIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CESANTE DE LA CONSTRUCCION.

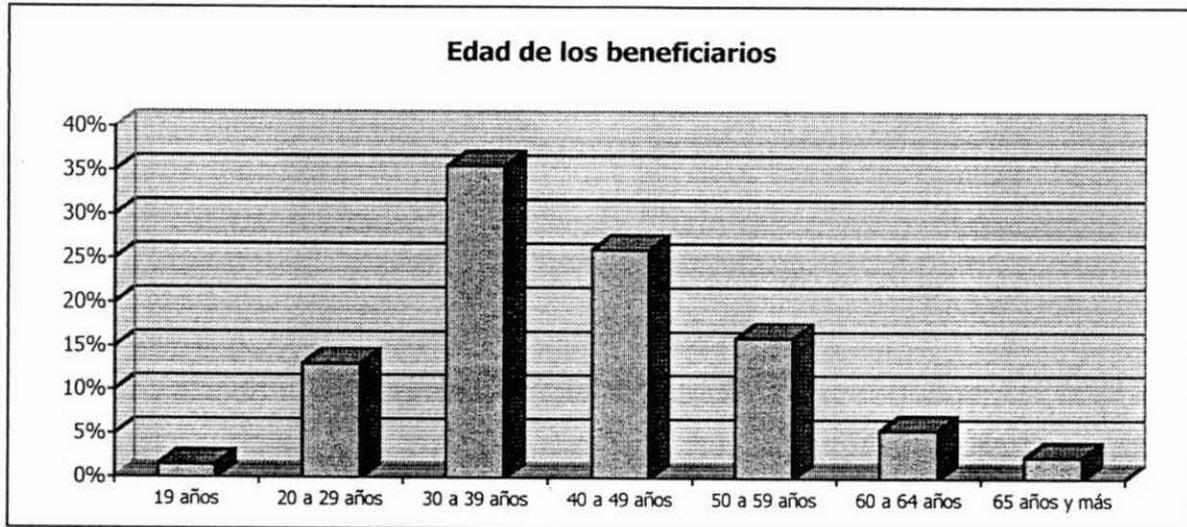
- **EDAD DE LOS BENEFICIARIOS.**

En relación a la edad de los beneficiarios, los principales tramos se encuentran entre los 30 a 39 años (35.5%), 40 a 49 años (26%), entre los 50 a 59 años (16%), entre los 20 y 29 años (13%).

Tabla N°1.

TRAMOS DE EDAD	NUMERO	PORCENTAJE
19 años	3	1.5%
20 a 29 años	26	13%
30 a 39 años	71	35.5%
40 a 49 años	52	26%
50 a 59 años	32	16%
60 a 64 años	11	5.5%
65 años y más	5	2.5%
Total	200	100%

Gráfico N°1.



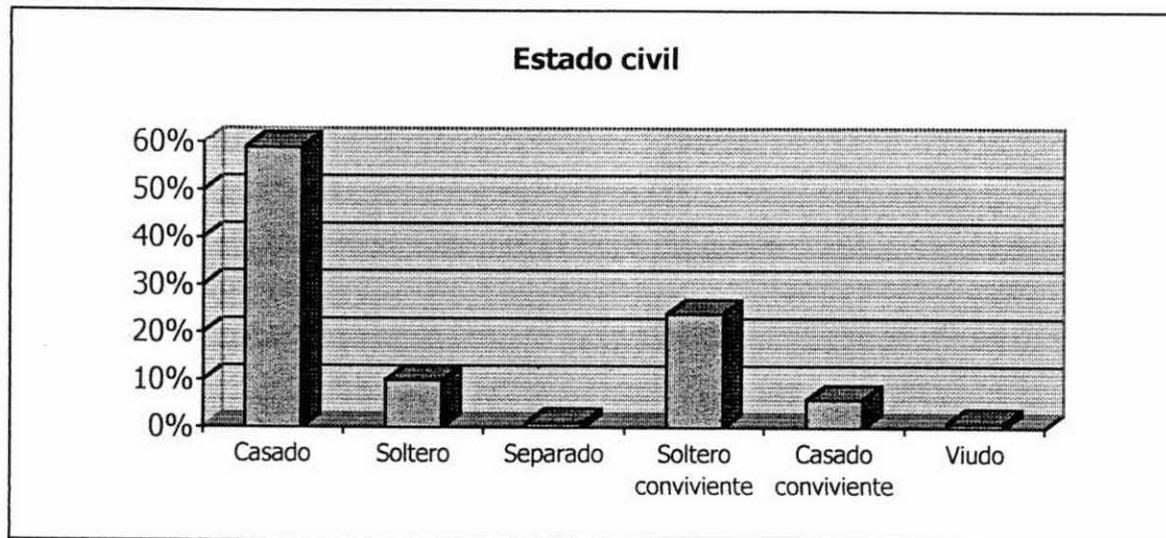
• **ESTADO CIVIL DE LOS BENEFICIARIOS.**

Del total de los entrevistados un 59% se encuentran legalmente casados, siendo menores los casos de soltería (10%). Por otra parte cabe destacar que existe un porcentaje importante de uniones irregulares (30% de convivencia).

Tabla N°2.

ESTADO CIVIL	NUMERO	PORCENTAJE
Casado	117	59%
Soltero	20	10%
Separado	2	1%
Soltero conviviente	47	24%
Casado conviviente	12	6%
Viudo	2	1%
Total	200	100%

Gráfico N°2.



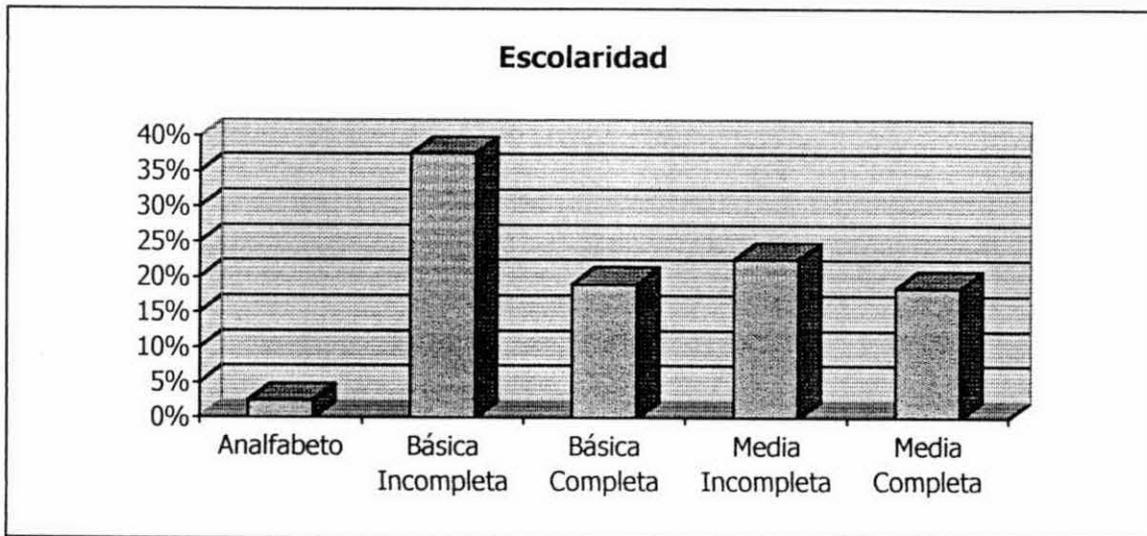
• **NIVEL DE ESCOLARIDAD.**

En cuanto al nivel formativo de los entrevistados, se observa que un 37.5% tiene escolaridad básica incompleta, en tanto un 19% si completó este ciclo. En relación a la enseñanza media, un 22.5% habría cursado esta en forma incompleta y un 18.5% la habría completado.

Tabla N°3.

ESCOLARIDAD	NUMERO	PORCENTAJE
Analfabeto	5	2.5%
Básica Incompleta	75	37.5%
Básica Completa	38	19.0%
Media Incompleta	45	22.5%
Media Completa	37	18.5%
Total	200	100%

Gráfico N° 3.



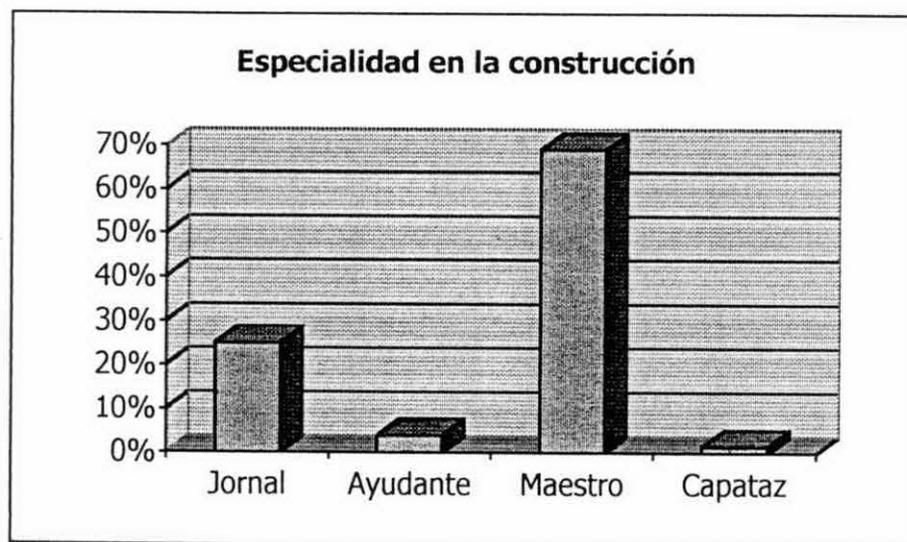
- **ESPECIALIDAD EN LA CONSTRUCCION.**

En relación a la demanda de atención, el mayor número de entrevista correspondió a los trabajadores con especialidad de Maestros (69%), seguido por la de Jornales (25.5%).

Tabla N° 4.

ESPECIALIDAD	NUMERO	PORCENTAJE
Jornal	51	25.5%
Ayudante	8	4.0%
Maestro	138	69.0%
Capataz	3	1.5%
Total	200	100%

Gráfico N°4.



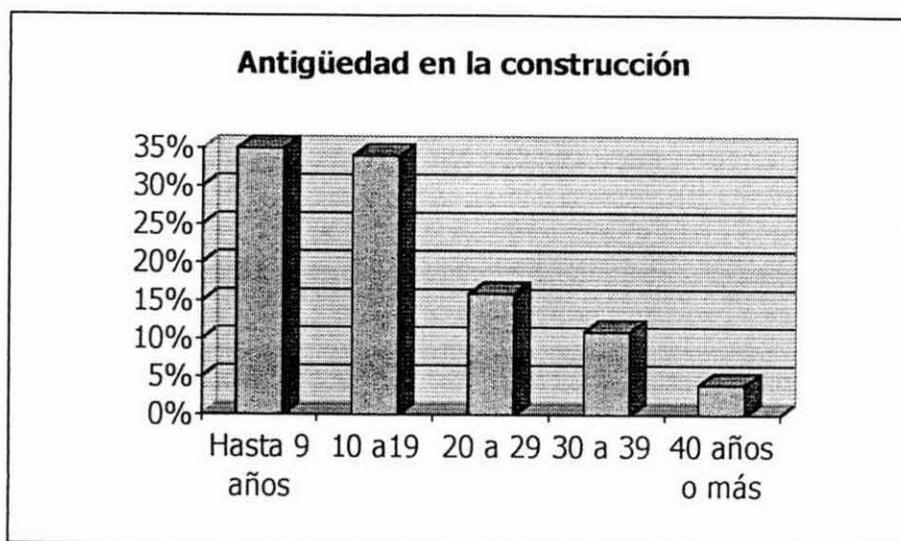
• **ANTIGÜEDAD EN LA CONSTRUCCION.**

En relación a la antigüedad de los entrevistados dentro del sector de la construcción, los mayores porcentajes corresponden a: 35% hasta 9 años, entre 10 y 19 años en el sector 34%, entre 20 y 29 años 16%. Por otra parte el 11% cuenta con una antigüedad de 30 a 39 años y un 4% de 40 años o más.

Tabla N°5.

ANTIGÜEDAD EN LA CONSTRUCCION	NUMERO	PORCENTAJE
Hasta 9 años	70	35%
De 10 a 19 años	68	34%
De 20 a 29 años	31	16%
De 30 a 39 años	22	11%
40 años o más	9	4%
Total	200	100%

Gráfico N°5.



La **antigüedad promedio** de los entrevistados en el sector de la construcción es de 16.11 años.

Antigüedad promedio	16.11 años
---------------------	------------

2. CARACTERIZACION DE LOS GRUPOS FAMILIARES BENEFICIADOS POR EL PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CESANTE DE LA CONSTRUCCION.

- **TAMAÑO DEL GRUPO FAMILIAR.**

De acuerdo a los casos analizados, el grupo familiar promedio de los entrevistados estaba compuesto por 3.9 personas.

Grupo Familiar	3.9 personas
-----------------------	--------------

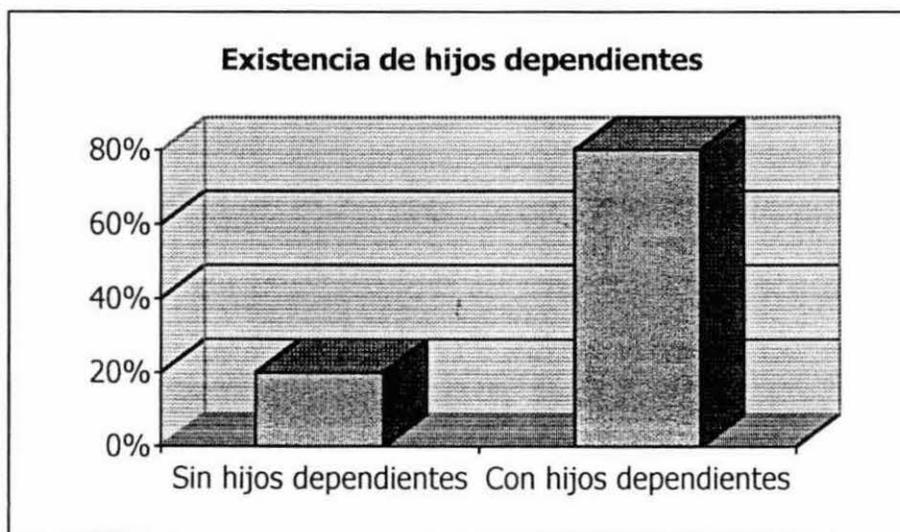
- **SITUACION DE HIJOS ECONOMICAMENTE DEPENDIENTES.**

Un alto porcentaje de los trabajadores contaba con hijos aún dependientes económicamente (80%), existiendo sólo en el 20% de los casos grupos familiares conformados por mayores exclusivamente.

Tabla N°6.

EXISTENCIA DE HIJOS DEPENDIENTES	NUMERO	PORCENTAJE
Sin hijos dependientes	40	20%
Con hijos dependientes	160	80%
Total	200	100%

Gráfico N°6.



- **PROMEDIO DE HIJOS DEPENDIENTES POR GRUPO FAMILIAR.**

Del 80% de beneficiarios que contaban con hijo aún dependientes económicamente, existía un promedio de 2.1 hijos por familia.

PROMEDIO HIJOS DEPENDIENTES	2.1 hijos por familia
------------------------------------	-----------------------

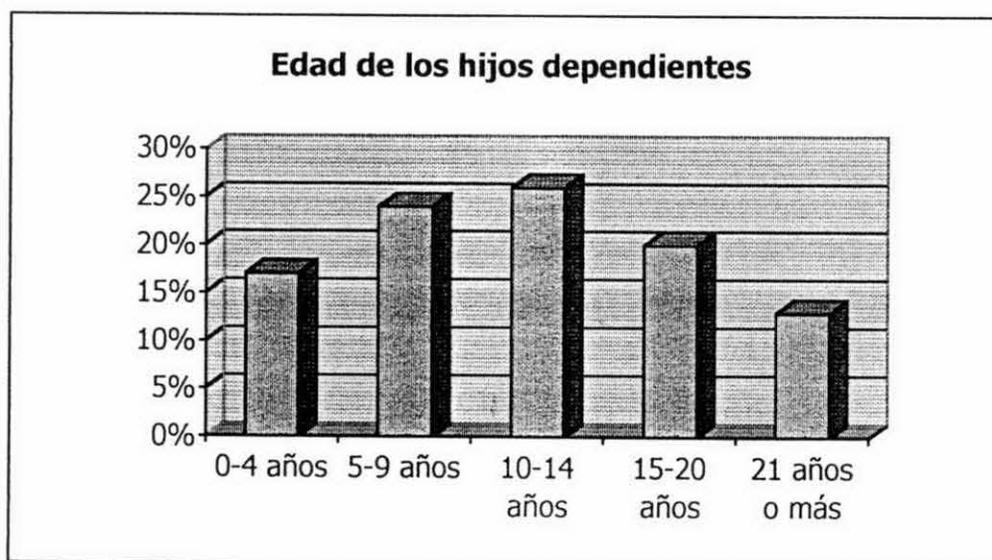
- **EDAD DE LOS HIJOS ECONOMICAMENTE DEPENDIENTES.**

En cuanto a la edad de los hijos dependientes, el 26% de estos tiene entre 10 a 14 años; el 24% se ubica en el tramo de 5 a 9 años; el 20% entre 15 a 20 años y 17% entre 0 a 4 años, correspondiendo el menor de los porcentajes (13%) a los hijos de 21 años o más.

Tabla N°7.

EDAD DE LOS HIJOS DEPENDIENTES	NUMERO	PORCENTAJE
0 a 4 años	58	17%
5 a 9 años	80	24%
10 a 14 años	85	26%
15 a 20 años	67	20%
21 años o más	42	13%
Total	332	100%

Gráfico N°7.



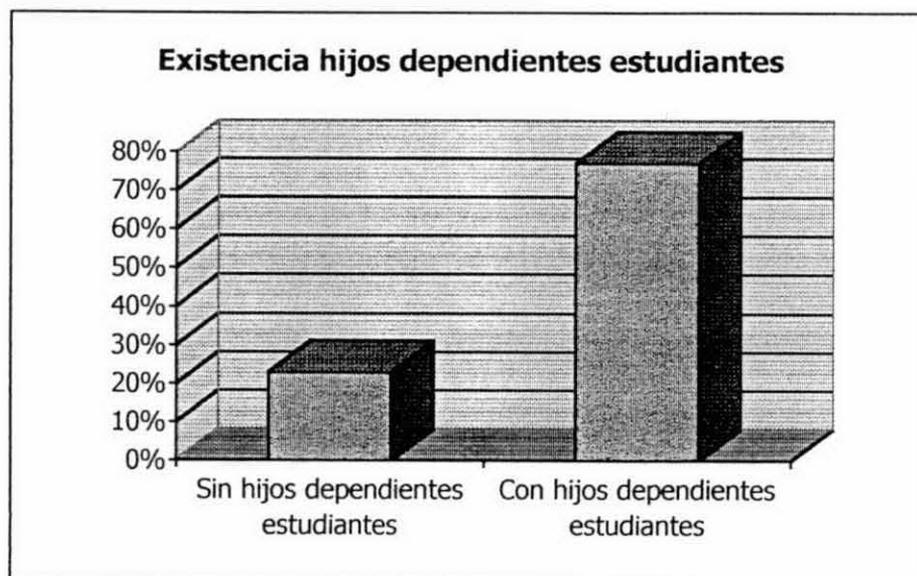
- **EXISTENCIA DE HIJOS DEPENDIENTES ESTUDIANTES.**

Del total de trabajadores, el 77% tenían hijos dependientes estudiantes. El 23% restante tenían hijos pre-escolares o sin actividad remunerada.

Tabla N°8.

EXISTENCIA DE HIJOS DEPENDIENTES ESTUDIANTES	NUMERO	PORCENTAJE
Con hijos dependientes estudiantes	123	77%
Sin hijos dependientes estudiantes	37	23%
Total	160	100%

Gráfico N°8.



• **SITUACION ACTUAL DE LOS HIJOS DEPENDIENTES ESTUDIANTES.**

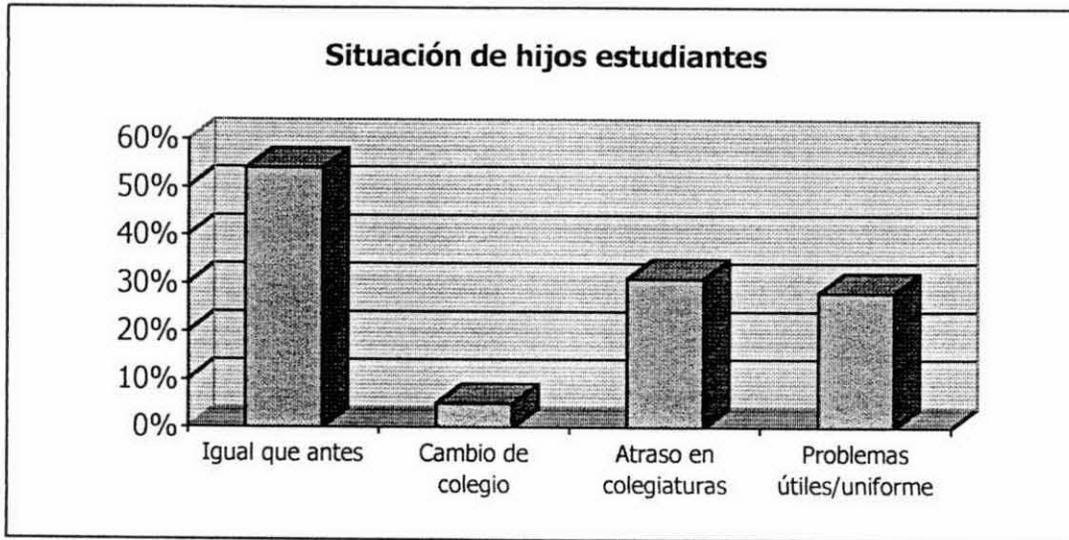
Al ser consultados sobre el impacto del periodo de cesantía en la situación de los hijos estudiantes, de los 123 menores estudiantes el 54% manifiesta continuar en las mismas condiciones, situación especialmente asociada al uso de establecimientos educacionales municipalizados, que están exentos de mensualidad y donde otorgan beca alimenticia.

Como consecuencia del período prolongado de cesantía, el 31% se encuentra atrasado en el pago de colegiaturas, el 28% de los trabajadores ha enfrentado problemas para cubrir los útiles y uniforme exigidos y el 5% debió realizar cambio de colegio.

Tabla N°9.

SITUACION DE HIJOS ESTUDIANTES	NUMERO	PORCENTAJE
Igual que antes	67	54%
Debieron cambiarse de colegio	6	5%
Atrasados en pago de colegiaturas	38	31%
Problemas para adquirir útiles/uniforme	34	28%
Total²	145	116%

Gráfico N°9.



² Cabe destacar que frente a esta pregunta algunos trabajadores seleccionaron más de una respuesta, de ahí que el total sea superior al 100%.

3. SITUACION SOCIAL DEL GRUPO FAMILIAR.

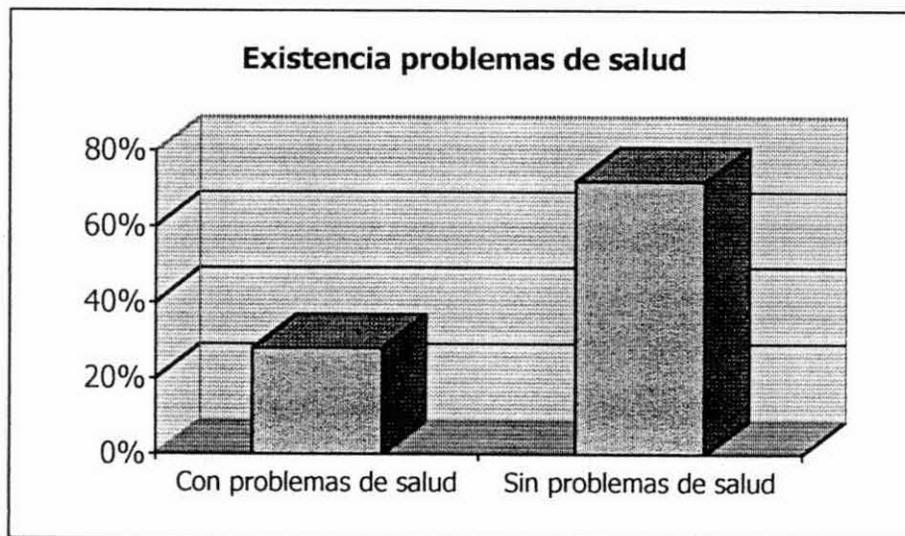
- **EXISTENCIA DE PROBLEMAS DE SALUD.**

El 28 % de los entrevistados manifestó que en su núcleo familiar se enfrenta un problema de salud influyente en su presupuesto. El 72% restante declaró no tener problemas de salud.

Tabla N°10.

EXISTENCIA PROBLEMAS DE SALUD	NUMERO	PORCENTAJE
Con problemas de salud	56	28%
Sin problemas de salud	144	72%
Total	200	100%

Gráfico N°10.



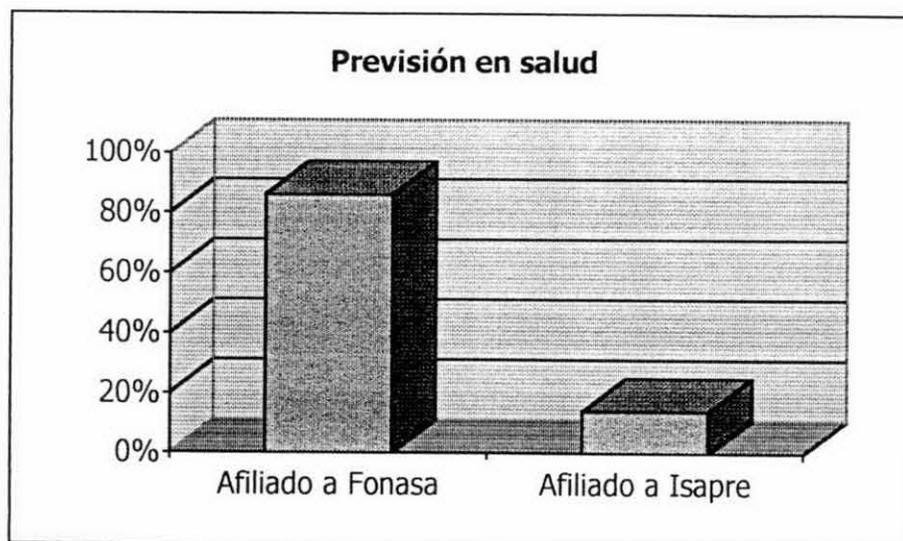
- **SITUACION PREVISIONAL EN EL AREA DE SALUD.**

Frente a la cobertura previsional en salud, el 86% de los entrevistados señaló estar afiliado a Fonasa y el 14% a Isapres, considerando la cobertura existente al momento de quedar desempleados.

Tabla N°11.

PREVISION EN SALUD	NUMERO	PORCENTAJE
Afiliado a Fonasa	172	86%
Afiliado a una Isapre	27	14%
Total	200	100%

Gráfico N°11



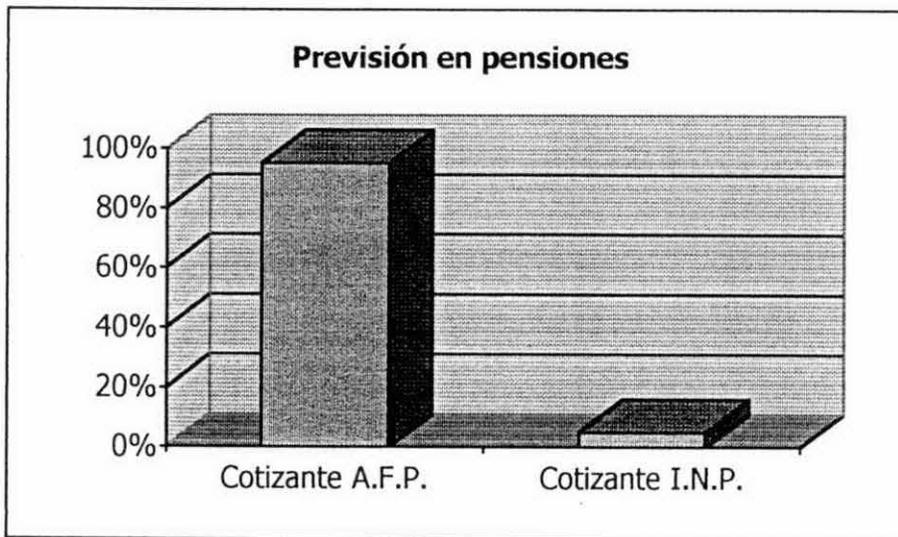
- **SITUACION PREVISIONAL EN EL AREA DE PENSIONES.**

En cuanto a la cobertura en el área de las pensiones, el 95% de los entrevistados se encontraba afiliado al sistema de Administradoras de Fondo de Pensiones (A.F.P.) encontrándose sólo un 5% de los entrevistados cotizando en el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).

Tabla N°12.

PREVISION EN PENSIONES	NUMERO	PORCENTAJE
Cotizante de A.F.P.	190	95%
Cotizante de I.N.P.	10	5%
Total	200	100%

Gráfico N°12



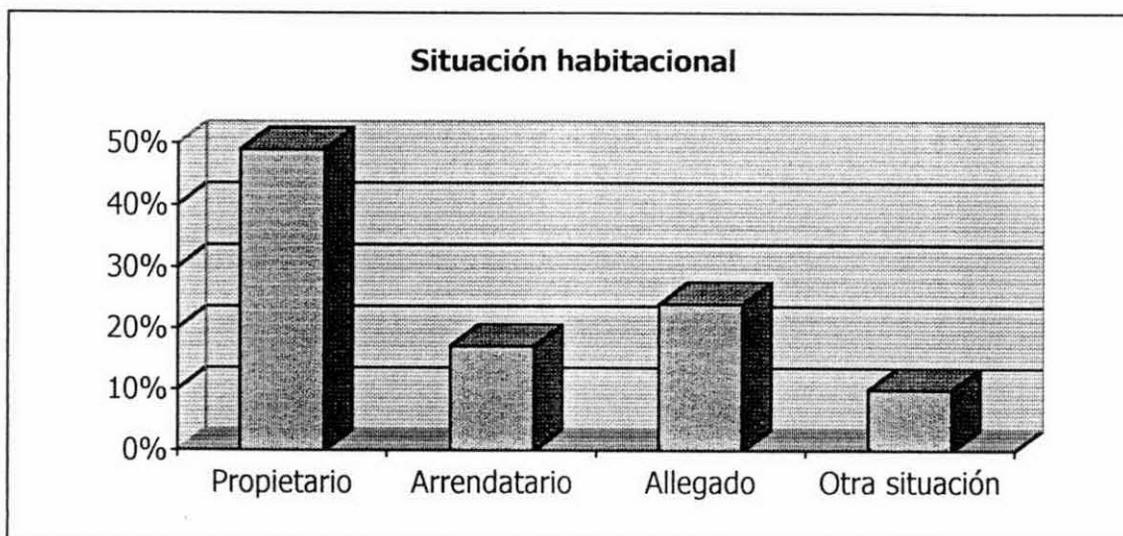
• **SITUACION HABITACIONAL.**

El 49% de los entrevistados era propietario de la vivienda que habitaba, el 24% vivía como allegado, el 17 % tenía la calidad de arrendatario, el 10% restante se encontraba en otra situación habitacional (usufructo, cuidado, vive aún con padres etc.).

Tabla N°13.

SITUACION HABITACIONAL	NUMERO	PORCENTAJE
Propietario	98	49%
Arrendatario	33	17%
Allegado	49	24%
Otra situación	20	10%
Total	200	100%

Gráfico N°13.



4. SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR.

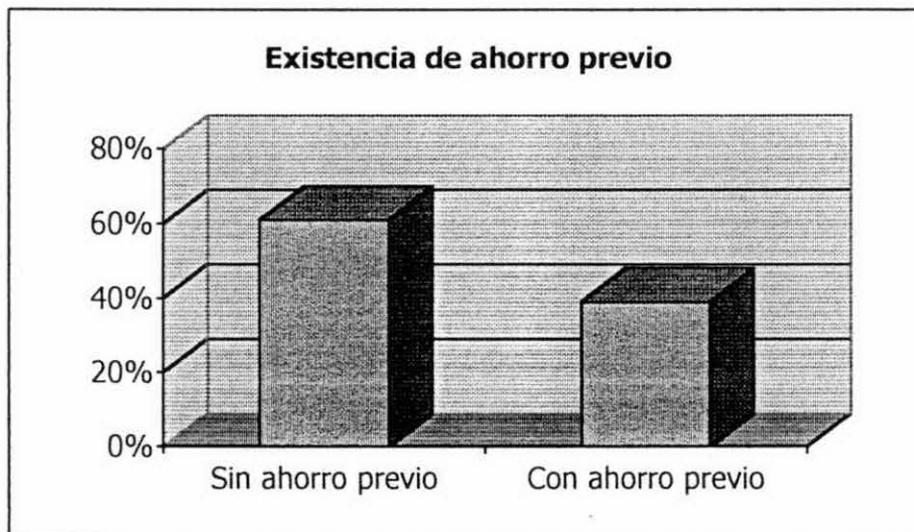
- **SITUACION DE AHORRO PREVIO.**

El 61% de los entrevistados no tenía ahorro previo, mientras que el 39% tenía reservas acumuladas al momento de quedar desempleado.

Tabla N°14.

EXISTENCIA DE AHORRO PREVIO	NUMERO	PORCENTAJE
Sin ahorro previo	121	61%
Con ahorro previo	79	39%
Total	200	100%

Gráfico N°14.



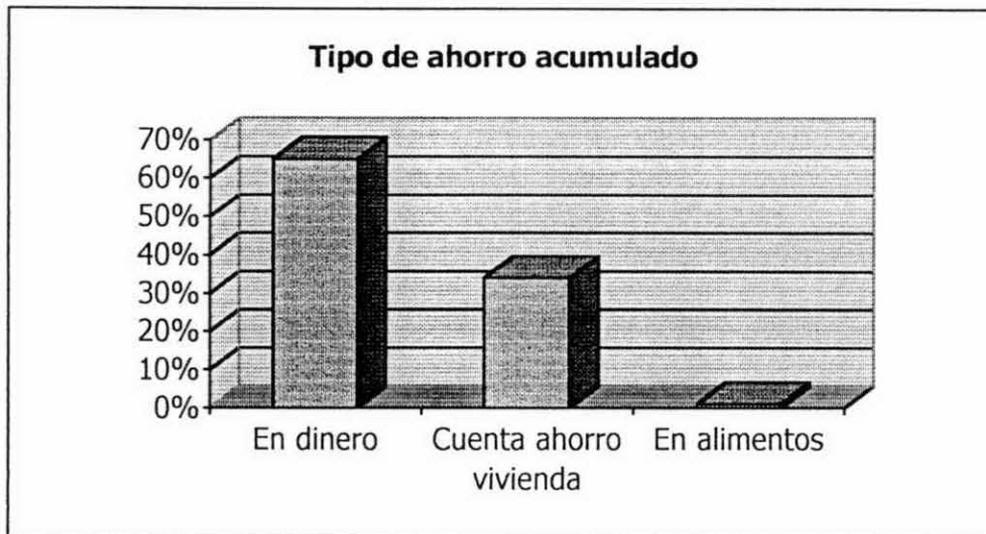
- **TIPO DE AHORRO PREVIO.**

En cuanto al ahorro disponible al momento de iniciarse la cesantía, el 65% contaba con dinero -en efectivo o en cuentas de ahorro-, el 34% tenía cuenta de ahorro para la vivienda y un 1% contaba con ahorro en alimentos.

Tabla N°15.

TIPO DE AHORRO ACUMULADO	NUMERO	PORCENTAJE
En dinero	51	65%
En cuenta de ahorro para la vivienda	27	34%
En alimentos	1	1%
Total	79	100%

Gráfico N°15.



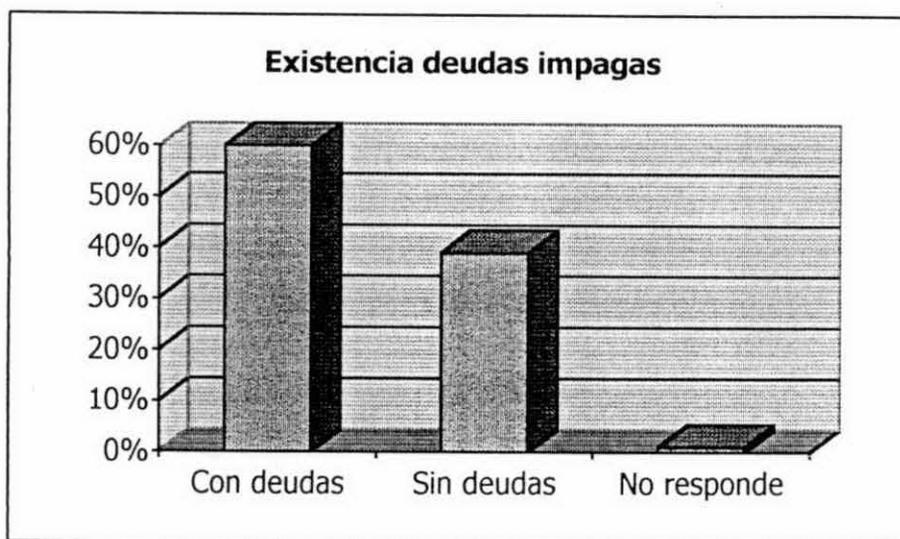
- **DEUDAS IMPAGAS EXISTENTES.**

Al momento de la entrevista, el 60% de las personas se encontraba con deudas impagas, mientras que el 39% no presentaba deudas pendientes.

Tabla N°16.

EXISTENCIA DE DEUDAS	NUMERO	PORCENTAJE
Con deudas	120	60%
Sin deudas	78	39%
No responde	2	1%
Total	200	100%

Gráfico N°16.



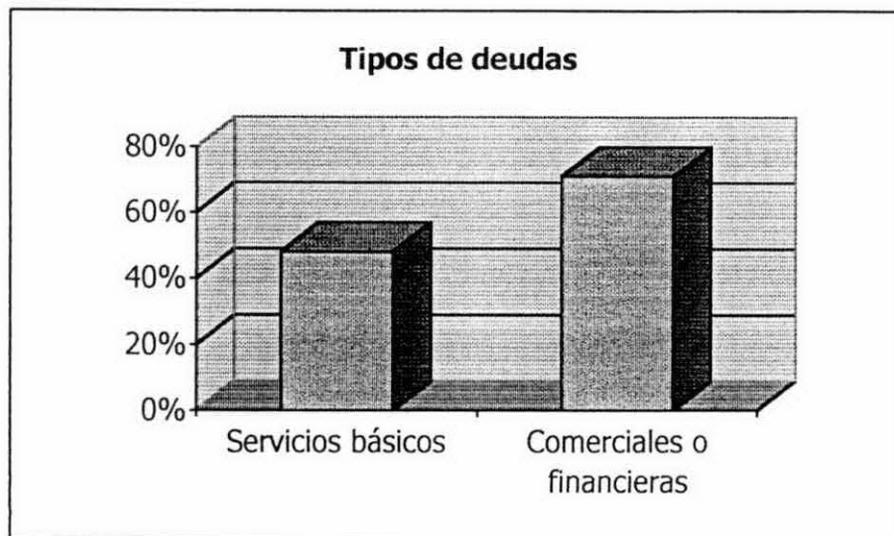
- **TIPO DE DEUDAS EXISTENTES.**

De las deudas impagas, el 48% de los entrevistados estaba moroso en servicios básicos – agua, electricidad, teléfono y/o dividendos- y el 71% en instituciones comerciales o financieras.

Tabla N°17.

TIPO DE DEUDAS	NUMERO	PORCENTAJE
De servicios básicos	58	48%
Comerciales o Financieras	85	71%
Total³	143	119%

Gráfico N°17.



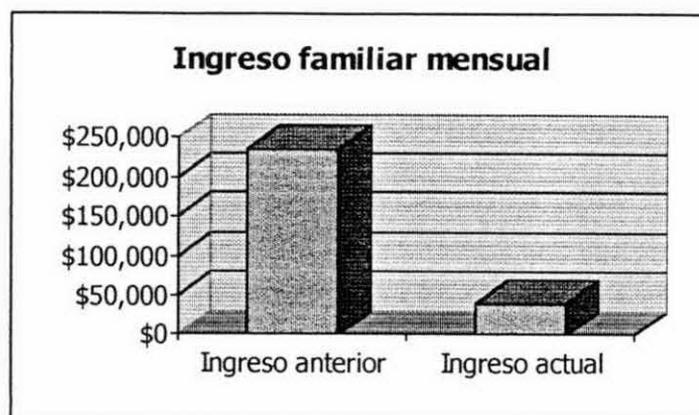
³ Cabe destacar que algunos de los 120 trabajadores que mantenían deuda lo hacían tanto con empresas de servicios como también con casas comerciales y/o financieras, de ahí que la sumatoria de los porcentajes sea superior al 100%.

• **INGRESO MENSUAL DEL GRUPO FAMILIAR.**

El promedio de ingreso familiar mensual anterior al período de cesantía prolongada era de \$234.892. Actualmente, los entrevistados lograban reunir un ingreso promedio de \$71.507.

Promedio ingreso anterior	234.892
Promedio ingreso actual	71.507

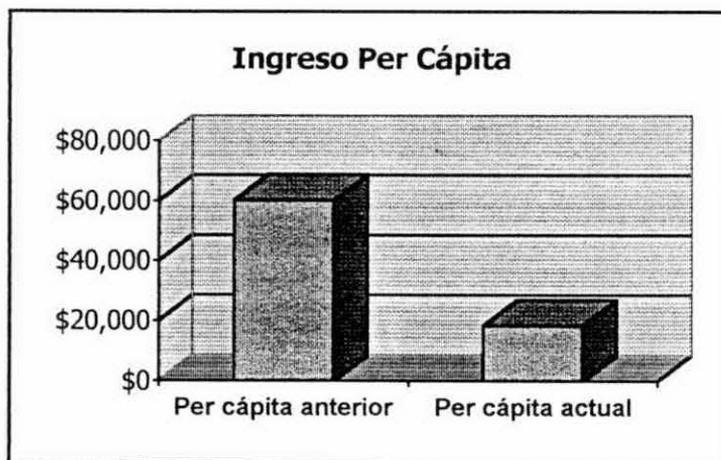
Gráfico N°18.



De acuerdo a lo anterior, el ingreso per cápita disminuyó de \$60.228 –correspondiente al período activo- a \$18.335 en el período de cesantía.

Promedio ingreso per cápita anterior	\$ 60.228
Promedio ingreso per cápita actual	\$ 18.335

Gráfico N°19.



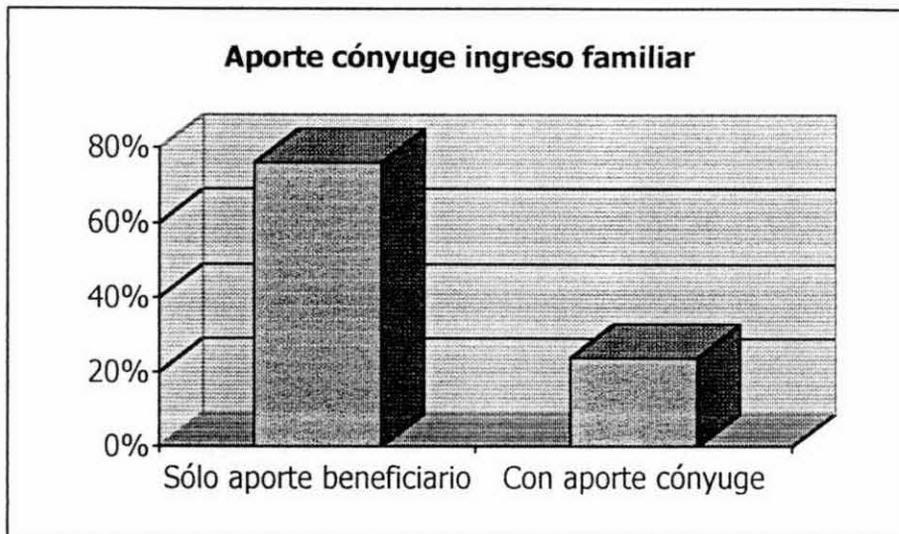
- **APORTE DE LA CÓNYUGE AL INGRESO FAMILIAR.**

En cuanto al ingreso promedio mensual que lograban reunir los entrevistados, el 24% de los casos contaba con aporte de la cónyuge, siendo en el 76% de los casos obtenido exclusivamente por el jefe de hogar.

Tabla N°18.

APORTE DE LA CONYUGE AL INGRESO FAMILIAR	NUMERO	PORCENTAJE
Sólo el beneficiario aporte al ingreso familiar	151	76%
La cónyuge aporta al ingreso familiar	49	24%
Total	200	100%

Gráfico N°20.



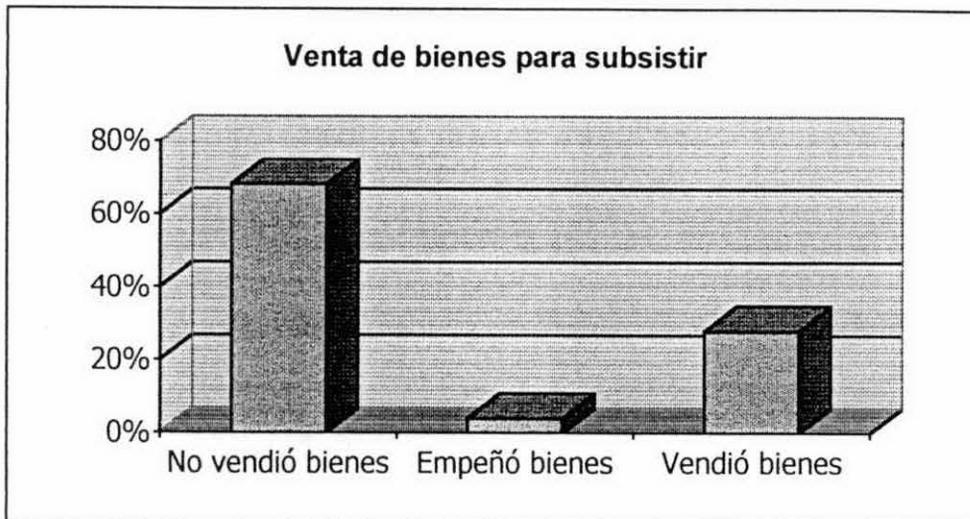
- **VENTA DE BIENES COMO ESTRATEGIA DE SUBSISTENCIA.**

Como estrategia de sobrevivencia, el 28% había vendido parte de sus bienes personales, el 4% había recurrido al empeño y el 68% no había utilizado esta alternativa.

Tabla N°19.

VENTA DE BIENES PARA SUBSISTIR	NUMERO	PORCENTAJE
No ha debido vender bienes	135	68%
Ha debido empeñar bienes	9	4%
Sí ha debido vender bienes	56	28%
Total	200	100%

Gráfico N°21.



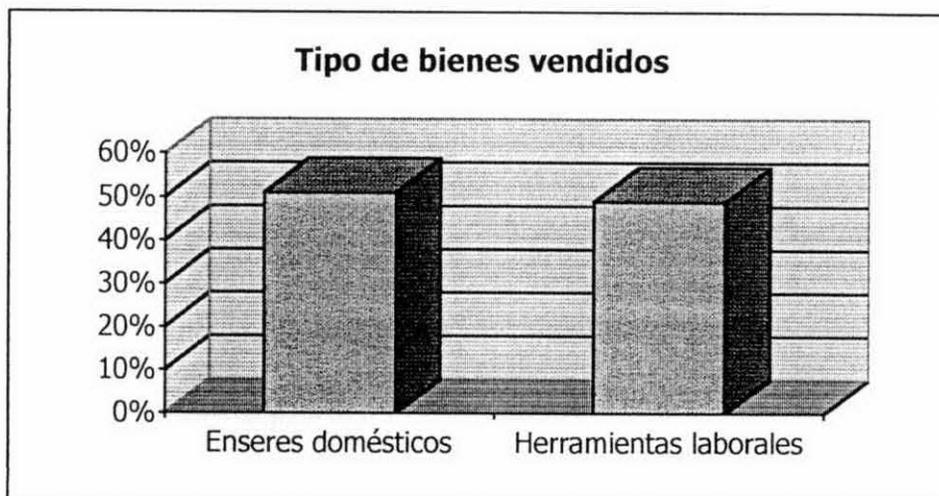
- **TIPO DE BIENES VENDIDOS COMO ESTRATEGIA DE SUBSISTENCIA.**

El tipo de bienes personales vendidos por los entrevistados fue en un 51% enseres domésticos y en un 49% las herramientas utilizadas para su trabajo.

Tabla N° 20.

TIPO DE BIENES VENDIDOS PARA SUBSISTIR	NUMERO	PORCENTAJE
Enseres domésticos	39	51%
Herramientas laborales	38	49%
Total⁴	77	100%

Gráfico N° 22.



⁴ Cabe destacar que algunos de los 65 trabajadores han vendido o empeñado tanto enseres domésticos como también herramientas laborales.

5. CARACTERISTICAS DE LA SITUACION DE DESEMPLEO DE LOS ENTREVISTADOS.

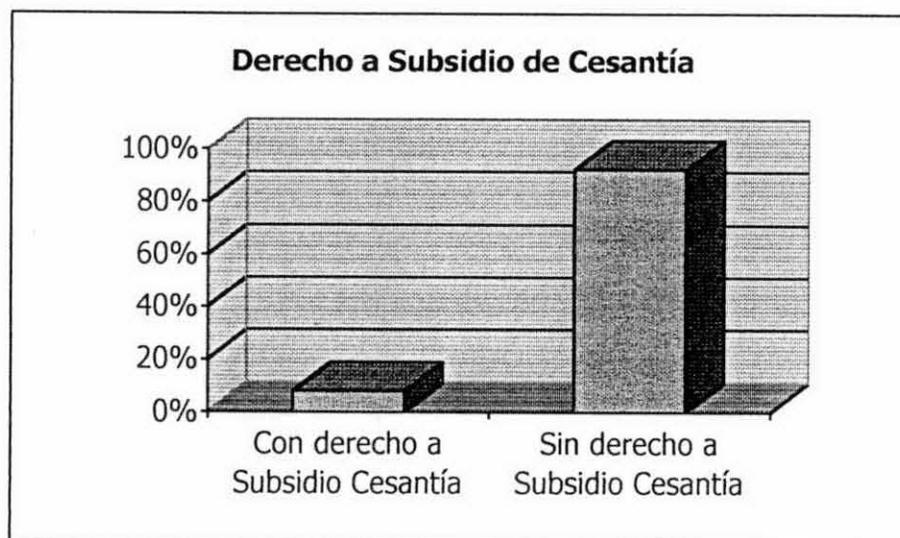
• DERECHO A SUBSIDIO DE CESANTIA.

En relación al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, el 92% de los entrevistados no tenía derecho a Subsidio de Cesantía, estando habilitados para percibirlo sólo el 8% de ellos.

Tabla N°21.

DERECHO A SUBSIDIO DE CESANTIA	NUMERO	PORCENTAJE
Con derecho a Subsidio de Cesantía	16	8%
Sin derecho a Subsidio de Cesantía	184	92%
Total	200	100%

Gráfico N°23.



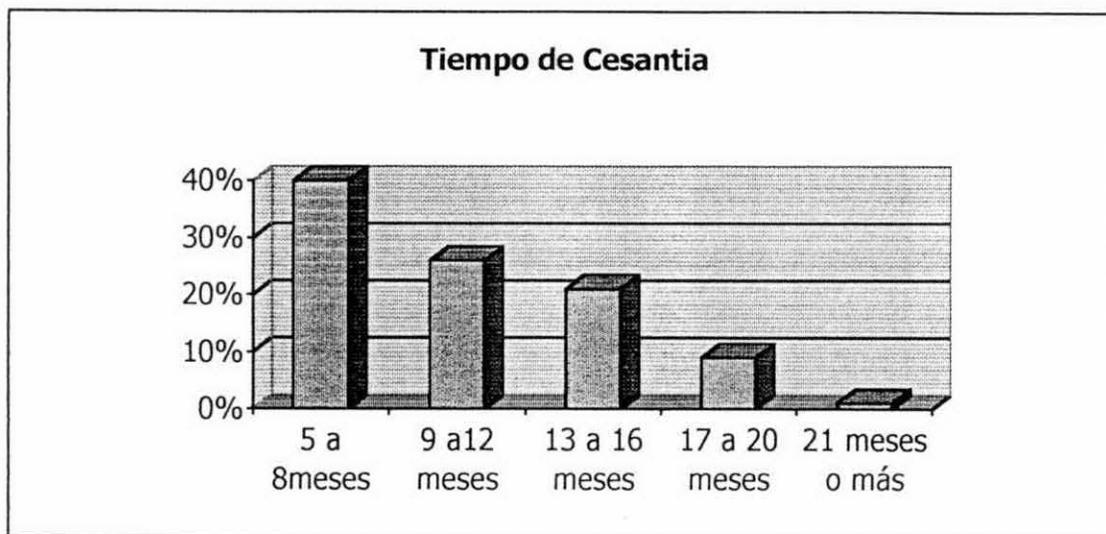
• **TIEMPO DE DURACION DE LA CESANTIA.**

En cuanto al tiempo de cesantía acumulado al momento de la entrevista, el 43% llevaba entre 5 y 8 meses cesante, el 26% entre 9 y 12 meses, el 21% entre 13 y 16 meses, el 9% entre 17 y 20 meses y un 1% 21 meses o más.

Tabla N°22.

TIEMPO DE CESANTIA	NUMERO	PORCENTAJE
5 a 8 meses	86	43%
9 a 12 meses	53	26%
13 a 16 meses	41	21%
17 a 20 meses	19	9%
21 meses o más	1	1%
Total	200	100%

Gráfico N°24.



6. RESPUESTA DE LA FAMILIA ANTE LA SITUACION DE CESANTIA.

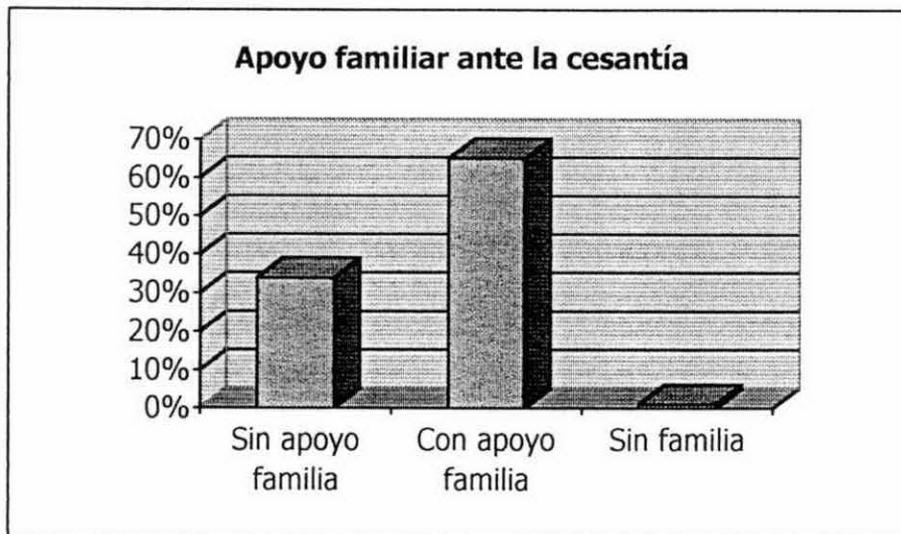
• APOYO FAMILIAR ANTE LA CESANTIA

El 65% de los entrevistados señaló sentirse apoyado por su familia no nuclear -padres, hermanos, suegros u otros- frente a la cesantía, mientras que el 34% no contaba con ningún tipo de apoyo de sus familiares y el 1% restante no tenía familia.

Tabla N°23.

APOYO FAMILIAR ANTE LA CESANTIA	NUMERO	PORCENTAJE
Sin apoyo de la familia	67	34%
Con apoyo de la familia	131	65%
Sin familia	2	1%
Total	200	100%

Gráfico N°25.



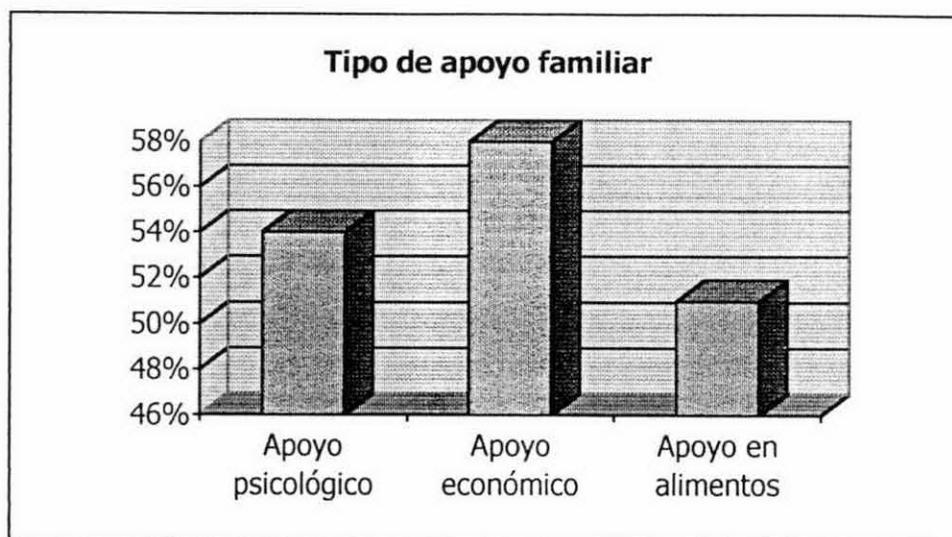
• **TIPO DE APOYO FAMILIAR ANTE LA CESANTIA**

El tipo de apoyo familiar identificado se relacionaba con el psicológico (57%), el económico (58%) y la ayuda en alimentos (39%).

Tabla N°24.

TIPO DE APOYO FAMILIAR	NUMERO	PORCENTAJE
Apoyo psicológico	75	57%
Apoyo económico	76	58%
Apoyo en alimentos	51	39%
Total⁵	202	154%

Gráfico N°26.



⁵ Cabe destacar que frente a esta pregunta, los 131 trabajadores que sí reciben apoyo de su familia nuclear seleccionaron más de un tipo de apoyo, de ahí que la sumatoria de los porcentajes sea superior a 100.

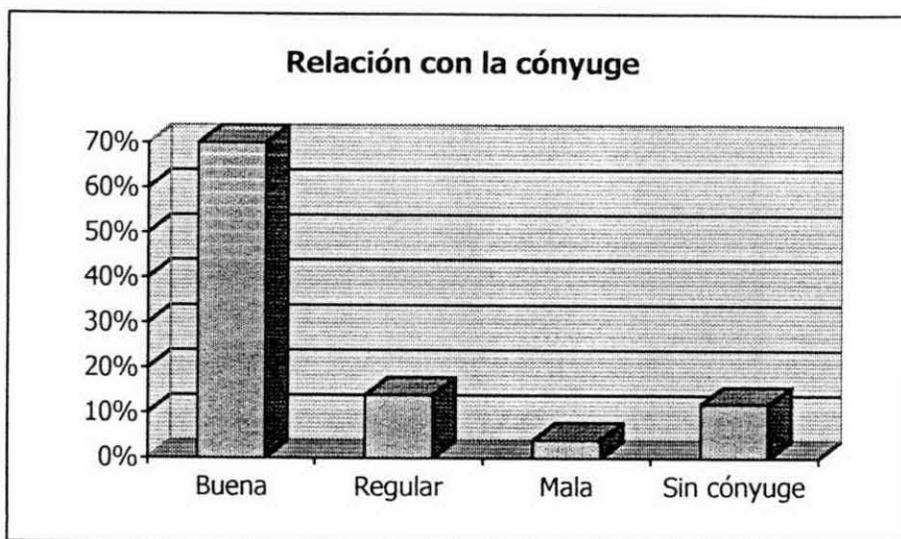
- **RELACION CON LA CONYUGE.**

El 70% de los entrevistados señaló que la relación con su cónyuge -fuera ésta legal o no- se mantenía como buena durante la cesantía prolongada; el 14% definió esta relación como regular y un 4% como mala. Sólo el 12% del total no contaba con pareja estable.

Tabla N°25.

RELACION CON LA CONYUGE	NUMERO	PORCENTAJE
Buena	140	70%
Regular	28	14%
Mala	8	4%
Sin cónyuge	24	12%
Total	200	100%

Gráfico N°27.



7. PERCEPCION INDIVIDUAL ANTE EL IMPACTO PSICOLOGICO Y SOCIAL DE LA CESANTIA.

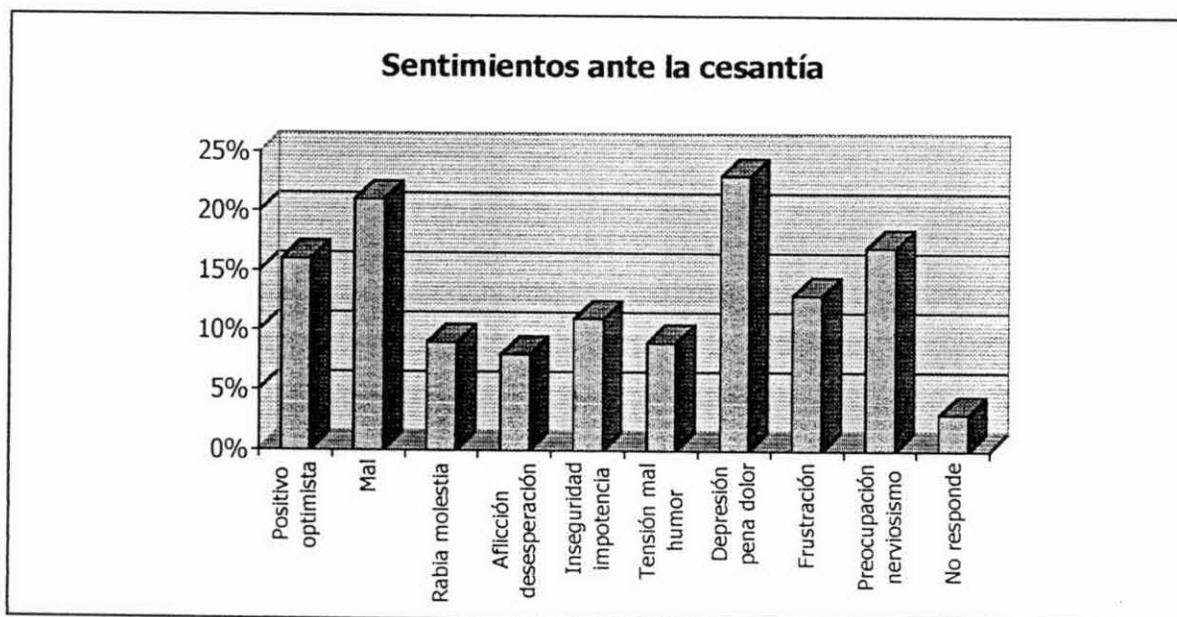
• SENTIMIENTOS ASOCIADOS A LA SITUACION DE CESANTIA.

Entre los diversos sentimientos que los trabajadores indicaron como asociados o derivados del período de cesantía, encontramos que el 23% declaró sentir depresión, pena o dolor; el 21% malestar general; el 17% preocupado y nervioso; el 16% positivo u optimista frente al futuro; 11% inseguridad o impotencia; y el 9% tensión, mal humor, rabia o molestia.

Tabla N°26.

SENTIMIENTOS ANTE LA CESANTIA	NUMERO	PORCENTAJE
Positivo u optimista	31	16%
Mal en general	41	21%
Rabia o molestia	18	9%
Aflicción o desesperación	15	8%
Inseguridad o impotencia	22	11%
Tensión o mal humor	18	9%
Depresión, pena o dolor	45	23%
Frustración	26	13%
Preocupación o nerviosismo	33	17%
No responde	5	3%
Total	254	130%

Gráfico N°28.



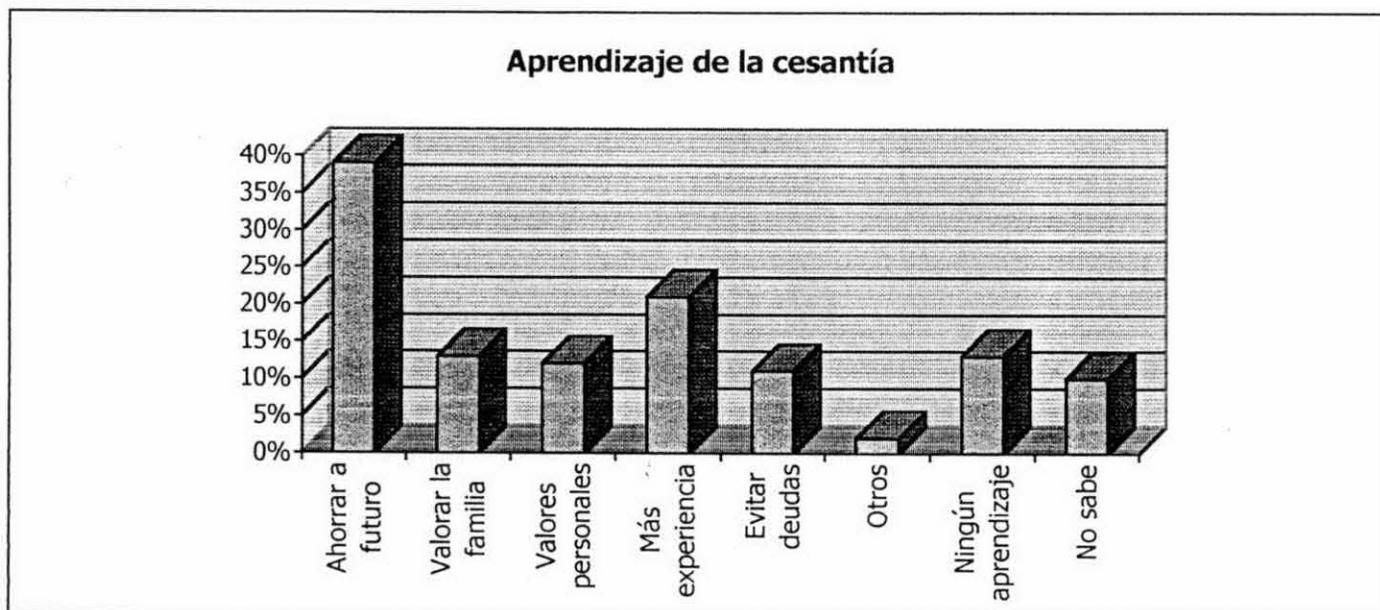
• **APRENDIZAJE OBTENIDO DEL PERIODO DE CESANTIA.**

Al identificar los aprendizajes logrados en el período prolongado de desempleo enfrentado, el 39% de los entrevistados señaló la importancia de ahorrar en el futuro, el 21% el reconocimiento de la experiencia adquirida y de encontrarse preparados para situaciones similares, el 13% valora la importancia de la familia e indica por otra parte que la cesantía no le ha generado ningún aprendizaje.

Tabla N°27.

APRENDIZAJE DE LA CESANTIA	NUMERO	PORCENTAJE
La importancia de ahorrar en el futuro	78	39%
Valorar la importancia de la familia	24	13%
Reconocer valores personales	23	12%
Mayor experiencia y estar preparado	41	21%
Evitar deudas y controlar presupuesto	21	11%
Otros	3	2%
Ningún aprendizaje	25	13%
No sabe / no responde	20	10%
Total	235	121%

Gráfico N°29.



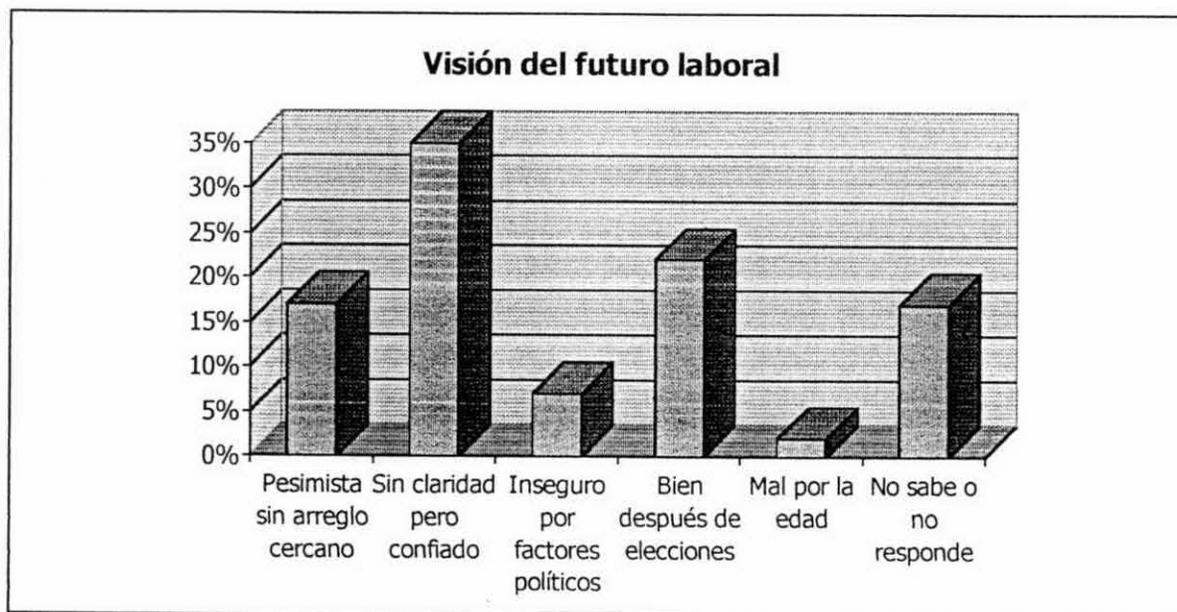
• **VISION DE LA PERSPECTIVA LABORAL FUTURA.**

En cuanto a la visión en relación a la perspectiva laboral futura, un 35% de los casos no tenía claridad, pero sí confianza en la normalización de mercado; un 22% indicó que la situación mejoraría después de las elecciones; un 17% planteó tener una postura pesimista, al no visualizar un arreglo cercano; un 7% manifestó sentirse inseguro por los factores políticos incidentes y un 17% fue incapaz de definir su opinión personal.

Tabla N°28.

VISION DEL FUTURO LABORAL	NUMERO	PORCENTAJE
Pesimista, sin arreglo cercano	34	17%
Sin claridad, pero con confianza	69	35%
Inseguro, por los factores políticos	14	7%
Bien en el 2000, después de elecciones	45	22%
Mal por la edad	3	2%
No sabe / no responde	35	17%
Total	200	100%

Gráfico N°30.



8. SITUACION DE DESEMPLEO EN ANTERIOR CRISIS ECONOMICA.

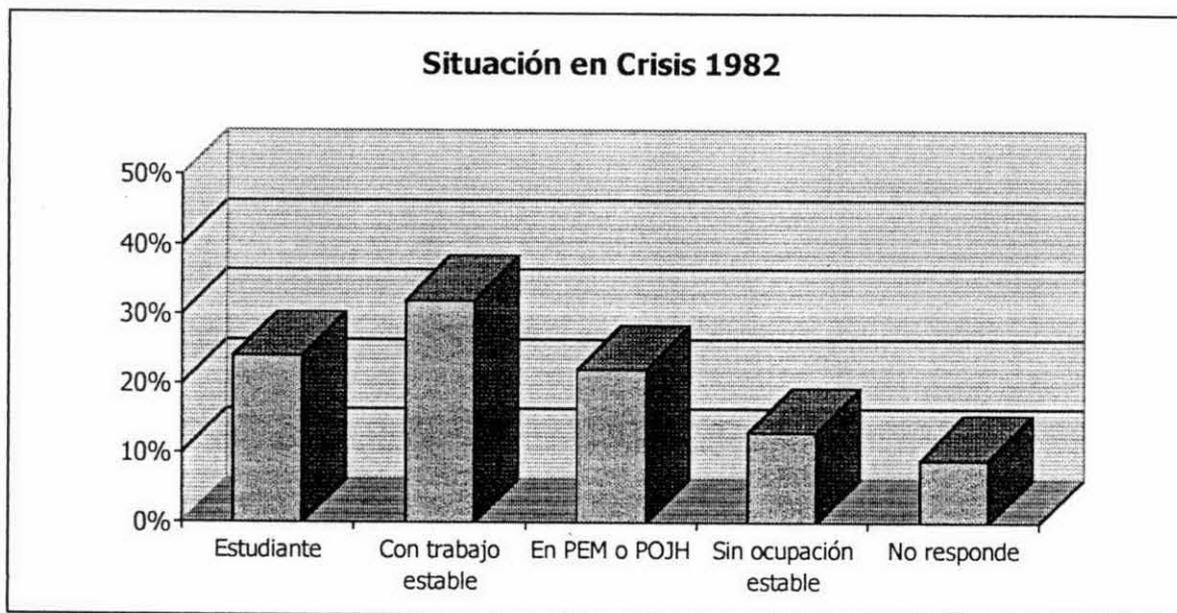
- **SITUACIÓN DURANTE LA CRISIS DE 1982**

En relación a su situación durante la crisis económica de 1982, el 32% de la muestra se contaba con trabajo estable, el 24% de los entrevistados se encontraba estudiando, el 22% por su cesantía debió participar en el PEM o el POJH y el 13% se encontró sin ninguna actividad estable. Por último, un 9% no responde.

Tabla N°29.

SITUACION EN CRISIS AÑO 82	NUMERO	PORCENTAJE
Estudiante	48	24%
Con trabajo estable	63	32%
Participando en PEM o POJH	44	22%
Sin ocupación estable	26	13%
No responde	19	9%
Total	200	100%

Gráfico N°31.



9. IMPACTO EN EL NIVEL DE VIDA DERIVADO DEL AUGE DE LA CONSTRUCCION ENTRE CRISIS ECONOMICAS.

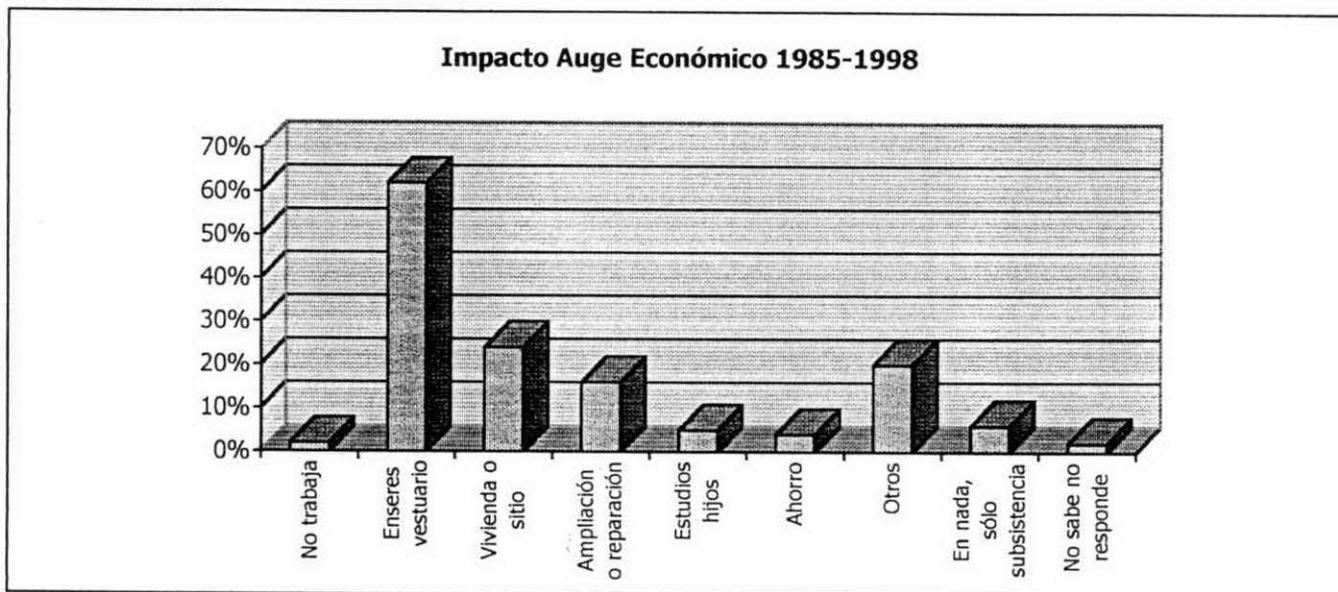
- **IMPACTO DEL AUGE ECONOMICO DE LA CONSTRUCCION EN EL NIVEL DE VIDA.**

Asociado al auge de la construcción anterior a la crisis económica, los entrevistados identificaron como principales cambios en su nivel de vida la compra de enseres o vestuario (62%), la compra de vivienda o sitio (24%), otros⁶ (20%) y ampliación o reparación de vivienda(16%).

Tabla N°30.

IMPACTO AUGE ECONOMICO	NUMERO	PORCENTAJE
No trabajaba	4	2%
Compra de enseres y/o vestuario	124	62%
Compra de vivienda o sitio	48	24%
Ampliación o reparación vivienda	32	16%
Pago estudios hijos	10	5%
Ahorro	7	4%
Otros	40	20%
En nada, sólo subsistencia	12	6%
No sabe / no responde	4	2%
Total⁷	281	141%

Gráfico N°32.



⁶ Otros: diversos gastos tales como salud diversión, compra de automóvil, etc.

⁷ Cabe destacar que frente a esta pregunta algunos de los trabajadores seleccionaron más de una alternativa de respuesta, de ahí que la sumatoria sea superior a 100.

V. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.

CARACTERIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CESANTE DE LA CONSTRUCCION.

Para la caracterización de los beneficiarios del Programa de Ayuda al Trabajador Cesante de la Construcción, fueron considerados los siguientes indicadores: edad, estado civil, escolaridad, especialidad y antigüedad en el sector de la construcción.

- Con relación a la edad, cabe destacar que la mayoría de los entrevistados pertenece a la categoría de adulto medio, es así como un 35.5% se encuentra entre los 30 a 39 años y un 26% se ubica en el rango inmediatamente superior, es decir entre los 40 y 49 años. A la vez, es relevante que el 24% de la muestra tenga 50 años o más, lo que se asociaría a un mayor expertizaje y permanencia en el sector.
- En relación al estado civil de los entrevistados, un importante porcentaje de ellos ha establecido uniones formales, ya que el 59% de los casos se encuentran legalmente casados, potenciando la estabilidad de los grupos familiares. No obstante, también es relevante el porcentaje de convivencia detectado, ya que el 30% mantiene uniones irregulares, situación que puede asociarse a problemáticas de tipo afectivo, previsional y legal.
- Llama la atención el bajo nivel educativo de los trabajadores, existiendo en el 37.5% de los casos enseñanza básica incompleta y en el 19% sólo enseñanza básica completa, mientras que el 81.5% de la muestra no completó sus estudios medios. Esto se relaciona con la imposibilidad que enfrentan los desempleados del sector para insertarse en otras áreas de la economía, debido a los requisitos de escolaridad exigidos para su contratación.
- Finalmente, en cuanto a la especialidad técnica en el sector, es relevante que el 69% de los entrevistados fueran Maestros, realidad que viene a demostrar un desarrollo profesional dentro del rubro y la decisión de los trabajadores del sector de mantenerse en la construcción, viéndose esto corroborado por un 31% con antigüedad superior a los 20 años en el sector y un 4% con 40 años o más.

Existiendo una antigüedad promedio de 16.11 años de desempeño en la construcción, se comprueba que la Cámara retribuyó el esfuerzo que sus trabajadores han dedicado por años al desarrollo y crecimiento del sector, al financiar un programa para los desempleados de su gremio.

CARACTERIZACION DE LOS GRUPOS FAMILIARES BENEFICIADOS POR EL PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CESANTE DE LA CONSTRUCCION.

- En cuanto al impacto sobre el presupuesto familiar, es importante que la mayoría de los entrevistados (80%) cuente aún con hijos que dependen económicamente. Aunque el 13% de ellos son mayores de 21 años, los entrevistados consideraban que el aporte de estos hijos al grupo familiar era sólo voluntario, lo que limitaba las posibilidades de enfrentar el desempleo con ingresos complementarios.
- Es relevante que el 77% de los hijos económicamente dependientes sean estudiantes, al existir egresos e insumos básicos que es obligatorio cubrir al estar insertos en el sistema educacional –vestuario, útiles, mensualidades, etc.-.

Al analizar el impacto de la cesantía en la situación escolar, se comprobó que el 54% mantenía su situación anterior –sin cambio de colegio ni problemas de cancelación- lo que se relaciona con el acceso a establecimientos educacionales gratuitos, en los que generalmente también reciben alimentación. Sin embargo, es relevante que el 31% de la muestra estuviera atrasado en el pago de colegiaturas y que el 28% enfrentara problemas en la adquisición de útiles y uniformes.

SITUACION SOCIAL, PREVISIONAL Y HABITACIONAL DEL GRUPO FAMILIAR.

- En relación a la situación social, se consideró importante definir la existencia de algún problema de salud incidente en el presupuesto familiar. Es así como se observó que sólo un 28% de los beneficiarios presentaba problemas de salud, ya sea en el caso del mismo entrevistado o de otros miembros del grupo familiar.
- Por otra parte, se comprobó -considerando la renta- una adecuada afiliación al sistema de salud estatal, al pertenecer el 86% de la muestra a Fonasa. No obstante, se enfrentó una gran carencia informativa acerca de los beneficios y características del sistema, especialmente con relación a la cobertura gratuita ante la cesantía.
- En cuanto a la situación previsional en el área de las pensiones, se observó que un 95% se encontraba afiliado al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, en tanto que sólo un 5% cotizaba en el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), lo que denota un importante traspaso de los más antiguos en el sector al nuevo sistema previsional.

- Respecto de la situación habitacional, un importante porcentaje de los entrevistados (49%) tenía resuelta su necesidad de vivienda propia, sin implicar la cesantía un probable desalojo por no pago, como en el caso del 17% de la muestra que era arrendataria y que debía destinar parte importante de sus escasos ingresos a este ítem. No obstante, para los propietarios en vías de cancelación se mantenía el problema de atrasos en el pago de los dividendos, lo que determinará en el mediano plazo la cobertura de intereses, gastos de cobranzas y repactaciones, que comprometerán parte importante del presupuesto una vez que accedan a una nueva ocupación estable.

Por otra parte, el 24% de los entrevistados viven como allegados, situación que tiene su origen tanto en la cesantía prolongada –al ser una alternativa de disminución de gastos-, como en la continuidad de una incapacidad económica para solventar el pago de un arriendo o completar el ahorro habitacional requerido para el sistema de subsidio.

SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR.

- Uno de los aspectos considerados para determinar la situación económica del grupo familiar fue la existencia de ahorros previos al periodo de cesantía, observándose que sólo en un 39% de los casos los entrevistados poseían ahorros y pudieron asumir con más tranquilidad la pérdida del ingreso familiar. Contrariamente, un 61% no tenía ningún tipo de ahorro, reconociendo la importancia de su existencia en el futuro.

Si se considera la magnitud de la crisis económica que afectó al país, así como la rotación y temporalidad propias de los contratos de la construcción, queda de manifiesto la necesidad de educar a la población en torno a la importancia del ahorro e incentivar que esta sea una conducta permanente para los trabajadores del sector.

- En cuanto a la situación de endeudamiento de lo entrevistados, un 60% indicó encontrarse con deudas impagas que, sumadas al importante porcentaje de grupos familiares sin ahorro, impactan fuertemente en el presupuesto familiar actual y futuro.

De este porcentaje de deudores, un 48% se encuentran morosos en servicios básicos (agua, electricidad, teléfono y dividendos) y un 71% en casas comerciales o financieras, determinando en el primer caso la pérdida inminente de suministros indispensables para la familia y, en el segundo, generando compromisos económicos a mediano y largo plazo, que los expondrán a aumentar sus deudas y enfrentar procesos de cobro judicial, pudiendo llegar a ser incluso un obstáculo para ingresar a un nuevo puesto de trabajo, toda vez que se exija certificación de los antecedentes comerciales.

- En relación a las estrategias de sobrevivencia utilizadas por los entrevistados ante el prolongado período de cesantía que viven, se observó que un 32% había recurrido a la venta o empeño de algunos de sus bienes, los que en un 51% de los casos corresponden a enseres domésticos que habían adquirido con mucho esfuerzo y que, muchas veces, constituía su único patrimonio. Esta pérdida de bienes se asociaba a fuertes sentimientos de frustración, ya que reflejaba en forma concreta una disminución en la calidad de vida.

Por otra parte, un 49% manifiesta haber vendido o empeñado sus herramientas de trabajo, las que fueron adquiridas por precios muy inferiores a los de mercado y cuya obtención original les había implicado una fuerte inversión. Esta pérdida de las herramientas dificultará su reinserción laboral, especialmente considerando que la mayoría de los entrevistados se desempeñan como maestros (69%) y que deben aportar equipamiento específico para el desarrollo de su oficio.

- Considerando el ingreso del grupo familiar de los entrevistados, éste había disminuido en un 69.5% con relación al ingreso obtenido durante su etapa laboralmente activa: de un promedio de \$234.892 los grupos familiares habían llegado a vivir mensualmente con \$71.507. Las consecuencias de tan brusca disminución del ingreso familiar se relacionan fundamentalmente con un aumento de los niveles de endeudamiento, carencias alimenticias, estrés, falta de cobertura de servicios básicos, deserción escolar, etc.. Esto se reflejaba en que el ingreso per cápita actual -considerando un grupo familiar de 3.9 personas- era solamente de \$18.335.

CARACTERISTICAS DE LA SITUACION DE DESEMPLEO DE LOS ENTREVISTADOS.

- Asociado a fuertes sentimientos de frustración, se observó que un 92% de los trabajadores no tuvo derecho a percibir Subsidio de Cesantía Estatal por no cumplir con los requisitos legales establecidos, dadas las características de los contratos de plazo fijo propios del sector. Cabe destacar que, en forma generalizada, existe la expectativa de un cambio en la ley que contemple las causales de finiquito del contrato de plazo fijo, con la intervención de la Cámara Chilena de la Construcción.

Frente a este punto, se considera de vital importancia que los trabajadores del sector puedan acceder en igualdad de condiciones a este tipo de subsidio, siendo preciso que se realicen las modificaciones pertinentes en la normativa existente y que esto sea considerado en las nuevas propuestas de seguro ante el desempleo.

- En relación a la extensión del período de cesantía, cabe destacar que al momento de las entrevistas se fijó como requisito mínimo tener cinco meses de cesantía, con el objetivo de poder evaluar el real impacto del desempleo prolongado, considerando que la situación de la cesantía se torna cada vez más grave con el pasar de los meses.

De tal forma, en un 43% de los casos los entrevistados llevaban sin empleo entre 5 y 8 meses, un 26% tenía entre 9 y 12 meses y un 31% llevaba más de un año sin trabajo estable, enfrentando consecuencias importantes por la falta de ingresos regulares, especialmente al considerar la falta de ahorro y el alto endeudamiento señalados.

RESPUESTA DE LA FAMILIA ANTE LA SITUACION DE CESANTIA.

- Para analizar este punto, se consideró la relación del entrevistado con aquellos familiares que no pertenecían a su grupo nuclear, entendiéndose por tales a padres, hermanos, suegros u otros familiares.

Se obtuvo que en el 65% de los casos existe apoyo de la familia, tanto en el plano psicológico (57%) como en el económico (58%), al que además en algunos se suma el apoyo en alimentos (39%), contribuyendo así a paliar en algún grado, los déficits enfrentados, producto de los bajos ingresos del grupo familiar.

Esta positiva percepción de los entrevistados respecto del apoyo familiar, se ve corroborada con el 13% de los entrevistados que indica la valoración personal de la familia como uno de los aprendizajes derivados de esta crisis.

- Por otra parte, el 70% de la muestra declaró mantener una buena relación con la cónyuge – entendiéndose por tal a la compañera estable -, lo que se tradujo en apoyo para enfrentar y superar la etapa de desempleo, conllevando a la valoración del rol de la mujer a nivel conyugal y parental.

PERCEPCION INDIVIDUAL ANTE EL IMPACTO PSICOLOGICO Y SOCIAL DE LA CESANTIA.

- En relación a la tendencia observada en la percepción del entrevistado, respecto del impacto psicológico y social de la cesantía, cabe destacar que los principales sentimientos señalados se relacionaban con la depresión, pena o dolor (23%), malestar en general (21%), preocupación o nerviosismo (17%), y frustración (13%), sentimientos claramente asociados, entre otros factores, a la antigüedad laboral de los entrevistados en el sector, a la extensión del período de cesantía y al bajo ingreso familiar percibido actualmente.

Cabe señalar que en la mayoría de los casos, uno o más de estos sentimientos se encontraba presente, en tanto solamente el 16% indicó estar optimista o positivo frente a su situación actual.

- En cuanto al aprendizaje logrado a partir del enfrentamiento de esta crisis, existe una positiva valorización del ahorro sistemático (39%) y de la experiencia obtenida con esta estrechez económica (21%), así como la ya mencionada valoración personal de la familia (13%) y el reconocimiento de valores personales (12%).

Puede observarse que en todos estos puntos cobra una relevancia fundamental la familia y la autovaloración, elementos centrales para el desarrollo de los trabajadores y ejes de su quehacer cotidiano, siendo una motivación que les permitirá superar esta crisis y enfrentar las consecuencias económicas asociadas.

- Al abordar su visión de la perspectiva laboral dentro del sector, la opinión más generalizada era de confianza aún sin claridad absoluta (35%), viéndose una fuerte incidencia en la definición de las elecciones presidenciales del período para el repunte de la economía (22%). Finalmente, es relevante que un 17% de los entrevistados considerara que su situación laboral no mejoraría ni a corto ni a mediano plazo, percepción asociada a los sentimientos de depresión, malestar y frustración antes señalados, así como a las múltiples necesidades insatisfechas enfrentadas.

SITUACION DE DESEMPLEO EN ANTERIOR CRISIS ECONOMICA.

- En relación a la situación del entrevistado durante la crisis económica de 1982, un 32% contaba con una ocupación estable en ese período, no siendo afectado directamente por las consecuencias económicas propias de aquella crisis. Por otra parte, existe también un 22% que, sí bien quedaron desempleados, contaban en 1982 con la posibilidad real de incorporarse a los programas subsidiados por el Estado -PEM y/o POJH-.

Esta última alternativa ha diferido en la actual crisis, ya que los programas municipales no han tenido la necesaria capacidad de absorción de la gran masa trabajadora que se encuentra cesante y han cubierto una población limitada, lo que ha derivado en un mayor impacto psicológico y económico para quienes tenían expectativas fundadas de participación en ellos.

Por otra parte, dado que un 24% de los entrevistados eran estudiantes y aún no ingresaban al mundo laboral en la crisis de 1982, la vivencia actual de desempleo ha implicado para muchos de ellos la mayor carencia de recursos de su historia de vida, cuyos efectos se han visto agravados por la conformación de grupos familiares a los que deben mantener.

IMPACTO EN EL NIVEL DE VIDA DERIVADO DEL AUGE DE LA CONSTRUCCION ENTRE CRISIS ECONOMICAS.

- En relación al impacto en el nivel de vida de la bonanza económica vivida por los trabajadores del sector de la construcción, entre la actual crisis económica y la anterior de 1982, cabe hacer mención a que la mayoría de los entrevistados (62%) manifestó que invirtió el dinero percibido en la compra de enseres y/o vestuario.

Esta situación es propia de los sectores deprivados socioeconómicamente, quienes debido a la permanente necesidad de cubrir las necesidades más básicas, tienen una fuerte orientación al presente, centrándose en aspectos concretos y sin la necesaria preparación para el futuro. Es así como sólo un 5% invirtió en los estudios de sus hijos y únicamente el 4% destinó dinero al ahorro.

No obstante, también se debe destacar que el 24% de la muestra realizó una inversión previsoras y central para la familia, adquiriendo una vivienda o el terreno para la futura construcción de la misma.

ANEXO

DISCUSION SOBRE EL SISTEMA DE PROTECCION AL CESANTE

DISCUSION SOBRE EL SISTEMA DE PROTECCION AL CESANTE⁸.

Seguros de desempleo.

La desocupación, por sus funestas consecuencias sociales, ha sido desde siempre motivo de especial preocupación, habiendo motivado la creación de programas de ayudas especiales en beneficio de los trabajadores cesantes, entre los cuales ha sido usual el establecimiento de "seguros de desempleo" que incluyen compensaciones económicas durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.

Parte de la discusión enfrentada al momento de debatir la instauración y financiamiento de subsidios ante el desempleo, es si éstos deben ser considerados seguros o sistemas de ahorro.

Protección actual ante el desempleo.

Actualmente, operan en el país dos formas de protección del trabajador despedido. Una está relacionada con el pago de indemnización por años de servicio y la otra es la alternativa que tienen algunos trabajadores de cobrar un año un monto decreciente por concepto de subsidio de cesantía.

a) Indemnización por años de servicio.

La legislación laboral actual dispone que si el contrato de trabajo ha estado vigente durante un año o más, y siendo el empleador quién le pone término por causas no atribuibles al trabajador, deberá pagar una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración, por cada año y fracción superior a seis meses de servicios. Esta indemnización posee un límite máximo de 330 días de remuneración; cuando se trata de remuneración variable, se determina sobre la base del promedio de los últimos tres meses.

A contar del séptimo año de la relación laboral, las partes pueden acordar sustituir la indemnización por una a todo evento, vale decir, que es cancelada cualquiera sea la causal que origine la terminación del contrato de trabajo. El pacto de indemnización sustitutiva deberá acordarse por escrito, obligándose el empleador a depositar mensualmente en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador. Dichos aportes son depositados en una cuenta de ahorro especial, que posee las siguientes características:

⁸ "Sistema de Protección al Cesante". Pérez, Villegas y Araya. CIEDESS. Septiembre de 1999.

Los fondos sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa.

- En caso de muerte del trabajador, los fondos se pagarán a su cónyuge, a los hijos legítimos o naturales, o a los padres del trabajador fallecido, unos a falta de otros.
- Tendrán carácter de cotizaciones previsionales.
- No constituirán renta para efectos tributarios.
- En caso de incapacidad laboral temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios.

b) Subsidio de cesantía.

Tienen derecho a percibir subsidio de cesantía, los trabajadores despedidos de su empresa por causas ajenas a su voluntad y siempre que en los dos últimos años anteriores a la cesantía acrediten cotizaciones por 365 días. El subsidio se otorga por un período de tres meses cada uno, hasta completar 12 meses, no pudiendo tener un trabajo remunerado en este período, de lo contrario se debe renunciar al subsidio.

El actual subsidio de cesantía es de un valor muy bajo⁹, de ahí el interés del trabajador por defender la indemnización por años de servicio, y afianza la idea de que de existir un seguro de desempleo que garantice una cobertura razonable del ingreso en periodos de cesantía, dicha indemnización perdería relevancia.

Sistema de protección al trabajador cesante (PROTRAC).

Este sistema surge como complementario al actualmente vigente y permite instaurar un beneficio previsional al desempleado en función de un ahorro con financiamiento bipartito.

Su promulgación se encuentra actualmente en trámite legislativo.

El sistema considera en su **cobertura** a los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, así como a aquellos contratados por obra, trabajo o servicio determinado.

⁹ A octubre de 1999: \$17.338 los tres primeros meses, \$11.560 los tres meses siguientes y \$8.600 los últimos seis meses.

No se pueden incorporar los trabajadores de casa particular. Los trabajadores no incorporados al Régimen, mantendrán el derecho a la indemnización por años de servicio. Podrán incorporarse de acuerdo con su empleador, deberá considerar toda la antigüedad que registre con su empleador.

Los trabajadores que ingresen a una empresa que exista convenio colectivo, contrato colectivo o fallo arbitral, en que se haya establecido un sistema de indemnización por termino de la relación laboral, de acuerdo con su empleador podrán incorporarse al sistema colectivo o al Régimen.

El **financiamiento** del sistema se conformará por:

1. Un 0.8% de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador, durante los primeros 132 meses de vigencia de la respectiva relación laboral.
2. Un 3.6% de las remuneraciones imponibles a cargo del empleador, durante los 132 primeros meses. (tope 90 UF).

Si un trabajador desempeña dos o más empleos, se deberá efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones, con un tope de 90 U.F.

Durante los primeros 6 meses de vigencia de la Ley, la cotización del empleador será del 2.4% de las remuneraciones imponibles, en tanto la de los trabajadores ascenderá a un 0.6%. A partir del inicio del séptimo mes de vigencia de la ley, regirán los porcentajes señalados inicialmente.

Los **requisitos** exigidos son:

1. Que el contrato que dio origen a la cesantía, haya terminado por las causales señaladas en el Artículo 159 N° 1, 2, 4, 6¹⁰, Artículo N° 160 y 161¹¹ o por el Artículo N° 171¹².
2. Registrar en la cuenta individual por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

Si el contrato se termina por la causal del **Artículo N°161**, el afiliado tendrá derecho a una prestación equivalente a 30 días de la última remuneración, o promedio de los últimos tres meses, según corresponda. Se financiará con:

¹⁰ Respectivamente: Mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador con aviso de 30 días, vencimiento del plazo convenio en el contrato y caso fortuito o fuerza mayor.

¹¹ Respectivamente: Término por parte del empleador sin derecho a indemnización y necesidades de la empresa.

¹² Cuando el trabajador finaliza el contrato por alguna de las siguientes faltas del empleador: falta de probidad, actos u omisiones en contra la seguridad o funcionamiento del establecimiento, e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

- 1) El retiro de los fondos existentes en la cuenta individual por cesantía y,
- 2) El pago directo que el empleador deberá efectuar al trabajador, de la cantidad equivalente a la diferencia entre el monto total de la prestación y lo acumulado en la cuenta individual.

Si el contrato termina por aplicación de alguna de las causales del **Artículo 159 N° 1, 2, 4, 6, Artículo N° 160 o N° 171**, el beneficio consistirá en el retiro de los fondos acumulados en la cuenta individual por cesantía. En este caso el trabajador, tendrá derecho a realizar tantos giros mensuales de su cuenta individual, como años de cotizaciones y fracción superior a seis meses registre desde su afiliación al Régimen o desde el último giro por cesantía, en ambos casos, con un límite máximo de 5 giros.

El monto del primer giro se determinará dividiendo lo acumulado en la cuenta individual por cesantía, por el número de giros que el beneficiario pueda efectuar. El monto de los siguientes giros, se determinará dividiendo el saldo de la cuenta individual por cesantía, por el número de giros que resten.

Si un trabajador se pensionare, por cualquier causa, deberá disponer en un solo giro de los fondos acumulados en su cuenta individual por cesantía.

El afiliado podrá efectuar **retiros voluntarios de los excedentes** de su cuenta individual por cesantía una vez que registre 72 o más meses de cotización en el Régimen, de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Hasta cumplir 132 meses podrá efectuar un retiro cada 24 meses.
- 2) Cumplidos los 132 meses de cotizaciones podrá retirar con un intervalo de 12 meses la totalidad de los excedentes mencionados.

Se considerarán como excedentes, aquellas cantidades que superen el equivalente a 2,5 veces la última remuneración mensual imponible del afiliado, o el promedio de los últimos 3 meses.

El **goce del beneficio** se interrumpirá cada vez que se pierde la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que se tenga derecho. Podrá optar:

- 1) Retirar de un solo giro el saldo de su cuenta por cesantía
- 2) Mantener dicho saldo en la cuenta. En este caso, el trabajador mantendrá para un próximo período de cesantía el número de giros no utilizados, siempre con el máximo de cinco giros.

Aquellos trabajadores que al momento de la terminación de su contrato de trabajo, estuvieren percibiendo una remuneración bruta igual o inferior a \$120.750, y cuya cuenta individual por cesantía no les permita financiar hasta cuatro giros, tendrán derecho a un **subsidio de cargo fiscal**, que operará exclusivamente una vez efectuado los giros a que se tenga derecho.

El beneficio fiscal cubrirá, con un máximo de tres, únicamente los meses de cesantía posteriores a aquel o aquellos que estén financiados con los giros a que el trabajador tenga derecho según su antigüedad. Su monto será el equivalente a \$45.000, \$35.000 y \$25.000, que serán para el segundo, tercer y cuarto mes de cesantía.

Tratándose de trabajadores contratados a jornada parcial, el beneficio se calculará de manera proporcional a la jornada.

Se definieron los siguientes requisitos para el derecho a la subvención fiscal:

1. Término del contrato por Artículo 159 N° 6, Artículo 161 o Artículo 171.
2. No tener otros ingresos, salvo que sean inferiores al ingreso mínimo.
3. Registrar en la cuenta por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones.
4. Mantener la condición de cesante.

En cuanto a la **administración del sistema**, ésta estará a cargo de sociedades anónimas especializadas de giro único, que tendrán como objeto exclusivo administrarlo, lo que se llamará Fondo de Cesantía, así como otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley.

Dichas entidades se denominarán Sociedades Administradoras de Cuentas Individuales por Cesantía. La Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones otorgará la autorización de existencia para estas sociedades.

RESUMEN EJECUTIVO

"IMPACTO SOCIAL Y ECONOMICO DEL DESEMPLEO PROLONGADO EN LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION. CRISIS ECONOMICA 1998-1999."

Mediante el desarrollo del "Programa de Ayuda al Cesante de la Construcción y su Grupo Familiar", financiado por la Cámara Chilena de la Construcción e implementado por su Fundación de Asistencia Social, surgió la necesidad de sistematizar la valiosa experiencia acumulada y recoger las vivencias de los miles de beneficiarios atendidos, como un medio de aproximación a la realidad social y económica del componente humano del gremio. Mediante entrevistas individuales a 200 beneficiarios del programa, se constataron elementos que permiten caracterizar a los trabajadores del sector y, a la vez, percibir el impacto que la reciente crisis ha tenido a nivel personal y familiar, considerando que el gremio es históricamente vulnerable ante los cambios económicos.

En este contexto, la mayoría de los beneficiarios pertenecen a la categoría de adulto medio, teniendo el 35.5% entre 30 y 39 años y el 26% entre 40 y 49 años; contando el 24% de la muestra 50 años o más, se supone una mayor experiencia del recurso humano.

Si a lo anterior se suma que el 69% de la muestra eran Maestros, se constata el desarrollo profesional dentro del rubro y la decisión de mantenerse en la construcción. Esto se corrobora con el promedio de antigüedad de 16.11 años, con un 31% que superaba los 20 años en el sector y un 4% con 40 años o más.

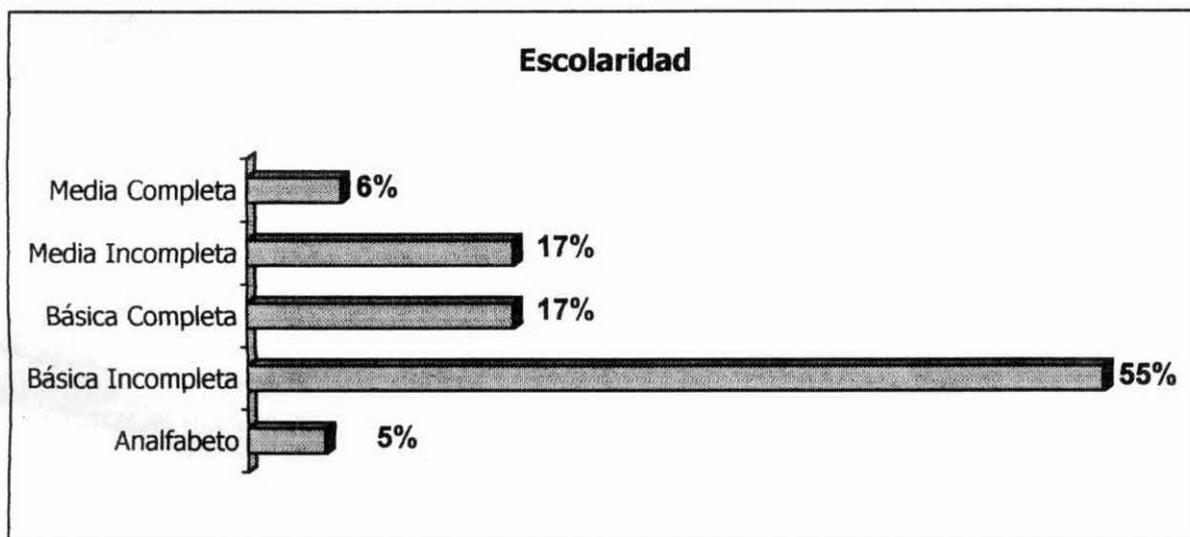
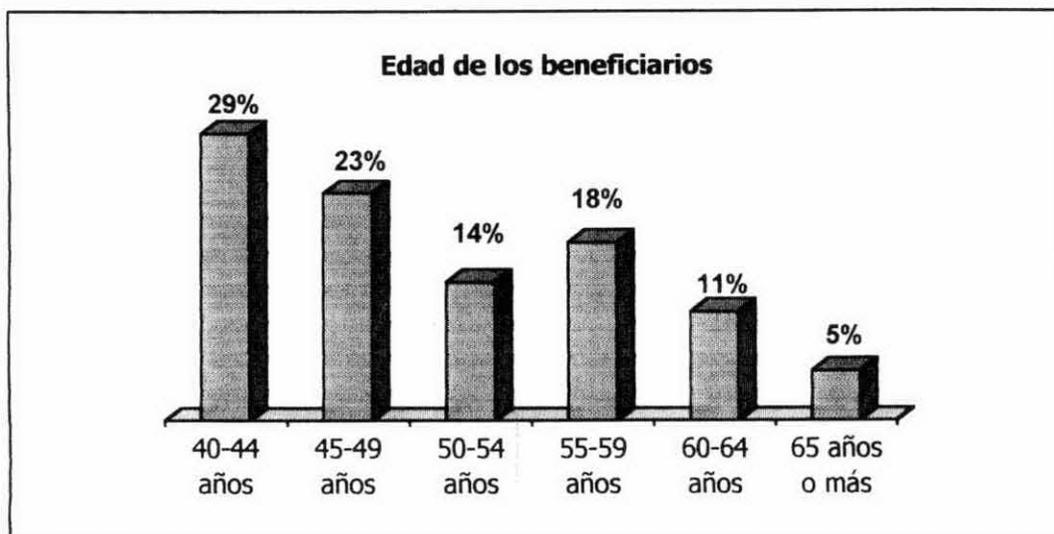
Llama la atención el bajo nivel educativo de los trabajadores, existiendo en el 37.5% de los casos enseñanza básica incompleta y un 81.5% sin estudios medios completos, limitando la posibilidad de los desempleados del sector para insertarse en otras áreas de la economía, debido a los requisitos de escolaridad exigidos para su contratación.

En cuanto al impacto sobre el presupuesto familiar, el ingreso promedio disminuyó en un 69.5% durante la crisis, reducción significativa si se considera que el 80% contaba con hijos económicamente dependientes, que el 61% no tenía ningún tipo de ahorro y que el 60% se encontraba con deudas impagas.

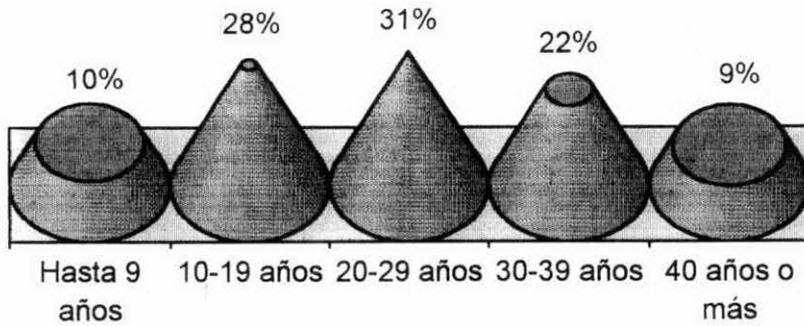
Destacable es que el 92% de los trabajadores no tuvo derecho a percibir Subsidio de Cesantía Estatal. A la vez, es relevante que el 26% tenía entre 9 y 12 meses de cesantía y que un 31% llevaba más de un año sin trabajo estable, enfrentando consecuencias importantes por la falta de ingresos regulares, lo que se expresaba en un alto impacto emocional y profundos sentimientos de frustración y desesperanza.

A continuación se grafican los principales resultados, estando disponible el estudio completo para mayores consultas.

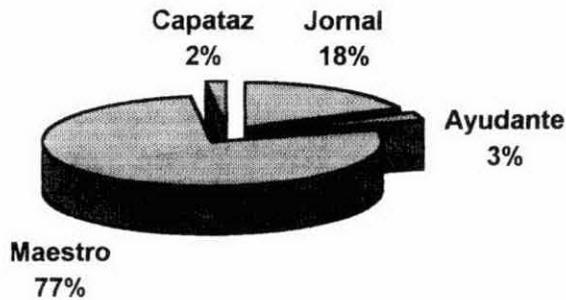
"IMPACTO SOCIAL Y ECONOMICO DEL DESEMPLEO PROLONGADO EN LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION. CRISIS ECONOMICA 1998-1999."



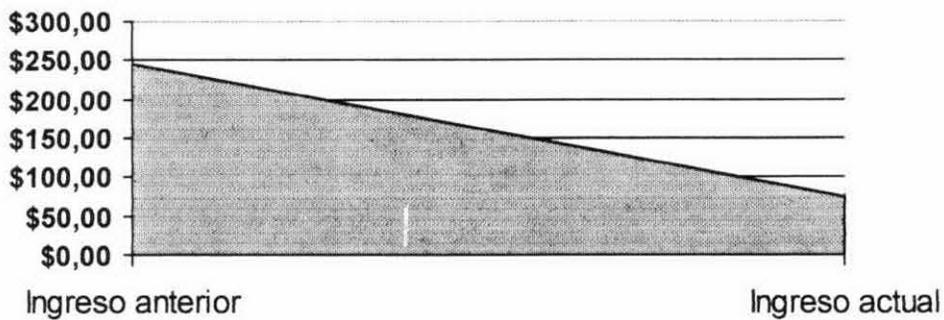
Antigüedad en la construcción



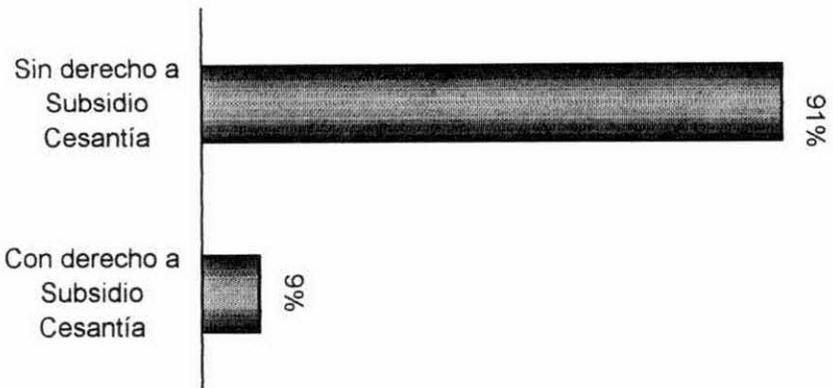
Especialidad en la construcción



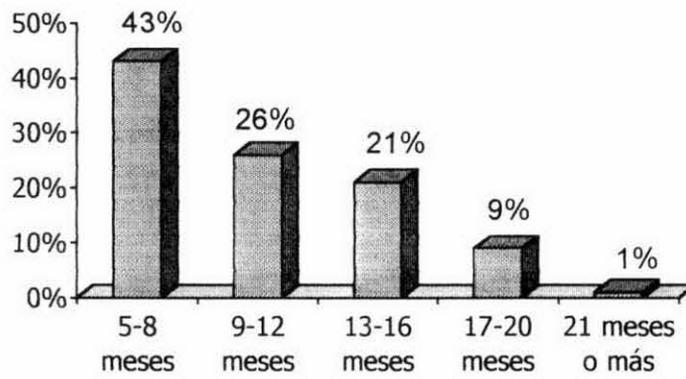
Ingreso familiar mensual



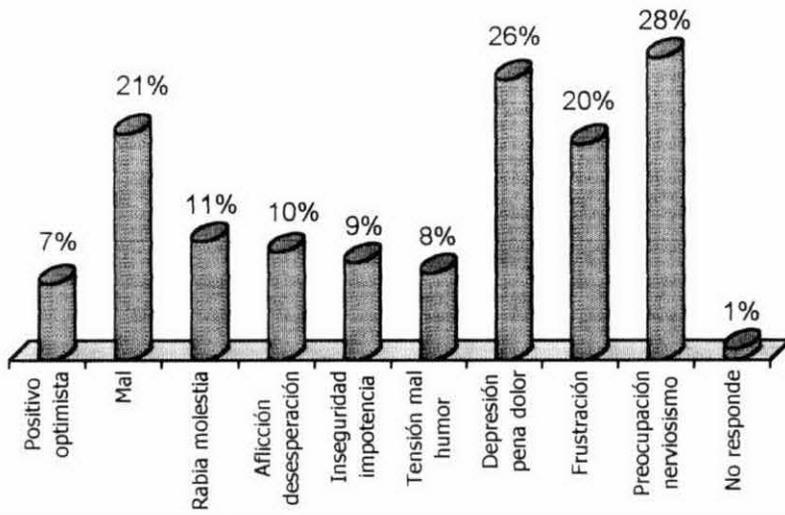
Derecho a Subsidio de Cesantía



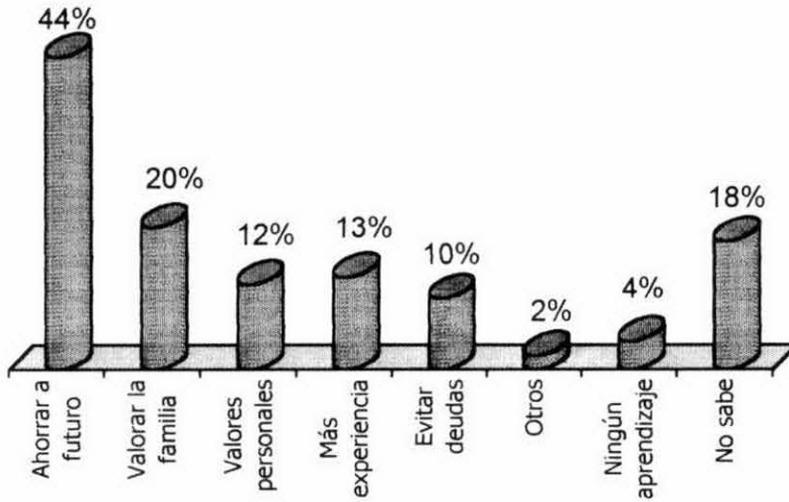
Tiempo de Cesantía



Sentimientos ante la cesantía



Aprendizaje de la cesantía





FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

Santiago, 21 de agosto del 2000
G.G. N° 214

Señor
Sergio May Colvin
Consejero Asesor
Fundación de Asistencia Social C.CH.C.
Presente

De nuestra consideración :

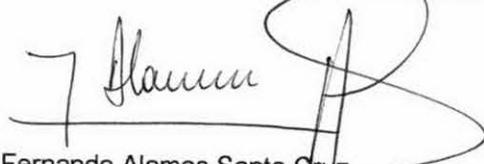
Junto con saludarlo cordialmente, tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle entrega del Informe de investigación "Impacto Social y Económico del Desempleo Prolongado en los Trabajadores del Sector de la Construcción - Crisis Económica 1998-1999", desarrollada por la Fundación de Asistencia Social C.CH.C. y que contó con el importante respaldo de la Caja de Compensación de Los Andes.

Esta investigación sistematiza los aspectos cualitativos del Programa de Atención del Trabajador Cesante de la Construcción, proyecto impulsado y financiado por la Cámara Chilena de la Construcción, que ha permitido beneficiar a más de 20.000 grupos familiares - tanto en la Región Metropolitana, como en las ciudades de Viña del Mar, Concepción y Temuco - , otorgándoles ayuda en alimentos, aporte para movilización, orientación especializada en beneficios sociales, incorporación en una bolsa de trabajo y acceso a capacitación.

El estudio permitió caracterizar socioeconómicamente a los trabajadores del sector, así como recopilar la visión personal, familiar y gremial de la crisis económica vivida.

A través del resumen ejecutivo adjunto, usted podrá apreciar la alta valoración que tienen los beneficios por este programa, así como el exitoso cumplimiento de las metas proyectadas. Dicha valoración se asocia a que ésta es la única iniciativa a nivel privado de apoyo ante el desempleo, lo que ha afianzado la relación de compromiso de los trabajadores con el empresariado del sector.

Esperando que dichos documentos sean de su interés y sirvan para un mayor acercamiento a la realidad de nuestro sector, le saluda atentamente,



Fernando Alamos Santa Cruz
Gerente General

c.c.: Archivo