

UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

**trayectorias laborales en Chile: estudio de
casos**

Seminario Para Optar al Título de Ingeniero Comercial

Seminarista:

Celman Japdur Lobos

Profesor Guía:

Eduardo Acuña Aguirre

Santiago – Chile 2004

Introducción

Para nosotros es preocupante la movilidad existente en el mercado laboral. En estudios realizados se encuentra que las personas pueden cambiar tanto en condición de actividad, es decir, entre ocupados, desocupados e inactivos como en la categoría ocupacional, esto es entre distintas posiciones en el empleo, tales como dependencia e independencia.

Todo lo anterior nos lleva a plantear la idea de cómo pueden estar afectando estos cambios en la protección laboral de las personas, ya que notamos que la inestabilidad en las trayectorias laborales es bastante generalizada además de haber una rotación de carácter continuo. Por tanto, queda en evidencia que hay un alto riesgo de pérdida de protección laboral cuando las trayectorias laborales siguen un patrón de intensa movilidad.

La necesidad de conocer el alcance efectivo de la protección laboral en personas que presentan un cambio reciente en su categoría ocupacional fue la razón que llevó a la Dirección del Trabajo a encargar al Departamento de Administración de la Universidad de Chile un estudio cualitativo sobre transiciones entre empleos dependientes e independientes con el objetivo de conocer y profundizar las razones y motivaciones que llevan a estas personas a implementar este tipo de trayectorias.

Como parte de la investigación final se desarrollaron 2 seminarios de título. El primero de ellos denominado “ **Transiciones entre empleo dependiente e independiente: estudio de casos** “. El objetivo de este primer seminario fue estudiar aspectos generales de cambios en situaciones de empleo en el país, se desarrolló por medio de un análisis de variables generales de 42 casos.

A diferencia del estudio anterior se estudiara con mayor detalle 9 casos escogidos por su representatividad en la actual situación de empleo. Como fuente de estos 9 casos se utilizó el estudio anterior.

En este trabajo, se establece una estrecha relación con la Dirección del Trabajo, quienes nos apoyaron en la realización de las entrevistas y son los que están realmente preocupados por la gran movilidad laboral que existe en el mercado del trabajo y su principal objetivo es entender el nivel de protección que existe en una trayectoria laboral inestable.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se llevó a cabo un estudio de carácter cualitativo-exploratorio, sobre la base de técnicas de estudio de casos. Ya que este tipo de metodología permite delimitar categorías, criterios e impresiones con relación al tema tratado. Para delimitar y precisar estos comportamientos, actitudes y formas de aproximación por parte de los entrevistados, se realizaron entrevistas en profundidad y un posterior análisis de los casos que a nuestro juicio presentan rasgos interesantes de acuerdo a la situación económica, aspectos sociales y entorno familiar, capturando sentimientos y motivaciones a lo largo de las trayectorias laborales.

Específicamente este estudio busca:

- Conocer los factores que influyen en las trayectorias de las personas.
- Dar cuenta de la calidad y nivel de protección de la inserción laboral de las personas que transitan entre posiciones dependientes e independientes.
- Caracterizar los sentimientos y motivaciones en cada empleo independiente y dependiente que integran la trayectoria laboral de las personas.
- Ahondar con detalle las diferentes percepciones, y motivaciones que se encuentran detrás de estos cambios en la trayectoria.
- Distinguir los sentidos que socialmente definen las diferentes percepciones, razones y aclarar las motivaciones que se encuentran detrás de estos cambios de trayectoria.

- Estudiar las percepciones hacia las distintas instituciones y hacia el empresariado e indagar en cada uno de los casos las razones de ellas.

El seminario se estructura de la siguiente manera: luego de esta introducción, en el segundo se hace una presentación del problema a estudiar. En el tercer capítulo se hace una revisión al marco teórico usado donde se presentan en forma resumida los aspectos relevantes de la bibliografía utilizada. Luego en el cuarto capítulo, se presenta la metodología usada para la tesis, para en el capítulo quinto presentar nueve casos representativos escogidos y un análisis individual de estos casos. Para terminar en el capítulo sexto mostrando las conclusiones obtenidas.

2. Presentación del Problema

En la siguiente sección se entregarán datos sobre la movilidad actual en el mercado del trabajo, los cuales nos ayudarán a tener una base sobre la cantidad de personas que tienen cambios laborales y nos darán la información necesaria para entrar al problema de estudio.

La información que se mostrará presenta algunos resultados del estudio de Trayectorias Laborales de las personas de la Dirección del Trabajo, que nos servirán como base para la formulación y diseño de la investigación cualitativa.

La metodología utilizada en esta investigación consistió en procesar la información que se tenía de la Encuesta Nacional de Empleo, del INE, de una manera diferente a la habitual, para poder obtener de manera cualitativa alguna inferencia a cerca del comportamiento de los individuos. Esta estrategia consistió en reconstruir la trayectoria laboral de cada persona recuperando todas las mediciones trimestrales de que fue objeto durante los 6 trimestres, 18 meses, que se realizó a través del ENE.

El contar con las seis mediciones consecutivas para cada individuo hace posible observar las trayectorias laborales que tienen estos individuos y que tienen ciertas características demográficas, para luego poder realizar la investigación de carácter cualitativo y así obtener información en función de la calidad de los empleos y del nivel de protección con que éstos tienen, considerando para ello las variables como calidad en el empleo, condición de actividad trayectoria, categoría ocupacional, etc.

2.1 La Movilidad Laboral

2.1.1 Magnitud de la movilidad general: Cuantos cambian y cuantos conservaron su posición laboral

En la movilidad laboral general se encuentra que las personas pueden cambiar tanto en la condición de actividad, es decir, entre ocupados, desocupados e inactivos, como en la categoría ocupacional, esto es entre distintas posiciones en el empleo, tales como dependencia e independencia. El número de trabajadores que se ha movido entre categorías de cualquiera de estas dos variables, es bastante y nos indica que magnitud ha alcanzado la movilidad, y el número de cambios registrados indica la intensidad o velocidad con que se produce la movilidad en cada trayectoria.

Cuadro 1

Magnitud de la movilidad general, en porcentaje sobre la población en edad de trabajar

Cambios de condición de actividad y categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Permanecieron Inmóviles	3.146.633	46,4
Experimentaron Cambios	3.629.949	53,6
Cambiaron sólo de categoría ocupacional	943.344	13,9
Cambiaron sólo de condición de actividad	1.906.006	28,1
Cambiaron de categoría y de condición	780.599	11,5
Total	6.776.582	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

En un período de 18 meses vemos que la movilidad laboral alcanzó una magnitud considerable, en donde más de la mitad de las personas en edad de trabajar, el 53,6% que son alrededor de 3 millones y medio de personas, experimentó alguno de los cambios señalados en su situación laboral.

Se debe tener en cuenta lo importante que es la protección en estos tránsitos de cambio ocupacional y de categoría, ya que con tal grado de inestabilidad, la precariedad con que opera el sistema de protección laboral queda al descubierto, así como la gran vulnerabilidad que tienen hoy los trabajadores.

Del cuadro anterior vemos también, que sólo un 14% de la población siempre estuvo ocupada pero se movió de categoría ocupacional; el 28% estuvo siempre en la misma categoría ocupacional pero fue desocupada o inactiva; y un 11, 5% se movió tanto entre distintas posiciones en el empleo como de condición de actividad.

Ahora, si se excluye del análisis al segmento que estuvo inactivo durante los 18 meses, se logra una mayor precisión en el cálculo de la movilidad, alcanzando un 77,9% de la fuerza de trabajo, lo que significa que la mayoría de las personas que integró la población económicamente activa registró transiciones por diferentes posiciones de condición de actividad y/o de categoría ocupacional, y sólo un 22,1% no se movió ni de categoría ocupacional ni de condición de actividad (Cuadro 2)

Cuadro 2

Magnitud de la movilidad general, en porcentaje sobre la fuerza de trabajo

Cambios de condición de actividad y	Frecuencia	Porcentaje
-------------------------------------	------------	------------

categoría ocupacional		
Permanecieron Inmóviles	1.028.913	22,1
Experimentaron Cambios	3.629.949	77,9
Cambiaron sólo de categoría ocupacional	943.344	20,2
Cambiaron sólo de condición de actividad	1.906.006	40,9
Cambiaron de categoría y de condición	780.599	16,8
Total	6.776.582	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

2.1.2 Intensidad de la movilidad general: cuántas veces cambiaron de posición laboral

Tal como se ha mostrado, los seis registros recuperados permiten precisar la captación de la movilidad, incluyendo la frecuencia con que las personas realizan cambios; esto es su intensidad.

En el cuadro 3, los datos muestran que las personas que se movieron sólo una vez, sean de categoría ocupacional o modificando su condición de actividad, son pocas, sólo fueron un 14,95% mientras que un 63% había efectuado más de un cambio

Cuadro 3

Intensidad de la movilidad general, en porcentaje sobre la fuerza de trabajo

Cambios de condición de actividad de categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje

Permanecieron Inmóviles	1.028.913	22,1
Experimentaron Cambios	3.629.949	77,9
Un cambio	694.604	14,9
Dos cambios	1.140.237	24,5
Tres cambios	898.412	19,3
Cuatro cambios	656.903	14,1
Cinco y más	239.793	5,1
Total	6.776.582	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

Todo lo anterior nos lleva a plantear la idea de cómo pueden estar afectando estos cambios en la protección laboral de las personas, ya que notamos cierta inestabilidad en las trayectorias laborales es bastante generalizada además de haber una rotación de carácter continuo. Por tanto, queda en evidencia que hay un alto riesgo de pérdida de protección laboral cuando las trayectorias laborales siguen un patrón de intensa movilidad.

2.2 Dependencia e Independencia Ocupacional

2.2.1 Tránsitos entre empleos dependientes e independientes

El trabajo dependiente e independiente difiere en un rasgo básico que se refiere a la relación con otros individuos que establece el trabajador en el proceso de producción. Esencialmente, la distinción considera que el trabajo es por cuenta propia o por cuenta ajena. El valor de esta diferencia radica en que separa el campo donde ha operado siempre el sistema de protección al trabajo.

También, podemos pensar que es el trabajo dependiente (aquel que es por cuenta ajena) el cual proporciona la protección, tanto de salud como de previsión para la vejez y a su vez es el que está amparado en el marco del Derecho Laboral. Y la condición de actividad de independencia (aquel trabajo que es por cuenta propia) la que en general no da la protección necesaria para las personas ya que no existe una ley que obligue a cotizar ni para salud ni la previsión a las personas que se encuentren en esta categoría ocupacional.

En el siguiente cuadro la distinción entre dependientes e independientes excluye toda consideración a la condición adscrita a los empleos. En un casillero se agregan todos los dependientes, cualquiera sea su ingreso y su rango; en el otro se incluye a los empleadores y trabajadores por cuenta propia, aunque sus diferencias económicas sean importantes.

Cuadro 4

Tipos de Trayectoria según situación de dependencia, en porcentajes sobre la Población al menos una vez ocupada, 18 meses

Tipos de trayectoria según situación	Frecuencia	Porcentaje
--------------------------------------	------------	------------

dependencia		
Sólo empleos dependientes	2.566.691	57,3
Empleos dependientes e independientes	1.179.905	26,3
Sólo empleos independientes	733.321	16,4
Total	4.479.917	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

En el cuadro anterior vemos los tipos de trayectoria que siguen la población en general, una vez que entra al mercado laboral. Notamos que la categoría dependiente es fuertemente mayoritaria, ya que alcanza un 57,3%, es decir, dos millones y medio de personas permanecieron en la condición típica que asegura el acceso a la protección laboral legal.

También se encuentra otro grupo que es aquel que se movió entre categorías dependientes e independientes, mostrando una trayectoria en que la protección legal se pierde y se gana, y representa a una magnitud considerable del 26,3%

Por último, hay un sector que alcanza al 16,4% de independientes, para el cual los derechos laborales que establece la ley estuvieron ausentes durante todo el período.

La detección de trayectorias que incluyen movimiento entre posiciones asalariadas y no asalariadas, transforma la dicotomía con que suele pensarse el trabajo. La dinámica hacia empleos independientes parece acelerarse. La magnitud de este segmento, así como el que muestra permanencia entre posiciones de independiente, es lo que llama a interrogarse sobre la efectividad del actual sistema legal de protección al trabajo, vinculado exclusivamente al empleo

dependiente. También nos aparece la interrogante de por qué el cambio en la trayectoria laboral, que es lo que buscan los trabajadores al pasar de un sector a otro.

2.2.2 Dependencia e Independencia y estabilidad laboral

Dada la gran movilidad vista anteriormente, surgen muchas interrogantes sobre cual es la mejor trayectoria laboral: la de una persona que transita sólo por categorías ocupacionales legalmente protegidas o dependientes, pero que estuvo desocupada o, la de una persona que transita por las distintas categorías independientes pero que nunca estuvo desempleada.

Lo anterior nos permite precisar dos grupos extremos en términos de la protección legal. Primero, las trayectorias que aparecen como más protegidas por estar siempre en categorías ocupacionales dependientes y sin períodos de desocupación, y por otra parte un grupo más vulnerable que es aquel donde las personas transitaron sólo dentro de categorías ocupacionales carentes de protección y además presentaron momentos de desocupación. Podemos ver esto en el cuadro 5.

Cuadro 5

Tipos de Trayectorias según situación de dependencia y permanencia en la ocupación, en porcentajes sobre la población al menos una vez ocupada, 18 meses

Trayectorias laborales en Chile: estudio de casos

Tipos de Trayectoria		Frecuencia	Porcentaje
Sólo dependientes	Siempre ocupado	1.100.490	24,6
	Entre ocupado e inactivo	751.744	16,8
	Entre ocupado y desocupado	714.457	15,9
	Total	2.566.691	57,3
Empleos Dependientes Independientes	Siempre ocupado	541.333	12,1
	Entre ocupado e inactivo	274.694	6,1
	Entre ocupado y desocupado	363.878	8,1
	Total	1.179.905	26,3
Sólo independientes	Siempre ocupado	324.221	7,2
	Entre ocupado e inactivo	317.132	7,1
	Entre ocupado y desocupado	91.968	2,1
	Total	733.321	16,4
Total		4.479.917	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

Como se aprecia, solo un 24,6% de las personas, un poco más de un millón de trabajadores, se movió entre empleos que permiten acceso a los derechos laborales básicos y tuvo continuidad en el empleo. En cambio, para la mayoría de la población la trayectoria implicó discontinuidad laboral y/o ubicación en categorías ocupacionales carentes de protección legal.

Si se cruzan las tres trayectorias recién descritas con las situaciones en que se ha perdido la condición de ocupado, esta información se recopila en el cuadro 6.

Cuadro 6

Tipos de Trayectoria según situación de dependencia y situación en la condición de actividad, en porcentajes sobre la población al menos una vez ocupada

Tipos de trayectoria	Siempre ocupados	Ocupados	Ocupados	Total

		Inactivos	Desocupados	
Sólo empleos dependientes	42,9	29,3	27,8	100
Empleos dependientes e independientes	45,9	23,3	30,8	100
Sólo independientes	44,2	43,2	12,5	100
Total	43,9	30,0	26,1	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

La proporción de los que estuvieron ocupados es similar en las tres trayectorias, aunque la estabilidad se mostró un poco menor para las personas que se movieron sólo entre empleos dependientes. En este grupo la pérdida del empleo con salidas a la inactividad y a la desocupación tienen una importancia similar, mostrando una cifra considerable de trabajadores con episodios de desempleo, 27,8%. Por el contrario, los que se movieron entre empleos dependientes e independientes en el período, fueron los que en menos número salieron de la ocupación, pero las salidas fueron en su mayoría al desempleo.

A la inversa, el grupo que transitó sólo por empleos independientes registró la menor proporción de salidas hacia la desocupación, pero el tránsito hacia la inactividad fue muy generalizado.

2.2.3 Mayor presencia de mujeres en empleos dependientes

Los tres tipos de trayectorias construidos valen para hombres y para mujeres, pero no tienen el mismo peso para unos y otros. En el siguiente cuadro vemos que la condición de dependiente es claramente predominante en las mujeres (71,3% para ellas y 50,2% para hombres).

Cuadro 7

Tipos de Trayectoria según situación de dependencia y permanencia en la ocupación, según sexo, en porcentajes sobre la población al menos una vez ocupada

Tipos de Trayectoria		Hombres	Mujeres
Sólo dependientes	Siempre ocupado	27,6	18,6
	Entre ocupado e inactivo	8,1	33,9
	Entre ocupado y desocupado	14,5	18,8
	Total	50,2	71,3
Empleos Dependientes Independientes	Siempre ocupado	16,5	3,4
	Entre ocupado e inactivo	6,3	5,9
	Entre ocupado y desocupado	10,7	3,1
	Total	33,4	12,4
Sólo independientes	Siempre ocupado	9,4	3,0
	Entre ocupado e inactivo	4,7	11,8
	Entre ocupado y desocupado	2,3	1,5
	Total	16,4	16,4
Total		100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

En cambio, las trayectorias que implican movilidad entre posiciones ocupacionales dependientes e independientes, son más propias de los hombres que de las mujeres. Como trabajadores siempre independientes, carente de protección laboral, permanece una proporción idéntica de hombres y de mujeres. Lo anterior podemos verlo en el cuadro 7.

La situación más difícil para las mujeres aparece al mirar al interior de estos grupos, en todos los cuales el segmento que se mantuvo siempre ocupado fue mucho menor en las trayectorias de mujeres. En efecto, dentro de la trayectoria más protegida, en que se transita sólo a empleos dependientes, las mujeres constituyen una proporción bastante más alta que los hombres, pero mucho más baja en el segmento que siempre había tenido empleo

2.2.4 Un mayor nivel educacional se vincula al empleo de carácter dependiente

Los datos ya mostrados, indican que la trayectoria más recurrente era la que registraba sólo empleos dependientes. Luego, la que incluía tránsitos entre ocupaciones dependientes e independientes, y finalmente, bastante menor la proporción de trabajadores que desempeñan un empleo independiente de manera continua.

Estas trayectorias mantuvieron el mismo orden de importancia cualquiera fuera el nivel educacional de las personas, excepto en el sector sin educación formal. Pero las proporciones varían significativamente con el nivel educacional, esto se puede apreciar en el cuadro 8.

Cuadro 8

Tipos de Trayectoria según situación de dependencia y permanencia en la ocupación, según nivel educacional, en porcentajes sobre la población al menos una vez ocupada

Tipos de Trayectoria		Sin educ.	Básica	Media	Superior
Sólo dependientes	Siempre ocupado	12,4	19,3	25,4	40,9
	Entre ocupado e inactivo	14,3	14,0	20,6	14,9
	Entre ocupado y desocupado	5,9	12,8	22,0	9,9
	Total	32,6	46,2	67,9	65,7
Empleos	Siempre ocupado	12,1	14,9	7,4	16,6
Dependientes	Entre ocupado e inactivo	6,5	8,6	4,1	4,2
Independientes	Entre ocupado y desocupado	4,6	8,1	10,0	3,0
	Total	23,2	31,6	21,6	23,9
Sólo independientes	Siempre ocupado	14,1	10,0	4,4	5,7
	Entre ocupado e inactivo	28,6	10,0	4,0	3,4
	Entre ocupado y desocupado	1,5	2,2	2,1	1,4
	Total	44,2	22,3	10,5	10,4
Total		100	100	100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses

Las trayectorias de los dos grupos con mayor educación son bastante similares. Aquella que incluye empleos dependientes solamente, alcanzó un peso mayor que el promedio y abarcó a las dos terceras partes de los sujetos en ambos segmentos. Al mismo tiempo, fue menor la proporción de trayectorias que combinan ambos tipos de inserción, y muy baja la significación de la inserción como independiente continuo, que sólo llegó al 10,4%.

Los otros dos grupos educacionales mostraron cifras alejadas de los que tienen educación más alta, pero sin parecerse entre sí. Las trayectorias que incluyen empleos dependientes únicamente, fueron una proporción bastante menor, al tiempo que subió la significación de los

otros dos tipos de trayectorias, pero en medidas distintas. La introducción de la independencia es mucho más relevante en los sectores con baja educación, especialmente en el que carece de toda educación formal. En este sector, el grueso de las personas se desempeña como trabajador independiente en los momentos que cuenta con empleo.

La trayectoria que combina posiciones dependientes e independientes, mostró un peso similar en los distintos niveles de educación, con la salvedad de las personas de educación básica, las que desarrollaron una mayor movilidad entre estas dos categorías, alcanzando a casi un tercio de ellas. Esta típica trayectoria con protección intermitente, es más frecuente, entonces, en un segmento con pocos recursos para proveerse seguridades extralegales. La frecuencia que le sigue corresponde al sector con educación superior, y es interesante destacarlo porque va acompañado de una significativa estabilidad si se mira la cifra de los que estuvieron siempre ocupados; ello podría implicar que se esté haciendo una opción atractiva, sobre todo para los jóvenes profesionales o simplemente para el profesional en general, que quiere ampliar su espectro de posibilidades y de desarrollo intelectual y emocional y no se trata siempre de una expulsión hacia empleos con menor protección legal.

La trayectoria de plena protección, es aquella que mantiene la calidad de ocupado y la categoría de dependiente, aparece claramente asociada al nivel educacional: abarca el 40,9% de las personas con educación superior, pero sólo al 19,3% de los que tienen enseñanza básica, y al 12,4% de los sin educación.

2.3 Conclusiones del problema a estudiar

Todo lo anterior, nos permitió entender que es lo que pasa en “cifras” en el mercado laboral. Vimos por ejemplo que hay una mayoría de personas que han cambiado de categoría ocupacional y de condición de actividad y que hay más de un cuarto de las personas de la fuerza laboral que han pasado de la dependencia a la independencia o viceversa.

Dado los datos, pensamos que el aumento de formas atípicas de empleo, junto a la mayor inseguridad en el empleo, hace que los trabajadores tengan lagunas en su vida laboral e insuficiente acceso al sistema de protección social. Como consecuencia, el sistema normativo institucional pierde su fuerza reguladora y protectora o rige sólo para ciertos grupos de trabajadores. La realidad en el sistema de empleo y el efecto protector de las normas legales ligadas a las formas de empleo tradicionales se separan cada vez más y se abren camino nuevas formas de inequidad social. Por un lado, existe una generación de mayor edad, predominantemente hombres, que ha estado ocupada durante toda su vida en relaciones laborales tradicionales y se ha ganado plenos derechos a protección social. Por otro, hay grandes y crecientes grupos de personas que debido a jornadas laborales reducidas y ocupación discontinua no pueden contar con una protección individual suficiente: es el caso de grupos de mujeres y de ocupados más jóvenes.

Es necesario tomar en cuenta, además, los procesos socioculturales tales como la individuación y los cambios en las relaciones de género que modifican y diferencian las necesidades y expectativas de los trabajadores respecto de las relaciones laborales y dan un significado distinto al trabajo remunerado.

Por lo tanto, podemos decir que la idea principal de investigación es analizar el alcance efectivo que tiene la protección laboral sobre trabajadores que tiene cambios en su trayectoria laboral.

Es decir, queremos medir que tan efectiva es la protección laboral en un cuadro de empleos más flexibles e inestables.

También nos importa el porque de los cambios en las trayectorias laborales. Sabemos que no todas las personas tienen las mismas motivaciones para ello pero, pretendemos entender que es lo que piensan y sienten al tener que enfrentar el cambio de situación laboral.

Podemos decir que los objetivos que queremos cubrir se pueden resumir en que trataremos de responder las siguientes preguntas durante la investigación: ¿Cómo afecta el cambio en la categoría ocupacional a la protección laboral?, ¿Cuáles son los motivos que llevan a las personas a cambiar de categoría ocupacional?, ¿Cuál es el perfil sociodemográfico más recurrente de las personas que cambian su trayectoria laboral?

3. Marco Teórico

Para la realización de este estudio fue necesario revisar una gran cantidad de bibliografía de las cuales obtuvimos información muy interesante e importante para poder entender el tema del empleo, tema complejo, por que se trata de lo que le sucede a los diversos individuos que viven en nuestro país y en otros, alrededor del mundo, no sólo son las cifras del desempleo sino que lo que sienten, esperan, anhelan del empleo que tienen.

Por éste motivo, en las siguientes líneas mostraremos los aspectos más relevantes de los textos consultados, donde iremos de lo general a lo particular y de lo internacional a lo nacional, abarcando algunos temas como son el desempleo, la protección, juventud y trabajo, etc.

Consideramos que a pesar del desmejoramiento en el nivel de empleo y las condiciones de trabajo a nivel mundial, tanto en los países en desarrollo, como en los desarrollados y tercer mundistas, el objetivo político del pleno empleo debe mantenerse. No obstante, este objetivo debería seguir un horizonte a largo plazo y hay que otorgarle nuevas definiciones más acordes con la actualidad.

Según el estudio de la OIT(1996), a pesar de que los problemas de empleo han existido desde los años setenta u ochenta, no se puede hablar de una desaparición del empleo. Se vislumbran, más bien, dos procesos paralelos en el mundo del trabajo actual y de futuro cercano: por un lado, han aparecido a la par de las formas “típicas” o “clásicas” de trabajo, formas de trabajo distintas pero interrelacionadas con las primeras, de carácter más flexible (trabajo por cuenta propia, empleo en régimen de tiempo parcial, trabajo temporal, diversas formas de subcontratación). En segundo lugar, se ha producido una mayor segmentación del

empleo, expresado en un fuerte crecimiento en la cúspide de la estructura del empleo, sobre todo en los países industrializados, pero también en los países en desarrollo. Ha aumentado el personal profesional, técnico y administrativo, los cuales incluyen un porcentaje considerable de mujeres, que en varios casos han tenido acceso a mejores condiciones de empleo. Por otro lado, la importancia de trabajos manuales se ha reducido o mantenido. Esto significa que la brecha que entre los empleos de buena y de mala calidad se está incrementando: los buenos trabajos parecen reservados para la mano de obra con una buena base educativa formal, bien preparada para el mundo del trabajo, calificada y móvil, mientras que las personas semi-calificadas o no calificadas tendrían que conformarse con bajas remuneraciones y condiciones de empleo inestables, entre ellas una mayoría de trabajadoras mujeres.

3.1 El Trabajo en el ámbito Internacional

La pérdida del vínculo

E. Miller (1993) en su estudio realizado sobre la pérdida de la dependencia, nos proporciona un análisis de los cambios ocurridos en Inglaterra en el plano económico, con especial referencia al desempleo que ocasiona el gobierno de M. Thatcher. Sostiene el término de la cultura de la dependencia que se manifiesta en un fuerte apego de las personas con las organizaciones, en donde no sólo se nutren las necesidades materiales sino que hay fuerte alimento para la identidad de las personas. El tema de la ansiedad es central, frente a la pérdida de la dependencia; es un desafío para que las personas desarrollen una identidad menos dependiente de las organizaciones y exploren nuevos vínculos y usen sus recursos personales apelando a su creatividad.

Por su parte en el estudio realizado por Frank Heller, nos ilustra como han existido cambios en la ética laboral y en la centralidad que tiene trabajo para las personas, donde los aspectos del trabajo que contribuyen a su centralidad, son la calidad de los trabajos en términos de autonomía, las personas que componen el ambiente laboral, etc. En ese aspecto introduce el concepto de “actividad” para entender como el trabajo pagado es una, entre varias actividades, que ejecuta la gente en sus vidas. Y en este sentido, el análisis de actividades muestra como las personas en el día de hoy se abren a distintas actividades que tienen significados, guardan relación con las etapas en el ciclo de vida, el tiempo libre y el ocio.

Los cambios que se producen en la estructura del mercado laboral, han llevado de acuerdo a Paul Blyton and Nicolas Bacon (2001), al término de trabajos de por vida como consecuencia de presiones en competencia, volatilidad de los mercados, propietarios más exigentes, sindicatos débiles, requerimientos de habilidades cambiantes y avances tecnológicos. Las reducciones del trabajo no sólo están asociadas a declinaciones económicas sino también en períodos de prosperidad. Los efectos de la nueva forma de empleo en el comportamiento de las personas, tanto dentro como fuera de las organizaciones. La mirada más común considera que las nuevas condiciones de empleo violan el contrato psicológico con la organización, basado en la reciprocidad de lealtad, compromisos, jornada de trabajo en compensación por empleo seguro, avance en carrera y recompensas adecuadas. La gente esta menos dispuesta a tener una devoción por sus trabajos y compromisos con empresas. De igual forma Jeffrey Pfeffer (2000), sostiene que, la existencia de nuevos contratos de trabajo de corto plazo y sin posibilidades de carrera, produce una posición crítica en el uso de esta modalidad por parte de las empresas, ya que los antecedentes no apoyan que las empresas hagan uso de nuevos contratos sustentados en un plan estratégico. La crítica al uso del trabajo eventual, donde la preocupación central es por los costos y se descuida efectos en productividad, calidad y relaciones con los clientes. Las nuevas formas de empleo dejan de

lado estrategias competitivas que ponen el acento en sus trabajadores como activos, desmiente la afirmación “la gente es nuestro activo más importante”.

Trabajador independiente en Costa Rica

En este artículo (Urates Quiroz, Anabelle) se realiza un análisis de las características socioeconómicas de los trabajadores independientes en Costa Rica y se trata de explicar las variables que contribuyen a que un ocupado sea efectivamente un trabajador independiente. Donde más adelante se observará que existen ciertas similitudes en los mercados con el trabajo que realizan las mujeres en Chile.

Consideramos como resultados importantes para efectos de nuestro estudio lo siguiente:

- el trabajo independiente se concentra conforme envejece la población
- el trabajo independiente no se caracteriza por ser ocasional o estacional, y aunque una tercera parte de los pobres trabaja de manera independiente, ellos son solo el 15 % de trabajadores independientes

En comparación, con países desarrollados se encuentra que el trabajo independiente se concentra principalmente en el sector servicios, el comercio y la construcción, en Costa Rica sin embargo la participación relativa del trabajo independiente en el sector manufacturero es muy alta.

Este estudio pretende identificar aquellas variables que podrían afectar la probabilidad de que un ocupado sea un trabajador independiente y no un asalariado.

La proporción de trabajadores independientes que se encontraban en situaciones de pobreza es muy superior a la de los trabajadores dependientes, además de que la distribución de ingresos esta más polarizada en los trabajadores independientes que en los asalariados y es particularmente desigual entre las mujeres trabajadoras independientes.

3.2 El trabajo en Chile

La resignificación del trabajo

Por su parte el PNUD, en el estudio “Desarrollo Humano en Chile, Nosotros los Chilenos, un Desafío Cultural, cap 2” nos muestra como en los últimos años ha ocurrido un cambio significativo en el sentido del trabajo y de las relaciones trabajo-capital en la vida de las empresas. Al mismo tiempo, la legislación laboral ha experimentado reformas procurando mayor flexibilidad, particularmente en lo que se refiere a contratación, despidos, negociaciones colectivas y en el papel de los sindicatos. El grado de precariedad del trabajo, resultante de la extensión del trabajo temporal o sin contrato habría aumentado en todas las ramas productivas, con efectos no sólo sobre el nivel de ingresos sino también en la calidad de vida de los trabajadores. Se observa una desprotección de los trabajadores ante el sistema económico, donde la liberalización de las relaciones laborales fomenta la tendencia a considerar a los trabajadores solo por la productividad del factor trabajo al servicio del sistema, viendo la aplicación de medidas de protección como atentados al buen orden. La encuesta además muestra, que solo el 27% de las personas siente que es por medio del trabajo que forman parte de la sociedad chilena, lo que confirmaría que el trabajo como medio de socialización es relevante sólo para una proporción menor de chilenos. Se observa una pérdida del lugar central del trabajo en la elaboración de sentido para la vida.

El empleo: lo clásico y lo nuevo

La idea del libro “El empleo: lo clásico y lo nuevo” es entregar una definición más clara de la situación actual. Lo que se hizo fue identificar los elementos clásicos y los novedosos, en el trabajo dependiente e independiente. Lo que se propone es que el empleo asalariado es la relación social básica y además, es considerada la forma normal de empleo siendo la referencia obligada de toda otra forma de trabajo.

Otra forma de empleo es la independencencia que puede ser considerada como lo inverso al empleo asalariado o dependencia. Existen dos criterios para clasificar la dependencia y la subordinación (o asalariado). Uno de los criterios es el contrato propiamente tal, entendido como el de la relación formal entre el trabajo y el capital, y el otro criterio es el ámbito de la organización que representa la relación real entre ambos, es decir, las formas de dominación del trabajo por el capital. El contrato define la forma dependiente o independiente de la relación laboral, en tanto la organización define el grado de subordinación o autonomía de la misma. El asalariado se sitúa en la dependencia y en la subordinación, en tanto que su opuesto, el trabajador independiente se sitúa en la independencencia y en la autonomía. Aquí mostramos el siguiente cuadro en el que se representan las formas contractuales (entre la dependencia e independencencia) y el tipo de organización del trabajo.

	Subordinación	Autonomía
Dependencia	Estable/ Protegido Trabajo Asalariado Inestable	Trabajo a Domicilio Trabajo a distancia Trabajo con Matrícula Autogestión
Independencia	Subcontratación	Prestación de Servicios

Del esquema anterior se desprende que existen cuatro tipos de modalidades de trabajo, las dos extremas dependencia e independencia, y dos posiciones medias que son los independientes subordinados y los dependientes con autonomía.

En las dos últimas posiciones encontramos en primer lugar al dependiente periférico que tiene énfasis en la esencia de la relación de asalariado pero reconoce los cambios en las formas de trabajo actuales, siendo independientes, no corresponden al tipo de asalariado normal.

En primer lugar, las características de este grupo son las siguientes, que viven de su trabajo y no de las rentas del capital, y que a pesar de su calificación profesional o de poseer algunos medios de producción, se insertan en la actividad laboral pero con una clara situación de desequilibrio contractual. En Chile, los independientes periféricos son:

- a) Trabajadores que ofrecen oficios determinados de carácter técnico o profesional y que no pueden organizar libremente su trabajo y/o no pueden elegir libremente su clientela
- b) Empleadores o empresas unipersonales que se ubican dentro de las cadenas de subcontratación. La relación se origina en un encargo por una empresa de producción de bienes o prestación de servicios y las especificaciones técnicas de la producción y la supervisión corresponde a quien encarga el trabajo.

En segundo lugar, encontramos al sector de producción doméstica. Sabemos que forman parte de la población activa todas las personas que producen bienes o servicios para el mercado, aunque no sean remunerados, los que trabajan para instituciones gubernamentales y otras sin fines de lucro y los miembros del hogar que producen bienes para consumir en su hogar, como producción de subsistencia. Todas estas personas pueden considerarse en este sector de dependencia y autonomía.

En conclusión se llega a cuatro formas básicas de trabajo en el país: la dependencia, independencia, dependientes periféricos y el sector doméstico.

Los criterios para distinguir entre las categorías propuestas, las cuales son:

- ajeneidad del trabajo y del producto
- grado de subordinación y autonomía en el trabajo
- nivel de riesgo empresarial
- la forma de pago
- el empleo de trabajadores asalariados para distinguir entre empleadores y de cuenta propia

Luego de los criterios anteriores, se pueden dar características para cada categoría ocupacional. En primer lugar, los asalariados (dependientes) trabajan para otros y el producto de su trabajo le es ajeno así como los medios y materiales sobre los que trabaja, además recibe órdenes y supervisión directa por rendimiento, no enfrentan riesgo económico y recibe sueldo o salario fijo o por rendimiento

En segundo lugar, los dependientes periféricos trabajan para otros y no son propietarios de su producto, pero tiene un mayor grado de autonomía, mayor nivel de riesgo empresarial y

perciben pagos por su trabajo que pueden incluir pequeñas provisiones para gastos de producción.

Luego encontramos a los Independientes. Los empleadores emplean asalariados en su propio negocio. Los trabajadores por cuenta propia no emplean asalariados en su negocio, aunque pueden trabajar en él miembros de su familia o de sus socios

Y por último, los trabajadores de subsistencia incluyen a toda persona que ejecute tareas descritas como producción económica de los hogares. Es por lo general un trabajo sin remuneración, ejercida en su mayoría por miembros del hogar, sin normas laborales y sin protección

Desempleo, pérdida de la identidad

Se ha observado que las personas que pasan por un periodo de desempleo pueden sentir pérdida de su espacio vital como su identidad (Acuña, Eduardo).

En el estudio en cuestión (*) se observó que las personas pasan por diversas etapas durante su periodo de desempleo, las cuales las denominamos de la siguiente manera:

- Etapa de shock: para denominar el impacto de sorpresa y temor (que provoca que la persona se paralice) ante lo que esta aconteciendo.
- Etapa estática: es en esta etapa que la persona se mantiene esperanzada provocando de manera consciente o inconsciente una minimización del problema y se dedica con fuerzas a conseguir un nuevo empleo.
- Etapa depresiva: donde la persona dado que no encuentra trabajo se desanima, empieza a encontrar todo mal y se deprime.
- Etapa de aceptación: donde se empieza a salir de la crisis, con el apoyo de la familia y amigos y se comienza enfrentar lo sucedido

- Etapa de renacer: donde se encuentra un nuevo trabajo y comienza a encontrar significado e identidad a su vida

Todas estas etapas nos pueden ayudar a dilucidar lo que sucede con el individuo una vez que queda desempleado, por que no sólo pierde su fuente de trabajo, sino que también puede llegar a perder la identidad que hasta ese entonces predominaba en el individuo

Además se encontró en la bibliografía de que existen diversos tipos de desempleo, que serán expuestos a continuación:

Tipos de Transición en el Desempleo:

- Transición Conservadora: Las personas sortean con éxito la situación del desempleo al encontrar un nuevo trabajo que les permite reinsertarse a la sociedad en condiciones similares a las que se tenían antes
- Transición Emprendedora: Las personas salvan el desempleo mediante la iniciativa de comenzar y desarrollar un negocio o actividad comercial propia. Hay una motivación por la autonomía, un atractivo por asumir riesgos y donde se puede aplicar la creatividad, experiencias y conocimientos que se disponen.
- Transición Traumática: Las personas salen del desempleo a través de un proceso muy complejo de grandes carencias en lo material y mucha severidad en lo emocional, también quedan con huellas psicológicas de la inseguridad, del desamparo, de las ansiedades y de la estima social y personal deteriorada. Las personas se ven forzadas a aceptar cualquier trabajo que se les ofrezca porque se tienen muchas penurias y no pueden regodearse.
- Transición Crónica: Las personas, como resultado de reiteradas frustraciones por no conseguir trabajo, asimilan cada vez más su identidad deteriorada, se vuelven indolentes, pierden el sentido de la responsabilidad y el respeto consigo mismas, para los suyos y para la sociedad

Dada esta clasificación podemos establecer si es posible encontrar dentro de los casos que se van analizar, personas con estas fases dentro del periodo de desempleo y además que tipo de

desempleo sufrió el individuo/a. (Acuña, Eduardo, Experiencias de Desempleo: Un Estudio de Casos)

Amenazas al trabajo

De acuerdo a estudios del PNUD (1998), se obtienen antecedentes sobre experiencias de inseguridad en Chile entre cuyos factores está la inestabilidad laboral como una amenaza que ocasiona ansiedad ya que es un esfuerzo por adaptarse a las exigencias. En general, desde el punto de vista del empleo, se observa el importante papel que tiene en los sentimientos de inseguridad y de vulnerabilidad para la sociedad chilena.

También, es importante como la familia afronta la inseguridad, donde se observa una exclusión socioeconómica versus integración y además se encuentra que existe un debilitamiento del “nosotros” para poder enfrentar esta amenaza.

El trabajo y las mujeres

Por su parte, en un estudio realizado por Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Katia Araujo se analizaron los cambios experimentados en las trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres, así como también los factores que influyen estas trayectorias. Se aplicó una encuesta en una muestra estratificada de mil mujeres del gran Santiago, con información de las principales características de sus trayectorias laborales completas y algunas opiniones sobre el mundo laboral y su vinculación con el ámbito familiar.

En resumen, se encuentra que los factores particulares que inciden negativamente en la trayectoria laboral de las mujeres son:

- Hogares de padres con baja escolaridad y escasos recursos económicos, que presionan al ingreso temprano de los hijos al mercado del trabajo.

- Madres que no trabajan remuneradamente o cuya actividad laboral es poco visible para el resto de la familia.
- Baja valoración de los padres de los logros educativos de los hijos y de la relación entre educación y situación la laboral.
- Familias muy numerosas que redistribuyen las oportunidades en entre los hijos, priorizando a los hombres por sobre las mujeres.
- Participación de hijas mujeres en las tareas domesticas y cuidados de los otros al interior de familias muy numerosas.

Y los factores positivos que influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral son:

- Familias con recursos económicos que valoran la educación y el desarrollo cultural de los hijos e hijas.
- Familias que enfatizan la relación entre educación, trabajo y logros vitales y transmiten ideales de independencia y autonomía de los hijos.
- Familias que se oponen explícitamente a las imágenes de género tradicionales y sus efectos en la vida de las mujeres proponen nuevos arreglos entre los sexos y alternativas de desarrollo laboral no tradicionales.
- Familias que sostienen las trayectorias laborales de sus hijas proporcionándoles apoyo afectivo, protección material y/o refugio emocional en caso de conflicto.

Se observa que hay factores tanto en Costa Rica como en Chile donde la mujer como participante del mercado laboral se encuentra desprotegida y en general no goza de trabajos de buena calidad.

Reforma, legislación laboral y flexibilidad

La situación de protección laboral del trabajador, no es un tema del cual hemos encontrado mucha discusión, pero si podemos observar como éste se trasluce en las discusiones sobre la

mala proyección que tiene en el futuro el funcionamiento del sistema de capitalización individual. Es así como encontramos un artículo de Sebastián Valenzuela L, publicado en el diario el Mercurio del día Martes 2 de diciembre de 2003 donde cabe destacar la forma en que se aborda el problema de la rotación y el problema que esto significa para el sistema actual de pensiones que existe en Chile. Al respecto, él se refiere a que “La clave hoy es la rotación: hay que estar no más de tres a cinco años por pega. O sea, si antes la movilidad era una mala señal en el currículum, hoy es un activo: revela ambición, inquietud profesional y capacidad para adaptarse al cambio. El problema es que el sistema de pensiones chileno fue diseñado para los trabajadores de antes (empleados que llevan 10, 20, 30 y hasta 40 años trabajando en la empresa), no los de ahora. Solamente quienes tienen contrato indefinido están obligados a cotizar, en circunstancias de que los independientes y empleados por cuenta propia aumentan a pasos agigantados. Las estadísticas de la Superintendencia de AFP y del Ministerio de Hacienda, reflejan que el supuesto del 80% con que se construyó el sistema hace 23 años es sólo eso: un supuesto que no coincidió con la realidad. Esta baja "densidad de cotizaciones" y el último informe de la OCDE (Organización de Cooperación al Desarrollo Económico) sobre la economía chilena alerta que si esta tendencia no se revierte, los afiliados recibirán pensiones relativamente bajas y aumentará la presión para que el fisco salga en su rescate. Según datos de Hacienda, casi la mitad ha contribuido menos del 50% del tiempo en que estuvieron afiliados al fondo de pensión. El impacto de lo anterior, según el economista de la Universidad de Chile David Bravo, es que las pensiones no superarán el tercio de los ingresos percibidos durante la vida laboral activa.”

Esta reflexión junto con los datos nos revela la situación que pone en evidencia las dificultades que se avecinan y la desprotección de los trabajadores que están insertos en una cultura laboral diferente y no la pensada cuando el sistema fue diseñado.

Ahora, es indudable que las autoridades ya se han dado cuenta de los cambios en las necesidades de las empresas que a su vez han dado pie a que surjan nuevas formas en la que los trabajadores y las empresas se relacionan, formas que muchas veces no coinciden con la legislación y que hace que existan situaciones al margen de ésta quedando así el trabajador desprotegido, sin embargo se ven esfuerzos como la actual reforma laboral cuyo principales contenidos son:

- Normas promocionales para jóvenes.

El proyecto establece incentivos para el acceso de los jóvenes entre 18 y 24 años a su primer empleo, por la vía de reducir sus costos de contratación y mejorar sus competencias laborales a través de la formación y la capacitación, a fin de rentabilizar social y económicamente su inserción en el empleo.

En particular, se propone que durante un período de tres años pueda contratarse a jóvenes, entre 18 y 24 años, sin que a éstos les sean aplicables las normas sobre indemnización por años de servicio vigentes para el caso de despido por necesidades de la empresa. Como contrapartida, el empleador que haga uso de esta posibilidad, deberá acreditar que dichos trabajadores han sido beneficiados por actividades de capacitación definidas y reconocidas por el Estado.

Estos jóvenes serán beneficiarios del Seguro de Desempleo. Se trata de ampliar y fomentar la figura del contrato de trabajo en formación. Esto además propicia que exista facilidades para la contratación de jóvenes, que por no tener ninguna experiencia o profesión muchas veces trabajan al margen de la legislación quedando, en una clara situación de vulnerabilidad.

- Ampliación del sistema de autorización de jornadas especiales.

El proyecto propone ampliar a un mayor número de empresas y sectores productivos la posibilidad de contar con sistemas especiales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, de manera tal que la organización productiva pueda responder eficientemente a las

modificaciones en los ritmos de producción. Ello, otorgando mayor estabilidad laboral a los trabajadores y asegurando un adecuado resguardo de sus derechos.

Específicamente, el proyecto extiende la facultad de la Dirección del Trabajo para autorizar sistemas especiales de jornada de trabajo y descansos a organizaciones productivas urbanas, manteniendo límites diarios y semanales (45 horas en cómputo promedio) de la jornada ordinaria de trabajo y asegurando adecuados descansos compensatorios para los trabajadores que deban cumplir ciclos de trabajo distintos de los prescritos en la normativa.

El otorgamiento de tales autorizaciones requerirá siempre el acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema de jornada solicitado; también, el pleno cumplimiento de las condiciones de higiene, seguridad y prevención de riesgos, y, finalmente, la certificación de cumplimiento de la normativa laboral y previsional vigente.

Estos esfuerzos tendientes a flexibilizar las relaciones laborales, vienen a dar un marco legal a situaciones que actualmente se dan pero que por no encontrarse contempladas en la legislación se hacen al margen de la ley y esta dejando al trabajador desprotegido, fuera de la posibilidad de participar del sistema de salud y previsional.

La movilidad, nos lleva a la inestabilidad muchas veces, donde los resultados que se obtienen de diversos análisis, reafirman la tendencia de que hay una transición desde una estructura ocupacional más propicia de una sociedad industrial a otra que se fundamenta en los servicios. Se señalan dos procesos antagónicos que caracterizan dicha transición: por una parte, una movilidad estructural ascendente vinculada al aumento del peso de puestos técnicos y profesionales y, en el polo opuesto, una descendente originada por la desaparición de puestos obreros asalariados, así como por la reducción del empleo público y su recambio por servicios informales o inestables. La concomitancia de estas dos fuerzas divergentes mantendría, en términos generales, las tendencias tradicionales hacia el ascenso y hacia la marginalidad, considerados rasgos propios de la movilidad social en América Latina. Pero también y a diferencia de los procesos de movilidad mencionados anteriormente ellos se refieren a que los

cambios ocupacionales actuales no se encasillan fácilmente en movimientos ascendentes o descendentes, sino que originan trayectorias inestables o cambios que reflejen una movilidad espuria o bien inconsistente.

La flexibilidad se está dando producto a la gran movilidad laboral existente. Agacino y Leiva (2002, ENCLA), en su estudio distinguen tres tipos de flexibilidad: salarial, numérica y funcional.

- flexibilidad salarial: a través de la indexación de los salarios, que se componen de un salario mínimo y la introducción del criterio del salario según productividad. En Chile hay una importante incidencia de bonos e incentivos por productividad como componente del salario.
- Flexibilidad numérica: se orienta a permitir que los empleadores puedan utilizar a tiempo parcial a sus trabajadores, de carácter no permanente, según sus necesidades. En este sentido, las empresas utilizan cada vez más diversos tipos de contrato diferentes al contrato indefinido.
- Flexibilidad funcional: a través de la polivalencia de los trabajadores en relación con la organización del proceso de trabajo.

Mizala y Romanguera (2002, ENCLA) por su parte utilizan un esquema más exhaustivo para describir la flexibilidad laboral. La dividen en flexibilidad del mercado laboral y, por otro, flexibilidad del insumo trabajo.

La flexibilidad del mercado laboral se compone a su vez de tres tipos de flexibilidad:

- flexibilidad en el empleo: se corresponde a la flexibilidad numérica
- flexibilidad el salario: se corresponde a la flexibilidad salarial.
- La movilidad: relacionada con la segmentación, es decir, a las medidas tendientes a permitir el flujo de trabajadores de un segmento a otro de acuerdo al comportamiento que experimente el

empleo y el crecimiento. La flexibilidad del insumo trabajo es coincidente con la flexibilidad funcional y se descompone en otros dos tipos de flexibilidad:

- La flexibilidad del capital humano y la flexibilidad de la productividad, ambas referidas al incremento en la polivalencia que los trabajadores pueden desempeñar diferentes formas en la empresa o adaptarse cuando se enfrenta a cambios técnicos.

Una parte de los autores (Agacino y Leiva, 1995 y Martín, 1999) consideran que la flexibilidad laboral y la desregularización son proceso con características similares respecto al funcionamiento del mercado de trabajo, pero, en Chile, técnicos ligados a los gobiernos de la Concertación, mantienen que si bien es necesario eliminar rigideces del mercado laboral a través de la flexibilidad esto no impide que exista algún tipo de regulación. La flexibilidad del mercado laboral exige la introducción de la denominada especialización flexible, consistente en una estrategia de innovación permanente que permita la adaptación a los cambios antes de controlarlo.

El proceso de flexibilidad laboral ha tenido entre otras consecuencias una mayor precarización del empleo, vinculado a la desestructurización social y a la vulnerabilidad que se esta produciendo en el empleo. En el marco de la desregularización del mercado laboral, el trabajo se coloca en una situación de mayor inestabilidad, mayor a la habitual.

El deterioro o inestabilidad de las condiciones de inserción de los trabajadores en el empleo tiene una de sus expresiones en la aparición y proliferación de formas atípicas de empleo.

Con respecto a la protección de los trabajadores, basándonos en el estudio de (Ferés, Henríquez y Ugarte, 1999), podemos decir que la legislación social o laboral surge a principios del siglo XX con el objeto fundamental de equiparar, en el plano jurídico, a las partes de las nuevas relaciones laborales de la era industrial con la finalidad de proteger al trabajador a la situación de desigualdad económica y de poder respecto a los empresarios o patrones. El Derecho del Trabajo se concibe así como un derecho especial de los trabajadores

subordinado, producto de la intervención del Estado y de las demandas de los propios trabajadores para corregir esta desigualdad económica y jurídica existente. El derecho al trabajo parte de un supuesto fundamental: en relación laboral no hay una situación de igualdad, pues el trabajador es la parte contratante más débil y la norma laboral debe protegerlo.

Esta racionalidad protectora del trabajador da origen a un modelo de protección social que, desde un análisis sistémico, presenta distintos componentes relacionados entre sí que integran un sistema de tutelas jurídicas que aseguran y garantizan este derecho de protección. Estos componentes son:

Tutela legal (plano legislativo): establecimiento de un marco regulatorio mínimo. En Chile, el Código Laboral.

Tutela Administrativa: control estatal de su efectiva aplicación. En Chile, a través de la Inspección del trabajo.

Tutela Judicial: resolución de conflictos en sedes especiales. En Chile por los tribunales de Trabajo.

Tutela Colectiva: Superación o mejoramiento de los mínimos de protección mediante la regulación convencional (negociación colectiva) y la acción sindical.

Actualmente, por razones fundamentalmente económicas asociadas a diversas crisis económicas y a un nuevo escenario de competencia internacional, este modelo de protección social enfrenta un proceso de desarme y desbarajuste que se traduce en la debilitación de su elemento fundamental: los mecanismos de tutela jurídica del trabajador.

El proceso de desarme se desarrollo en el proceso de flexibilización, que afecta principalmente al marco Regulatorio, pero, por otra parte, también se da un proceso de debilitamiento en todos los niveles de protección (administrativo, jurídico y colectivo).

Este proceso va mucho mas allá de la desregulación normativa, para importar un proceso global de reubicación, especialmente a través de la reducción de las funciones de cada mecanismo tutelar.

En cuanto al proceso de desbarajuste de dicho modelo de protección, es el proceso de cambios en la organización de la empresa y del trabajo, especialmente a través de los procesos de externalización funcional y de desconcentración productiva, lo que ha derivado en el surgimiento de nuevas figuras laborales tales como la externalización (triangulo laboral, el tiempo de trabajo fragmentado, y la prestación de servicios a través de redes informáticas).

En este contexto, el modelo de protección laboral sufre un cuestionamiento. Por un lado, aquellos que intentan desarmarlo alegando que sus rigideces impiden el desarrollo de las empresas, por otro, quienes reclaman que el derecho del trabajo debe responder desde su raíz protectora a las nuevas realidades laborales y de organización de las actividades económicas.

La lógica clásica que inspiró el diseño jurídico en relación a las relaciones laborales abordaba éstas desde dos áreas normativas (derecho civil, referida a los trabajadores independientes, y derecho laboral, respecto a los trabajadores dependientes) con niveles de protección dispares (mínima y máxima protección) se ve sobrepasada por una nueva realidad, tanto en el plano normativo como empírico, que impone una lógica distinta: una estructura compleja y gradual, donde se multiplican las situaciones intermedias (relaciones triangulares a través de la externalización o subcontratación de servicios y los trabajadores autónomos en situación de

subordinación o “ dependientes periféricos”) donde los grados de protección tienden a disminuir.

Estos procesos de desarticulación han producido un quiebre en la tradicional realidad binaria entre trabajador protegido (derecho laboral) y trabajador desprotegido (derecho civil) para dar lugar a una compleja y gradual donde el ámbito del trabajador protegido, acreedor de la máxima protección, ha disminuido, generándose figuras intermedias, a medio camino entre ambos.

En este estudio se realiza un análisis muy detallado sobre las características del empleo dependiente e independiente y su situación en 1998. Estoy trabajando en ello.

Las oportunidades que tienen los jóvenes y adolescentes en el mercado laboral dependen cada vez más del nivel educativo alcanzado y de su calidad (CEPAL, 2000. La exclusión del mundo laboral reside en el funcionamiento de las fuentes de activos en recursos humanos y en capital social. Dos de los principales factores que inciden en la dificultad de los jóvenes para desarrollar sus primeras experiencias laborales son la falta de experiencia y de capacitación. Entre las alternativas de acción se puede señalar:

- 1) Proporcionar capacitación y formación laboral paralelas al desarrollo de las primeras experiencias laborales.
- 2) Construir puentes que pongan en contacto el sistema educativo formal(en sus niveles intermedios) con la estructura productiva
- 3) Dado las dificultades de crear puestos de trabajo dependientes, desarrollar esfuerzos en generar empresas independientes mediante el impulso de microempresas y pequeñas empresas.

4) Privatización de los servicios

Un estudio realizado por la OCDE hace una reseña y recomendaciones para Chile ellos se refieren a que comienzos de la década de 1980, Chile fue precursor en la privatización de los sistemas de pensiones, salud y educación. La meta de estas reformas fue la de reducir la provisión de servicios por parte del Estado, aumentar la eficiencia y permitir la libre elección, a la vez que liberar recursos para reducir la extrema pobreza. Pero el mercado laboral en Chile está altamente segmentado, con una relativamente alta proporción de trabajos inseguros e informales, lo que pone en riesgo el funcionamiento de estos sistemas. La OCDE se refiere a que estos inconvenientes en el mercado laboral se deben mayormente a las rigideces existentes en la legislación actual. En particular, las indemnizaciones por despido son relativamente altas y las reglas para despedir son estrictas y engorrosas para aquellos que tienen contratos indefinidos y a la trayectoria que ha tenido el salario mínimo que desde 1997 ha aumentado a una tasa sustancialmente mayor que el salario promedio y que la remuneración típica de los trabajadores no calificados esto se estaría reflejando en la forma en que las empresas han reaccionado a estas regulaciones recurriendo a contrataciones externas (outsourcing) y a la informalidad, lo que estaría dejando en una situación de desprotección al trabajador. Para superar la segmentación y unificar el mercado laboral dual, ellos proponen que las reglas que rigen los contratos indefinidos ordinarios deben ser aceptables a los empleadores y empleados. Más aún, si es posible, deberían reducirse las indemnizaciones máximas a algo así como cinco meses, a la vez que se le brinda mayor apoyo público a los desempleados. Al respecto se menciona los avances del gobierno que ha modificado el sistema de pagos por indemnizaciones prepagando una parte de estos en cuentas individuales de los trabajadores y creando el Fondo de Solidaridad. Respecto del salario mínimo se dice que éste debería evolucionar en línea con otros salarios, particularmente el de los trabajadores no calificados.

También se refiere a otra característica del mercado laboral de chileno que es la baja participación de los jóvenes y de las mujeres argumentando que esto se debe a la existencia de un marco legal que impone restricciones en los horarios de trabajo más aún se menciona que los empleadores no tienen incentivos para contratar mujeres porque están obligados a proporcionar cuidado infantil pero se reconoce que el gobierno está buscando fomentar las negociaciones en el ámbito de la empresa para sustituir las regulaciones generales, especialmente en lo referente a los horarios de trabajo. Finalmente se dice que un mejor funcionamiento del mercado laboral y una mayor participación laboral tendrían efectos muy positivos, no sólo en el sector de pensiones y de salud, sino también en el dinamismo del sector empresarial.

En conclusión con todo el material bibliográfico que se ha expuesto, podemos decir algo acerca del empleo y sus características, por que como sabemos el tema es bastante amplio y aquí encontramos que se ven reflejadas varias características consideradas fundamentales a la hora de hablar de empleo, como son la protección, la calidad, el desempleo, la flexibilidad, etc, donde encontramos la base para el desarrollo de la investigación realizada en este seminario.

4. Metodología de la Investigación

La investigación a realizar es no experimental debido a que no se manipulan las variables y se observa el fenómeno tal y cómo se da en el contexto natural, el que después será analizado. Una definición más clara la cita Kerlinger (1979, p.116) “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se llevó a cabo un estudio de carácter cualitativo-exploratorio, sobre la base de la técnica de estudio de casos. Ya que este tipo de metodología permite delimitar categorías, criterios e impresiones con relación al tema tratado. Para delimitar y precisar estos comportamientos, actitudes y formas de aproximación por parte de los entrevistados, se realizaron entrevistas en profundidad.

El método de investigación cualitativo exige el reconocimiento de múltiples realidades y trata de capturar la perspectiva del investigado. De acuerdo con Fetterman (1989), la documentación de múltiples perspectivas de la realidad, se considera crucial para entender el porqué la gente piensa y actúa de diferentes formas. Además, la investigación cualitativa es un enfoque particularmente valioso porque problematiza las formas que los individuos y los grupos constituyen e interpretan las organizaciones y las sociedades. Al mismo tiempo, se caracteriza por integrar una variedad de técnicas para obtener información. En nuestro caso particular se utilizó el estudio de casos. Este estudio consiste en un examen intensivo de una entidad individual para una categoría o especie. Esta técnica permite la recopilación e interpretación detallada de toda la información posible sobre un individuo, una sola institución, una empresa, o un movimiento social particular. Esta técnica nos va a permitir indagar más en profundidad sobre diversos temas como:

- Conocer las características básicas de las trayectorias laborales de cada uno de los 40 casos objeto de estudio.
- Caracterizar la calidad y nivel de protección de los empleos dependiente e independiente que integran la trayectoria laboral de estas personas.
- Dar cuenta de las percepciones, razones y motivaciones que se encuentran detrás de estos cambios en la trayectoria laboral entre empleos dependientes e independientes y en las salidas y entradas ocupacionales.
- Distinguir los sentidos que socialmente definen las diferentes trayectorias que combinan posiciones dependientes e independientes en el empleo.

En este caso la investigación va a ser de corte transaccional, debido a que la recolección de datos va a ser en un momento del tiempo y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Las observaciones detalladas del estudio de caso permiten estudiar múltiples y variados aspectos con un mismo objeto de examen. Además, permiten examinar cada uno de esos aspectos en relación con los otros, a la vez que verlos dentro de su ambiente total. Esta capacidad de la técnica resulta en una de las ventajas del estudio de caso. El diseño de la investigación nos lleva a observar la relación que tienen nuestras variables de interés como son la protección laboral, la trayectoria laboral, su importancia, etc., con las características individuales de los grupos de interés, para ver si se presenta un patrón predominante dentro de la muestra y esto extrapolarlo a la sociedad.

4.1 Criterios de selección de los casos

Los criterios definidos para seleccionar a las personas serán sobre la base de una población objetivo, la cual está compuesta por hombres y mujeres que hayan tenido cierta trayectoria

laboral durante los últimos dos años y que hayan pasado de dependencia a independencia, o viceversa, y presenten distintos niveles de calificación.

Para el estudio encargado por la Dirección del Trabajo se utilizó como variables:

- Variable sexo: aunque los resultados del perfil sociodemográfico indiquen claramente que en este tipo de trayectoria hay una mayor presencia de hombres, un 84% y de mujeres un 16%, es fundamental que el estudio contemple la perspectiva de género para dar cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en la caracterización de sus empleos, la calidad de sus trayectorias laborales, así como en las razones, percepciones y motivaciones para estos cambios de trayectoria, por lo que consideramos conveniente un mayor equilibrio entre el número de hombres y mujeres a entrevistar.
- Variable edad: el perfil general incluye a jóvenes entre 15 y 29 años y adultos de 30 años o más.
- Variable Nivel Educativo: se considera la posibilidad de mantener cierto grado de proporcionalidad respecto a los datos del perfil sociodemográfico, aunque se aumentará la presencia de personas con educación superior a entrevistar, es decir, profesionales, personas de alta calificación, que pueden dar cuenta de casos en donde se valoren otras condiciones de empleo frente a una posible desprotección laboral.
- Variable posición en el hogar: también se considera mantener cierto criterio de proporcionalidad con respecto a los elementos del perfil sociodemográfico, aunque aumentando ligeramente los casos de personas que se identifican como “cónyuges” ya que es posible que, por razones socioculturales, muchas mujeres se identifiquen en esta posición, y al aumentar el número de mujeres a entrevistar hay que tener en cuenta este aspecto. Asimismo, el alto porcentaje de personas en esta trayectoria que se definen como hijos o hijas junto a la alta

presencia de jóvenes puede indicar una tendencia en esta trayectoria de personas que viven en un contexto familiar con otros ingresos procedentes de padres o madres.

4.2 Número de casos a estudiar

En este seminario se busca analizar en detalle 9 casos escogidos según sus características, a diferencia del seminario en que este se basa “Transiciones Entre Empleos Dependientes e Independientes: estudio de casos”.

En la elección de los casos se trató de ejemplificar las distintas situaciones de las personas, nuestros criterios de selección fueron:

Caso N°1

Inestabilidad propia de la juventud: Gisela

Gisela es una mujer de 23 años, jefa de hogar con dos hijas, una de ellas con problemas cardíacos. Sólo cuenta con educación básica y vive en la comuna de San Miguel donde arrienda una pieza en una vivienda que es propiedad de su abuelo. Su nivel socioeconómico es bajo.

Caso N°2

Inestabilidad en los empleos independientes: Álvaro

La razón de haber escogido el caso de Álvaro es como ejemplo de la inestabilidad y el riesgo que presentan la mayoría de los empleos independientes, vulnerables ante cualquier hecho fortuito como puede ser en este caso un accidente de tránsito.

Caso N°3

Independencia exitosa: Eladia

La razón de escoger el caso de Eladia fue el mejoramiento en su calidad de vida debido a un cambio en su empleo, luego de recibir una ayuda de proyectos estatales como el FOSIS, sumado a la voluntad de surgir de las personas. Este caso es un claro ejemplo de una trayectoria laboral de una mujer de esfuerzo en el que su empleo independiente provoca una mejora de las condiciones económicas y sociales.

Caso N°4

Garantías del trabajo independiente: Alfredo

El caso de Alfredo llamó nuestra atención ya que muestra las posibles diferencias entre un trabajo dependiente e independiente, ya que su trabajo prácticamente no ha cambiado entre las dos situaciones y pasó de ser empleado de Endesa a ser socio de su propia empresa. Una trayectoria laboral que podemos clasificar sin duda como exitosa.

Caso N°5

La vida como un empleo: Jaime

La razón de haber escogido el caso de Jaime fue la importancia en su vida que significó uno de sus empleos y el descontento que provocó su retiro de éste. Actualmente Jaime atiende una tienda de mascotas de la que es dueño y no puede evitar la comparación, con su empleo anterior en perjuicio de éste.

Caso N°6

Abuso laboral: Jeannette

La razón por la que escogimos a Jeannette fue por que un claro ejemplo de las desagradables condiciones laborales que enfrentan actualmente las personas que poseen baja calificación encontradas en este estudio.

Caso N°7

Trayectoria laboral frustrada: Loreto

El caso de Loreto llama nuestra atención por la frustración que nos muestra en la entrevista, la tristeza con la que ella nos cuenta su vida, además, que corresponde al perfil de mujer joven profesional y también con ello identificaremos la situación en que se encuentran muchos jóvenes en la actualidad.

Caso N°8

Desconocimiento de las leyes laborales: Marta

La razón de haber escogido este caso fue de exponer como ejemplo la poca información de las personas con respecto a las leyes laborales. Marta nos cuenta que en su labor en la iglesia, un tipo de guía espiritual, trabaja de manera dependiente con un contrato, estudiando su caso nos damos cuenta de que su afirmación no es del todo correcta debido a la desprotección en que se encuentra.

Caso N°9

Independencia frustrada: Óscar

La razón de haber escogido el caso de Óscar fue por ser su situación un ejemplo de paso a independencia frustrada, él transitó de un empleo en la Universidad de Chile con un ingreso de un nivel aceptable y condiciones laborales favorables a tener un empleo independiente en un bazar de su propiedad, que al poco tiempo después debió cerrar por malos resultados, por lo que Óscar se encuentra cesante.

El propósito de seleccionar casos con el requisito de ser representativos de las distintas situaciones laborales fue el de captar de la mejor forma posible los sentimientos, motivaciones y frustraciones hacia el trabajo de cada persona.

Este estudio siguió una estructura preestablecida con un marco teórico que nos permitió entender de mejor forma variables que afectan psicológicamente a las personas. Estos procedimientos se llevaron a cabo mediante el desarrollo de una entrevista en profundidad, para captar de forma general la situación de las personas de la muestra y con ello inferir la actual situación laboral de la población.

El propósito de este estudio es adentrarnos más aún en la vida de las personas y captar cada uno de sus sentimientos y motivaciones que no es posible obtener mediante un análisis estadístico descriptivo.

Mediante el desarrollo de un análisis cuantitativo nunca podremos analizar factores que son muy importantes en la vida de nuestros trabajadores, por ejemplo, no podremos analizar la preocupación de las personas a perder su empleo mediante técnicas estadísticas o los abusos

por parte del empleador son mucho más complejos que cualquier variable cualitativa y peor aún, no existe la forma, en un análisis de este tipo, de reflejar la humillación que sufren algunos trabajadores.

5. Presentación de los casos

A continuación se presentara cada uno de los 9 casos escogidos y posteriormente se desarrollara un análisis detallado de cada uno.

5.1 Gisela

La razón de haber escogido el caso de Gisela fue la de ser un claro ejemplo de la inestabilidad propia de los jóvenes y la dificultad de encontrar empleos con condiciones laborales aceptables. Gisela llamó nuestra atención debido al gran número de diferentes empleos en una trayectoria laboral relativamente corta.

Antecedentes personales

Gisela es una mujer de 23 años, jefa de hogar con dos hijas, una de ellas con problemas cardíacos. Solo cuenta con educación básica y vive en la comuna de San Miguel donde arrienda una pieza en una vivienda que es propiedad de su abuelo. Su nivel socioeconómico es bajo.

Trayectoria laboral

En el caso de Gisela encontramos numerosos cambios, aunque en varios empleos ella ha permanecido solo por uno o dos meses.

Desde el año 1998 a febrero del año 1999 trabajó como asesora de hogar, retirándose voluntariamente de ese trabajo pasando por un periodo de desempleo. En ese tiempo ella

se mantiene haciendo trabajos informales como lavados de ropa, cuadros artesanales y trabajo como soldador, realizo empleos de muy corta duración como depostadora de carne y empleos de emergencia municipales.

En agosto del año 2000 comienza a trabajar como vendedora de mesón en una panadería hasta enero de 2001 y durante los dos meses posteriores trabajo haciendo aseo en un edificio hasta marzo.

Los meses siguientes pasa por un periodo de desempleo, por seis meses pasa a trabajar como afeadora y se cambia a guardia de un café para caballeros en septiembre hasta principios de noviembre del año 2001.

En el año 2002 Gisela trabajó como vendedora de mesón en una panadería hasta mayo, luego tiene un periodo de cesantía de cuatro meses.

Así hasta llegar al año 2003, año en que se mantiene haciendo trabajos como aseadora, lavados de ropa y cuadros artesanales en lana, como también mantiene haciendo trabajos de soldadura con su suegro.

Empleo independiente

En el último periodo Gisela hacia lavados dos o tres veces a la semana, al mismo tiempo los cuadros artesanales los realizaba todos los días hasta altas horas de la noche mientras que su trabajo como soldador perdió importancia por problemas de salud provocados por esa clase de trabajo

En cuanto a remuneraciones, por cada lavado de ropa Gisela cobraba cerca de \$5600, al hacer los cuadros en lana los ingresos eran bajos, al venderlos se obtenía \$15000 o \$20000 aunque descontando lana y marcos muchas veces no obtenía ganancia.

Trabajando como soldador Gisela, que era un trabajo mas bien esporádico se obtenían ingresos importantes, cerca de \$60000 en muy poco tiempo, o muchas veces \$15000 como ayudante.

En los distintos trabajos de manera independiente que realizo Gisela no cotizaba salud ni previsión, como nos dice ella, ese dinero lo gastaba en sus hijas.

Calidad del empleo independiente

Cuando Gisela trabajaba como independiente, según nos cuenta, sentía agrado por ser ella su propio jefe. No se siente preocupada por la variación de sus ingresos propia de los empleos independientes, en estos momentos ella se encuentra postulando a una vivienda propia.

Esta ocupación Gisela la dejo por problemas con el padre de sus hijas, ya que por problemas de drogadicción, en una crisis de pánico se apropió de las herramientas y este las vendió.

La mayoría de las personas que requerían de los servicios de Gisela eran familiares y amigos, muchas veces optaban por Gisela como una ayuda para ella y para su familia. En cuanto a trato con las personas, mucho mas agradable que trabajando apatronada, según nos cuenta.

Gisela deja los trabajos de manera independiente por los altibajos económicos que estos implican, por esto, como nos cuenta siempre se ha mantenido trabajando en una u otra cosa que, aunque el ingreso es poco, es mucho mejor que nada.

El cambio de pasar de independiente a dependiente bajo normas y horarios preestablecidos implica mucha mas responsabilidad “ donde el jefe es el dueño de tu persona” argumenta Gisela.

Empleo dependiente

En su trabajo en la panadería, además de ser vendedora de mesón, sino que hacia facturas, respondía pedidos y otras actividades menores.

En la panadería ella nos cuenta el empleador les impuso un horario muy agotador desde 7:00 AM hasta 8:00 PM de lunes a sábado, incluso sin corresponderle habían domingos en que se tenia que quedar hasta las 4:00 PM y todo esto sin ningún tipo de beneficio.

Su remuneración era un sueldo fijo de \$150000, incluso cuando preguntamos por algún tipo de beneficio en su trabajo ella sonríe y dice “no, nada, explotador por todos lados”.

Calidad del empleo dependiente

Los recuerdos de ese trabajo para Gisela no son gratos, ya que las relaciones con sus pares no eran agradables. Sufrió acoso constante en el periodo que trabajo en la panadería por parte del hijo de su empleador hasta que decide retirarse. Al retirarse tuvo problemas con la indemnización por lo que tuvo que recurrir a la inspección del trabajador, y al no tener un contrato formal, solo le reconocieron 2 meses de trabajo y no 1 año como le correspondía.

La relación con su empleador era mala, los trabajadores tenían una mala opinión de él, incluso como ella nos cuenta, prefería botar las cosas en vez de regalarlas, por otra parte. como manera de venganza de las vendedoras, trataban de comer todo lo posible en la panadería para compensar las malas condiciones de trabajo.

El trabajo en sí era muy sacrificado, incluso ella nos cuenta que debía ir en bicicleta a su trabajo para poder así ahorrar el dinero del microbús.

Gisela por parte de su empleador no recibía el correcto pago de imposiciones, aunque ella no está del todo en desacuerdo por el hecho de que para imponer, su jefe debía descontarles dinero de su sueldo como tampoco tenían el correcto pago y contabilización de horas extras.

Negociación colectiva

En los distintos empleos que presenta Gisela solo figuran microempresas, las cuales por su tamaño no presentaban sindicato ni negociación colectiva.

Continuidades y discontinuidades

Gisela nos presenta una clara discontinuidad en su trayectoria producto de su inestabilidad entre los empleos. Desde 1998 Gisela ha pasado por 8 empleos diferentes, muy distintos entre sí, ha pasado por periodos de desempleo de hasta 6 meses en los que solo se mantiene lavando ropa, en este caso figura como desempleada ante los beneficios otorgados por el gobierno. Gisela está frente a un grave problema al momento de buscar empleo ya que solo posee educación a nivel básico. Frente a cada periodo de desempleo Gisela nos muestra un claro deterioro de su autoestima y el único incentivo para superar esa situación es su familia.

Percepciones

Estado

La opinión de Gisela sobre el estado es desfavorable, Gisela culpa al estado de la inflación y el desempleo , nos cuenta “que sacan con dar mas trabajo y subir las cosas si la plata esta igual y la gente gane menos, entonces si me preguntan que opino del gobierno.....no se.....-el gobierno puede preocuparse de la gente pero no lo hace, yo por ejemplo trabaje un año con mi empleador y solo me reconoció dos meses, entonces...¿me preguntas por la inspección del trabajo?”.

Gisela es crítica frente a los problemas sufridos a lo largo de su trayectoria, a nuestro juicio son las razones que tiene Gisela de dar una opinión desfavorable hacia el estado.

Empresarios

Gisela nos da una opinión desfavorable acerca de los empresarios, su único interés hacia las personas es el trabajo y el beneficio económico, muchas veces en horarios inhumanos, sin descanso alguno y con unos sueldos muy bajos, por lo que no le brindan confianza de ningún tipo.

Sindicatos

Gisela nos dice que los sindicatos la mayoría de las veces provocan desorden en las empresas, incluso algunas veces llegando a la violencia para cumplir sus objetivos, la pertenencia de Gisela a los sindicatos esta sujeta a los beneficios que aporten.

Sociedad

La sociedad para Gisela no representa ningún interés, argumenta que las diferencias sociales están demasiado marcadas para obtener una armonía entre las clases sociales. Según Gisela no existen posibilidades de surgir, a diferencia de periodos anteriores donde solo bastaba la fuerza de voluntad.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Gisela trabajó en una panadería un año. En este trabajo Gisela sufre una serie de complicaciones, como acoso por parte de un hijo de su empleador y constantes acusaciones de robo de mercadería. Por estas razones el ánimo de Gisela desde que comienza a trabajar en la panadería es perjudicado enormemente.

Muchas veces estas actitudes causan en Gisela sentimientos de impotencia y rabia hacia el ambiente, al no tener posibilidad de responder las vejaciones a las que fue expuesta. Como cierta clase de venganza a los malos tratos por parte de uno de sus empleadores Gisela, al igual que el resto de las trabajadoras de la panadería hurtan mercadería para su consumo en el local, a escondidas, de esta forma consumiendo alimentos y perjudicando a su empleador de la mayor forma posible cumplen con una cierta venganza, lo que causa gratificación en los trabajadores.

Empleo independiente

En este caso, Gisela presenta una serie de actividades consideradas como empleo independiente, trabaja como soldadora junto a su suegro, artesana y lavandera.

Fue muy difícil para Gisela este empleo de manera independiente, una serie de acontecimientos hacen para Gisela cada vez más difícil su independencia laboral, como ejemplo de ello, por causa de una crisis de pánico de su ex-marido drogadicto es víctima del robo y posterior venta de las herramientas con las que ella trabajaba.

En este caso la mala fortuna de Gisela causa una serie de sentimientos y preocupaciones al no tener una actividad estable ya que debe dedicarse a lavar ropa y pintura de cuadros. Gisela siente inquietud por la necesidad de mantener a una familia y el sentimiento más importante, rabia, no solo a su ex-marido por el perjuicio que a ella le causó, sino que a la situación en general que hace muy difícil mantener a su familia.

Análisis de las trayectorias

La trayectoria laboral de Gisela es quizá, la menos estable dentro de los distintos casos. En una vida laboral relativamente corta presenta alrededor de 10 actividades distintas en que la situación para ella se repite una y otra vez, remuneración baja, malos tratos, condiciones laborales adversas y renuncia o despido, siguiendo este desagradable proceso un duro periodo de desempleo.

La inestabilidad laboral en la vida de Gisela cada vez se hace más difícil de soportar, ejemplo de ello cada vez que Gisela tuvo una actividad de manera independiente, como es el caso de

su trabajo como soldadora, al ser un trabajo esporádico debe optar por trabajos con una remuneración mas baja, pero con un ingreso seguro.

Gisela nos presenta un claro problema que en la actualidad sufren los jóvenes, la baja calificación es una traba al momento de conseguir empleo y la necesidad de dinero causa que muchas veces los jóvenes acepten empleos en situaciones desagradables.

Experiencias de desempleo

Gisela en los momentos que paso por periodos de desempleo se siente inútil, un claro periodo de sufrimiento, pero ella misma se daba ánimo. Es difícil para una madre, jefa de hogar como es el caso de Gisela no tener ingresos para mantener a su familia, la angustia como ella nos dice es muy grande, aunque recibe la ayuda por parte de familiares y personas cercanas.

En ningún momento Gisela sufre de un desempleo por completo ya que se mantiene lavando ropa, aun así el hecho de estar cesante perjudica el animo de Gisela. En general la opinión de Gisela sobre estos periodos se refleja en esta frase “la vida es dura, y cuesta sobretodo cuando una es sola, no tiene ayuda de nadie ni siquiera de tu familia”.

Evaluación personal de la trayectoria

En este punto Gisela a pesar de mostrar una fuerte inestabilidad en los empleos, se siente conforme con respecto a cada situación obtenida, esto se puede inferir de una opinión sobre sus cambios en la vida laboral “no sé, mira yo me siento bien por que igual no me he quedado

en un puro lado y no me he puesto a llorar y todo eso, o sea, igual me siento bien por que voy aprendiendo cosas nuevas como para desenvolverme en cualquier trabajo”.

La opinión de la trayectoria laboral que nos da Gisela es buena por la experiencia adquirida. Una posible razón a esta opinión favorable con respecto a una trayectoria, con la mayor parte de los empleos en condiciones laborales muy desagradables es la forma de Gisela de enfrentar la vida, ella frente a cada problema “ no llora sobre la leche derramada “. Su actitud es siempre mirar hacia delante no hacerse demasiados problemas, es optimista y conforme con respecto a su trayectoria.

Percepciones

Estado

Debido a que Gisela culpa principalmente al estado sobre la difícil situación vivida, existe mucha rabia en la actitud al responder cada pregunta sobre el estado, Gisela tiene en su mente los abusos por parte de sus antiguos empleadores y recrimina al estado su situación. Por lo que existe enojo ante el descuido del gobierno y sus instituciones y clara es entonces la rabia de Gisela.

Empresarios

Las situaciones vividas por Gisela con sus empleadores son las principales causas de la desconfianza y un marcado odio hacia los empresarios. Sin lugar a dudas podemos entender este odio por los constantes abusos incluso frente a la impotencia ante malas condiciones laborales.

Sociedad

Existe un sentimiento de no pertenencia en la sociedad para Gisela, ella siente que es marginada de la sociedad ya que no cumple los requisitos que esta impone, como reglas de comportamiento y niveles de educación exigidos. Gisela frente a su diario vivir y a discriminaciones sufridas debidas a su bajo nivel de capital humano siente molestia hacia la sociedad, esta sociedad para Gisela solo ve lo negativo en su persona, y en general ella al considerarse como “buena gente” es uno de los principales motivos para sentirse ajena a ella.

5.2 Álvaro

La razón de haber escogido el caso de Álvaro es la de ser un claro ejemplo de la inestabilidad y el riesgo que presentan la mayoría de los empleos independientes, vulnerables ante cualquier hecho fortuito como puede ser como en este caso un accidente de tránsito.

Álvaro en este caso pasa de tener un trabajo con un ingreso importante de alrededor de \$2500000 a estar desempleado por 2 meses, y actualmente obtener un ingreso cercano a \$300000.

Antecedentes personales

Álvaro es un jefe de hogar de 30 años padre de tres hijos, de clase media, posee educación de nivel técnico y vive en la comuna de Pedro Aguirre Cerda.

Trayectoria laboral

Álvaro comenzó a trabajar en una empresa agrícola llamada AGRINOVA en el sur de Chile de manera dependiente, desarrollando diversas labores como mantención durante 2 años.

Al llegar a Santiago, Álvaro trabajó en la financiera FUS por un periodo cercano a un año.

Luego de eso trabajó de manera independiente como transportista, encargado de trasladar productos desde la empresa a diversos supermercados de Santiago, primero en ARIZTIA por cerca de dos años, posteriormente en 1998 entra a trabajar a otra empresa, LA CARTUJA por cerca de tres años, ambas empresas son del rubro avícola.

En el año 2001, luego de perder su empleo en LA CARTUJA, Álvaro comienza a trabajar en una empresa de mantención de edificios, más específicamente una empresa dedicada a la mantención de ascensores en edificios, la empresa es propiedad de su suegro. Empleo que perdura hasta estos días.

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

En el año 2001, luego de perder el empleo en LA CARTUJA, Álvaro trabaja en una empresa familiar, propiedad de su suegro, quien una vez que lo vio sin trabajo le dio la oportunidad de integrarse a ella.

Su empleo consiste en desarrollar labores relacionadas a la mantención de ascensores en un edificio, tal como limpieza y arreglo de desperfectos. Con Álvaro y su suegro trabajan alrededor de diez personas.

En este empleo Álvaro posee contrato de trabajo indefinido, y como nos cuenta, esta empresa cumple con la normativa laboral. Su jornada de trabajo es relativa a cada tarea, puede ser en la mañana, en la tarde o a veces todo el día, alrededor de 48 horas cada semana más horas extra, que como nos dice, la empresa cumple correctamente su pago.

Su remuneración consiste en un sueldo fijo más horas extras y un bono de locomoción que en estos momentos bordea los \$400000, además en estos momentos Álvaro cotiza salud y previsión en la que incluye como carga a sus tres hijos.

Calidad del empleo dependiente

Su trabajo si bien no lo considera estable, por ser una empresa familiar y porque entre los empleados existe una rotación muy baja, no le preocupa perder su empleo.

En la parte económica considera que su trabajo actual es de su agrado aunque considera que es muy relajado debido a la poca cantidad de trabajo que se le asigna, como Álvaro nos cuenta. Aun así no le gusta su actual empleo como también a su familia por los cambios negativos que causó en su calidad de vida.

Empleo independiente

Álvaro trabajó en LA CARTUJA, una empresa ubicada en San Bernardo repartiendo mercadería a distintos supermercados del sector oriente de Santiago, por lo que trasladaba carga de la empresa a los distintos puntos de venta. Para desarrollar esa labor contaba con dos camiones, le prestaba servicios a la empresa y facturaba a su nombre.

Su empleo en LA CARTUJA duraba prácticamente todo el día, mas aun, algunos días su trabajo duraba hasta las 22:00 o 24:00 hrs. de lunes a sábado y otros días su trabajo era en la madrugada atendiendo a los supermercados UNIMARC y CARREFOUR.

Alfredo en LA CARTUJA tenía un contrato a honorarios. Como remuneración él percibía una cantidad fija más un porcentaje por Kg de mercancía trasladada, su remuneración era de \$650000 + IVA fijo, más una comisión de \$30 por cada Kg transportado de mercadería. Diariamente llevaba 2000 o 3000 Kg lo que hacía una cantidad mensual cercana a \$2500000, por lo que él considera la remuneración excelente.

Mientras trabajaba en LA CARTUJA no contaba con previsión de salud de ningún tipo, pero se necesitaban una serie de seguros como requisitos para trabajar ahí.

Calidad del empleo independiente

El trabajo que Álvaro desempeñaba en LA CARTUJA era muy agotador por asunto de horarios debido a que, todos los días a las 5:00 AM debía estar levantado.

En este empleo Álvaro tiene una muy buena relación con sus pares en cuanto a convivencia, aunque, como dice él siempre existen problemas en los acuerdos en cuanto a cuotas y porcentajes en los resultados económicos.

El trabajo era muy estable, como nos cuenta, debería haber continuado, pero tuvo un accidente de tránsito que, aunque resultó ileso, un vehículo terminó fuertemente dañado, por lo que, mientras el vehículo estaba en reparaciones que duraron dos meses, no pudo cumplir con las condiciones del contrato y este se le dio término.

El trabajo que realizaba le gustaba en cuanto a la parte económica, aunque él considera que era demasiado agotador. El tiempo dedicado a su familia debía acomodarse a los tiempos en que su horario de salida se lo permitía, aunque Álvaro tenía días libres esporádicamente.

En cuanto a beneficios, no tenía ningún tipo de garantías, por ser independiente como él nos dice no tenía opción alguna a bonificaciones y premios.

Negociación colectiva

Álvaro en su paso por la financiera FUS recuerda los beneficios producto de la negociación colectiva que tenía la empresa. Esta disponía de negociaciones con respecto al sueldo, beneficios en salud, como el reembolso de la compra de medicamentos, convenios con ISAPRES y el pago de algunas atenciones médicas.

Continuidades y discontinuidades

Cuando Álvaro estaba trabajando en la empresa avícola ARIZTÍA como transportista recibe una atractiva oferta de la avícola LA CARTUJA por lo que inmediatamente se cambia de empleo.

En LA CARTUJA, como él nos cuenta debería haber continuado en ese trabajo, pero al sufrir el choque de uno de sus camiones, aunque resultó ileso, un vehículo terminó fuertemente dañado, mientras el vehículo estaba en reparaciones que duraron dos meses, no pudo cumplir con las condiciones del contrato y este se le dio término.

Al momento de perder el contrato, después de insistir por 2 meses en la búsqueda de trabajo como transportista y al no tener la posibilidad por la inexistencia de cupos para camiones en los supermercados, Álvaro decide cambiar de rubro y dedicarse junto a su suegro a la mantención de edificios, se puede considerar un breve periodo de desempleo de 2 meses.

En general, Álvaro presenta una trayectoria laboral continua, sin grandes periodos de desempleo debido principalmente a que disponía de 2 camiones con lo que no tenía mayor dificultad en encontrar empleo.

En general, comparando sus trabajos independientes con los dependientes, de la independencia le agrada la parte económica, él nos dice “una persona trabaja por el dinero, aunque si no te gusta el trabajo es una lata y se convierte en una obligación”. Considera su trayectoria laboral separada en dos periodos, en el periodo de trabajo como transportista siente mucho agrado y no está conforme completamente con su trabajo actual.

Percepciones generales

Percepciones sobre el Estado

La opinión de Álvaro con el Estado en cuanto a los trabajadores es un tanto pesimista, que no hacen lo que ellos debieran en cuanto a sus instituciones. Sobre la Dirección del Trabajo la respuesta fue que nunca había visto un fiscalizador por lo que su opinión sobre el Estado en este caso no es favorable.

Percepciones sobre empresariado

Cuando Álvaro nos da su opinión sobre los empresarios nos dice que el trato por parte de estos depende fuertemente del cumplimiento de los requisitos impuestos en el trabajo, si es que estos requisitos, como por ejemplo el cumplimiento correcto de labores está de acuerdo a los requerimientos de los empleadores no deberían existir problemas de ningún tipo, ni de remuneraciones ni de contrato, si estos requerimientos el trabajador no los cumple, la única solución para este es buscarse otra empresa.

Percepción sobre sindicatos

Aunque él no considera necesaria la existencia de sindicatos y la empresa que actualmente trabaja es muy pequeña para la existencia de uno, estima necesarios los sindicatos para las decisiones que toman los trabajadores, y los beneficios obtenidos. Cuando Álvaro trabajó en la financiera FUS, donde existía sindicato, él nos hace saber que gracias a ello había negociación de sueldos y beneficios de salud que favorecieron anteriormente la calidad de vida de Álvaro.

Percepciones sobre la sociedad

Álvaro culpa a la sociedad de problemas como la inflación y el aumento del costo de la vida, por ejemplo él nos dice que se siente disconforme por el hecho del constante aumento de los servicios básicos, como él nos dice, debería existir una mayor regulación por parte de estos cobros ya que estas empresas estipulan cualquier cifra.

Análisis particular

Calidad del empleo independiente

El trabajo que Álvaro desempeñaba como transportista para una empresa avícola, que si bien era muy sacrificado era muy bien remunerado. El trato con la empresa era solo de palabra y en estos momentos no entendía lo que significaba trabajar de esa forma pues carecía de respaldo de ningún tipo si es que no podía cumplir con los pedidos, ni seguros ni dinero ahorrado frente a cualquier eventualidad, cosa que después lamentaría.

En un momento al sufrir Álvaro un accidente que aunque salvo ileso, aunque el camión sufrió daños considerables por lo que debe mandar a arreglar su camioneta estuvo parado por cerca de dos meses por lo que al no poder cumplir prescindieron de sus servicios y no pudo volver a su trabajo por que no había cupo para un transportista.

Calidad del empleo dependiente

Después de pasar por un periodo de desempleo de 2 meses Álvaro pasa a ser empleado en la empresa de su suegro, una microempresa encargada del mantenimiento de un edificio.

En este empleo las condiciones laborales para Álvaro son buenas, gracias al buen trato por parte de su suegro, aunque este empleo no es completamente del agrado de Álvaro debido a los bajos ingresos según él. Álvaro en este empleo trabajaría mas horas, él piensa que este empleo es “relajado”, algunas veces va solo en la mañana y otras solo en la tarde y tiene muchos días libres.

La razón de Álvaro para aceptar este empleo es principalmente la dificultad de encontrar un empleo como transportista.

Análisis de las trayectorias

La trayectoria laboral de Álvaro se presenta como una trayectoria laboral continua, sin grandes periodos de desempleo principalmente debido a los recursos que poseía, Álvaro pudo trabajar de transportista debido a que tenia 2 camiones con los cuales trabajo para LA CARTUJA y para ARIZTÍA y gracias a estos, no sufrió de discontinuidades en sus trayectorias.

En el último periodo en cambio Álvaro sufre de diversos problemas, un choque en el que se ve involucrado, la pérdida de los contratos y un periodo de desempleo de 2 meses ocasionan problemas en la vida de Álvaro.

Experiencias de desocupación

Álvaro sufre un corto periodo de desempleo, no obstante los sentimientos que refleja en esta entrevista son desfavorables. Existe impotencia ante la calidad de vida perdida y una cierta resignación a no optar en el futuro a empleos de características similares a cuando era transportista.

Al preguntarle a Álvaro sobre acerca de sus sentimientos por haber perdido el trabajo en LA CARTUJA nos contesta “ no sé, como que acabo el mundo, estaba bien y de repente el asunto, un pestañeo de cansancio y perdí prácticamente todo, por haber perdido este trabajo ya que me costo tanto tiempo tratar de llegar ahí “.

Evaluación personal de la trayectoria

En la mayoría de los trabajos independientes que las personas definen como exitosos en su trayectoria se refieren a casos en que existe esfuerzo y espíritu de superación de parte de estas personas. Estos trabajos independientes en que el número de horas trabajadas fue muy superior a los empleos dependientes como este caso y la exigencia de inversiones de recursos importantes, los contactos adquiridos y el tiempo invertido genera al momento de perder el trabajo una impotencia en las personas, un descontento general que no solo es explicado por los recursos y el tiempo en trabajo independiente, hablamos de uno de los factores más importantes en la autoestima de las personas que es la posibilidad de surgir económicamente.

En gran parte de los trabajos en que las personas con respecto a su trayectoria tenían preferencia a sus trabajos independientes argumentaban que el hecho de ser su propio jefe y elegir la cantidad y el horario de su trabajo, además de la posibilidad de mejorar su situación era un aliciente mas para poner mas esfuerzo en su trabajo, estas son las razones de frustración de las personas por perder esta clase de empleos por un simple hecho fortuito.

Álvaro nos cuenta que haber perdido este trabajo lo afecto enormemente, como él dice “ cuando estas acostumbrado a un estilo de vida y de repente te cambie el asunto es mas fuerte el golpe “.

La vida de Álvaro después del accidente por perder el trabajo no fue la misma, ha empeorado su calidad de vida, aunque como él nos dice no fueron muchas las dificultades económicas Álvaro nos contó con impotencia su historia y como enseñanza afirma que cuando estaba trabajando de manera independiente nunca hizo caso a los consejos de colegas sobre asegurarse y ahorrar, solo ahora entiende su importancia.

Percepciones

Estado

La opinión de Álvaro con respecto a las distintas instituciones del estado es desfavorable, principalmente por que considera su actuar no es el suficiente, él cree que el estado tiene una cantidad de recursos con la que podría mejorar su funcionamiento. Al preguntar sobre la dirección del trabajo obtuvimos una desfavorable opinión, debido principalmente a que Álvaro nunca recibió en su trabajo a un fiscalizador.

Empresariado

En general la opinión de Álvaro sobre los empresarios es favorable, su opinión esta fundamentada en el buen trato recibido, aunque Álvaro explica este trato por el buen rendimiento desempeñado a lo largo de su trayectoria. El trato por parte de los empresarios según Álvaro depende del cumplimiento de las condiciones de los contratos por parte del trabajador, si el trabajador no cumple, la única solución para el trabajador es que se cambie de empresa.

Sindicatos

Álvaro si bien no considera necesaria la existencia de sindicatos, sobretudo en empresas pequeñas, solo esta de acuerdo al mejoramiento de condiciones laborales, opinión que esta fundamentada en los beneficios antes obtenidos, como los beneficios de salud que obtuvo en una de las empresas. En cambio Álvaro no esta de acuerdo a formar parte de huelgas y negociaciones colectivas.

Sociedad

La desfavorable opinión de la sociedad de Álvaro esta fundamentada en un supuesto mal manejo del gobierno en temas de interés publico, como aumento de precios de bienes y servicios. Por estos problemas Álvaro culpa a la sociedad y siente molestia hacia la sociedad al no existir una mayor regulación en estos temas.

5.3 Eladia

La razón de escoger el caso de Eladia fue su mejora en su calidad de vida debido a un cambio de empleo, luego de recibir una ayuda de proyectos estatales como el FOSIS sumado su voluntad de surgir. Este caso es un claro ejemplo de una trayectoria laboral de una mujer de esfuerzo en el que su empleo independiente provoca una mejora de las condiciones económicas y sociales.

La realidad en la que esta inserta Eladia es la realidad que viven una gran cantidad de mujeres temporeras a lo largo del país, es un caso típico de la difícil vida que llevan estas esforzadas mujeres.

Antecedentes personales

Eladia es una mujer de 56 años cuya educación es de sexto año básico, jefa de hogar con un hijo. Actualmente vive en la comuna de Buin y su nivel socioeconómico es medio bajo. En estos días Eladia se desempeña en actividades varias relacionadas al comercio a pequeña escala y percibe ingresos cercanos a \$150000.

Trayectoria laboral

La trayectoria laboral de Eladia se inicia con un local comercial en el que era vendedora, una tienda que por bajas ventas se terminó en 1984, luego de cerrar ese local en Requinoa, ciudad en que vivía en esa época, Eladia comenzó a trabajar como temporera. Pese a estar desempleada el resto del año no nos habla de desempleo sino que ella nos habla de

inactividad y que en esa época descansaba y ya que ahorra el dinero de la faena pasaba inviernos placenteros y sin necesidades económicas.

Luego de trabajar en Requinoa decide venirse a trabajar a Buin con la esperanza de mejorar su situación laboral. El día cuando llegó de a Buin no tuvo una situación económica aceptable, ya que pasó 4 meses sin ningún tipo de empleo, por lo que trabajó de cartonera un breve tiempo hasta que pudo trabajar vendiendo preparando y vendiendo tortillas y confites. Entra a trabajar a un fundo llamado El Carmelo, también como temporera, donde desde el año 2001 además de trabajar en el verano se instala con un carrito donde vende mote con huesillos y confites.

Empleo dependiente

El día trabajó en el fundo El Carmelo, en las afueras de Buin, su labor consistía en desbrozar y embalar la uva en la temporada, la que dura alrededor de seis meses. En la empresa trabajan alrededor de 300 personas donde 270 son mujeres.

El trabajo de El día que consistía en ralear, desbrozar, limpiar y embalar la uva. Por cada caja de uva faenada a El día le pagaban una cantidad de dinero, y según ella nos cuenta, este trabajo era muy bien remunerado. A ella le hicieron un contrato a pago variable por la temporada, pero como ella nos cuenta, fue afortunada ya que muy pocas personas eran contratadas recibiendo una remuneración cercana a \$350000.

En El Carmelo El día trabajaba máximo 8 horas al día, ya que generalmente la cantidad de cajas se cumplía antes de terminar la jornada por lo que, según ella le hubiera gustado trabajar más horas.

Esta empresa cumplía correctamente la legislación laboral, de hecho ella nos cuenta que nunca se le trato mal en ningún sentido, la empresa no pagaba bonos de locomoción aunque Eladia nos dice que estos no eran necesarios ya que ella siempre se movilizaba en bicicleta. La empresa poseía un seguro de accidentes.

Eladia a lo largo de su vida a cotizado salud y previsión y su jubilación llegara cuando ella cumpla 60 años, esto será dentro de 4 años.

Calidad el empleo dependiente

El trabajo que Eladia desarrollaba en el campo era completamente de su agrado, ya que la relación con sus compañeras de trabajo era muy buena y el dinero le permitía vivir relativamente bien durante todo el año. El sistema de pago que se usa generalmente en el campo es el trabajo a trato, esto significa una cantidad de dinero variable dependiendo de la cantidad de cajas faenadas le agradaba y le acomodaba a su ritmo de trabajo.

A mediados del año al terminar la faena Eladia recibió un bono por una cantidad que ella considera muy importante ya que durante el tiempo que Eladia trabajo en El Carmelo fue muy esforzada en su trabajo.

La disposición a contribuir en el bienestar de los trabajadores en este empleo según Eladia era muy buena. Ella nos cuenta que cuando trabajaba en El Carmelo tuvo problemas graves de su vesícula, por lo que tuvo que entrar a quirófano, y de parte de la empresa recibió apoyo por el tiempo que duro su hospitalización y la cotización durante ese tiempo fue muy generosa por parte de sus jefes.

Empleo independiente

En el año 2002 luego de trabajar en el Packing de El Carmelo como temporera fue favorecida por un proyecto FOSIS para instalar una amasandería, aunque ella por el proyecto recibe el dinero para comprar un horno espera ansiosa su casa propia por la que ha postulado, donde se instalara con su amasandería.

Actualmente gracias al horno fabrica y vende pan amasado y posee un carrito en el que vende mote con huesillos y confites. Esto por cada día de la semana, aunque como ella nos cuenta el dinero no es mucho y debe ahorrar para los gastos del diario vivir y para pagar su vivienda. El trabajo que Eladia desempeña lo considera estable, incluso en estos momentos ayuda económicamente a su hijo.

Calidad del empleo independiente

El trabajo que Eladia realiza le agrada, aunque siempre con la idea de que va a estar mejor para poder llegar a tener una amasandería, por lo que si no tiene el dinero para instalarla, se instalara con un carro de papas fritas.

Eladia con seguridad no sabe cuanto dinero percibe, Eladia nos dice que necesita reunir \$360000 en los próximos 4 meses aunque sin dejar de trabajar en el carro desea volver a trabajar en el campo.

Actualmente eladia no cotiza salud ni previsión por que lo considera como un gasto que en estos momentos no puede costear, aunque si pertenece a un programa del gobierno llamado PUENTE, por el que posee una tarjeta por la que las atenciones de salud son gratis.

Continuidades y discontinuidades

La trayectoria laboral de Eladia es un claro ejemplo de una trayectoria discontinua, en su vida Eladia ha trabajado la mayoría del tiempo como temporera, un trabajo que como máximo dura 5 a 6 meses, el resto del año debe mantenerse por los ahorros de cada temporada, y por los pequeños ingresos que le brinda el comercio a pequeña escala.

Del momento que Eladia decide establecerse en Buin para mejorar sus posibilidades de empleo las condiciones no fueron favorables en un principio, Eladia nos cuenta que la necesidad de ingresos y la imposibilidad de encontrar empleo la hicieron trabajar de cartonera por unos días, hasta que se logro establecer con un carro de confites. Gracias a este carro el constante desempleo en los meses de invierno no causó demasiados estragos en la calidad de vida de Eladia.

Gracias a las actividades paralelas a su trabajo de temporera, las transiciones entre los distintos empleos no fueron impactantes y aunque su vida ha sido de un marcado esfuerzo, siempre ha podido sobrellevar los problemas económicos.

En estos momentos, cualquier esfuerzo extra por parte de Eladia, tiene como objetivo la instalación de su amasandería y la obtención de su casa propia, aunque ella nos dice que en estos momentos su situación económica no es la que ella desearía. Eladia tiene como consuelo que en un futuro cercano su situación cambiara radicalmente por lo que considera su trayectoria como exitosa debido a lo que ha logrado a lo largo de su vida, que tendrá como punto culmine su propio negocio.

Comparando dependencia e independencia Eladia nos cuenta que prefiere la independencia, aunque económicamente es menos atractiva, ya que no logra lo que ganaba como

dependiente el hecho de ser su propia patrona le agrada y cualquier esfuerzo que desarrolla tiene como objetivo que ella mejore económicamente.

Percepciones

Estado

La opinión de Eladia sobre el estado es que solo en el momento de las elecciones se promete preocupación de la gente y que luego no cumplen, aunque del actual gobierno Eladia tiene una muy buena opinión. Eladia nos dice que el gobierno ha cumplido todo lo que se prometió e incluso se han desarrollado mas beneficios que los dichos en el momento de la elección, por lo que su opinión sobre el estado es buena.

Empresarios

Los empresarios según Eladia cumplen todo lo que demanda la ley por que hoy en día esta todo controlado en cuanto a abusos en contra del trabajador, nos dice que en cualquier trabajo llegan inspectores a verificar las condiciones.

Mas que una buena actitud por parte de los empresarios, es el desempeño de los trabajadores el factor principal de los resultados y trato hacia la gente, como Eladia nos cuenta nunca los trabajadores van a tener problemas si es que se trabaja bien.

Sindicatos

La participación de Eladía en los sindicatos dependería fuertemente de los términos que este imponga. En un sindicato “ se trata de pelear los beneficios “ aunque cuando entraba a trabajar lo único que le preocupaba era saber cuanto iba a ganar, no le interesaban las negociaciones, incluso en El Carmelo hubo una huelga y ella no participó ya que detesta las huelgas.

La opinión de Eladía de los sindicatos esta condicionada a los beneficios que este ofrezca a los trabajadores, muchas veces como ella nos dice terminan solo en desorden.

Sociedad

Eladía se siente integrada completamente a esta sociedad, dice ella que cumple un rol en el mundo. No se siente menospreciada por el medio por su escasa educación o mala situación económica, Eladía nos dice que puede participar en la sociedad de igual a igual con profesionales y gente con mucho dinero. Eladía se valoriza completamente como persona y esta contenta con el trato que le ha dado la sociedad.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

La vida de Eladia se desarrolló casi por completo en el campo, en actividades muy duras y es más, muchas veces para mujeres con escasa educación como Eladia es casi la única alternativa existente.

Eladia nos dice, contándonos lo pronto que está a jubilar, “yo deseaba salir del campo porque sentía que el sol me quemaba, que la piel se me empezaba a reseca y yo deseaba salir del campo, y tuve una suerte privilegiada de dios sobre todo porque todo lo que nos pasa es porque dios lo permite, y sabe usted que recibí en mi casa a una asistente del FOSIS, quien me visitó y me preguntó si me gustaría irme a trabajar y yo le dije sobre instalarme con una amasandería, y que para mí era imposible”.

Empleo independiente

A continuación, Eladia nos cuenta con mucho entusiasmo que recibió una llamada y que fue favorecida con un proyecto que consistía en el dinero para la compra de un horno.

En estos momentos, Eladia está a la espera de la entrega de su casa propia, en la cual se instalará con su amasandería.

Eladia nos dice que todos los esfuerzos que realiza en la actualidad son dirigidos a conseguir el ahorro necesario para su vivienda, debe recolectar en los próximos cuatro meses \$360000,

por lo que dedica esfuerzos extra diariamente, la motivación para esto es tener su casa propia. Si bien no sabe con certeza cuál es su nivel de ingresos, por el momento está conforme, ya que todas las metas, desde el retiro de su trabajo en el campo, su carro para vender productos y las instalaciones para fabricar tortillas y próximamente su casa propia.

Análisis de la trayectoria

La trayectoria laboral de Eladia es notoriamente discontinua y posee una inestabilidad en la mayoría de los empleos, ya que el trabajo como temporera deja a Eladia el resto del año desempleada.

Para subsistir, Eladia tuvo que desempeñar diversas labores, como por ejemplo trabajar de recolectora de cartones y comerciante a una muy pequeña escala.

Es gracias al proyecto Fosis con que fue favorecida que Eladia pudo establecerse y estabilizar su empleo, aunque en estos días Eladia analiza la posibilidad de volver a trabajar al campo para pagar su vivienda, no tendría grandes problemas en desarrollar su actividad de fabricación de tortillas en paralelo a su trabajo en el campo.

Experiencias de desempleo

La situación de Eladia nos muestra una serie de periodos de desempleo o inactividad, ya que por trabajar como temporera debía ahorrar en la temporada para poder costear sus gastos en invierno, en el periodo que Eladia trabajó en el sur de Chile, no causaba un mayor problema ya que como ella nos dice, era ordenada en cuanto a sus gastos y sus ahorros de la temporada posibilitaban pasar un invierno confortable.

Al llegar a Buin sufre un periodo de desempleo que perjudica su estado de animo, Eladia aunque dice no tener problema en ningún tipo de trabajo, se percibe un cierto descontento por trabajar en labores con ingresos muy bajos, como comercio a pequeña escala y recolectora de cartones.

Después de ser favorecida con el proyecto Fosis, Eladia termina con estos periodos de desempleo en los meses fuera de la temporada agrícola, y al final de su trayectoria, Eladia se dedicara por completo al comercio y fabricación de tortillas.

Análisis personal de la trayectoria

A nuestro juicio es la voluntad de surgir la fuerza que mueve además de Eladia a muchas mujeres en su situación, de hecho Eladia nos dice que está convencida de que en dos años más su situación mejorará drásticamente, ya que estará instalada en su local, tendrá su casa propia y en cuatro años más estará recibiendo una pensión.

Eladia nunca nos habló acerca de problemas por el sacrificio que requería su trabajo, malas relaciones con sus compañeros de faena y su opinión con relación a los empresarios es buena, porque como ella nos cuenta “por lo único que yo me sentía feliz es porque yo me hacía un sueldo por mi capacidad y agradezco a dios este buen sueldo”.

El caso de Eladia nos muestra la realidad de una parte de las mujeres cuya experiencia de vida nos da una lección sobre fuerza de voluntad, es la dedicación a cada uno de sus trabajos lo que determina finalmente los resultados y más importante aún, el rol del gobierno y sus políticas de fomento en mejorar las condiciones de vida de las personas.

Percepciones

Estado

En la opinión de Eladia sobre el estado podemos percibir su alegría por ser favorecida con un proyecto estatal, aunque, si bien Eladia nos habla de estado, su definición parece ser a la de gobierno, su favorable opinión esta condicionada con las acciones de este gobierno y el cumplimiento de las promesas en la época de elecciones.

Empresarios

Eladia no presenta una opinión clara acerca del empresariado chileno, su respuesta esta mas relacionada al comportamiento de las personas que provocan el buen o mal trato por parte de los empresarios. Creemos que esta opinión esta fundamentada en el buen trato que ha tenido Eladia en sus distintos trabajos y este trato Eladia lo adjudica a su buen nivel de productividad y al correcto cumplimiento de las labores asignadas.

Sindicatos

Eladia no ha sido parte de ningún sindicato, es contraria alas huelgas y no esta interesada en las negociaciones. El único interés que tiene Eladia es su sueldo y nuestra impresión es que Eladia es contraria a los sindicatos o cualquier situación que cambie las reglas previamente establecidas en su contrato.

Sociedad

Eladia se siente parte de esta sociedad, presenta orgullo por la actividad que desempeña en ella y se siente perjudicada por el escaso nivel de educación o por el bajo nivel de ingresos. Eladia no culpa a la sociedad de la dureza de su vida, sus resultados solo se explican por su esfuerzo.

5.4 Alfredo

El caso de Alfredo llamó nuestra atención porque muestra las posibles diferencias entre un trabajo dependiente e independiente, ya que su trabajo prácticamente no ha cambiado entre las dos situaciones y pasó de ser empleado de una empresa de generación eléctrica a ser socio de su propia empresa. Una trayectoria laboral que podemos clasificar, sin duda, como exitosa.

Antecedentes personales

Alfredo es un hombre de 30 años que vive en la comuna de San Bernardo, casado, sin hijos y arquitecto de profesión y actualmente es socio de una empresa consultora de proyectos de arquitectura.

Trayectoria laboral

Alfredo en 1998 egresa de la escuela de arquitectura, justo al comienzo de la crisis económica, por lo que, como él nos cuenta por la dificultad de encontrar empleo comienza su vida laboral en una municipalidad al año siguiente. Trabajar en una municipalidad no era del agrado de sus pares y tampoco es de su agrado ya que un empleo de estas características presenta escasas posibilidades de desarrollo. Este trabajo Alfredo lo desempeñó por poco tiempo con un sueldo más bien bajo, por lo que también hacía trabajos a particulares.

En estos proyectos a particulares forma una sociedad con un ex compañero de su universidad hasta que en el año 1999, por intermedio de su socio, el cual tenía contactos en una empresa de generación de electricidad, logra entrar a trabajar a esa empresa.

Alfredo en esta empresa era arquitecto para desarrollo de proyectos, y su superior directo que poseía 30 años de experiencia en el rubro, lo toma como una forma de aprendiz.

Ya en el año 2002, su jefe decide independizarse y forma una consultora de proyectos de arquitectura y acepta como socios a su antiguo equipo de trabajo en la empresa, entre ellos Alfredo.

Actualmente Alfredo sigue trabajando en la empresa de la que es socio, una empresa de proyectos de arquitectura junto a su antiguo jefe y sus compañeros de trabajo, ahora como socios.

Empleo dependiente

En 1999, Alfredo entra a trabajar a la empresa de electricidad, con un contrato a honorarios en un proyecto, de alrededor de seis meses de duración, luego con un contrato de tres meses y así sucesivamente renovando por un lapso de tres años.

La empresa nunca le otorgó vacaciones a Alfredo, bonos de ningún tipo y su sueldo era a honorarios por horas trabajadas, como nos cuenta. Si se enfermaba, la empresa no se preocuparía por él.

Su trabajo en la empresa consistía en desarrollar proyectos para METRO de Santiago, como estaciones y planes de evacuación de aguas lluvias.

A Alfredo nunca le hicieron un contrato indefinido, siempre su trato era a honorarios por un periodo no más allá de tres meses de duración, por lo que Alfredo sentía que no era bien

tratado en la empresa. No cotizaba salud ni previsión y siente que la única persona por la que trabaja, y tiene algún lazo de fidelidad es hacia su jefe.

La empresa no cumplía la normativa laboral, pero su departamento de personal conocía muy bien los resquicios legales por los cuales hacían los contratos, cambiándolos siempre de un sistema a otro para no hacerles contrato y los despedían, finiquitándolos sin ningún beneficio y generalmente le asignaban otro proyecto, aunque Alfredo siempre trabajaba en la misma función.

Calidad del empleo dependiente

Alfredo nos cuenta que la política de la empresa era “cuánto dinero es lo mínimo que te tienen que pagar para que no te retires y las condiciones laborales son las mínimas que permite la ley, sin ningún trato especial”.

Las condiciones laborales de esta empresa en cuanto a calidad de oficinas y calidad de recursos como computadores eran precarias. Él nos cuenta que su jefe constantemente discutía con sus superiores para mejorar los recursos, pues en esta empresa, muy grande, hay una suerte de ahorro mezquino, como nos dice Alfredo, en la que invierten solo lo justo y necesario para poder trabajar.

El trabajo en ENDESA no lo considera como estable, ya que se demoraban cerca de un mes en renovarle el contrato. El ambiente laboral era muy bueno, más bien era una relación de amistad con cada uno de sus compañeros, los cuales hasta hoy siguen trabajando en el mismo grupo.

Empleo independiente

En el año 2002, su jefe le propuso retirarse de ENDESA y formar una sociedad junto a sus compañeros de trabajo, aunque muy riesgoso para su jefe que llevaba 30 años en el cargo trabajando para ENDESA, para Alfredo no había lazos de fidelidad de ningún tipo, por lo que este nuevo desafío no presenta casi ningún problema.

La pequeña empresa, tenía como principal cliente a su antiguo empleador, la generadora eléctrica. Alfredo nos cuenta que la experiencia adquirida en su antiguo trabajo es única, por lo que, prácticamente la entidad eléctrica no tiene opción en contratar a otra empresa.

Para la mayoría de los proyectos, la empresa está compuesta de tres socios, entre ellos Alfredo, cinco empleados fijos más cinco empleados que se encargan de algún proyecto que así lo requiera.

Alfredo trabaja cerca de diez horas al día de lunes a viernes, mucho menos de lo que trabajaba en la empresa eléctrica. Su sueldo bordea los \$ 1500000, y actualmente cotiza salud y previsión.

Calidad del empleo independiente

Las condiciones laborales de este empleo son buenas según Alfredo nos dice, posee todos los recursos necesarios para desarrollar eficientemente sus labores y las relaciones con su grupo de trabajo son muy buenas, relaciones de amistad al igual que con su jefe, el mismo que tenía en el trabajo anterior.

Un cambio importante es que si antes los proyectos se desarrollaban en un grupo de 5 personas, ahora los proyectos los desarrolla un grupo de alrededor de 17 personas, por lo

que, recién ahora se dan cuenta que las condiciones de trabajo que imponía la empresa eran abusivas. El trabajo que desarrollaba en la empresa eléctrica era muy duro, sólo se dieron cuenta de esto fuera de ella, como también que el dinero era mucho menor.

La calidad de vida no ha mejorado significativamente, ya que los problemas siguen en su hogar al dejar la empresa, por lo que tiene que entregar más horas a su trabajo de atención y preocupación, aunque intelectualmente con este desempeño se siente más satisfecho. El trabajo en esta empresa es estable y actualmente tienen importantes posibilidades de ampliar el negocio.

Negociación colectiva

En el trabajo en la empresa de generación eléctrica Alfredo no contaba con ningún tipo de negociación colectiva ya que en esa empresa, los trabajadores no eran tomados en cuenta en ninguna circunstancia.

Continuidades y discontinuidades

La trayectoria laboral de Alfredo es totalmente continua, sin ningún periodo de desempleo ya que desde su trabajo en la municipalidad, cuyo retiro fue totalmente voluntario para trabajar en la empresa eléctrica inmediatamente comenzó a trabajar para la empresa eléctrica y al momento de retirarse de esta, la sociedad de consulta arquitectónica comenzó a trabajar al poco tiempo después.

Análisis particular

Empleo dependiente

El trabajo de Alfredo consiste en el desarrollo de proyectos arquitectónicos que son generalmente estaciones de transporte, labor que le brinda satisfacción por el hecho de ser obras muy importantes que perduran a través del tiempo.

En el caso de Alfredo, la más clara diferencia entre su empleo dependiente y el independiente es este párrafo “somos 4 personas para gerenciar a su vez a todo el grupo de arquitectura que contrató a su vez la empresa, era un grupo total de 17 personas más nosotros 4 como cabezas.

Esa misma pega que hicimos con casi 20 personas nosotros antes estábamos obligados a hacerla entre 5 cuando trabajábamos para Endesa. Tú te das cuenta de que la relación de trabajo fue absolutamente abusiva por mucho tiempo, estábamos obligados a cobrar mucho menos y a trabajar más horas, por todos lados era un abuso.:

Son claras entonces las razones por las que Alfredo nos cuenta que al dejar este empleo siente satisfacción absoluta y se siente muy contento.

Alfredo nos cuenta que la experiencia que adquiere en estos proyectos era única, por lo que necesariamente estos proyectos debía hacerlos su grupo de trabajo en su consultora. Aun así,

Alfredo nos señala que el hecho de boletear a honorarios mes a mes, los que no siempre eran renovados a tiempo, para una persona casada como él causa muchas preocupaciones.

Más impactante aún es la frase que Alfredo nos dice “la política de la empresa es cuánto es lo mínimo que te pueden pagar para que no te vayas y así de simple es”, también nos cuenta que sus materiales de trabajo no siempre eran los adecuados, constantemente su superior debía exigir cambio de herramientas como computadores ya obsoletos y siempre tenían problemas en sus peticiones.

La fidelidad de Endesa era nula, beneficios de ningún tipo, ni contrato indefinido, por lo que el paso de Alfredo a su propia consultora ante la primera oportunidad fue inminente.

Empleo independiente

Una vez que Alfredo se retiró de la empresa generadora, si bien las condiciones laborales cambiaron, los trabajos seguían siendo los mismos, el empleador continúa siendo la misma empresa.

En la actualidad, en cambio, el hecho de que Alfredo negocie contratos para obtener más dinero es muy motivador para Alfredo, aunque es mucho más estresante, como nos cuenta, los problemas de su trabajo no terminan ahí, por lo que debe llevar muchas preocupaciones a su hogar. En general en este caso encontramos que en el mismo empleo existen notorias diferencias entre trabajar de manera dependiente e independiente, lo que influye en la satisfacción en la trayectoria laboral de esta persona.

Análisis de la trayectoria

La trayectoria laboral de Alfredo ha sido continua, desde que egresó de la universidad inmediatamente obtuvo un proyecto de 2 meses de duración para la municipalidad de San Bernardo, Alfredo nos dice que un trabajo en una municipalidad es poco aceptado por

arquitectos recién egresados, ya que no presenta posibilidades de aprendizaje. Al término de este proyecto recibió una oferta para seguir trabajando en la municipalidad, oferta que aceptó.

Trabajando en la municipalidad recibe una oferta para trabajar en una empresa de generación eléctrica, por lo que renuncia a su empleo en la municipalidad, en esta transición Alfredo no presenta periodo de desempleo ya que el cambio fue inmediato.

Una vez trabajando en esta empresa, Alfredo sufre inestabilidad ya que su contrato a honorarios muchas veces no era renovado inmediatamente, por lo que en reiteradas ocasiones no sabía si obtendría remuneración o no.

Trabajando en la empresa de generación eléctrica, Alfredo recibe la oferta de formar, junto a su jefe, una empresa de arquitectura, lo que Alfredo acepta con mucho interés y decide junto a su jefe y compañeros de trabajo retirarse de la empresa. La empresa de generación eléctrica prácticamente no tendría opción a contratar a otras personas porque el grupo de Alfredo estaba especializado en los proyectos de la empresa por lo que apenas se forma la empresa, recibe trabajos de la generadora eléctrica.

En conclusión, la trayectoria de Alfredo ha sido continua a lo largo de su vida, producto de la especialización en su trabajo y la experiencia adquirida.

Experiencias de desocupación

Alfredo prácticamente no ha sufrido desempleo como se explica anteriormente. El único problema sufrido por Alfredo fue la poca estabilidad que le brindaba el trabajo en la empresa de generación eléctrica ya que no poseía contrato indefinido y muchas veces trabajó sin

contrato, su única garantía era la lealtad que tenía su jefe hacia él y no la empresa, ya que le aseguraba que seguiría en la empresa por el periodo siguiente.

Percepciones

Estado

La opinión del Estado de Alfredo es desfavorable, el Estado según él es un mero reflejo de las malas características de la sociedad chilena, con labores poco productivas, mala educación y incumplimiento de reglas, como ejemplo al preguntar sobre su opinión sobre el Estado, nos dice que Chile es un país de “chaqueteros” en que, si “las personas pueden romper una regla sin ser castigadas, así lo harán”.

Reflejo de ello es el Poder Legislativo en que no se cumplen las funciones y ministerios, y cuyos funcionarios tienen las “mismas mañas” que todos los chilenos.

Empresarios

Alfredo nos dice que los empresarios de este país están completamente ideologizados, su forma de actuar perjudica enormemente a los trabajadores, ya que éstos son manipulados y el hecho de que influyan fuertemente en las decisiones políticas de este país a Alfredo le causa molestia.

Sindicatos

En la generadora eléctrica había un sindicato, pero al estar Alfredo trabajando a honorarios no tuvo la posibilidad de pertenecer, aunque Alfredo nos dice que nunca se cuestionó si perteneciese a él.

Alfredo es su trabajo en la municipalidad en cambio si pertenecía activamente en la actividad sindical, en cambio una empresa de ingeniería como la empresa eléctrica las posibilidades de negociación son escasas, la opinión de Alfredo sobre los sindicatos es la siguiente “El sindicato para mí es básicamente una herramienta de negociación colectiva, o sea, el sindicato es una forma de apiñarse para tener algo de peso porque cada trabajador individual no tiene ningún peso ante el empleador”. Su opinión está fundamentada en el poco poder de negociación que presentan los trabajadores en esa empresa.

Percepciones hacia la sociedad

Alfredo no se siente integrado a la sociedad debido principalmente al “culto a lo material”, para Alfredo en esta sociedad el trato depende mucho de por ejemplo el tipo de auto que poseas o la clase social a la que pertenezcas. Mas que a las barreras que esta sociedad impone con respecto a temas como la cantidad de ingresos, Alfredo nos habla como de sociedad a un grupo de unos 20 amigos cercanos, al resto de personas que integran la sociedad Alfredo no les da importancia.

5.5 Jaime

La razón de haber escogido el caso de Jaime fue la importancia en su vida que significó uno de sus empleos y el descontento que provocó su retiro de éste. Actualmente, Jaime atiende una tienda de mascotas de la que es dueño y no puede evitar la comparación con su empleo anterior en perjuicio de éste.

La mejor época en la vida laboral de Jaime como él nos cuenta fue su trabajo en la Cooperativa CAPEL, en un empleo que podemos afirmar que era de su agrado completamente durante 12 años. La entrevista se desarrolló en el local comercial del cual Jaime es dueño y esta tuvo varias situaciones que nos sorprendieron, aspectos que detallaremos a continuación.

Antecedentes personales

Jaime es un hombre de 56 años, jefe de hogar que cuenta con un título de técnico mecánico, como también varios cursos de especialización en combustión interna y rodamientos. Él vive con su esposa y tiene 4 hijos. Jaime tiene la responsabilidad económica compartida con su mujer y son una familia de clase media. Trabaja de manera independiente en una tienda de mascotas, de la cual es dueño, teniendo ingresos en torno a \$500000.

Trayectoria laboral

Jaime al momento de terminar sus estudios de técnico mecánico en la Universidad Federico Santa María consigue inmediatamente un empleo en una tienda de repuestos automotrices como vendedor de rodamientos, realizó este trabajo por cerca de 18 años.

Hasta que, en un momento decidió irse de esta tienda de repuestos para trabajar, en lo que según Jaime, es su rubro, que son los rodamientos y decide ir a buscar trabajo a SKF, que es una empresa que los fabrica. En ese momento se da cuenta de que en empresas de este tipo no contratan a gente pasado cierta edad, sino que contratan jóvenes para adecuarlos a su manera de trabajo, por lo que no tiene éxito.

En ese momento se enfrenta a un breve periodo de desempleo, hasta que por medio de contactos consigue un empleo de vendedor en la cooperativa CAPEL.

En pisco CAPEL trabajó por cerca de 14 años, en un empleo en el cual se siente muy a gusto hasta que decide renunciar en el año 2001 por un cambio en las condiciones de remuneración producto de la nueva directiva de CAPEL. Con la indemnización que recibe de la empresa, Jaime decide instalarse inmediatamente con una tienda de mascotas en la comuna de Buin, por lo que prácticamente no sufre periodo de desempleo. Hasta la fecha sigue trabajando en el local.

Empleo dependiente

En el empleo dependiente, la cooperativa CAPEL, en la que trabaja por más de 14 años es un empleo en el que se siente muy a gusto por muchas razones, la principal es el excelente sueldo que era alrededor de \$1000000 mensuales más bonos, su sueldo era una base más una comisión por venta.

Él se encargaba de la sección ventas especiales a clientes en todo Santiago, por lo que tenía numerosos contactos, él dice que una de las cosas que le gustaba de este trabajo era que se conocía a mucha gente.

En este empleo se trabaja con un horario libre, ya que sólo depende del número de ventas y clientes que visite, bono de locomoción, asignaciones especiales, colación y bonos, estos últimos cercanos a \$300000.

Calidad de empleo dependiente

La mejor época en la vida laboral de Jaime como él nos cuenta fue su trabajo en la Cooperativa CAPEL, en un empleo que podemos afirmar que era de su agrado completamente durante los 12 años que trabajó en la empresa.

Las condiciones de trabajo en CAPEL eran muy favorables, Jaime nos cuenta existen muchos incentivos al mejor desempeño de los trabajadores, premios y bonos. Por ser vendedor en su departamento existían numerosos premios, como empleado del mes, mejor desempeño, mayor número de ventas, mayor número de clientes, puntualidad, etc.

Estos premios la mayoría de las veces los acaparaba Jaime por su buena disposición a trabajar y buena conducta, según dice, cosa que lo gratifica de gran forma.

El empleo en esta cooperativa la considera como estable y las condiciones de trabajo, como describimos posteriormente son las mejores.

En Capel la relación con sus compañeros de trabajo y clientes era de amistad, incluso hoy sigue en contacto con la mayoría de la gente y varias veces le han ofrecido su antiguo puesto, cosa que no descarta aunque si, esto sujeto a un cambio en las condiciones de trabajo por unas que le acomoden más, específicamente forma de pago.

Empleo independiente

En el empleo dependiente, una tienda de mascotas en que Jaime es el dueño, fue abierta gracias a la indemnización de su trabajo anterior, en CAPEL. Su nivel de ingresos es cercano a \$500000, porque según dice, los márgenes son muy bajos en este negocio.

Trabaja alrededor de 48 horas semanales en un trabajo que Jaime considera como estable. No cotiza salud, por lo que se atiende de manera particular, aunque se encuentra en trámites de jubilación.

Calidad del empleo independiente

Las condiciones de trabajo son favorables para Jaime, considera que la labor en un local comercial es entretenida ya que, como él nos dice, tiene alma de vendedor y le agrada atender a las personas. El ambiente, Jaime lo considera como muy agradable, él dice que por trabajar solo, no puede tener mejores condiciones laborales y el ambiente es muy grato.

El trabajo en la tienda de mascotas lo considera como estable, y generalmente logra obtener el mismo ingreso, cercano a \$500000, ya que las ventas no presentan ningún tipo de estacionalidad.

Negociación colectiva

En la época que trabajó en la empresa CAPEL, Jaime nos cuenta sobre la existencia de negociación colectiva. Él no participaba en la negociación ya que era un vendedor externo, pero sí era incluido en los beneficios obtenidos por ésta, y las garantías obtenidas como

planes de salud y bonos especiales, Jaime nos cuenta que estos eran importantes en la remuneración.

Continuidades y discontinuidades

El primer periodo de desempleo en la trayectoria laboral de Jaime fue cuando se retiró de la tienda de repuestos automotrices. En ese momento postuló a empresas que fabricaban rodamientos, pero sin obtener éxito en ninguna de ellas. Luego de eso, Jaime entró a trabajar por contactos a CAPEL.

En un momento dado por una reestructuración de la cooperativa cambia la directiva y con ello se transforman una serie de reglamentos, como por ejemplo el tipo de pago donde se baja la parte fija de su sueldo y se aumenta la comisión por venta, así como también le exigían una mayor meta en ventas. Jaime dice que a su edad, ya que está cercano a jubilar no puede aguantar el ritmo asfixiante de este nuevo sistema, y estando molesto decide renunciar.

La evaluación general de la trayectoria que hace Jaime es desfavorable, ya que si, antes trabajaba para vivir, ahora más bien vive para trabajar, aunque se siente conforme con esto, debido a que le permite vivir sin mayores problemas.

Comparando los dos empleos, su calidad de vida ha empeorado significativamente, tanto económica como socialmente, pues ha dejado de ver a muchas personas que antes frecuentaba y su círculo de amigos en cierta forma, cambió.

Percepciones

Estado

En general tiene una buena opinión del Estado, dice que éste vela por los intereses de los trabajadores y sus instituciones funcionan perfectamente, por ejemplo dice que siempre andan inspectores fiscalizando el cumplimiento de las leyes laborales, aunque siente que el Estado y sus instituciones están muy alejadas de su realidad, es decir, afirma que las leyes, y todo lo que tenga que ver con el Estado en su trabajo en CAPEL no es importante, siente al Estado muy lejano a su diario vivir.

Empresariado

En las empresas que él ha trabajado, o el conocimiento que tiene de cuando trabajaba en CAPEL, es que existía protección por parte de los empresarios hacia los trabajadores, y en general, tiene una muy buena opinión de los empresarios, él confía fervientemente en los empresarios y considera que se preocupan por el bienestar de los trabajadores por sobre el resultado económico que éstos le permiten obtener.

Sindicatos

Los vendedores en la cooperativa CAPEL no tenían la posibilidad de pertenecer al sindicato, no podían expresar su opinión ante la directiva del sindicato y tampoco podían votar para la elección de presidente del sindicato. Una vez obtenidos los beneficios estos si eran

incorporados, Jaime es contrario a las huelgas por lo que ante la oportunidad de pertenecer a un sindicato Jaime analizaría la conveniencia de esta decisión.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Al preguntar a Jaime sobre las condiciones del empleo en CAPEL, tipo de contrato y su opinión por el nivel de ingreso, Jaime nos contesta tratando de convencernos de que su ingreso era muy importante, nos contesta “mira... bien de acuerdo con lo que me pagaban, bien de acuerdo a como están los tiempos”.

Al proseguir con la entrevista, Jaime nos muestra una liquidación de sueldo de la empresa con la intención de hacernos ver con mucha confianza su nivel de ingreso en el empleo anterior, nos muestra su sueldo, comisión, bonos de locomoción y otros ingresos, y nos dice que su imponible era cercano a \$1000000. La intención de Jaime fue de hacernos ver las buenas condiciones de este trabajo y nos hace saber de lo ameno que era la convivencia y nos hace ver su nostalgia, en su actitud se dejaba ver el descontento por no estar trabajando actualmente en CAPEL.

Empleo independiente

Jaime nos cuenta que en su empleo actual, las condiciones laborales son, siempre comparadas con el empleo en CAPEL, desfavorables, él nos dice que tiene un ingreso

significativamente menor, un trabajo que si bien le agrada, con un grato ambiente y un horario correcto, con seguridad prefiere su trabajo anterior. Razones por las cuales Jaime tiene mucha nostalgia.

Jaime asegura que si antes trabajaba para vivir, ahora vive para trabajar, en parte se siente conforme con esta situación, él dice que los ingresos en estos momentos le permiten vivir sin problemas.

Análisis de las trayectorias

La trayectoria laboral de Jaime ha sido continua, pasó gran parte de su vida laboral trabajando en 2 empresas que fueron una tienda de repuestos automotrices y la cooperativa CAPEL.

Un momento importante en la vida laboral de Jaime fue la renuncia a la tienda de repuestos, los motivos eran trabajar en un área en la que Jaime estaría a gusto que era todo lo relacionado con rodamientos. Jaime postula a un cargo en SKF, una empresa de rodamientos y al no tener buenos resultados, en menos de 2 meses después de retirarse de la tienda de repuestos entra a trabajar a CAPEL.

Una vez que Jaime trabajaba en CAPEL, después de trabajar 15 años un cambio en el directorio y en las políticas salariales provoca el descontento de Jaime y deja la empresa.

Jaime nos dice que él podría seguir trabajando en CAPEL, pero su sistema de remuneración sería distinto, con un menor sueldo base y una mayor meta de ventas. Señala

que a su edad sería imposible seguir este nuevo ritmo de trabajo, por lo que, a su gran pesar decide retirarse de CAPEL.

Al continuar con la entrevista, Jaime nos muestra una liquidación de sueldo de la empresa con la intención de hacernos ver con mucha confianza su nivel de ingreso en el empleo anterior, en ella nos indica su sueldo, comisión, bonos de locomoción y otros ingresos, y nos dice que su imponible era cercano a \$1000000. La intención de Jaime fue de hacernos ver las buenas condiciones de este trabajo y nos hace saber de lo ameno que era la convivencia y nos hace ver su nostalgia, en su actitud se dejaba ver el descontento por no estar trabajando actualmente en CAPEL.

Experiencias de desempleo

En el caso de Jaime no encontramos periodos prolongados de desempleo, desde la época que egresa de la universidad e inmediatamente entra a trabajar a la tienda de repuestos, luego de renunciar a este empleo, existe una cierta frustración en Jaime, el hecho de tener una edad no compatible para un cargo en una empresa como SKF en la que mayoritariamente reclutaba a jóvenes lo hace reflexionar sobre las posibilidades de empleo en este rubro. El periodo de desempleo de Jaime fue alrededor de 2 meses hasta que encuentra trabajo en CAPEL.

Análisis personal de la trayectoria

La opinión de Jaime sobre su trayectoria laboral esta fuertemente influenciada por su alejamiento de CAPEL, no está conforme con su situación actual y aun después de dos años

considera como una mala decisión el haber dejado CAPEL, si bien opina que las causas de esta decisión fueron las nuevas condiciones laborales. Se puede decir entonces que Jaime tiene una opinión desfavorable acerca de su trayectoria debido a su alejamiento en CAPEL, mas aun en una edad muy pronta a jubilar.

En general el caso de Jaime es un ejemplo de lo que un empleo significa para una persona, ya que por haber dejado CAPEL su vida cambio drásticamente y en cada palabra que Jaime nos dice se puede apreciar su descontento.

Percepciones

Estado

La opinión de Jaime sobre el estado esta condicionada a las buenas condiciones laborales en sus trayectorias, Jaime nos dice que en sus trabajos la fiscalización por parte de entes gubernamentales como la dirección del trabajo sé hacia patente constantemente, clara señal de la preocupación que existe en el estado hacia los trabajadores. En general la opinión de Jaime sobre el estado y sus instituciones es favorable y él la condiciona solo a la realidad que conoció en sus empleos.

Empresarios

Al igual que con respecto al estado Jaime posee una muy buena opinión acerca de los empresarios, probablemente sea causada por la excelente calidad de los empleos dependientes que ha tenido, en especial el empleo en CAPEL. A Jaime los empresarios le

otorgan confianza y a diferencia del resto de los casos, la preocupación por los trabajadores prima ante el resultado económico.

Sindicatos

Jaime no está de acuerdo con los métodos utilizados por los sindicatos, de ninguna forma se acogería a una huelga y él nos dice que su participación en ellos dependería fuertemente de las condiciones de este. Creemos que Jaime no está completamente de acuerdo a los sindicatos por las opiniones antes descritas y debido a que nunca ha pertenecido a algún sindicato, aunque existiera en la empresa que trabajaba (CAPEL.)

5.6 Jeannette

La razón por la que escogimos a Jeannette fue que es un claro ejemplo de las desagradables condiciones laborales que enfrentan actualmente las personas que poseen baja calificación encontradas en este estudio.

Jeannette llamó nuestra atención por el coraje que plantea la situación de enfrentar realidades humillantes con el solo fin de sacar adelante a su familia y en la vulnerabilidad a abusos por parte de sus empleadores aun cumpliendo correctamente la legislación laboral.

Antecedentes personales

Jeannette es una mujer de 40 años, jefa de hogar con 4 hijos pequeños, dos hijos de 14 años, un hijo de 7 años y un hijo de 5 años, que desgraciadamente presenta problemas al corazón, su nivel educacional es de cuarto medio. Vive en la comuna de Santiago y su nivel socioeconómico es bajo.

Trayectoria laboral

Jeannette comienza su vida laboral a los 15 años atendiendo un bazar. Esto hasta que contrae matrimonio y 6 años después decide separarse por lo que debe hacerse cargo económicamente de su familia, nunca ha recibido ayuda alguna por parte de su esposo por lo que su responsabilidad económica es total.

Fue difícil para Jeannette encontrar trabajo nuevamente y por necesidad en el año 1998 entra a trabajar a una empresa de aseo industrial llamada VITAL con un sueldo cercano a \$100000, hasta el año 2003 debido al sueldo precario y a la dificultad de horario que no le permite pasar el tiempo necesario junto a su familia.

Luego de renunciar a la empresa de aseo en julio del año 2003, Jeannette sufre un periodo de desempleo de unos meses en los cuales se mantiene gracias a algunos ahorros de su trabajo anterior. Agobiada al no encontrar trabajo, Jeannette decide instalar un taller de manualidades en el que fabrica cuadros para vender, trabajo que pronto se extendió a varias artesanías, luego de ello recibe una oferta de la municipalidad de Santiago para hacer clases de pintura a un centro de madres hasta hoy en que sigue trabajando en la misma actividad.

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Jeannette trabajó de manera dependiente en la empresa de aseo industrial VITAL. Esta es una empresa de mediano tamaño, que le brinda servicios de aseo a la Superintendencia de Seguro Social, a la Contraloría de la República y a La Moneda.

La jornada de trabajo de Jeannette era relativa, ella nos cuenta que durante el último periodo su jornada de trabajo era de dos turnos al día, de 6:30 a 10:00 en la mañana, y en la tarde desde 17:00 hasta 22:00, de lunes a sábado. Según nos cuenta Jeannette dos veces al mes debían cumplir con un turno extraordinario desde las 6:30 hasta las 23:30 horas, el almuerzo en esa jornada corría por parte de las trabajadoras.

Jeannette en este trabajo poseía un contrato de 2 meses de duración que era renovado al final de cada periodo. Ella nos cuenta que el sistema que tenía la empresa de aseo era de contratar por 1 año a las trabajadoras y al octavo mes entregar una carta de despido y al mismo tiempo volver a contratar por lo que Jeannette considera este trabajo como inestable. Como ejemplo Jeannette nos dice su opinión sobre la escasa preocupación de su jefe por

contar con sus servicios “hay jefas que te dicen usted no viene, no viene más, hay una fila larga de gente que quiere trabajar”.

La remuneración de Jeannette consistía en \$1500 por día trabajado, si faltaba un día la empresa descontaba tres días de trabajo.

En este trabajo Jeannette no disponía de ningún tipo de bono, aguinaldo o colación, ya que al ser un contrato a honorarios, éstos no son exigidos por la normativa legal, En la empresa, si bien otorgaban vacaciones estas no eran pagadas por lo que Jeannette nunca las tomó, porque de haberlas tomado, le hubiese faltado ingreso para mantener a sus hijos.

Calidad del empleo dependiente

Jeannette nos dice que las condiciones de trabajo eran inhumanas, su superior a cargo no presentaba un trato digno con ella, además de que la clase de trabajo era muy pesado entre otras cosas por el uso de líquidos de aseo que afectaban la salud de las trabajadoras, las mujeres debían estar de rodillas gran parte de la jornada por lo que sufrían dolores en su cuerpo, no podían usar los ascensores, por lo que debían subir y bajar varias veces en el día las escaleras causando estragos en su salud y estado de ánimo, y así una serie de problemas que le ocasionaba este trabajo.

Jeannette nos cuenta que la relación con el grupo de trabajo no era la deseada, ya que tuvo numerosos problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo y malos tratos por parte del empleador eran la tónica de este empleo.

Empleo independiente

En julio del año 2003, Jeannette instala un taller de artesanías en el que fabrica cuadros, retablos y trabajos artesanales y paralelamente imparte clases de pintura para centros de madres a cargo de la Municipalidad de Santiago.

Jeannette imparte clases en la municipalidad cerca de 3 horas diarias de lunes a viernes, en el taller de manualidades su tiempo de trabajo es relativo, aunque generalmente Jeannette destina 3 o 4 horas todos los días, generalmente después de las 9:00 horas por lo que Jeannette trabaja cerca de 36 horas semanales. La decisión de trabajar o no depende del criterio de Jeannette, cosa que es completamente de su agrado.

Actualmente por todas las actividades que realiza Jeannette percibe ingresos por cerca de \$200000, cotiza salud y previsión y tiene a sus 4 hijos como carga.

Calidad del empleo independiente

Como Jeannette nos cuenta es muy difícil mantenerse del arte dada la irregularidad de sus ingresos, no considera este empleo como estable aunque ha mejorado con este su calidad de vida.

El trabajo en sí es muy agradable para Jeannette, ella nos cuenta que llega gente que busca relajarse, son personas que tienen intereses similares y que aprecian enormemente su opinión. La relación con sus empleadores y con las personas que asisten a sus clases es agradable para Jeannette, todos estos factores sumados a su nivel de ingreso hacen que ella desarrolle esta actividad con agrado.

Negociación colectiva

En el único empleo dependiente que presenta Jeannette, en la empresa de aseo VITAL no existen procesos de negociación colectiva, las posibilidades de negociación que tienen los trabajadores son casi nulas y según nos ella nos cuenta, para la empresa es muy simple reemplazar a cada una de las trabajadoras por el gran número de personas que en estos momentos están buscando trabajo por lo que frente a cualquier demanda por parte de los trabajadores, existe un riesgo a perder el empleo.

Continuidades y discontinuidades en la vida laboral

Luego de trabajar por cerca de 5 años en la empresa de aseo debido a las precarias condiciones laborales de este, la situación se volvió insostenible para Jeannette, el precario ingreso y lo sacrificado del horario que no permite a Jeannette prestar la atención necesaria a sus hijos, especialmente de su hijo con problemas al corazón. Su hija estaba corriendo con la responsabilidad de cuidar a sus 3 hermanos, lo que le ocasionó una depresión por el exceso de responsabilidad para una niña de 14 años, motivos por los que decide retirarse de este empleo.

Por los meses siguientes, Jeannette atraviesa un periodo de desempleo en el que se mantiene de ahorros obtenidos en su trabajo anterior, aunque preocupada por su situación de desempleo y no recibir ayuda alguna de parte de familiares y del padre de sus hijos, se mantiene optimista, confiada en las posibilidades artísticas que ella dispone y planeando las actividades que desarrollaría en los próximos meses.

Satisfacción con la trayectoria

En cuanto a la trayectoria laboral de Jeannette, ella nos cuenta que prefiere la dependencia por la seguridad de los ingresos, el hecho de mantener a su familia es una preocupación constante que pesa fuertemente en la opinión de preferir un trabajo dependiente a uno independiente.

Respecto a su trayectoria laboral, ella nos dice que si bien actualmente está muy contenta en su trabajo, el hecho de haber sido anteriormente fuertemente explotada la deprime cada vez que recuerda y no está del todo conforme por ello.

Percepciones

Percepciones sobre el Estado

Al Estado sólo le preocupa cumplir con las leyes en la medida de que sea conveniente para sus intereses, ella nos cuenta que estuvo enferma y al presentar una licencia médica no recibió ninguna respuesta y es lo que siempre ocurre con el Estado, por lo que en este punto, la opinión de Jeannette sobre esta estructura es desfavorable.

Empresariado

La percepción de Jeannette sobre los empresarios no es favorable. Su opinión es la siguiente. “La única preocupación de los empresarios es su propia empresa, no tienen ningún motivo de ayuda hacia el prójimo, sólo ganar dinero, siempre ha sido así y va a seguir siéndolo”,

Sindicatos

Cualquier ayuda hacia los trabajadores es bienvenida según Jeannette, aunque ella nos dice que muchas veces esto se usa para otros fines. “El sindicato debe ser para el beneficio del trabajador y no pertenecer a la política”, Jeannette cuenta que en una ocasión los trabajadores hicieron una huelga que fue muy publicitada, incluso en televisión, y al otro día todos los que participaron fueron despedidos. Ella no participó en esa huelga, ni tampoco participaría en ninguna otra por temor a quedar cesante y no poder cuidar a su hijo enfermo, ella nos dijo ante esto, “opté por lo más cuerdo para mi familia”.

Percepciones sobre la sociedad

Cuando preguntamos a Jeannette acerca de su opinión sobre la sociedad, ella nos dice “la sociedad la hacemos nosotros, porque yo estoy dentro de ella”. Jeannette habla de estar inserta en un sistema en que ella es una parte fundamental, y nos cuenta que por ejemplo, el hecho de que personas asistan a las clases que ella imparte, la hace sentir valorada dentro de la sociedad.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

El empleo de Jeannette que llamo nuestra atención fue el de aseo de la empresa VITAL, un empleo con una remuneración bastante baja, un horario poco atractivo para su labor de madre y un horario poco atractivo para su labor de madre.

Este empleo, que nunca agrado a Jeannette solo lo acepta por la necesidad de costear a su familia, las condiciones de trabajo eran muy sacrificadas, constantemente debían subir del subterráneo al piso numero 12 cargando escobas, líquidos y aspiradoras, limpiando de rodillas los pisos durante varias horas y otras tareas que terminaron causando estragos en la salud de Jeannette, como un lumbago rebelde que aun la aqueja.

Si bien las condiciones laborales de este trabajo eran muy desagradables, no es la razón mas importante de la baja autoestima que nos muestra Jeannette en esta entrevista, ya que, como respuesta a las condiciones de este trabajo Jeannette contesta “ frente a lo humillante del trabajo yo fui testigo de como una jefa que era una simple apoblacionada y sabes tu le toma tanta mala al limpiador de vidrios, por que vivía ahí en la Pintana y no iba con los zapatos lustrados o bien peinado, el iba a su trabajo y lo hacia bien y ella le tomo mala al limpiador de vidrio, pésimo y nunca había visto a un ser humano humillar de esa forma a otro, lo humillo de una manera en que se creía superior y es ahí donde yo digo donde esta dios Y sabes tu que las compañeras que estábamos trabajando se nos llenaron los ojos de lagrimas a ver como una simple apoblacionada humillaba a otra”.

Nos cuenta Jeannette que en ese trabajo el trato los empleados era como si no fueran personas, de hecho Jeannette nos cuenta que en la contraloría, una de los lugares en que estaba asignada, había gente que subía en el ascensor destinado para publico, además de que había un ascensor montacargas y las aseadoras al ir con limpiadores y escobas recibían un llamado de atención por parte de las secretarias que Jeannette nos cuenta “ no pueden usar el ascensor por que es para las personas, ósea que si ella es persona nosotros seremos animales...”

Son todas estas situaciones las que terminan por perjudicar el animo y autoestima de Jeannette, hasta el punto que trabajar en la empresa de aseo se vuelve en un constante

sacrificio hasta que decide renunciar producto de las malas condiciones laborales de este trabajo.

Empleo independiente

En estos momentos Jeannette trabaja dando clases de pintura para centros de madres y hace trabajos en madera, retablos y artesanía. Jeannette cobra por las clases y el trabajo en si es muy agradable. Ella nos cuenta que llega gente que busca relajarse, son personas que tienen intereses similares y que aprecian enormemente su opinión.

Jeannette trabaja en la noche para hacer todas las cosas que ella vende. Dispone de mucho tiempo para su familia en este trabajo, ya que trabaja 3 horas diarias, y si es que le falta tiempo para sus trabajos en particular, le dedica en la como máximo 3 horas y el nivel de ingresos percibidos es cercano a \$200000 por lo que manifiesta estar conforme.

Análisis de la trayectoria

La trayectoria laboral de Jeannette es relativamente estable, en parte por el hecho de que al momento de separarse de su marido hace ya 6 años debe trabajar para mantener a sus hijos.

Aunque presenta 2 empleos en su trayectoria, su primer empleo como empleada de la empresa de aseo VITAL representa gran parte de esta entrevista ya que en esta empresa se desempeña por cerca de 5 años en una empresa.

Luego de retirarse Jeannette pasa por un periodo de desempleo por pocos meses en que no sabia que hacer respecto a su vida laboral, no encontró empleo de ninguna clase debido según ella a su escasa preparación y experiencia y decide dedicarse a actividades

relacionadas al arte, ya que anteriormente había comprado libros de técnicas de pintura y tenía conocimientos suficientes para dedicarse a esta actividad.

En los momentos en que Jeannette permanece en desempleo, ya sea luego de separarse de su marido o retirarse de la empresa de aseo se repite el mismo sentimiento, angustia al no tener ingresos para mantener a su familia e inseguridad por su futuro al no tener facilidad para encontrar empleo dado su nivel de capital humano.

Calidad de vida asociada a los empleos

Existe una clara diferencia en la calidad de vida de Jeannette en el empleo dependiente e independiente. En el primer empleo como aseo de la empresa vital, ella presenta una calidad de vida muy baja debido principalmente a un ingreso que mantiene al mínimo sus posibilidades de consumo, un horario que significa un gran sacrificio para Jeannette y por el escaso tiempo que le dedica a su familia, y por las humillantes situaciones en cuanto a trato personal y calidad de los empleos.

En el segundo empleo en cambio, sus ingresos están en el orden de \$200000, alrededor de 2 veces su ingreso anterior, su número de horas trabajadas es significativamente menor, la calidad del trabajo es agradable para Jeannette y ella nos dice que gusta de su trabajo y dispone de varias horas para atender a su familia ya que gran parte del trabajo lo realiza desde su hogar. La única desventaja del empleo independiente es la irregularidad de los ingresos.

Debido a lo anterior podemos concluir que en cuanto a calidad de vida la época más favorable de la vida laboral de Jeannette es el empleo independiente.

Percepciones

Percepciones sobre el empresariado

La percepción de Jeannette sobre los empresarios no es favorable. Su opinión es la siguiente. “La única preocupación de los empresarios es su propia empresa, no tienen ningún motivo de ayuda hacia el prójimo, sólo ganar dinero, siempre ha sido así y va a seguir siéndolo”,

Percepciones sobre el Estado

Al Estado sólo le preocupa cumplir con las leyes en la medida de que sea conveniente para sus intereses, ella nos cuenta que estuvo enferma y al presentar una licencia médica no recibió ninguna respuesta y es lo que siempre ocurre con el Estado, por lo que en este punto, la opinión de Jeannette sobre esta estructura es desfavorable.

Percepciones sobre los sindicatos

Cualquier ayuda hacia los trabajadores es bienvenida según Jeannette, aunque ella nos dice que muchas veces esto se usa para otros fines. “El sindicato debe ser para el beneficio del trabajador y no pertenecer a la política”, Jeannette cuenta que en una ocasión los trabajadores hicieron una huelga que fue muy publicitada, incluso en televisión, y al otro día todos los que participaron fueron despedidos. Ella no participó en esa huelga, ni tampoco participaría en ninguna otra por temor a quedar cesante y no poder cuidar a su hijo enfermo, ella nos dijo ante esto, “opté por lo más cuerdo para mi familia”.

Percepciones sobre la sociedad

Cuando preguntamos a Jeannette acerca de su opinión sobre la sociedad, ella nos dice “la sociedad la hacemos nosotros, porque yo estoy dentro de ella”. Jeannette habla de estar inserta en un sistema en que ella es una parte fundamental, y nos cuenta que por ejemplo, el hecho de que personas asistan a las clases que ella imparte, la hace sentir valorada dentro de la sociedad.

5.7 Loreto

La razón por la que escogimos este caso es frustración por su desfavorable trayectoria, la impotencia con la que Loreto nos cuenta su vida, además, que corresponde al perfil de mujer joven profesional y también con ello identificaremos la situación en que se encuentran muchos jóvenes en la actualidad. Loreto tiene un título de periodista, pero nunca ha encontrado un empleo como tal, nunca ha ejercido como periodista lo que no sólo a ella le causa una tristeza tremenda, situación que afectaría a cualquier persona.

Antecedentes personales

Loreto es una mujer de 28 años, soltera y en este momento vive con su madre en la comuna de Ñuñoa. Tiene un título de periodismo y actualmente trabaja como guía de exposición en la Universidad Andrés Bello recibiendo por su trabajo alrededor de \$300000. En su hogar la responsabilidad económica es compartida con su madre y su estrato socioeconómico es medio.

Trayectoria laboral

Loreto anteriormente trabajó como periodista en la radio Universidad de Chile, como voluntaria para adquirir experiencia y no recibió ingreso alguno.

En diciembre de 2001, Loreto trabajó como vendedora en una tienda de artesanías en Ñuñoa, una tienda familiar en la que ella era dueña de una parte. La razón de que Loreto entrara a trabajar en la tienda fue que su cuñada, que atendía el local, estuvo embarazada y

necesitaba que alguien atendiera el negocio. Este trabajo duró alrededor de 5 meses para luego quebrar.

En abril del año 2002, Loreto tuvo un breve paso como relacionadora pública en una empresa de modelos, de la que prontamente se retira porque no estaba de acuerdo con sus expectativas de sueldo y condiciones laborales. A Loreto en general le desagrada trabajar en esa empresa.

En octubre del año 2002, Loreto entra a trabajar en la Universidad Andrés Bello como guía de exposiciones, no tiene contrato ya que cada exposición dura alrededor de 3 meses, por lo que, al término de cada exposición la vuelven a contratar, de hecho no sabe si en los próximos meses recibirá la renovación de su contrato. En la actualidad continúa trabajando como guía de exposición en la Universidad Andrés Bello.

Empleo independiente

Loreto trabajó como vendedora en una tienda de artesanías de la que ella es dueña de una parte, es una tienda familiar. Comienza a trabajar porque su cuñada estaba embarazada y necesitaba un vendedor.

En esta tienda trabajaban 3 personas, el trabajo era sólo por medio día. En este local comercial, producto de una mala ubicación, según Loreto, las ventas nunca fueron las esperadas, como consecuencia de ello su sueldo era muy bajo. Por ser el empleo de tipo familiar, Loreto dice que las condiciones de trabajo eran muy buenas, muy agradable trabajar en el local.

La jornada de trabajo en este local era según Loreto muy reducida, de lunes a viernes su horario laboral era de 10.00 hrs. a 14.00 hrs. y el día sábado de 9.00 hrs. a 14. hrs.

El negocio cerró por los malos resultados. En este trabajo, Loreto no cotizaba salud ni previsión, de hecho ella nunca ha cotizado.

Calidad del empleo independiente

Loreto nos cuenta que en este empleo recibía todo lo que ella necesitaba, si es que necesitaba horario flexible o alguien que la reemplazara. Además este trabajo le permitía tener tiempo para otras actividades como por ejemplo transcribir entrevistas a un grupo de sociólogos, con lo que obtenía un dinero extra además de ir a la iglesia.

Loreto en este trabajo tenía muy buenas relaciones con su grupo de trabajo, ya que como ella nos dice al ser una empresa familiar, la relación con el grupo de trabajo era la mejor posible. El hecho de que la tienda cerrara fue frustrante para toda la familia, porque la inversión necesaria para abrir el local fue importante, lo que particularmente hace caer a Loreto en una depresión.

Empleo dependiente

El empleo actual de Loreto es de guía de exposición de arte en la Universidad Andrés Bello, en su empleo Loreto atiende a grupos de personas que van a cada exposición en la universidad.

En este empleo Loreto no posee un contrato indefinido, ya que trabaja a honorarios en cada exposición que dura alrededor de 3 meses. Luego del término de cada exposición, generalmente su contrato es renovado por los siguientes 3 meses.

Su horario de trabajo es de lunes a viernes de 10.00 hrs. a 18.00 hrs. y el día sábado de 10.00 a 13.00 hrs.

La forma de pago de Loreto es un sueldo fijo, no tiene beneficios como aguinaldo, locomoción o ningún tipo de bono, ella nos cuenta que no está de acuerdo con lo que le pagan, alrededor de \$300000. Por ser éste un trabajo de un corto periodo de tiempo, su empleador no cotiza salud ni previsión.

Calidad del empleo dependiente

La calidad de este empleo es buena, Loreto nos dice que es agradable trabajar como guía de exposición en un horario que no implica mayores sacrificios.

Su relación con su grupo de trabajo es muy buena, ella dice que cualquier cosa que necesite sólo debe pedir por ella.

Con respecto a la estabilidad laboral, Loreto nos cuenta que es muy mala, de hecho no sabe si el próximo mes va a seguir trabajando en la universidad.

Negociación colectiva

En la Universidad Andrés Bello, aunque Loreto nos hace saber que no tiene el completo conocimiento sobre sindicatos y negociación colectiva, asegura que en la universidad Andrés Bello si las personas desarrollan una huelga, inmediatamente son despedidos. No hay proceso alguno de negociación colectiva y los beneficios logrados por los sindicatos son para las personas que tienen contrato de planta, por lo que ella no está afectada.

Continuidades y discontinuidades

La vida laboral de Loreto está marcada por la inestabilidad, presenta trabajos como relacionadora pública, vendedora, periodista auxiliar, transcritora de entrevistas y guía de exposición. En cada empleo Loreto presenta una dolorosa transición y numerosos periodos de desempleo, de los cuales, sólo gracias a la ayuda económica de un hermano, ha podido sobrellevar esta situación.

Después de cada pérdida que ha sufrido Loreto, ha caído en una depresión, tristeza e impotencia enorme de la cual sólo ha podido surgir gracias a la ayuda de un hermano. En muchas ocasiones, Loreto se plantea si fue una equivocación estudiar periodismo, incluso ella nos dice que no tiene el estado de ánimo para enfrentar nuevas entrevistas de trabajo, perdió las esperanzas de obtener trabajo como periodista hace mucho tiempo.

La evaluación personal de la trayectoria de Loreto es desagradable, se siente fuertemente frustrada debido a que nunca ha ejercido como periodista y a que aún no tiene independencia económica.

Loreto no ha podido establecerse ni independizarse de su familia y ha perdido las esperanzas de mejorar su calidad de vida por completo y ya no postula a trabajos relacionados con su profesión, periodismo.

La estabilidad en cada empleo que Loreto ha tenido ha sido muy mala, desde un local comercial que terminó en la quiebra, hasta la actualidad como guía de exposición con un contrato de solo 2 meses de duración.

Percepciones

Estado

El principal descontento de Loreto frente al Estado es el estrecho vínculo que tiene con el sector empresarial. Según Loreto, cualquier iniciativa del Estado por muy buena que sea debe pasar por la opinión y supervisión de los empresarios, los cuales seguramente tendrán perjudicados sus intereses en la propuesta, por lo que ejercerán presiones y la propuesta se atascará y no existirá avance alguno en cuanto a bienestar de los trabajadores.

Empresariado

La opinión de Loreto acerca del empresariado es que siempre tratarán de pagarte la menor cantidad posible, ella nos cuenta que siempre ha dado el todo en cada uno de sus trabajos, pero aunque Loreto desarrolle el trabajo de una excelente forma no se traducirá en un mejor sueldo.

No sabe si en la universidad se preocupan por el bienestar de los trabajadores, aunque donde ella trabaja no existe ningún problema.

Sindicatos

Loreto piensa que los sindicatos son necesarios absolutamente para hacer valer los derechos de los trabajadores, ya que no todas las empresas tienen la disposición a que sus trabajadores reciban un trato justo, nos cuenta que para las personas que trabajan contratadas en la universidad existe un sindicato, aunque si haces huelga en la Universidad

Andrés Bello te despiden, pero ella no puede pertenecer por no estar contratada. Finalmente nos dice que si hubiera un sindicato en esta empresa, Loreto pertenecería activamente a él.

Sociedad

Con respecto a la sociedad, Loreto piensa que tiene una marcada individualidad. Cada persona según ella tiene que depender de sus propios medios, no se siente representada con ella y no se puede adaptar al ajetreado ritmo que ésta impone, incluso nos dice “paren el mundo que me quiero bajar”, en alusión al desenfrenado ritmo de consumo que la sociedad impone.

Análisis particular

Calidad del empleo independiente

Loreto en su trayectoria laboral presenta un breve paso por un local comercial, una tienda de artesanía de propiedad familiar abierta con aportes de varias personas, entre ellas Loreto. Este local presentaba unas excelentes condiciones laborales debido principalmente a la característica de empleo familiar. Su horario, prácticamente de media jornada le permitía desarrollar varias actividades paralelas, como transcripción de entrevistas.

Con respecto a este empleo, Loreto no presenta el típico descontento de su trayectoria en general, posiblemente por las buenas expectativas que había en este local, en el que Loreto aporta con capital.

Según Loreto la mala ubicación de este local, debido a una selección errónea del nicho de mercado causa que debido a los malos resultados, el local quiebre, por lo que nuevamente

Loreto está desempleada. En el estado de ánimo de Loreto se puede percibir un claro descontento en esta parte de la entrevista debido al quiebre de expectativas y al dinero y tiempo invertidos en el local.

Calidad del empleo dependiente

Loreto trabaja actualmente en la universidad Andrés Bello, es guía de exposición en una galería de arte en un empleo que considera como agradable en cuanto a condiciones laborales.

El problema de Loreto radica en que, este empleo no tiene relación alguna con su profesión, es un empleo que acepta debido a la necesidad de ingresos y ante la inexistencia de ofertas de trabajo en actividades relacionadas al periodismo.

El ingreso obtenido por este empleo, Loreto lo considera bajo debido principalmente a las expectativas formadas según su profesión, y la inestabilidad producto de su tipo de contrato, a honorarios, generalmente de 2 meses de duración hacen que la opinión general de Loreto sobre este empleo sea desfavorable.

Análisis de la trayectoria

La gran inestabilidad a lo largo de su trayectoria que tiene Loreto es una de las razones por las que escogimos su caso. Loreto presenta numerosos empleos, muy distintos entre sí, y en cada uno de estos empleos una transición dolorosa y periodo de desempleo asociado, a veces, muy impactante en el ánimo de Loreto como ella nos dice, aunque afortunadamente

recibe la ayuda de un hermano, lo que nos hace pensar que existen muchos jóvenes en la misma situación de Loreto, pero aun más desprotegidos.

La nula relación de sus empleos con su profesión causa estragos en el ánimo de Loreto, el hecho, por ejemplo, de trabajar en una tienda de artesanía, más que nada, un empleo de subsistencia, la hace sentir muy poco apreciada.

El bajo ingreso que obtiene de sus empleos, pues estos trabajos tienen un sueldo muy bajo, cercano a \$200000 y más aún, sin ningún tipo de protección social.

Estas razones son muy impactantes en el ánimo de Loreto. Ella nos dice que le da mucha rabia haber estudiado una carrera en la que nunca podría ejercer, haber perdido 5 años de su vida estudiando periodismo y más aún, por venir de una familia de clase media, haber invertido una gran cantidad de recursos en educación y recibir un sueldo muchas veces inferior a los gastos en los que se incurría en sus estudios la afecta fuertemente, mucha pena demuestra por esta razón.

Experiencias de desocupación

De lo anterior, lo que nos llama la atención es el hecho de la resignación de su situación, ella nos dice “llegas a un momento de pedir empleo, ves una fila de 40 personas buscando el mismo puesto y después de haber visitado muchas empresas sin tener resultado, varias entrevistas en las que acordaron devolver un llamado telefónico en el caso de que la acepten y que este llamado nunca llego”. El agotamiento de contactos laborales la conduce a un momento en que, como ella nos cuenta, ya no tiene la buena presencia e impresión de persona deseosa de trabajar como cualquier persona que busca empleo debería tener. Esto

se va transformando en un círculo vicioso, ya que por la poca experiencia laboral en el área, y sus trabajos anteriores en áreas muy disímiles, se va alejando cada vez más de los perfiles de personal que buscan los empleadores. En parte esto explica la desdicha de esta joven, y la resignación a la situación que aparece en esta entrevista, ya que sólo gracias al aporte económico de su hermano y a que aún vive con su madre, Loreto ha podido subsistir, ya que son varios los periodos de desempleo que presenta a lo largo de su vida.

Evaluación personal de la trayectoria

El hecho de tener 28 años y todavía no poder independizarse, ya que aún vive con su madre y que nunca ha tenido un empleo estable provoca problemas familiares, molestia no sólo en su persona, sino, además, en sus padres. Nunca haber tenido un trabajo acorde a sus expectativas.

Ella es un claro ejemplo de la situación en la que están muchos jóvenes profesionales con poco tiempo de egresados, que están o bien desempleados o desempeñándose en empleos de muy baja calificación en un área que no les corresponde.

El quiebre de las expectativas de la calidad de vida es lo que más frustra la vida de Loreto, la desprotección en que se encuentra, ya que, según ella cuenta, nunca ha cotizado salud y previsión por ser trabajos temporales y poco formales, y el acelerado ritmo de consumo que impone esta sociedad al que ella no puede responder es lo que deprime a Loreto, en una ocasión nos dice “paren el mundo que me quiero bajar”, haciendo alusión a un ritmo que ella no puede llevar.

Verdaderamente la tristeza de esta joven es inmensa, pues en el transcurso de la entrevista nos contagiaba con el pesimismo de su situación, lo que incluso a nosotros nos afectó, razón

por la que elegimos este caso. Cada vez que le preguntamos acerca de sí estaba de acuerdo a la remuneración en cada empleo, ella dijo que su ingreso lo consideraba muy bajo, como también la opinión acerca del empresariado, e, incluso, su opinión sobre la sociedad, que por un supuesto clasismo y discriminación, en parte, la culpa de sus problemas.

Percepciones

Estado

La opinión de Loreto sobre el estado es desfavorable, debido principalmente a los nexos que tiene este con los empresarios, Loreto nos dice que estos nexos debilitan la acción del estado ya que no puede implementar medida alguna en se interponga a los intereses de los empresarios.

Empresarios

Loreto acerca de los empresarios piensa que su único objetivo es obtener beneficios económicos, por lo que su opinión es desfavorable, esta decepcionada por la escasa preocupación del bienestar de los trabajadores y estos no imponen medidas para fomentar la productividad de los trabajadores.

Sindicatos

Loreto presenta una opinión muy positiva acerca de los sindicatos, piensa que son el único medio para mejorar el bienestar de los trabajadores y que estos reciban un trato justo, Loreto nos dice que si pudiera pertenecer a cualquier sindicato, ella con mucho agrado lo haría.

Sociedad

Loreto frente a la sociedad no se siente identificada, “ se acomoda “ queriendo decir que se rige por sus reglas casi obligada, considera que es una sociedad clasista, muy individualista y que no existe preocupación alguna por el próximo.

5.8 Marta

Nuestro interés en este caso fue exponer como ejemplo la poca información de las personas con respecto a las leyes laborales. Marta nos cuenta que en su trabajo en la iglesia, una especie de guía espiritual, trabaja de manera dependiente con un contrato. Estudiando su caso nos damos cuenta de que su afirmación no es completamente correcta por razones que detallamos a continuación.

Marta laboró en la iglesia por 5 años sin un contrato del tipo indefinido, pues trabajaba a honorarios en una labor que era inestable debido a que nunca tuvo información acerca del término de ésta. Por no tener un contrato, Marta no recibía ningún tipo de bono o beneficio, peor aún, en su trabajo debería visitar a domicilio a las distintas familias y el dinero para locomoción, Marta nos dice que estaba incluido en su sueldo, como también el dinero para alimentación.

Antecedentes personales

Marta es una mujer de 48 años, jefa de hogar con 3 hijos. Actualmente vive en la comuna de Cerrillos con una hija de 34 años. Su nivel educacional es de cuarto básico y su nivel socioeconómico es bajo.

Trayectoria laboral

Marta es una dueña de casa que paralelo a sus actividades cotidianas se dedicó desde que tenía 15 años a la venta de ropa constantemente en los últimos 19 años. En el año 1996, Marta comienza a trabajar en un empleo dependiente como vendedora en una imprenta,

trabajo que perduró hasta 1997. Luego de retirarse voluntariamente de este empleo, Marta se dedica a vender ropa hasta 1998, año en que comienza a trabajar para una iglesia como guía espiritual para un grupo de mujeres, trabajo que desarrolla hasta agosto del año 2003, fecha en que prescindieron abruptamente de sus servicios por problemas económicos de la diócesis. Marta al verse desempleada decide dedicarse a vender ropa, actualmente se mantiene por los ingresos que le brinda este tipo de ventas.

Marta nos cuenta que su actividad como vendedora de ropa la ha desarrollado durante toda su vida, lo que hace que nunca se considere como desempleada ya que están sus labores de dueña de casa, los empleos dependientes en la imprenta y en la iglesia y en los periodos intermedios se dedicó a vendedora de ropa.

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Marta desde 1998 hasta agosto del año 2003 trabajó en una iglesia junto a 8 personas. La actividad que desarrollaba Marta consistía en controlar espiritualmente a un grupo de 30 mujeres, un trabajo que incluía ir al hogar de la persona, verificar su estado de salud y saber si asistían o no regularmente a la iglesia. En el caso de que estas personas tengan problemas de salud, leer la Biblia junto a ellas.

Durante los 5 años que trabajó para la iglesia, Marta no tuvo contrato directo, sino que lo hizo a honorarios. Nos cuenta que siempre se mantuvo insegura trabajando en la iglesia en un trabajo que considera inestable, por lo que limitaba fuertemente sus posibilidades de consumo y con ello su calidad de vida.

El horario de trabajo de Marta era relativo a cada tarea que la iglesia le asignaba, generalmente de lunes a viernes desde las 2:00 horas hasta 21:00 horas y los domingos de 10:00 a 5:00 horas. En este trabajo Marta debía entregar un informe semanal. Este reporte aunque era obligatorio, de parte de su superior no recibía ningún comentario negativo.

La cantidad de dinero que Marta recibía era independiente de la cantidad de horas trabajadas, no recibía ningún tipo de bono o dinero extra, tampoco aguinaldo, incluso al visitar a las distintas personas, el dinero que Marta utilizaba en locomoción corría por su cuenta. Si bien Marta tenía vacaciones, estas no eran pagadas, lo único que Marta nos dice es que la empresa cubría alguna enfermedad que tuviera Marta, ya que no descontaban días no trabajados.

Calidad del empleo dependiente

Marta nos cuenta que era de su agrado el trabajo que realizaba en la iglesia, para ella, la parte económica, que si bien no era buena pasaba a segundo plano. Las relaciones con sus compañeros de trabajo y con su empleador eran completamente de su agrado. Marta no contaba con la aprobación de su familia en este trabajo, ya que su opinión era que Marta estaba loca, puesto que el trabajo en la iglesia no era un trabajo. Sentía rechazo por su familia lo que hacía a Marta sentirse incomprendida.

Empleo independiente

En agosto del año 2003, Marta consigue con personas cercanas cheques con fecha posterior para comprar ropa para vender, con la condición que al llegar la fecha de cada cheque ella debería cubrir los valores.

Su trabajo consiste primero en comprar la mercadería dependiendo de lo que ella considere adecuado. Marta vende ropa a los contactos que tiene en la iglesia, ya que este es uno de los lugares en que ella pasa más tiempo, a diferencia de sus periodos de dependencia anteriores en que Marta realizaba este mismo trabajo en su hogar. Ella dispone de la comprensión por parte de sus proveedores, como Marta nos cuenta si existe alguna mercadería que Marta no vende, puede efectuar un cambio sin ningún tipo de problema. El tiempo que Marta dedica a este trabajo con certeza no lo conoce, aunque asegura que es un tiempo muy reducido.

Los riesgos de salud Marta los enfrenta como carga de su marido, nunca ha cotizado ya que, como ella nos dice que nunca se ha preocupado, aunque ahora Marta lo considera como un tema importante y culpa de ello a la poca información que existe sobre la previsión.

Calidad del empleo independiente

Sobre este empleo y sus condiciones, el único factor que preocupa a Marta es la escasa estabilidad de este periodo de independencia, porque como ella nos cuenta, muchas veces debe buscar a los clientes para que le cancelen las cuotas de las prendas, además de que el ingreso por parte de las ventas no es muy alto, alrededor de \$100000 mensuales y en su hogar es su hija la que posee la mayor parte de la carga económica.

Continuidades y discontinuidades

Marta presenta 3 empleos en su trayectoria laboral, el primero de ellos fue como vendedora en una imprenta, del cual decide retirarse para dedicarse a sus labores de dueña de casa. Marta pasa por un periodo de inactividad de un año de duración, lapso en el cual se dedica a vender ropa, por lo que según ella no se ve afectada económicamente.

El siguiente empleo de Marta fue su trabajo en la diócesis, trabajo que desarrolla durante 5 años hasta que es despedida. Marta deja de trabajar en la iglesia por problemas económicos de la diócesis, y al llegar a julio del 2003, se le avisa que este será el último mes en que trabajaría en la iglesia. En ese momento, Marta además de preocuparse de no tener un ingreso seguro decide volver a vender ropa y gracias a personas cercanas dispone de los medios para comprar mercadería.

En general, Marta habla de periodos de inactividad en vez de periodos de desempleo, ya que mantiene su trabajo paralelo y no presenta grandes problemas económicos como los asociados generalmente al desempleo.

Marta se siente satisfecha con su trayectoria laboral y nos cuenta que al ser una persona con tan escasa educación se siente afortunada por los trabajos e ingresos obtenidos.

Percepciones

Percepciones sobre el empresariado

La principal labor hoy en día de los empresarios es la creación de empleos, el bienestar de las personas en parte pasa por sus manos, aunque Marta considera que “la mayor importancia en el bienestar de las personas depende de ellas mismas, ya que de ellas depende trabajar bien o no, consecuencia de ello son los resultados económicos obtenidos”.

La opinión de Marta sobre los empresarios es favorable debido principalmente a que, como ella nos dice, el bienestar de las personas principalmente depende de su esfuerzo y no culpa de los malos resultados de las personas a los empresarios.

Percepciones sobre el Estado

Marta considera al Estado como una institución de la que se siente muy lejana, no está afectada a sus beneficios y no está al tanto de su funcionamiento. Marta considera que el Estado no está a su alcance, de hecho Marta dice que para ella los diputados y senadores no existen. Como resultado de ello la opinión de Marta acerca del Estado no es favorable y señala que las decisiones de este no le son de su interés.

Percepciones sobre la sociedad

En Marta se puede ver claramente un marcado rechazo a las diferencias sociales existentes en Chile en la actualidad, considera que es un grave problema, esto sumado a un egoísmo en la sociedad existente que provoca que la opinión de Marta sobre la sociedad sea desfavorable.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Luego de conocer este caso podemos decir que si bien Marta considera su trabajo como dependiente a la iglesia, todas las características de este apuntan a un trabajo independiente por el tipo de pago a honorarios, ningún tipo de beneficios, no pago de vacaciones y la inseguridad de trabajar en un empleo inestable mes a mes.

Marta en su trabajo no disponía de ningún tipo de material, ningún tipo de seguro de accidente, su empleador, que en este caso era la iglesia no cotizaba salud ni previsión. Al preguntar sobre el cumplimiento de la normativa laboral nos responde “sí, yo pienso que sí las cumplían porque ellos me empezaron a pagar porque ellos quisieron, yo hacía el mismo trabajo antes y no me pagaban, entonces me ofrecieron ser interna medio tiempo para la iglesia y me iban a pagar... y yo estaba feliz”.

El trabajo de guía espiritual de Marta era completamente de su agrado, a pesar de tener condiciones laborales desagradables, para ella la calidad de este empleo era de un nivel correcto, por lo que como ella nos cuenta, trabajaría sin recibir pago alguno.

A Marta le agradaba su trabajo en la iglesia no considerando la parte económica, incluso actualmente vendiendo ropa desearía destinar más tiempo aún a la labor de guía espiritual.

Percepciones

Estado

Marta considera al Estado como una institución de la que se siente muy lejana, no está afectada a sus beneficios y no está al tanto de su funcionamiento. Marta considera que el Estado no está a su alcance, de hecho Marta dice que para ella los diputados y senadores no existen. Como resultado de ello la opinión de Marta acerca del Estado no es favorable y señala que las decisiones de este no le son de su interés.

Empresariado

La principal labor hoy en día de los empresarios es la creación de empleos, el bienestar de las personas en parte pasa por sus manos, aunque Marta considera que “la mayor importancia en el bienestar de las personas depende de ellas mismas, ya que de ellas depende trabajar bien o no, consecuencia de ello son los resultados económicos obtenidos”.

La opinión de Marta sobre los empresarios es favorable debido principalmente a que, como ella nos dice, el bienestar de las personas principalmente depende de su esfuerzo y no culpa de los malos resultados de las personas a los empresarios.

Sociedad

En Marta se puede ver claramente un marcado rechazo a las diferencias sociales existentes en Chile en la actualidad, considera que es un grave problema, esto sumado a un egoísmo en la sociedad existente que provoca que la opinión de Marta sobre la sociedad sea desfavorable.

5.9 Óscar

El caso de Óscar llamó nuestra atención por ser un caso de independencia frustrada. Óscar pasó de un trabajo dependiente en la universidad de Chile, un empleo con un nivel de ingresos satisfactorio y excelentes condiciones laborales, a un empleo independiente, con muy malos resultados en un local comercial que al poco tiempo debió cerrar. Actualmente Óscar está cesante.

Antecedentes personales

Óscar es un hombre de 39 años, jefe de hogar con una hija y su nivel de educación es enseñanza media completa. Actualmente Óscar vive con su esposa, su hija y su cuñada, con quien comparte los gastos del hogar. Óscar vive en la comuna de San Bernardo y su nivel socioeconómico es bajo y no está recibiendo ingresos de ningún tipo.

Trayectoria laboral

Óscar comenzó a trabajar en la Universidad de Chile en el año 1986 como auxiliar y el año 1989 pasa a ser estafeta hasta el año 2002, en que decide retirarse para atender un bazar del que era propietario para aliviar el trabajo de su señora, quien atendía el bazar durante todo el día.

Al dejar este empleo Óscar se dedicó completamente en la atención del bazar. En el año siguiente los malos resultados de éste sumado a que en agosto del año 2003 la propietaria del inmueble en que vivían hace el término de arriendo del local.

En el tiempo entre buscar otro lugar para establecerse, decide dejar las máquinas al no tener un lugar adecuado para mantenerlas, en este tiempo roban la vivienda y con ello pierde todas las máquinas, por lo que terminan para Óscar las posibilidades de empleo en el bazar aunque el negocio estaba en decadencia.

Óscar en estos momentos está cesante y sólo tiene ingresos esporádicos por la venta de confites.

Empleo dependiente

Óscar trabajó como estafeta en la Universidad de Chile, aunque comenzó a trabajar como auxiliar, su labor consistía en complementar el trabajo de las secretarías y los académicos como realizar trámites bancarios y legales.

La jornada de Óscar transcurría desde las 7:00 hasta las 4:00 de la tarde, aunque generalmente se quedaba realizando horas extras hasta las 8:00.

Óscar estuvo cerca de 12 años con un contrato por cada año que se iba renovando, luego de eso pasa a tener un contrato indefinido hasta la fecha en que se retiró en el año 2002.

La jornada a Óscar le favorecía mucho, ya que incluyendo las horas extras obtenía un sueldo cercano a \$330000. En este empleo, Óscar recibía un bono de gratificación, aguinaldo, bono de colación y un bono de locomoción que consistía en el dinero para 4 pasajes de locomoción colectiva, 2 para la mañana y 2 para la tarde. También este empleo incluía el pago de vacaciones.

En la universidad Óscar tenía la cotización correcta por su sueldo y horas extras, aunque por trabajar paralelamente en el centro de extensión de la facultad estas últimas no eran cotizadas.

Calidad del empleo dependiente

Este trabajo era del agrado de Óscar, ya que según nos cuenta, el permanecer en un lugar fijo no era un trabajo adecuado para él. Este trabajo a Óscar le permitía salir constantemente de la universidad, como también se relacionaba con un gran número de personas, ya sea funcionarios, académicos o secretarías.

El problema de este trabajo como nos cuenta Óscar, era que al trabajar en el centro de extensión para así obtener un poco más de dinero, no tenía tiempo para estar con su familia, pues dejaba su hogar a las 5.30 AM y la llegada a su casa era cerca de las 22.00. Óscar sólo estaba con su familia el fin de semana, aunque esporádicamente debía trabajar los sábados.

Empleo independiente

Luego de que Óscar renuncia a su trabajo en la universidad para trabajar en su hogar, inmediatamente pasa a atender el local comercial. Este trabajo le demandaba, esclavizarse en un punto fijo, como Óscar nos cuenta, no existía la posibilidad de salir que había en la universidad.

Las ventas de este local en un momento no marcharon según las expectativas de Óscar, para llegar a un momento en que las ventas del negocio eran insuficientes para mantenerlo y debió cerrar por los malos resultados.

En este empleo Óscar trabajaba todos los días de la semana, desde 8:00 AM hasta 11:00 PM. El empleo como vendedor le permitía tener ingresos por cerca de \$450000.

Sumado al problema de las bajas ventas, la propietaria del inmueble pidió desalojar la vivienda, además de esto, por un fraude de su contador, tuvo problemas con el SII y sufrió el robo de sus máquinas.

Calidad del empleo independiente

Las condiciones de trabajo de Óscar sí bien eran agradables en cuanto a trato de parte de clientes y estar junto a su familia, el hecho de permanecer en un lugar fijo agobiaba la vida de Óscar, quien prefiere la libertad de un trabajo como el de la universidad.

Con respecto a este empleo la estabilidad de los ingresos no es buena, es clara la preferencia de Óscar en mantener un empleo fijo ante cualquier aventura de independencia, como Óscar nos dice, él prefiere obtener una mensualidad fija seguramente porque las condiciones vividas por Óscar no fueron buenas.

Negociación colectiva

En la universidad existe esta negociación, existe una asociación de funcionarios, en la que tienen procesos de negociación colectiva, Óscar nos dice que si bien en esta asociación no

era obligatorio participar, por lo que no todos los funcionarios pertenecían a ella, él sí participaba en ella, aunque las decisiones de sus dirigentes no representaban completamente a los trabajadores.

Continuidades y discontinuidades

Óscar comenzó su trayectoria laboral en la Universidad de Chile como auxiliar, su trabajo fue estable por 5 años, en el último periodo poseía contrato indefinido. La razón por la que Óscar deja este empleo es la de aliviar el trabajo de su mujer en el bazar. Al momento de dejar la facultad inmediatamente comienza su trabajo en el local, no pasó por periodo de desempleo o inactividad alguna, el cambio fue totalmente voluntario.

Una vez en el bazar la situación cambió totalmente, ya que la baja de las ventas al paso del tiempo hizo cada vez más difícil mantener el local. Cuando la propietaria del inmueble pidió desalojar la propiedad, el bazar ya estaba en decadencia, y con el robo de las máquinas conservadoras terminó con esta posibilidad de empleo para Óscar.

Actualmente Óscar está cesante, el único ingreso de su hogar lo aporta su cuñada y Óscar no pierde las esperanzas de volver a trabajar en la universidad, ya que aún busca empleo en ese lugar.

Óscar no nos dice nada acerca de su empleo en el local comercial por lo que en cuanto a su trayectoria laboral, creemos que para Óscar, desde su retiro de la universidad ha sido tiempo perdido.

Por todo lo anterior y debido a su estado de cesantía actual, Óscar considera su trayectoria laboral como frustrada, y nos da a conocer la mala opinión acerca de su historia laboral.

Análisis particular

Calidad de los empleos

Empleo dependiente

Durante 15 años trabajó en la Facultad de Administración de la Universidad de Chile como auxiliar, poseía un contrato del tipo indefinido hasta que en el año 2002 decide retirarse para atender su propio negocio, un bazar, anteriormente en este negocio trabaja durante los fines de semana para aligerar las responsabilidades de su esposa, que atendía el resto del tiempo.

La calidad de este empleo según Óscar era óptima, el ingreso obtenido por Óscar era cercano a \$330000 y en general el trabajo le agradaba, ya que podía interactuar con un gran número de personas y este trabajo le permitía estar fuera de la universidad constantemente, lo que agradaba a Óscar.

Óscar nos cuenta, con preocupación, que su esposa sufre de problemas de salud tales como hipertensión y diabetes por lo que era necesario delegar sus funciones en el local, por lo que sería correcto afirmar que esta fue una de las razones del retiro de un trabajo que Óscar consideraba muy atractivo.

Empleo independiente

Luego de retirarse de la universidad para trabajar en el local del cual su familia era dueña, tentado por los mayores ingresos que en este caso eran cercanos a \$450000. Óscar comienza a sufrir una serie de percances.

Los ingresos que proporcionaba este local hicieron pensar a Óscar en una mejora de su calidad de vida, ilusiones que poco a poco se fueron desvaneciendo por razones ajenas a su voluntad, sufrió un fraude por parte de su ex contador, lo que disminuyó fuertemente las posibilidades de subsistencia de su negocio. Después de estos problemas, sumados a la mala situación económica producto de las bajas ventas, la dueña del local, a la cual arrendaban también su casa, pone término al arriendo lo que hace a Óscar cambiar de vivienda.

Si es que aún existía la esperanza de una vida mejor el hecho de sufrir el robo de las maquinarias del local en el lugar que permanecían guardadas terminó por completo con las posibilidades de este trabajo independiente. Su retiro de la facultad fue voluntario por lo que recibió una indemnización por un valor importante, cifra que invirtió casi en su totalidad en el bazar y actualmente no existe ningún vestigio de ella, incluso los problemas económicos que produjo el desempleo en que Óscar actualmente se encuentra lo vieron en la necesidad de vender un vehículo que poseía la familia.

Análisis de la trayectoria

La trayectoria laboral de Óscar sólo presenta 2 empleos, en el primero de ellos, trabajando en la universidad de Chile, goza de una gran estabilidad, los últimos años en ese trabajo Óscar tenía una gran seguridad ya que era empleado de planta.

La otra cara de la moneda se presenta en su empleo independiente en el bazar, aunque una de las razones que lo llevaron a renunciar a su empleo anterior fue el mayor ingreso y la mejora en su calidad de vida que representa trabajar en su hogar, este periodo dura un corto

periodo de tiempo ya que las expectativas de ventas con Óscar trabajando en el local nunca se cumplieron, y en menos de un año pasa a estar cesante.

Son estas las dos situaciones en su trayectoria, por una parte una gran estabilidad por 15 años en su empleo en la universidad, para pasar al último año de su vida en que sólo trabaja como vendedor callejero en momentos esporádicos. Lo que le permite en parte obtener ingresos para sustentar a su familia, responsabilidad que en la actualidad recae mayormente en su cuñada.

Experiencias de desempleo

Actualmente Óscar está cesante, él nos dice que por estar sin trabajo “mal, llega uno con ganas de mandar todo lejos y pienso que voy a estar mejor solo, porque nunca había estado cesante y no sabes cómo reaccionar”. Es notoria la desesperación de Óscar por su situación actual, el desempleo que lo afecta en su autoestima, no se considera una persona útil para su familia.

Evaluación personal de la trayectoria

Es clara la preferencia de Óscar en mantener un empleo fijo ante cualquier aventura de independencia como nos señala, él prefiere obtener una mensualidad fija seguramente porque las condiciones vividas por él no fueron buenas.

Sorprende nos causa el hecho de que al preguntar a Óscar por su trayectoria laboral, nos dice “sí, me gustaba lo que hacía, creo que siempre lo desempeñé bien, nunca tuve malas calificaciones, siempre me decían que lo hacía bien y eso me ayudaba a hacerlo mejor”.

Óscar no nos dice nada acerca de su empleo en el local comercial, por lo que en cuanto a su trayectoria laboral, creemos que para él, desde su retiro de la facultad ha sido tiempo perdido.

Finalmente, en toda la entrevista, Óscar nos hace ver su arrepentimiento a la decisión que pesaría en los últimos tiempos, determinación que frustraría esta parte de su vida económica y socialmente y al paso del tiempo mermó las esperanzas y la voluntad de surgir de este trabajador actualmente cesante.

Percepciones

Percepciones sobre el Estado

Cuando preguntamos a Óscar sobre la preocupación del Estado por el bienestar de los trabajadores, nos cuenta que el Estado sólo se preocupa se sacar más leyes y cosas para que se rijan los empresarios, aunque como él nos dice, los empresarios no cumplen estas leyes y desarrollan una serie de estrategias para obviar los derechos de los trabajadores.

Percepciones sobre sindicatos

Óscar sólo nos habla de negociación colectiva, en la asociación de funcionarios existente en la universidad el apoyo hacia los trabajadores era limitado, ya que imperaba la necesidad de los dirigentes de mantener su empleo. En la estadía de Óscar en la universidad hubo 2 huelgas importantes, y él nos dice que estas no lo afectaron de ninguna forma.

Percepciones sobre la sociedad

Óscar considera que el funcionamiento de la sociedad es sólo por conveniencia, ya que entre las personas generalmente existe poca comunicación, considera que la sociedad mantiene un nivel de estrés constante, debido al exigente ritmo de trabajo que desarrolla, esto último es lo que Óscar cambiaría de ella, transformarla en una sociedad, como él nos dice, más relajada.

6. Conclusiones

Para nosotros es muy importante la movilidad existente en el mercado laboral. Vemos habitualmente que las personas se cambian de trabajo, sea a forma independiente o dependiente, o también pasan períodos de cesantía o de inactividad. Estos intensos cambios en la trayectoria laboral nos llevó a preguntar cuales son las razones y motivaciones que tienen los individuos para tomar esas decisiones. El principal problema que acarrea lo anterior es que la protección laboral no siempre cubre todos estos cambios de condición de actividad, vale decir, que mientras las personas se encuentren en un empleo dependiente y con contrato, es una obligación del empleador pagar las cotizaciones del trabajador, lo que puede asegurarle cierta protección laboral. Pero, en cambio en el trabajo independiente es el propio individuo el que opta por cotizar o no, lo que implica que puede pasar períodos en que no cotice y por tanto no tenga protección.

En este trabajo podremos indagar en la calidad del empleo y las condiciones que tienen los trabajadores en ellos. Lo que se trata de percibir las características que tienen los diferentes empleos, tanto en su contexto como en su contenido, ya sea en la relación con el grupo de trabajo, la existencia de sindicatos, el pago de las cotizaciones, si existe contrato, etc., todas aquellas características que nos permitan dilucidar el nivel del trabajo.

A la vez, podremos analizaremos la calidad del empleo y las condiciones que tienen los trabajadores en ellos. Lo que se pretende es percibir que características tienen los diferentes empleos, tanto en su contexto como en su contenido, ya sea en la relación con el grupo de trabajo, la existencia de sindicatos, el pago de las cotizaciones, si existe contrato, etc., todas aquellas características que nos permitan dilucidar el nivel del trabajo.

En este trabajo se contó con el apoyo de la Dirección del Trabajo y del INE, los cuales estaban interesados en la protección laboral existente a la hora de realizar un cambio de categoría ocupacional, y a la vez nos guiaron en el encuentro de personas que cumplían con esa característica.

Para la realización del estudio se escogieron 9 entrevistas en profundidad del seminario “transiciones entre empleo dependiente e independiente: Estudio de casos”, el otro seminario que dio al luz la investigación para la dirección del trabajo. Cada persona nos relató su trayectoria, es decir, como había sido su experiencia en diferentes empleos y además tuvimos la oportunidad de conocer las diferentes razones que los llevan a dejar un empleo y luego comenzar otro.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se llevó a cabo un estudio de carácter cualitativo-exploratorio, en base a la técnica de estudio de casos, ya que este tipo de metodología permite delimitar categorías, criterios e impresiones en relación al tema tratado.

Los criterios definidos para seleccionar a las personas fueron sobre la base de una población objetivo, la cual estuvo compuesta por hombres y mujeres que hayan tenido cierta trayectoria laboral durante los últimos cinco años y que pasaron de dependencia a independencia, o viceversa, y que presentaban distintos niveles de calificación.

A continuación se mostrarán las principales conclusiones que se obtuvieron de este análisis.

Estudiando cada caso pudimos comprobar la influencia negativa de un trato inadecuado por parte del empleador hacia los trabajadores. Logramos percibir en algunos casos como Álvaro y Jeannette las dificultades que enfrentan las personas ante condiciones laborales adversas, encontramos que en la mayoría de los casos la existencia de una familia tras las personas es

el único incentivo a seguir trabajando, en estos casos hablamos de empleos con salarios bajos y escasas posibilidades de progreso.

En este trabajo sorpresa nos causo el caso de Jaime y nos muestra cuan importante puede ser un empleo en la vida de las personas, el empleo en la cooperativa CAPEL fue para Jaime una parte muy importante de su vida, es sin lugar a dudas el empleo mas importante en su trayectoria laboral.

Jaime nos hace ver en cada pensamiento acerca de su vida laboral la influencia de su trabajo en CAPEL, y nos muestra el descontento por retirarse de este empleo y la impotencia ante las razones que lo llevaron a esa decisión.

Se desprende de este estudio nuestra preocupación con respecto a la dificultad de los jóvenes para encontrar una fuente estable de trabajo. Como nos muestra la situación de Gisela y Loreto muchas veces la falta de experiencia y una baja calificación ante un mundo que no ofrece oportunidad para estas personas y un mercado del trabajo que no entrega posibilidades de empleo a una buena parte de la fuerza laboral es uno de los mayores problemas de la juventud en este estudio.

Un hecho que llamo nuestra atención es el conformismo a las malas condiciones laborales de parte de los casos seleccionados, sus empleos se convierten en empleos de subsistencia cuya única función es proveer de una cantidad de dinero apenas suficiente para subsistir. Generalmente los empleos que figuran en la trayectoria laboral de estas personas no llenan de ninguna forma sus expectativas y terminaron truncando las esperanzas para mejorar su calidad de vida.

La mayoría de los casos seleccionados corresponden a mujeres jefas de hogar. La principal razón de haberlas escogido fue que ante la necesidad de proveer ingresos para mantener a

sus familias debes sufrir una serie de condiciones laborales desfavorables y abusos por parte del empleador. Su único propósito para seguir trabajando es la familia que esta detrás. Estas mujeres muchas veces nos entregan una lección de fuerza de voluntad como es el caso de Eladia.

Trayectorias laborales

Para definir el éxito de una trayectoria consideramos como factores el nivel de ingresos obtenidos en el empleo independiente y dependiente, la experiencia adquirida en el cargo si cada uno de los empleos corresponde o no a la profesión o vocación de la persona. A continuación detallaremos los distintos procesos posibles en las trayectorias laborales.

Dependencia a independencia

De los 9 casos, este proceso fue vivido por 7 de ellos, con este paso podemos dividir la trayectoria de cada una de las personas en trayectoria exitosa y trayectoria no exitosa. Detallaremos los factores que influyen en esta clasificación.

Transición exitosa

En esta situación podemos encontrar a Eladia, Jeannette y Alfredo. Un interesante resultado es el hecho de que estas 3 personas anteriormente trabajaban en empleos con condiciones laborales claramente desfavorables y el caso de Jeannette y Alfredo además presenta malos tratos por parte de su empleador.

Sus trayectorias son clasificadas como exitosas ya que presenta un notable aumento de sus ingresos y una clara mejora en las condiciones laborales, como por ejemplo el caso de Jeannette en que en su trabajo anterior sufría constantes humillaciones por parte de su jefe.

Un elemento en común por parte de estas 3 personas fue el retiro voluntario a su empleo independiente y antes de tomar la decisión de retirarse, sus proyectos de empleo independiente estaban completamente encaminados.

Demuestra esto que la mayoría de las veces la correcta planificación de las decisiones en los cambios laborales influye en el éxito de las trayectorias.

Transición no exitosa

En este punto podemos incluir a Oscar y Jaime. Al igual que en el caso de transición exitosa los motivos que ocasionaron este cambio fueron voluntarios, en el caso de Jaime si bien su decisión fue voluntaria existían motivos no continuar en la empresa, para Oscar en cambio su decisión fue totalmente voluntaria.

En estos casos se puede percibir un sentimiento de frustración en su trayectoria laboral y por parte de estos casos una sensación de tiempo perdido en sus empleos actuales.

Independencia a dependencia

En este punto solo catalogamos a 2 personas, Loreto y Álvaro, en común presentan una serie de factores que detallaremos a continuación.

A diferencia de las situaciones anteriores en estos casos las razones del cambio de la situación laboral no fueron voluntarias.

Existen motivos por los cuales Loreto y Álvaro respondiendo a las características de cambio no exitoso dejaron sus empleos independientes. En el caso de Loreto la quiebra de la tienda en que trabajaba y par Álvaro un accidente en su empleo.

Las razones para que Loreto y Álvaro clasifiquen el cambio en su situación laboral como no exitosas son muy distintas. En el caso de Loreto el motivo no es puramente de ingresos, ya que en el empleo en la tienda su ingreso era inferior a su ingreso en la universidad, se refiere a la frustración en su trayectoria en general.

Para el caso de Álvaro la disminución en los ingresos es la principal causa de su transición no exitosa.

Estas 2 personas tiene en común la pérdida de tiempo y recursos invertidos en el empleo independiente, nuestra impresión es que al perder su empleo independiente, se pierde una parte de la vida de las personas, ya que este periodo para ellas es tiempo perdido. Para Loreto y Álvaro fue penoso recordar detalles de este proceso.

Calidad de los empleos

La mayoría de los casos en este punto presentan una favorable opinión en las situaciones de empleo independiente. Una posible razón a este hecho es que la mayor parte de los casos presenta un cambio de dependencia a independencia donde uno de los principales motivos de preferencia a la independencia es para las personas ser su propio jefe, con horarios

asignados por ellos, y una clara retribución a su esfuerzo extra, lo que no se cumple en el caso de empleo dependiente.

Con respecto a la existencia de contratos en el empleo dependiente los casos de Oscar, Eladia y Jaime el contrato es una garantía del cumplimiento de las leyes laborales. Para el caso de Alfredo y Gisela en cambio, que trabajan por un contrato a honorarios claramente este tipo de contrato no ha sido una garantía del correcto cumplimiento de las leyes.

Situación de los jóvenes

En los casos escogidos consideramos como jóvenes a Gisela y Loreto, con 23 y 28 años respectivamente.

Si bien sus características no son similares pues Gisela es una mujer jefe de hogar, con 2 hijos y un escaso nivel de capital humano frente a Loreto que es una mujer soltera, hija y una carrera profesional sus problemas son idénticos.

La inestabilidad de los empleos castiga fuertemente sus trayectorias, solo pueden optar a empleos que requieran un bajo nivel de capital humano.

Estos casos solo pueden optar por empleos de baja remuneración y es de esperar que, ante la escasa especialización de sus trabajos, por consiguiente facilidad para ser reemplazados sus empleadores no brinden los contratos adecuados. Es común en los jóvenes de este estudio la frustración por las desfavorables características de los empleos que figuran en sus trayectorias. El caso de Loreto, a diferencia con Gisela existe un marcado pesimismo ante la situación debido principalmente a el alto grado de insatisfacción con su trayectoria.

Situación de las personas de mayor edad

Para el caso de personas de mayor edad consideramos a Eladia y Jaime, ambos con 56 años de edad.

Como elemento en común, encontramos que estos 2 casos renuncian a su empleo dependiente, en que percibían generosos niveles de ingreso debido a condiciones que a su edad no podrían soportar.

En el caso de Jaime la mayor exigencia de ventas provocada por el nuevo sistema de remuneración y Eladia por las duras condiciones de su trabajo nos contó que su piel se estaba resecaando por el sol y otros nocivos efectos de la dureza de su trabajo.

Aunque en este estudio debido al reducido número de casos no es posible concluir acerca de la existencia de pensiones o su próxima jubilación, curiosamente en los 2 casos anteriores si presentan cotización en los empleos independientes, lo que demuestra que la preocupación por la situación hacia el final de sus vidas se acentúa a medida que las personas envejecen.

Mujeres jefas de hogar

En los casos seleccionados incluimos a 5 mujeres, de las cuales 3 eran jefas de hogar. El motivo de esto fue las precarias condiciones de trabajo en que se enfrentan la mayoría de estas mujeres, hablamos de Gisela, Jeannette y Eladia. Como aspectos en común en estas mujeres podemos encontrar un bajo nivel de capital humano y una escasa remuneración.

Estas mujeres ante la necesidad de mantener una familia, y más aun si a esto se le agrega la mala fortuna de Gisela y Jeannette en que sus hijos presentan problemas al corazón deben aceptar empleos en condiciones claramente desfavorables.

En este caso estas mujeres optaron por un empleo independiente solo en los casos que no le fue posible encontrar un empleo dependiente, es decir en una última opción ya que lo que más queja a estas mujeres es la imposibilidad de un empleo seguro.

Situaciones de desempleo

La situación más clara de desempleo es la que sufren los jóvenes, Loreto y Gisela, al ser sus trayectorias laborales claramente discontinuas presentan transiciones dolorosas, en el caso de Gisela solo se mantiene haciendo lavados de ropa y por la ayuda que le brindan sus amigos.

Se puede explicar estos procesos por la escasa experiencia laboral en el caso de Loreto, ya que nunca ha ejercido en su profesión y en caso de Gisela por su escasa educación además, a esto claramente debemos agregar una mala fortuna por parte de ellas.

La situación de Oscar es un tanto diferente ya que ha sufrido un solo periodo de desempleo, hasta la fecha sin obtener resultados.

El caso de Alfredo, un profesional con vasta experiencia y gran especialización, no presenta periodos de desempleo ya que, como él nos dice su experiencia es única y las distintas empresas siempre van a requerir de sus servicios.

Bibliografía

- 1.- Acuña A, Eduardo: “la pérdida del empleo y sus efectos en las personas”, Revista de psiquiatría, 2000 (A)
- 2.- Acuña A, Eduardo: “Experiencias de Desempleo: Un estudio de casos”, 2000 (B)
- 3.- Araujo, Kathya; Mauro, Amalia; Guzmán, Virginia. “Trayectorias laborales de tras generaciones de mujeres”, 2000
- 4.- Blanchet, Alain; “Entrevistar”, 1999
- 5.- Blyton, Paul and Bacon, Nicolas; “Job insecurity : A Review of measurement, consequencer and implications. Human Reletions, Vol 54, N° 9, September 2001
- 6.- CEPAL. “adolescencia y Juventud en América Latina y el Caribe: Problemas, Oportunidades y Desafíos en el comienzo de un Nuevo Siglo. CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía). División de Población. Santiago de Chile, 2000.
- 7.- Díaz, Ximena; Julia, Medel; Yáñez, Sonia. “La relación laboral normal ¿desarticulación o modificación?”. Artículo de “El trabajo en Chile: Aportes desde la investigación”, ediciones Sur, Santiago, 2001
- 8.- Duran, Eloisa; Peña, Margarita; Espinoza, Gabriela; Kemp, Katty. “ transición entre empleo dependiente e independiente: estudio de casos “ seminario de titulo universidad de Chile, Santiago 2004.

- 9.- ENCLA, "Relaciones de Trabajo y empleo en Chile". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 2002
- 10.- Ferés Maria Ester; Henríquez, Helia y Ugarte, José Luis; "Protección de los Trabajadores". Estudio Nacional de Chile. OIT. Disponible en Internet en: [Tm.://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/chhile.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/chhile.pdf) , 1999
- 11.- Fetterman, D.M; Ethnography step by step. Beverly Hills; California: Sage (1989)
- 12.- Gálvez, Thelma. "Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo", Cuadernos de Investigación N°14, Dirección del Trabajo, 2003
- 13.- Heller, Frank; "Reassessing the Work Ethic: A New Book at Work and Other Activities"
- 14.- Hernandez, Samperi, R. , Fernandez Collado, C. Y Baptista Lucio, P. (, Metodología de la Investigación México D.F., Mc. Graw Hill 2ª. edición.(1998)
- 15.- Ibanez, Sergio; Inserción laboral Juvenil: Análisis de Variables relevantes y perspectivas de Política, septiembre 2002
- 16.- Millar, E; "Power, Authority, Dependency and Cultural Change, in from Dependency and Autonomy", Free association Books, 1993
- 17.- Mizala y Romanguera; "Flexibilidad del Mercado de Trabajo: El Impacto del Ajuste y los Requisitos del Crecimiento Económico.

18.- Pfeffer, Jeffrey; “La Ecuación Humana”, Gestión 2000; cap 6 “ El Nuevo Contrato y la Plantilla Virtual”

19.- Proyecto Trayectorias Laborales, Dirección del Trabajo Educación Básica y Media, 2003-2004

20.- Tudela, patricio; “Observación Participante y Entrevista: Técnicas cualitativas para recabar información social”, Documento de Trabajo N°4, Depto. De Antropología, Universidad de Chile, 2002

21.- Ulate, Anabelle. “¿Qué características tiene un trabajador independiente en Costa Rica?”, Documento de Trabajo N° 205, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica, 2001

22.- PNUD. “Desarrollo Humano en Chile, Nosotros los Chilenos, un Desafío Cultural”, cap 2, 1998

23.- PNUD “Desarrollo Humano Chile 1988 – Las Paradojas de la Modernización, Marzo 1998

24.- OIT, “Políticas de Empleo en una Economía Mundializada”. Informe V a la 83° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996

25.- Valenzuela L Sebastián, Artículo publicado en Diario el Mercurio, Martes 2 de diciembre, 2003