

UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

**“Transiciones entre empleos
Dependientes e Independientes:
Un Estudio de Casos”**

Seminario Para Optar al Título de Ingeniero Comercial

Seminaristas:

Eloísa Durán Riveros

María Gabriela Espinoza

Katty Kemp Campos

Margarita Peña Ramirez

Profesor Guía:

Eduardo Acuña Aguirre

Santiago –Chile
2003

Agradecimientos

A nuestros padres por el gran apoyo que nos han dado durante toda nuestra vida.

A nuestro profesor guía, Don Eduardo Acuña, por todo lo que nos enseñó en el transcurso del seminario.

A Ernesto Arocas, por la ayuda durante la realización del seminario

A todos nuestros profesores

A nuestros amigos

Margarita Peña le dedica éste Seminario a Gabriel

Índice

Portada	1
Agradecimientos	2
Índice	3
1 Introducción	5
2 Presentación del problema	8
2.1 La Movilidad Laboral	9
2.2 Dependencia e Independencia ocupacional	13
2.3 Conclusiones del Problema a estudiar	22
3 Marco Teórico	24
3.1 El Trabajo en el ámbito internacional	25
3.2 El Trabajo en Chile	28
4 Metodología de la Investigación	46
4.1 Investigación	46
4.2 Selección de Casos	48
4.3 Instrumento	54
4.4 Proceso de Toma de Entrevista	58

5	Resultados del Estudio	61
5.1	Antecedentes de los Casos	61
5.2	Ficha de los Casos	68
5.3	Análisis General de las Trayectorias	167
5.4	Análisis según variables	189
6	Conclusiones	221
Anexos:		
	Anexo 1: Ficha Empadronamiento	237
	Anexo 2: Pauta Entrevista	238
	Anexo 3: Rango de Ingresos	246
	Anexo 4: Cuadro Resumen de Entrevistas	247
	Anexo 5: Análisis Cuantitativo	260
7	Bibliografía	276

1 Introducción

En el mercado actual existe una constante movilidad en el mercado del trabajo. Los trabajadores habitualmente cambian de empleo, ya sea hacia empleos dependientes o pasan de la dependencia a la independencia o viceversa. Pero esto no sólo importa por el cambio continuo en la trayectoria laboral de una persona, sino que lo más importante es cuan protegidos se encuentran al tener estos movimientos.

Por lo tanto podemos pensar 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

Además, contamos con varios objetivos específicos que queremos cubrir con la investigación, tales como:

- Determinar con precisión el perfil sociodemográfico de las personas que mezclan posiciones dependientes e independientes en el empleo.
- Dar cuenta de la calidad y nivel de protección de la inserción laboral de las personas que transitan entre posiciones dependientes e independientes.
- Ahondar, indagando en profundidad las diferentes percepciones, razones y motivaciones que se encuentran detrás de estos cambios en la trayectoria
- Distinguir los sentidos que socialmente definen las diferentes trayectoria que mezclan posiciones dependientes e independientes en el empleo

Por consiguiente, los objetivos anteriores 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?

La razón para querer estudiar este tema es que la protección laboral es muy importante para las personas ya que les permite tener cobertura en salud y en previsión. La investigación nos ayudará a entender que tan desprotegidas se encuentran los individuos, y como enfrentan esto, al no contar por ejemplo con un sistema de salud adecuado.

También podremos conocer cuales son las razones de fondo y las motivaciones que tienen los trabajadores que los hacen cambiar de categoría ocupacional, es decir de dependientes a independientes o viceversa.

En esta investigación, se tuvo una relación estrecha con la Dirección del Trabajo y con el INE, los cuales nos guiaron en el hallazgo de los individuos con las características necesarias, 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.

Por otra parte, la metodología usada para la tesis es un estudio de casos, en el cual se entrevista a 42 personas que nos cuentan sobre su trayectoria laboral, su paso de la dependencia a la independencia o viceversa. La idea del estudio de casos es entrevistar en profundidad de tal forma de detectar situaciones latentes, motivaciones, sentimientos y actitudes de las personas sobre un tema en particular. Para esto se cuenta con una entrevista con temas a tocar por parte del entrevistador y que se espera que el entrevistado pueda narrarnos sus experiencias en cada uno de esos tópicos.

El seminario se estructura de la siguiente manera: luego de este primer punto introductorio, en la parte II se hace una presentación del problema a estudiar. En el punto III se realiza una revisión al marco teórico usado donde se presenta en forma resumida los aspectos relevantes de la bibliografía utilizada. Luego, en la sección IV se presenta la metodología usada para la tesis, para luego en el punto V presentar los 42 casos realizados. En el siguiente punto, se analizan los casos realizados y para terminar en el punto siete mostramos las conclusiones a las que hemos llegado.

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 de 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 de categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
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 y 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 de dependencia	Frecuencia	Porcentaje
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

Tipos de Trayectoria		Frecuencia	Porcentaje
Sólo empleos 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 e 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 empleos 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 e Inactivos	Ocupados y Desocupados	Total
Sólo empleos dependientes	42,9	29,3	27,8	100
Empleos dependientes e independientes	45,9	23,3	30,8	100
Sólo empleos 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 empleos 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 e 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 empleos 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 empleos 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 Dependientes e Independientes	Siempre ocupado	12,1	14,9	7,4	16,6
	Entre ocupado e inactivo	6,5	8,6	4,1	4,2
	Entre ocupado y desocupado	4,6	8,1	10,0	3,0
	Total	23,2	31,6	21,6	23,9
Sólo empleos 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 sé esta 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 independencia 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 independencia y en la autonomía. Aquí mostramos el siguiente cuadro en el que se representan las formas contractuales (entre la dependencia e independencia) 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 en 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 laboral.
- Familias muy numerosas que redistribuyen las oportunidades entre los hijos, priorizando a los hombres por sobre las mujeres.
- Participación de hijas mujeres en las tareas domésticas 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 más 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 (triángulo 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.

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 Investigación

4.1 Investigación

La investigación ha 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, permite 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.

4.2 Selección de 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 ello se consideraron distintas variables como son:

- 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.

- Variable Fortaleza económica: se debe mantener el criterio antes señalado de entrevistas y pueden clasificarse en la siguiente categoría tipo 1, 2, 3, dependiendo de las características económicas (ver anexos)

4.2.1 Número de Casos a Estudiar

La muestra utilizada en el presente estudio, esta compuesta por 42 casos, que fue elegido como un número arbitrario considerando los recursos, el tiempo y el tipo de estudio que se quiere hacer.

La composición de la muestra inicialmente fue definida de la siguiente manera:

- 30 entrevistas en profundidad correspondiente a personas que cuentan con poca calificación, de las cuales 15 serán realizadas a mujeres cónyuges adultas e hijas jóvenes mayores de 15 años y las 15 restantes corresponderán a hombres jefes de hogar adultos e hijos jóvenes mayores de 15 años.
- 10 entrevistas realizadas a personas de alta calificación, compuesto por 5 mujeres cónyuges adultas e hijas jóvenes mayores de 15 años y 5 hombres jefes de hogar e hijos jóvenes mayores de mayores de 15 años.

Sin embargo, la clasificación de “baja calificación” fue modificada en el transcurso del estudio, debido a las características actuales, por lo que estas personas serán consideradas como aquellas que no cuentan con una preparación previa para el trabajo que realizaran cuando ingresen a un nuevo puesto de trabajo. Por su parte la clasificación de personas de alta calificación son aquellos que cuentan con una preparación técnica, ya sea por estudios en liceos técnicos, institutos profesionales y estudios universitarios completos.

La composición final de la muestra queda de la siguiente manera:

- 22 entrevistas en profundidad correspondiente a personas que cuentan con poca calificación, de las cuales 9 serán realizadas a mujeres cónyuges adultas e hijas jóvenes mayores de 15 años y las 13 restantes corresponderán a hombres jefes de hogar adultos e hijos jóvenes mayores de 15 años.
- 20 entrevistas realizadas a personas de alta calificación, compuesto por 9 mujeres cónyuges adultas e hijas jóvenes mayores de 15 años y 11 hombres jefes de hogar e hijos jóvenes mayores de mayores de 15 años.

4.2.2 Búsqueda de Casos Válidos

Una vez definido el tamaño de la muestra, se determinó la forma en que este número de casos sería conseguido. El proceso de búsqueda fue definido y dirigido por la Dirección del Trabajo, quien determinó que se realizaría un empadronamiento piloto y un empadronamiento final, con el objeto de obtener 80 casos válidos y a partir de él elegir aquellos más interesantes. Además, sería tarea de los estudiantes tesistas conseguir los 10 casos de profesionales titulados.

La Dirección del Trabajo contó con un equipo de 4 empadronadores, los cuales fueron capacitados en el uso de la ficha de empadronamiento, que fue diseñada en forma conjunta por la Dirección del Trabajo y alumnos de la Universidad de Chile. Esta ficha consta de

preguntas filtros que permitían discriminar rápidamente la validez de cada uno de los integrantes de la vivienda encuestada, si el caso era válido se solicitaba medio de contacto para la entrevista posterior (ver ficha en anexo 1)

4.2.3 Empadronamiento Piloto

En una primera etapa se realizó un empadronamiento piloto en la comuna de San Miguel por ser una de las comunas que concentraba en los datos bases, el mayor número de casos con el tipo de trayectoria deseado y al mismo tiempo cuenta con sectores de distinto nivel socioeconómicos. Este empadronamiento serviría para evaluar el rendimiento por manzanas, el instrumento de búsqueda, la recepción de las personas y la disponibilidad de éstas para participar en forma posterior en el estudio que se realizaría. Para ello se propuso el empadronamiento de 60 viviendas.

Este empadronamiento fue realizado en la semana del 23 de agosto, a un total de 4 medias manzanas en la comuna de San Miguel. Los resultados de este proceso no fueron los que se esperaban inicialmente, ya que el rendimiento fue muy inferior a lo proyectado, “hubo poca disponibilidad a responder en todas las viviendas y algunas de ellas no se encontraban habitadas”, por lo que de un número previamente estimado de 60 viviendas a empadronar, sólo fue posible obtener la mitad. Y además se considero que dadas las características del empadronamiento iba a ser fácil encontrar individuos con esos perfiles, y lo que se encontró que no era tan fácil, por que la base con que contaba la Dirección del trabajo correspondía a un estudio realizado en tres trimestres el año 1998, pero hay que considerar que la economía en ese entonces estaba sufriendo shock externos producto de la crisis asiática, con lo cual consideramos que no era tan representativa la información con que contaba la Dirección del Trabajo comparándolo con el año en curso.

Resultados del Empadronamiento Piloto, Comuna de San Miguel

Viviendas Empadronadas	Casos Válidos
30	4

4.2.4 Empadronamiento Final

Debido a los problemas encontrados en el empadronamiento piloto, la Dirección del Trabajo decidió realizar el empadronamiento final en 240 viviendas. Para esta etapa, se consideraron las comunas de San Miguel, Pudahuel, Maipú y Pedro Aguirre Cerda. Los resultados del empadronamiento se muestran en el siguiente cuadro:

Resultados del Empadronamiento Final

Comuna	Viviendas Empadronadas	Casos Válidos
Maipú	60	7
Pedro Aguirre Cerda	30	6
Pudahuel	90	3
San Miguel	60	1
Total	240	17

De esta forma se llegó a un total de 21 casos válidos para el estudio, obtenido por los empadronamientos, tanto piloto como final. Además, los empadronadores proporcionaron 12 casos adicionales de personas cercanas a ellos que contaban con las características

requeridas para el análisis y que correspondían a comunas distintas a las del empadronamiento, por lo que en total se consiguieron 33 casos posibles para el estudio. Sin embargo, de estos 33 casos 8 presentaron problemas ya que finalmente no tenían la trayectoria deseada o no presentaban el cambio en el período requerido o no existió disposición por parte del entrevistado para responder la entrevista.

4.2.5 Contactos Propios

Inicialmente, la búsqueda de contactos propios del equipo de trabajo, consistía en la de 10 profesionales que presentaran la trayectoria requerida. Sin embargo, debido al bajo rendimiento de los empadronamientos realizados, esta búsqueda debió ampliarse para aquellos casos de poca calificación con lo cual se observó que si hubo una respuesta adecuada y además al final del proceso se agregaron otros casos proporcionados por la Dirección del Trabajo, también presentando un rendimiento medio en cuanto a la tasa de respuesta de las personas a entrevistar.

En total los contactos propios fueron 17 y en una última instancia la dirección del trabajo nos proporcionó 7 casos más de personas que vivían o trabajaban cerca de la Facultad de Ciencias Económicas, de los cuales se concretaron 4

4.3 El Instrumento

4.3.1 La entrevista

Para recopilar la información de los casos válidos y cumplir con los objetivos planteados, se diseñó una entrevista en profundidad, que consiste en hacer preguntas, escuchar y registrar las respuestas y posteriormente, hacer otras preguntas que aclaren o amplíen un

tema en particular. Las preguntas son abiertas y los entrevistados pueden expresar sus percepciones, sentimiento y opiniones, respecto a diversos temas tratados, con sus propias palabras.

Dentro de los distintos enfoques básicos que presentan las entrevistas de profundidad, se optó por realizar una entrevista semi estructurada, donde se preparó una guía para la entrevista que enumeraba un conjunto predeterminado de preguntas o temas que se tratarían. Esta guía sirve como una lista de verificación durante la entrevista y asegura que se obtenga básicamente la misma información a partir de varias personas. Aun así, existe bastante flexibilidad. El orden y el funcionamiento real de las preguntas no son determinados por anticipado. Además, dentro de la lista de temas o áreas temáticas, el entrevistador tiene la libertad de dar mayor profundidad a determinadas preguntas.

Esta entrevista, se estructuró con los siguientes contenidos:

1. Identificación del entrevistado: Donde se buscaba obtener información socio-demográfica con datos como nombre, sexo, edad, nivel educacional, comuna de residencia, etc.
2. Itinerario ocupacional de los últimos 5 años: para conocer su trayectoria laboral y saber si efectivamente tenía el cambio buscado durante este período. Para facilitar la ubicación en el tiempo del entrevistado se incorporó una línea de tiempo.
3. Calidad de los Empleos:

- a. Condiciones Sociales del Empleo: se pretende conocer como es el trabajo realizado y como es la relación con los pares
 - b. Condiciones Materiales del Empleo: si es el entrevistado el que provee los materiales necesarios para el trabajo, o es por parte del empleador
 - c. Protección Laboral: se quiere saber si en el trabajo realizado la persona cuenta con protección, tanto de salud como para la vejez
 - d. Negociación Colectiva: saber si en la empresa existen sindicatos o algún medio de negociación colectiva, y si el entrevistado pertenece a ellos.
4. Valoración del Trabajo: se desea conocer que siente y piensa el entrevistado del trabajo que realiza(ba)
 5. Continuidades y Discontinuidades: lo que se pretende es conocer cuántos han sido los cambios de trayectoria que ha tenido la persona, porque han ocurrido estos cambios y saber las percepciones y motivaciones que produce el cambio.
 6. Evaluación General de la Trayectoria: con esto podemos entender como se siente la persona con su vida laboral y con su trayectoria en general
 7. Percepción y opiniones: con este punto se desea saber que piensa el entrevistado y cual es su nivel de confianza hacia:
 - Empresariado
 - Estado
 - La sociedad chilena

8. Contexto familiar y generacional: se quiere conocer como es la familia del entrevistado, la cantidad de apoyo y su nivel de responsabilidad doméstica y económica.

Para revisar la entrevista con más detalle, ver anexo 2.

4.3.2 Análisis del instrumento (entrevista y pauta)

En primer lugar, cabe señalar que todas las personas entrevistadas tenían en distinto grado de referencia o conocimiento, a través de los contactos del equipo de investigación, sobre el motivo y contenido de la entrevista. En este aspecto, el acceso a las personas no fue difícil, aunque no todas mostraron el mismo nivel de disposición al responder las preguntas, en unos casos por considerar la entrevista muy extensa y, en otros, por que se realizó en su lugar de trabajo y limitaron la duración de la entrevista a un tiempo limitado por razones laborales.

En general cuando se probó la pauta de la entrevista esta alcanzó los objetivos planteados en la investigación. Se pudo dimensionar cual había sido la trayectoria laboral de cada uno de los entrevistados, conocer la calidad de cada uno de los empleos ya fueran dependientes o independientes desde la perspectiva de las condiciones sociales y materiales del empleo, la presencia de sindicatos en la empresa, el nivel de protección laboral de los mismos, las razones y factores que llevaron al cambio e la situación, la valoración del trabajo y la percepción de los entrevistados respecto a estos temas.

Evidentemente, la profundidad de las respuestas estuvo relacionada con la personalidad del entrevistado/a, encontrándose casos de mucha timidez y otros de más locuacidad, por lo que tuvimos entrevistas de gran extensión y otras no tanto.

Donde se encontraron más diferencias en las respuestas fue en la parte final de la entrevista, especialmente en la valoración hacia algunos temas como, por ejemplo, la percepción de los entrevistados respecto al empresario, estado o sociedad chilena.

En este sentido, son varios los factores que pueden influir en la falta de profundidad. Por un lado encontramos el nivel educacional que puede limitar cierta comprensión del sentido de la pregunta y, por otro, la extensión de la entrevista, que en algunos casos concretos provocó cierto cansancio. También cabe mencionar que algunos temas como el rango de ingresos no fue contestado por muchos de los entrevistados al considerarlo un tema personal y poco pertinente.

4.4 Proceso de Toma de entrevistas

4.4.1 Pre test

Con el propósito de evaluar si la pauta de la entrevista es pertinente con los objetivos señalados en la investigación y si se ha utilizado correctamente esta técnica, se consideró necesario realizar un pre test (entrevista preliminar) a una muestra de 10 individuos con diferentes características en un periodo de dos semanas.

La muestra para el pre test fue conseguida por contactos propios de los tesisas y fueron realizados en el lugar y momento que el entrevistado consideró oportuno. Al mismo tiempo, a los entrevistados se les solicitó la posibilidad de grabar la conversación para tener un mejor registro de las conversaciones.

Los resultados del pre test mostraron que existían preguntas o temas que eran redundantes. También se observó que algunos tópicos que eran de importancia para el estudio existía poca profundización y otros que no eran tan relevantes, el entrevistado se explayaba en demasía.

Además, se observó una buena disposición para responder a la entrevista y en general un buen entendimiento de los tópicos y preguntas que se planteaban. Estos resultados se utilizaron para realizar modificaciones al instrumento final que sería utilizado en los 42 casos de interés, también permitió entregar recomendaciones a los entrevistadores respecto a la actitud y formas de obtener la información ante reticencias o distintas personalidades del entrevistado.

4.4.2 Recopilación de la Información Final

En una primera etapa, se definió realizar las primeras entrevistas a las personas proporcionadas por el empadronamiento, de esta forma para recopilar la información los tesisistas realizaban llamados telefónicos para comunicarse con la persona correspondiente y así verificar los datos y ver la disponibilidad para la entrevista en profundidad. En aquellos casos, en que no se contaba con medio de contacto, se realizó visitas a los domicilios donde se daba a conocer el interés de conversar con la persona y el propósito de ésta. Las visitas a domicilio las realizaron los tesisistas en distintos días y horas durante dos semanas cubriendo toda la base de datos entregada por la Dirección de Trabajo, obteniendo de allí, una tasa de respuesta baja de 40%.

Cuando la persona de interés se encontraba en el domicilio, se veía la factibilidad de realizar la entrevista en forma inmediata o de lo contrario se solicitaba una entrevista en la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, a cambio de un pequeño incentivo. Si la persona no se encontraba, se les dejaba un mensaje verbal con la persona que salía a atender y se les pedía un medio de contacto. En los casos en que los tesisistas no eran atendidos, se les dejaba un mensaje escrito con los datos y el interés de contar con su testimonio.

Al igual que en la aplicación del pre test, se solicitaba el permiso para grabar la conversación. De esta forma, los casos finalmente entrevistados de la muestra entregada por la Dirección del Trabajo corresponden a 21 casos.

Una vez terminadas las entrevistas proporcionados por el empadronamiento, se debió recurrir a contactos propios de los estudiantes para completar la muestra, para esto se contó con la ayuda de profesores, compañeros y familia de quienes conformaban el equipo

de trabajo, obteniéndose por este medio un total de 11 casos de baja calificación y las correspondientes 10 entrevistas de profesionales.

Para el caso de los profesionales, todas las entrevistas se realizaron en los lugares que ellos designaran, siendo estos en su mayoría el lugar de trabajo o en el hogar del entrevistado. Para el caso de las personas de menor nivel educacional, estos prefirieron ir a las dependencias de la Universidad motivados principalmente por el incentivo económico que se ofrecía.

5 Resultados del estudio

5.1 Antecedentes de los Casos

5.1.1 Género, Edad, Nivel de Calificación y Posición en el Hogar

El presente estudio contempló la realización de entrevistas en profundidad a 42 personas, de las cuales 19 de estas fueron efectuadas a mujeres entre 23 y 58 años y 23 fueron realizadas a hombres entre 21 y 63 años.

El gráfico N°1 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que fueron entrevistados. En el gráfico N°2 se muestra la distribución de los casos de acuerdo al género y edad de los entrevistados.

Gráfico N° 1

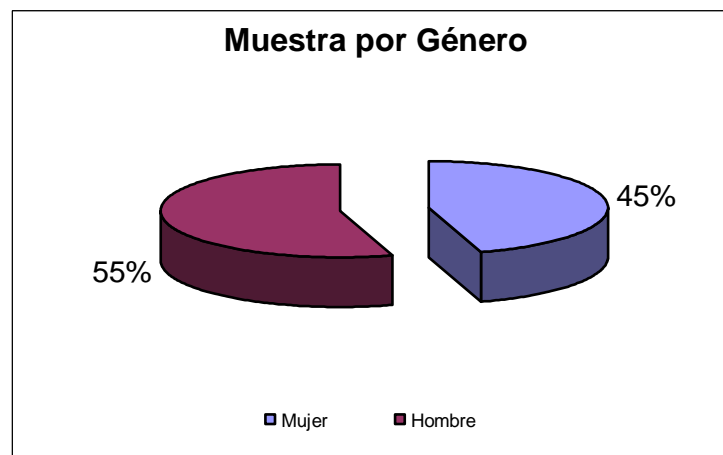
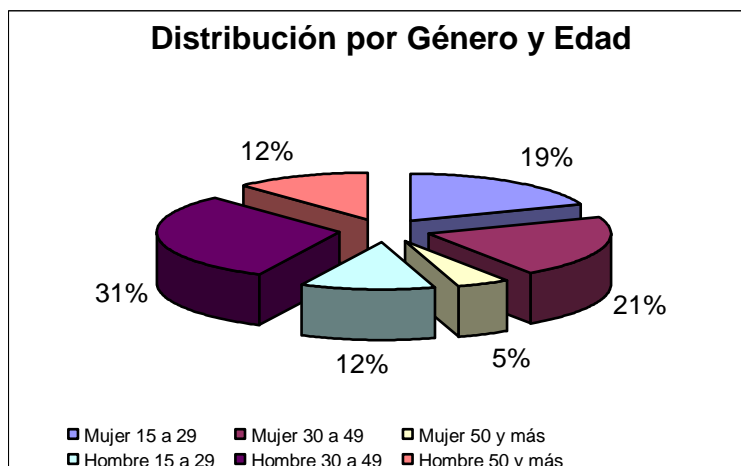


Gráfico N° 2



El nivel de calificación de los casos en estudio, se dividió en calificado y no calificado. Del total de los entrevistados 20 pertenecen al grupo de calificados, y de estos 9 son mujeres y 11 son hombres. En el grupo de no calificados hay 22 casos, 10 de estos corresponden a mujeres y 12 corresponden a hombres.

El gráfico N°3 muestra los porcentajes correspondientes a cada nivel de calificación. En el gráfico N°4 se presentan los porcentajes de calificación distribuidos por género.

Gráfico N° 3

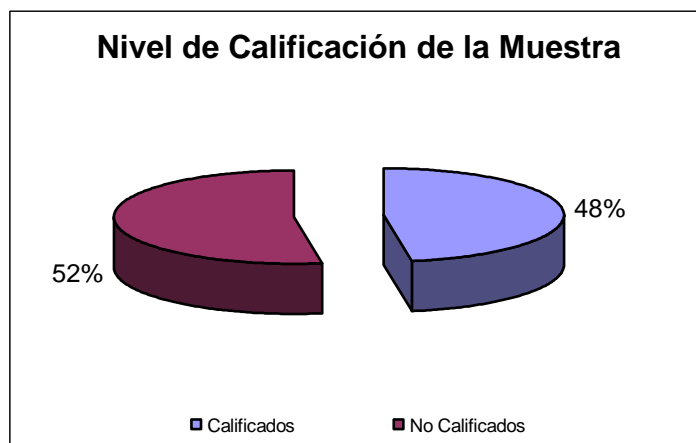
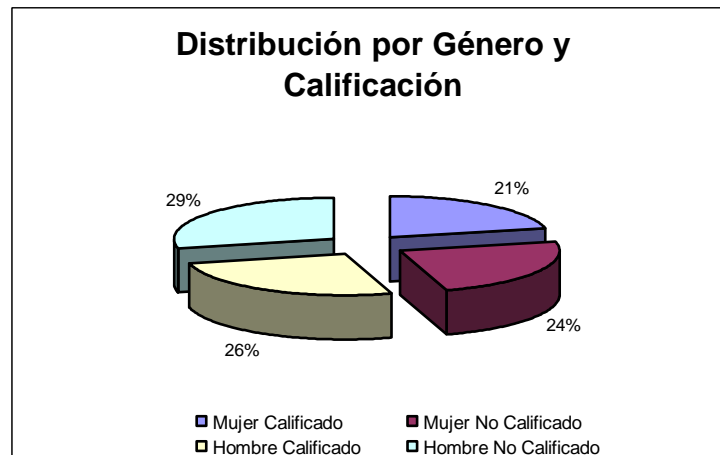


Gráfico N° 4



La posición en el hogar, fue dividida en tres grupos: hijos, cónyuges y jefes de hogar. En la muestra se tiene que 10 de los entrevistados pertenecen a la categoría de hijos y de estos 6 son mujeres y 4 son hombres. En la categoría de cónyuges, hay 7 casos y todos corresponden a entrevistados del género femenino. Los jefes de hogar en estudio corresponden a 25 casos, y 6 de estos son del género femenino y 19 son del género masculino.

El gráfico N°5 muestra los porcentajes de los roles o posiciones que las personas desempeñan en el hogar. En el gráfico N°6 se presentan los porcentajes de género y posición en el hogar.

Gráfico N° 5

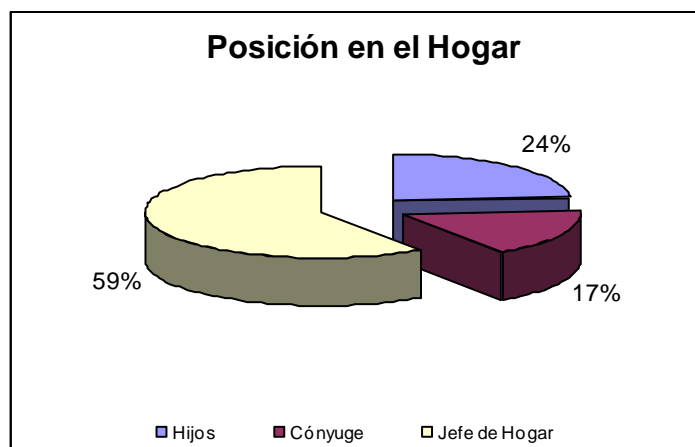
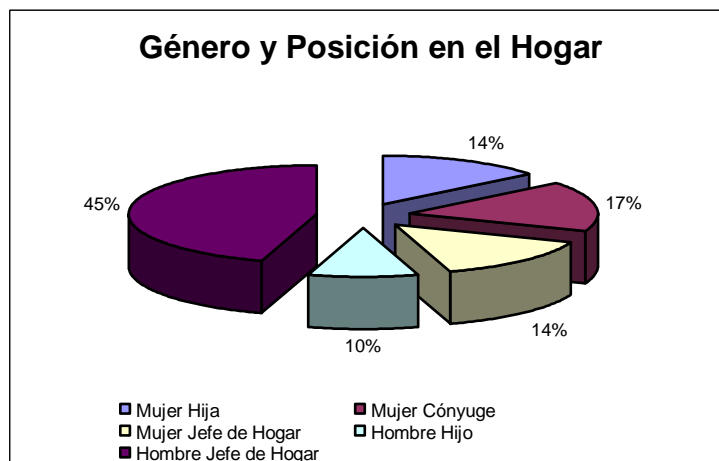


Gráfico N° 6



El cuadro N°1 muestra el número de casos ubicados en cada segmento, de acuerdo a las variables mencionadas anteriormente.

Cuadro N°1

Número de casos por variables género, edad, posición en el hogar y nivel de calificación

Género/Posición	Edad/Calificación	Hijos		Cónyuge		Jefe de Hogar		Total
		Calificado	No Calificado	Calificado	No Calificado	Calificado	No Calificado	
Mujeres	15-29	2	3	1	-	1	1	19
	30-49	-	1	2	3	2	1	
	50 y más	--	1	-	-	-	1	
Hombres	15-29	1	2	-	-	1	1	23
	30-49	1	-	-	-	5	7	

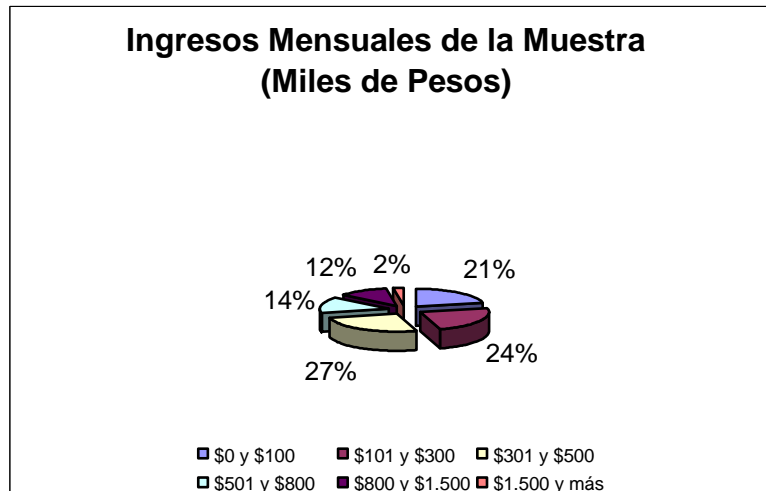
	50 y más	-	-	-	-	3	2	
Total		10		7		25		42

5.1.2 Ingresos y Responsabilidad Económica

Al considerar el nivel de ingresos mensual que reciben actualmente los entrevistados por su trabajo, independientemente de la forma en que lo realicen, 30 de los casos en estudio se encuentran ubicados en rangos de ingresos inferiores a los \$501.000 y 12 casos de encuentran por sobre este ingreso.

El gráfico N°7, indica el porcentaje de personas ubicadas en los distintos rangos de ingresos.

Gráfico N°7



El nivel de responsabilidad económica en el hogar de los entrevistados, fue dividido en dos grupos: aquellos que comparten esta responsabilidad y quienes deben asumirla completamente. En el caso de las 19 mujeres, 12 de ellas deben compartir esta responsabilidad y 7 la asumen completamente. Para el caso de los hombres, 9 de estos

tienen responsabilidad económica compartida y 14 tienen toda la responsabilidad económica.

El gráfico N°8, muestra el porcentaje de personas de acuerdo a su sexo y responsabilidad económica en el hogar. En el gráfico N°9 se puede observar el porcentaje de personas en cada uno de los rangos de ingresos y el tipo de responsabilidad económica.

Gráfico N°8

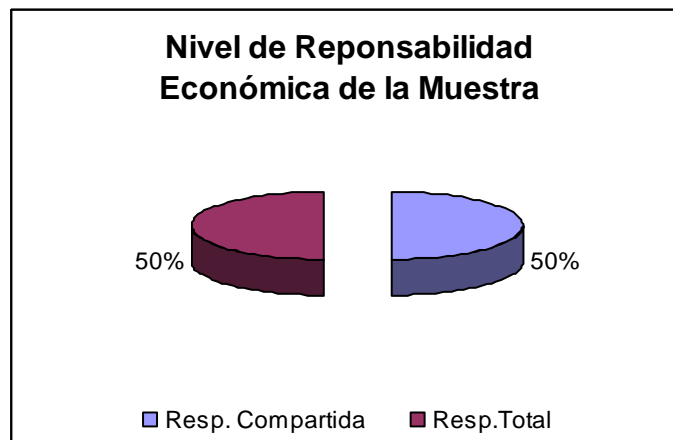
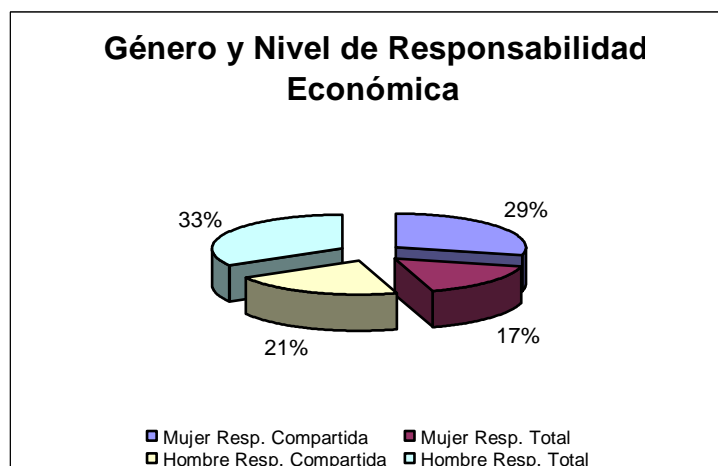


Gráfico N° 9



El siguiente cuadro muestra el número de casos ubicados en cada segmento, de acuerdo al nivel de ingresos y la responsabilidad económica que los entrevistados tienen en el hogar.

Cuadro N°2

Número de casos por género, responsabilidad económica y rango de ingresos

Género/Resp. Económica	Rango de Ingresos Mensuales (Miles de Pesos)						Total
	\$0 y \$100	\$101y \$300	\$301 y \$500	\$501 y \$800	\$801 y \$1.500	\$1.501	
Mujer Resp. Compartida	2	3	4	1	1	1	12
Mujer Resp. Total	3 ¹	2	-	1	1	-	7
Hombre Resp. Compartida	1	2	3	1	2	-	9
Hombre Resp. Total	3 ²	3	4	3	1	-	14
Total	9	10	11	6	5	1	42

¹ Incluye a un cesante

² Incluye a dos cesantes

5.2 Ficha de los Casos

En la siguiente sección mostraremos resúmenes de las entrevistas realizadas a 42 personas las cuales nos contaron sobre su experiencia laboral.

N°1 Cristina

Es una mujer de 25 años de edad, vive con un su pareja y su hija en la comuna de Buin. Cursó hasta 4° medio técnico profesional y tuvo un cambio de trayectoria en el mes de Diciembre del 2002. La responsabilidad económica recae mayormente en su pareja aunque ella también realiza un pequeño aporte. Su rango de ingresos está en el N° 2.

Trayectoria: Dependencia, Independencia

El último trabajo que tuvo de forma dependiente fue como vendedora de ataúdes para el Parque del Sendero. La venta del producto se realizaba en la calle a las personas pero después como era considerada buena vendedora, la mandaban a lugares específicos, por ejemplo a supermercados. Ahí ella fijaba una entrevista con las personas interesadas y después iba a sus casas a darle a conocer los beneficios del servicio. Cristina trabajaba muchas horas seguidas y casi todos los días de la semana, muy pocas veces se tomaba tiempo de descanso por lo que estaba muy agotada. A pesar de que tenía contrato indefinido con la empresa y cree que esta cumple con la normativa laboral, ella consideraba que eran muy explotadores con los vendedores ya que a algunos no le hacían contrato, pagaban demasiado poco la parte fija del sueldo y los hacían trabajar muchas

horas seguidas. En la empresa se les daba aguinaldo para fiestas patrias y navidad, y contaban con un bono dependiendo de la cantidad de ventas. La relación con el grupo de trabajo no era muy buena porque a ella no le gustaba relacionarse con las demás personas ya que consideraba que eran muy flojos y cahuineros por lo que prefería quedarse afuera de eso. Le gustaba el trabajo que realizaba porque le gusta lo que es vender y tratar con la gente, ya que encuentra que tiene llegada con ellos pero trabajaba demasiadas horas seguidas y estaba demasiado cansada. Así que pidió licencia por varios meses porque tenía estrés y depresión, y cuando llegó el momento de volver no quiso y renunció al trabajo. En esos momentos en que estuvo con licencia se le pagó un sueldo promedio de lo que ganaba al mes (alrededor de 300 mil pesos) a pesar de que su sueldo mensual era de aproximadamente un millón de pesos.

Al dejar el trabajo, se sintió muy angustiada porque estaba acostumbrada a gastar mucho dinero y ahora no sabía que iba a hacer. Pero a pesar de esto, estaba tranquila porque le preocupaba mucho su salud mental que se estaba deteriorando con ese trabajo. Antes de salir de trabajar, vendía ropa a sus amigas, pero había dejado esto porque en una ocasión visitando gente para ofrecerles sepulturas le robaron toda la mercadería. Entonces cuando se vio sin trabajo comenzó nuevamente a comprar y vender ropa, se fue haciendo clientes de a poco y traía ropa dependiendo de la temporada. No estuvo desempleada ya que no estuvo buscando trabajo sino que dice que se tomó un pequeño tiempo de descanso que solo fueron unos días. Su trabajo actual consiste en vender casa por casa a clientes que ya conoce y trabaja las horas que quiere y los días que quiere. Está totalmente conforme con este trabajo, ya que aunque no gana tanto como en el trabajo anterior, este nuevo empleo le da mucho más tiempo para ella y para su familia. En este momento no cotiza previsión ni salud porque aún tiene la tarjeta de Fonasa y con ella se atiende, pero considera muy importante la protección laboral y comenzará cotizar de nuevo cuando le venza la tarjeta. Cristina considera que es mejor trabajar de manera independiente ya que no hay nadie que te presione ni que la enferme.

La opinión que tiene de los sindicatos es que están a favor de las empresas y que para que tengan algún valor no deben ser comprados por éstas. En la empresa que trabajó no pertenecía al sindicato porque consideraba que éste estaba comprado por los empleadores pero igual le descontaban las comisiones del sindicato y debía aceptar las resoluciones que ellos tomaran.

De los empresarios cree que no se preocupan para nada de los trabajadores sino que sólo les importan sus ganancias y pagar lo menos posible. En cuanto al Estado dice que no se preocupan para nada de los trabajadores y que además no fiscalizan lo que hace que los empleadores abusen.

De la sociedad dice que son todos unos clasistas, envidiosos y que hay gente muy mala. No se siente integrada a la sociedad porque no le gusta involucrarse con los vecinos y a pesar de que con sus amigos es bien sociable, con el resto de la gente es más bien distante y fría ya que considera a la gente muy envidiosa.

N°2 Laura

Es una mujer de 31 años, casada y sin hijos. Es Periodista, vive en la comuna de Recoleta y tuvo un cambio de trayectoria laboral a fines del 2002. Tiene un nivel socioeconómico medio y comparte responsabilidad económica con su marido. El rango de ingreso en su hogar es N°5

Trayectoria: Dependiente, Inactiva, Independiente

El último trabajo de forma independiente que tuvo fue en una empresa de Internet en donde buscaban una periodista que hablara inglés para que formateara información. Así estuvo como un año pero no le gustaba mucho el trabajo ya que era monótono y ganaba muy poco. Pero después le ofrecieron hacerles clases de inglés a sus compañeros de trabajo lo que le permitió ganar más dinero llegando a un promedio de ingresos de un millón de pesos. Después la ascendieron a Servicio al cliente donde debía preocuparse de muchas cosas más de información financiera y de atender a clientes. Tenía contrato indefinido, no les daban aguinaldos pero cada tres meses recibía un bono por cumplimiento de metas. La relación con el grupo de trabajo era muy buena y consideraba que muy estable su trabajo y además le gustaba mucho pero en los últimos meses sintió la necesidad de orientarse más hacia el lado social. También empezó a tener problemas con una compañera de trabajo que, creía, le tenía un poco de envidia ya que ella era mejor vendedora, lo que finalmente hizo que fuera despedida por los malos comentarios que hizo esa mujer hacia ella.

Laura nunca se esperó que la despidieran ya que se sentía muy segura donde estaba porque además su cargo era importante dentro de la empresa. Al dejar el trabajo se sintió tranquila y relajada por el lado laboral pero a la vez se sentía decepcionada porque creía que su despido había sido muy injusto.

Después no buscó trabajo sino que se dedicó a descansar alrededor de seis meses. Luego comenzó a hacer clases de inglés personalizadas. Tiene solo cuatro clientes a los que les dedica 8 horas a la semana. Está conforme con lo que realiza ahora porque le deja mucho tiempo libre para dedicarse a obras sociales que es lo que le gusta, además dice que este trabajo es solo temporal y lo hace de puro gusto por enseñar.

En este momento sólo cotiza para una Isapre y cree tener un muy buen plan, pero para previsión no lo ha hecho aun pero piensa hacerlo lo antes posible.

También se siente satisfecha con su trayectoria laboral y aunque ahora gana mucho menos que antes, ahora está mucho más tranquila en lo personal.

A pesar de que para la empresa que trabajó no había sindicatos, su opinión de ellos es que son importantes para los trabajadores porque permiten repartir el poder entre los trabajadores y empleadores.

De los empresarios cree que hay de dos tipos: unos que se preocupan por las leyes y por los trabajadores, y otros que sólo les importa su propio beneficio.

En cuanto al Estado dice que se preocupa muy poco de los trabajadores y que es todo muy centralizado.

Y de la sociedad cree que somos muy ambiguos y la gente muestra un doble estándar, pero que a pesar de ello se siente integrada a la sociedad ya que no se siente ni discriminada ni marginada de ella.

N°3 Elena

Mujer de 58 años, casada, 4 hijos, vive en la comuna de las Condes, nivel educacional post grado 1 año, actualmente viven 8 personas en el hogar, su nivel socioeconómico es medio alto, responsabilidad económica compartida y rango de ingreso 5.

Trayectoria: dependiente, cesante, independiente.

Elena siempre trabajó de manera dependiente en distintas empresas, durante 4 años trabajo en el sector publico, para luego irse al privado, donde trabajo en la cooperativa que se describe después y trabajo durante 20 años aproximadamente, luego fue despedida de una manera muy dolorosa y paso por un periodo de cesantía de 6 meses, para luego poner un negocio de gestión cultural donde se desarrolla de manera independiente.

Trabajaba en una cooperativa grande, en la cual era dependiente y trabajó en distintas áreas en ésta como son operaciones, finanzas, marketing, recursos humanos. Desempeñándose por algún tiempo como gerente, con un contrato indefinido. Este trabajo a pesar que le gustaba, porque el ambiente era bueno, esto se debía a que los trabajadores eran comprometidos con la empresa y a pesar de que la empresa no les daba grandes beneficios a sus trabajadores, el ambiente vivido era favorable para el desarrollo del trabajo y lo consideraba como un bien para la sociedad, le demandaba mucho tiempo, por que no tenía un horario establecido por el cargo que desempeñaba y se iba más tarde para dar el ejemplo a las demás personas. Este trabajo le dio grandes satisfacciones y también grandes frustraciones las cuales hasta el día de hoy no ha podido superar ya que fue despedida debido a que la empresa quebró y gracias al fuerte apoyo familiar que recibió de parte de todos los miembros de la familia pudo seguir trabajando en otras actividades. En el momento fue despedida no recibió indemnización alguna por todo el trabajo desempeñado en esa institución.

Al ser despedida demandó a la empresa, pero dado que ésta estaba quebrada no recibió nada de dinero, pero lo que sí recibió fue todo el apoyo de su familia aunque ya no fuera ella un aporte económico para su hogar y su marido asumió toda la carga. Sintió el apoyo de todos sus seres queridos, con lo cual pudo salir adelante, pero el hecho de que haya sido despedida todavía no lo ha superado.

Pasó por un periodo de desempleo antes de encontrar realmente lo que quería hacer, este periodo fue solo de 6 meses. Ahora es dueña de una empresa que se dedica a la gestión cultural, en la cual realizan diversas exposiciones, contratan personas sólo con boleta de honorarios por el tipo de trabajo que se realiza y cumplen con toda la normativa laboral. Este trabajo le proporciona más tiempo para su familia, y además se ha dado cuenta que trabajo es trabajo y en todas partes es igual, y considera que dada su experiencia, las personas no se deben apasionar por el trabajo por que lo primero debe ser la familia. Está contenta con su trayectoria, pero se siente decepcionada por lo que le sucedió.

Considera que el sindicato es un buen organismo para poder llegar a buenos avenimientos de las partes sin llegar a ser confrontacional y a pesar de que no participo, le hubiese gustado participar.

Considera que el Estado debería preocuparse más del empleado y que en el caso del empresariado hay de todo, de los que se preocupan y de los que no. La sociedad la vislumbra más individualista y sobre todo para el caso de las mujeres, por que piensa que a pesar de que las mujeres se están insertando en el mundo laboral, este es cada vez peor para la familia, por que ahora la madre es separada de su hijo cuando este tienen pocos meses y los trabajos no están aún adecuados para que la mujer que trabaje salga antes, tenga media jornada, lo que existía antiguamente en el sector publico, lo cual la favoreció en la crianza de sus dos hijas mayores, pero el ritmo de trabajo cada vez es más rápido y estresante y no deja tiempo para compartir con la familia y sobre todo que después de los años se dio cuenta que lo fundamental en la vida es la familia y no el trabajo, para el caso de la mujer.

N°4 Gilda

Es una mujer de 44 años, con estudios universitarios (Administración de Empresas), vive en Conchalí con su hija y su marido, ella se clasifica como de nivel socioeconómico medio. La responsabilidad económica del hogar es compartida. Ella ha tenido un cambio en su trayectoria laboral en el año 2002 y fue de la dependencia a la independencia. Actualmente su nivel de ingreso fluctúa entre \$0 y \$100.000.

Trayectoria: Dependiente, Cesante, Independiente

Gilda trabajó 8 años de manera dependiente con contrato, con un mismo empleador, que le hacía cotizaciones normalmente. La Empresa donde desempeñaba sus funciones era una corporación para microempresarios, su paso a la independencia se debió a que fue despedida de un día para otro por un problema administrativo. Ella primero dice que es porque se llevaba mal con la nueva jefa pero avanzada la entrevista cuenta que fue por un problema con el IVA y que le echaron la culpa a ella.

En general, dice que la relación con los jefes era tensa y dependía del estado de ánimo de éstos la relación que tenían. Gilda tiene una profunda frustración por la manera que dejó el trabajo, ya que tuvo que pelear su indemnización. Después que fue despedida, no ha encontrado otro trabajo como dependiente y ha empezado a trabajar haciendo costuras y trabajos como sábanas y cortinas de baño para vender. Esta actividad también le ha causado frustración porque dice que no le gusta andar ofreciendo y después cobrando. Además le ha ido mal porque hay mucha competencia de cosas chinas.

El cambio a la independencia fue forzado (despido trabajo anterior) y ha provocado una disminución en su poder adquisitivo, además ha significado para ella tener que acostumbrarse a nuevas rutinas, por ejemplo menciona que al principio se peleaba mucho con su hija porque no estaban acostumbradas a verse tanto, además ha perdido su círculo

de amigos, y ella piensa que es porque ellos tienen miedo de acercarse y que les pida algo.

Gilda está esperanzada de encontrar un trabajo y dejar de tener que vender cosas. Todo esto denota una profunda insatisfacción en la independencia que se refleja también en que al comienzo de la entrevista ella decía que era independiente y que estaba tratando de salir adelante con su negocio y al final dice que está cesante y que hace esto mientras encuentra otro empleo.

Siente que los empresarios se aprovechan de las circunstancias y abusan de los trabajadores, porque por ejemplo, no pagan horas extra y que el Estado tampoco se preocupa ya que piensa que las leyes las hacen para beneficio de las empresas más que del trabajador.

Respecto a la sociedad ella piensa que está viciada porque dice que todos tratan de sacar un poco de todos, de dejar las cosas para después, ella se siente como desubicada en esta sociedad donde todos se tratan de perjudicar le gustaría que la gente fuera más honesta. Gilda no ha participado en sindicatos, pero cree que podrían servir si los trabajadores lograran ponerse de acuerdo.

N°5 Claudia

Mujer de 32 años, cónyuge, educación media completa, vive en la comuna de San Bernardo con su esposo y dos hijos, su nivel socioeconómico es medio, y tiene responsabilidad económica compartida. Su ingreso como dependiente se encuentra en el rango N°2, y como independiente en el rango N°3.

Trayectoria: Dependencia, Independencia, Dependencia.

Su trabajo como dependiente lo realizó como administrativa en una mediana empresa de muebles de oficina. Su paso por la empresa la define como regular ya que las condiciones de trabajo no fueron las más cómodas para ella, contaba con un contrato de trabajo indefinido, y el único problema que tuvo es que no se cumplía con el horario de trabajo y no le pagaban las horas extras, además, considera que nunca se le definieron claramente cuales eran las funciones que debía realizar por lo que constantemente estaba recibiendo nuevos trabajos e instrucciones. No le gustaba el trabajo que realizaba ni el nivel de ingresos que tenía. También considera que su trabajo era poco valorado dentro de la empresa. Mientras trabajó en esta empresa sólo una vez recibió un aguinaldo, pero en ningún caso tenía beneficios adicionales por parte de su empleador. A nivel de compañeros tenía una excelente relación, no así con uno de sus jefes.

Debido al desagrado que sentía con su trabajo y lo estresada que se encontraba, decide que lo más sano para ella, como para la empresa, es renunciar y estar un año inactiva para dedicar el tiempo a sus hijos. Durante el periodo de inactividad inicia su independencia a través de la venta de productos para adelgazar. No efectúa cotizaciones de ningún tipo y en salud era carga de su esposo. Este nuevo trabajo la llenó de satisfacciones económicas, ya que sus ingresos estaban entre \$500.000 y \$600.000 mensuales y al mismo tiempo podía compatibilizar el tiempo para preocuparse de sus hijos. También cree que este trabajo la

hizo crecer como persona, y sentirse más segura de sí misma. Existe una excelente relación con sus clientes a los que debe visitar periódicamente.

Cuando alcanza el nivel de distribuidora de productos, se le ofrece la oportunidad de trabajar en una nueva empresa de muebles de oficina, que formó uno de los antiguos empleadores. Acepta este nuevo empleo debido a la inestabilidad que veía en su independencia y pasa nuevamente a trabajar como dependiente. Como la es llamada por el dueño de la empresa, negocia condiciones especiales en este nuevo empleo para poder compatibilizarlo con su trabajo como independiente. Considera que en su situación actual su calidad de vida ha disminuido porque el tiempo que debe dedicar a sus trabajos, es demasiado.

La transición no fue problemática, ya que siente que dejar la empresa le significó sacarse un peso de encima, además le permitió estar con sus hijos y se sintió feliz. Pero a los 15 días de renunciar a la empresa, su esposo es despedido de su trabajo, pronto encuentra un trabajo pero con un sueldo muy inferior, por lo que deciden vivir con sus suegros.

Luego cuando se dedica a la venta de productos empieza a tener problemas de celos con su esposo, producto de que muchas veces debía salir cuando él se encontraba en la casa y por ir adquiriendo cierta independencia económica.

De los empresarios opina, que estos siempre buscan la forma de desconocer acuerdos que tienen con los trabajadores, cree que se preocupan poco de los empleados y hay poca valoración hacia estos. Del Estado piensa que se preocupan más del bienestar de los empleados de las empresas públicas que de las privadas. Sin embargo, considera que existen avances importantes en la protección del trabajador, como el seguro de cesantía. También cree que la protección entregada está dirigida más que nada a quienes tienen el sueldo mínimo y que para la clase media existe muy poca o nada. En su trabajo como dependiente no había sindicato, pero su opinión de estos es que su existencia es importante,

pero que deben ser manejados adecuadamente para que no existan abusos por parte de los dirigentes en busca de beneficios personales.

Considera que la sociedad es mediocre, ya que las personas no tienen la capacidad de esforzarse para hacer las cosas bien. También califica a la sociedad de inconformistas, debido a que generalmente se está buscando la parte negativa de todo. Además, piensa que si se puede perjudicar a alguien se hace, porque esta es una sociedad individualista.

N°6 Rosa

Mujer de 39 años, cónyuge, educación media completa, vive en la comuna de Pudahuel en la casa de su suegro con su esposo, sus dos hijos y una tía, su nivel socioeconómico es medio bajo. Tiene responsabilidades económicas compartidas. Su sueldo como dependiente está en el rango N°2, el ingreso como independiente lo desconoce.

Trayectoria: Independencia, Cesante, Dependencia.

Inicia su actividad como independiente por necesidad familiar, ya que su esposo se encontraba sin trabajo. Inicialmente solo tenían abarrotes, luego se ampliaron con una botillería, ambas actividades se realizan en el mismo local, por lo tanto podía hacerlo una sola persona. La ubicación del negocio era muy buena, por lo que arrendatario les empieza a aumentar el valor del arriendo, llegando un momento en que esta situación no era sostenible en el tiempo y deciden buscar un nuevo local. La nueva ubicación no era tan buena como la anterior y presentaba el inconveniente de que la parte de botillería estaba separada del almacén, por lo cual ya no era posible que una sola persona se preocupara de ambos negocios. Debido a una enfermedad que sufre por las condiciones ambientales del local, debe alejarse por un tiempo de la administración del negocio quedando todo en manos de su marido, quien se despreocupa de la gestión del almacén. Cuando se recupera de su enfermedad, su esposo no quería que ella volviera a trabajar en el almacén y querían seguir trabajando solamente en la botillería. Pero el arrendatario no les permitió dejar el arriendo de uno de los locales, esto sumado a la disminución que se producen en las ventas por la crisis asiática, la lleva a tomar la decisión de cerrar el negocio a fines del año 2001. Durante este período de independencia no efectúa cotizaciones, ya que los hijos ante problemas de enfermedad podían recibir atención gratuita por ser escolares y ella tenía tarjeta de gratuidad, pero nunca la ocupó porque se atendía de manera particular. Su experiencia la considera como buena, debido a que valora mucho trabajar sin presiones, además, existía

una buena relación tanto con los clientes como con los proveedores, pero tenía poco tiempo para dedicar a su familia.

Luego de cerrar, permanece seis meses sin un trabajo estable y durante ese período vende pan amasado a sus vecinos, inicialmente le va muy bien, pero decide dejarlo porque su suegra se establece con local de comidas y la venta de pan ya no era tan rentable como al principio. Después trabaja en una casa particular haciendo aseo, esta situación le acomodaba mucho ya que debía trabajar solamente tres días a la semana, pero luego fueron requiriendo menos de sus servicios y lo dejó porque consideraba que no era viable.

A principios del 2002 entra a trabajar como júnior en una empresa mediana. Inicialmente tenía media jornada de trabajo, pero actualmente tiene jornada completa. Su sueldo actual es de \$180.000 y la empresa no les entrega beneficios adicionales. Sus tareas consisten en realizar aseo en las oficinas y trámites fuera de la empresa. Su experiencia ha sido satisfactoria, ya que cuenta con contrato de trabajo, se han superado los problemas que inicialmente tuvo con su empleador por las horas de trabajo, además, la relación con los compañeros de trabajo es buena y el contar con un horario le ha permitido tener mayor disponibilidad de tiempo para compartir con sus hijos, también le ha proporcionado cierta estabilidad económica, ya que su marido no tiene un trabajo permanente. Al mismo tiempo, considera que su trabajo como dependiente es más valorado por su esposo que su trabajo como independiente. Sus mayores pretensiones dentro de la empresa es ocupar un puesto superior, ya que se considera capaz de realizar una función de mayor importancia.

En general se siente satisfecha con su trayectoria laboral, pero espera poder avanzar dentro de la empresa y alguna vez volver a tener un trabajo independiente.

Para ella la transición fue muy difícil. Cuando estuvo sin trabajo estable siente que se le vinieron todos los problemas encima, cayó en depresión, su marido estaba desempleado y

enfermo, tuvo problemas de pareja y el hijo iba a ser expulsado del colegio. Durante este período recibió ayuda psicológica por parte de la iglesia y ayuda económica por parte de la familia. Cuando decide entrar a trabajar en la actual empresa, su esposo no quería darle permiso, por lo cual su suegro debe hablar con el esposo para que la autorice a trabajar.

Del empresariado opina que solo les interesan los resultados económicos y que la mayoría no cumple con la legislación laboral. Respecto a la protección del Estado hacia los trabajadores, considera que ha habido avances, pero todavía falta darles más protección, especialmente a los obreros. No ha trabajado en empresas con sindicatos, pero cree que es bueno que existan, porque a través de estos se pueden lograr cambios en beneficio de los trabajadores, y ella lo considera como un mecanismo de comunicación para los empleados.

De la sociedad considera, que la juventud está demasiado descontrolada, agresiva y que existe poco respeto por los adultos. También piensa que estamos viviendo en función del dinero. Siente que en general las personas no se dan el tiempo para vivir y por esto muchos están demasiado acelerados y estresados, especialmente los adultos.

N° 7 Cecilia (Ángela)

Mujer de 33 años, cónyuge, educación media completa, vive con su esposo y tres hijas en la comuna de Buin, su nivel socioeconómico de clase alta y tiene responsabilidad económica compartida. En su actual trabajo como independiente, sus ingresos se encuentran alrededor de \$400000.

Trayectoria: Dependiente, Inactividad, Independencia

Durante cinco años trabajó como dependiente en una tienda de ropa desde 1995, donde ella era vendedora. Las condiciones de este empleo las considera muy buenas, ya que su contrato era indefinido y de media jornada laboral, además el lugar de trabajo se encontraba muy cerca de su casa, existía una muy buena relación con su empleador y el sueldo le era muy satisfactorio para las horas que le dedicaba a este. Decide renunciar a la empresa para dedicar su tiempo a su hija recién nacida que presentó problemas en el parto, debido a esto, pasa un periodo de inactividad de un año. En el año 2000, inicia su trabajo como independiente, estableciendo una tienda de decoración, donde es vendedora y dueña y que a diferencia de su trabajo anterior, dedica alrededor de 48 horas semanales a la atención de su negocio, ya que no cuenta con empleados.

Actualmente, no realiza cotizaciones de salud ni previsión, porque en salud es carga de su esposo, al igual que sus hijos. Se siente muy satisfecha con su trabajo como independiente, porque la tienda se encuentra muy cerca de su hogar, está muy conforme con sus ingresos, y le gusta mucho lo que hace, y considera que es un trabajo que le permite interactuar con personas de un nivel social distinto. Además, siente que ha mejorado su nivel de vida, pese a que dedica más tiempo que en su anterior empleo. Se encuentra muy satisfecha de su trayectoria laboral.

El paso a la inactividad provocó que, al no tener ingresos, la familia tuvo que reducir en parte a su nivel de consumo, así como también, ella perdió su independencia económica, pasando a ser completamente carga de su marido.

Su opinión de los empresarios, es que estos solo están interesados en obtener beneficios económicos, que en general no cumplen las leyes laborales, y no les tiene confianza. Respecto al Estado considera que la preocupación que tienen por los trabajadores no es la adecuada y que se realiza muy poca fiscalización a las empresas.

Su opinión de los sindicatos es que es importante su existencia en las empresas, para respaldar a las personas que trabajan aunque nunca ha pertenecido a uno. De la sociedad, opina que le falta madurez, y siente que esto se ve reflejado en la televisión, y que es para gente que aparenta ser quinceañera, que esta despertando sus instintos. A pesar de esto confía plenamente en ella y cuenta que, en un momento que sufrió un asalto en su local recibió la ayuda de mucha gente, que ella incluso no esperaba.

N° 8 Loreto

Mujer de 28 años, hija, tiene estudios universitarios, tiene el título de periodista. Vive con su madre en Nuñoa, su nivel socioeconómico es de clase media y tiene responsabilidad económica compartida. Su ingreso actual se encuentra alrededor de \$300000.

Trayectoria: Dependiente, Cesante, Independiente

Ella presenta una trayectoria laboral muy variada, ha trabajado en una radio universitaria pero sólo por obtener experiencia y mejorar su curriculum. Ha tenido por lo menos 5 empleos diferentes. Durante 5 meses trabajó de manera independiente en la tienda de artesanía de un familiar, donde debía realizar un reemplazo de pre y post natal. Sin embargo, los malos resultados de la empresa la obligaron a dejar este empleo, porque la tienda quebró. Mientras trabajó se sintió muy bien, ya que el ambiente de trabajo era de carácter familiar por lo que considera que era muy bueno, además, el horario le era muy agradable y un empleo de su gusto, pero la remuneración era muy baja.

Al cerrar el negocio ella queda cesante, pasando por un periodo de desempleo de unos meses, en los que se mantuvo por la ayuda de su hermano, y mientras tanto se vio afectada fuertemente mental y económicamente. Luego, entró a trabajar como relacionadora pública en una empresa de modelos, y se retiró por su propia voluntad. Actualmente trabaja como guía de exposiciones para una universidad, donde cada exposición dura alrededor de tres meses. Trabaja a honorarios y se considera independiente, por lo que no tiene contrato, previsión o cotizaciones de salud, es llamada por la universidad cuando requieren de su servicio, esto le genera gran incertidumbre ya que no sabe por cuanto tiempo quedará sin trabajo entre una exposición y otra. En este trabajo, se encuentra muy bien porque considera que las condiciones laborales son buenas, recibe un trato agradable, y le gusta lo que hace, sólo se encuentra insatisfecha con su nivel de ingreso ya que cree que es muy bajo.

No realiza cotizaciones de salud ni previsión, y ante necesidades de atención de salud, debe hacerlas en forma particular. Su trayectoria laboral ha sido muy frustrada ya que al ser periodista, nunca ha trabajado como tal. Además, ha tenido numerosos periodos de desempleo, y los trabajos que ha realizado nunca le han entregado la estabilidad que ella desea ni la plena satisfacción en las actividades que realiza.

Su opinión acerca del empresariado es que sólo les interesan los resultados económicos, según ella por muy bien que te lleves con los empleadores, eso llega hasta el momento en que no te pueden pagar más, por que no lo harán, no les tiene confianza, o esta confianza no se traduce en una mayor remuneración.

Del Estado opina que este se encuentra muy ligado a los intereses de los empresarios, por lo que cualquier buena intención que el Estado tenga para los trabajadores, esta dependerá de la decisión que tomen los empresarios.

Considera que es importante la existencia de sindicatos en las empresas, aunque nunca ha pertenecido a un sindicato, en la empresa que trabaja, que es una universidad si bien existe un sindicato, ella no pertenece a este por que al no estar contratada, se considera ajena a la empresa. Su opinión de la sociedad es que somos individualistas y poco solidarios, cada uno vela por sus propios intereses, cuando ella piensa que esto no debería ser así.

Cree que esta sociedad tiene un ritmo de vida que presenta problemas para las personas que no lo pueden seguir, como por ejemplo, ella no puede seguir el ritmo de consumo que impone esta sociedad. No se siente identificada con ella pero trata de acomodarse a la realidad que se vive.

N°9 Karen

Mujer de 24 años, hija, estudios técnicos de secretariado, vive en la comuna de Puente Alto con sus padres, sus dos hijos y un hermano, su nivel socioeconómico es medio. En su familia, trabajan dos personas. Su responsabilidad económica es compartida. En su trabajo como dependiente, tenía un sueldo ubicado en el rango N°2, y actualmente como independiente en el rango N°3, el ingreso de su padre se encuentra en el mismo rango.

Trayectoria: Dependencia, Inactividad, Independencia.

En su trayectoria tiene pocos cambios. En el año 1998 trabajó como vendedora en una perfumería, luego se retira para estudiar secretariado. En el año 2000, realiza la práctica, y un reemplazo de dos meses en una empresa de electricidad. Posteriormente trabaja como vendedora en una tienda de ropa usada durante un mes y medio. En este trabajo tenía contrato de trabajo indefinido y en ese período nunca tuvo problemas con el empleador. En este trabajo se sintió muy bien ya que la relación con los compañeros y con su empleador era muy buena. Le gustaba la actividad que realizaba y sentía satisfacción con su nivel de ingresos, pero tenía poco tiempo para compartir con sus cercanos. Decide renunciar a la empresa en junio del 2000, cuando se le presenta la oportunidad de iniciar su propio negocio de manera independiente.

En agosto del 2000, en conjunto con su pololo ponen un local de venta de pasteles en un supermercado. Inicialmente les va muy bien, pero luego empiezan a muy malos resultados económicos, debido a que la afluencia de público al supermercado disminuye por los altos precios y esto los afecta directamente en sus ventas, por lo que deciden cerrar el negocio y abrirlo cuando empezara la temporada de alza en la venta de pasteles. Este período de cese en las actividades lo utilizan para buscar el nuevo local en el cual establecerse. Reabren nuevamente el negocio en junio del 2001, pero en otro supermercado. Desde ese momento le ha ido muy bien, siente que este trabajo es muy bueno, ya que le gusta lo que hace, existe

una muy buena relación con sus clientes y sus proveedores, pero el tiempo que dedica es mucho ya que tiene un horario de 10 de la mañana a 10 de la noche, por lo cual ha debido alejarse un poco de sus hijos. Además, les ha proporcionado ingresos suficientes como para abrir un segundo local y están pensando en poner un local de helados, que les permita atenuar la variabilidad en los ingresos que tienen con sus puestos de pasteles. Este trabajo también les ha permitido estrechar su relación como pareja y lograr un mayor bienestar económico.

Al momento de realizar la entrevista, su pareja estaba enfermo por lo cual tenían un trabajador de media jornada sin contrato de trabajo. Actualmente no cotiza, porque ella y su hijo mayor son carga de su padre hasta cumplir los 25 años. Su hijo menor será carga del padre. Se siente muy satisfecha de su trayectoria laboral, ya que considera que ha adquirido experiencia de los trabajos dependientes y su situación actual le agrada especialmente porque es algo que han construido juntos como pareja.

Para ella el cambio no fue problemático, ya que contaba con el apoyo familiar ante cualquier problema que pudiese tener. Además, para iniciar su actividad fue el abuelo quien le proporcionó gran parte del capital, en teoría es un préstamo, pero por las condiciones de pago más parece un regalo. Ella siente que el cambio fue muy brusco, debido a que en su trabajo como dependiente estaba acostumbrada a recibir instrucciones y cumplir con un horario establecido y como independiente han aumentado sus responsabilidades, ya que debe preocuparse del contador, del pago del IVA y pago de los arriendos.

Respecto a los empresarios no tiene una opinión muy clara, ya que considera que hay de todo tipo de empresarios, pero en general cree que han existido mejoras respecto a la calidad de estos, en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral. Su percepción sobre el Estado es que, éste no es garantía para el cumplimiento de las leyes laborales y que solo toman en cuenta a las personas que amenazan con quemarse frente a la Moneda.

Nunca ha trabajado en empresas con sindicatos, pero su opinión es que estos son necesarios en empresas grandes, que tienen un gran número de trabajadores, ya que permite que los derechos de los empleados sean respetados. En relación a la sociedad considera que somos responsables y trabajadores.

N°10 Pamela

Mujer de 23 años, soltera, esperando un hijo, vive en la comuna de Las condes, cursó un año de universidad, su nivel socioeconómico es medio, vive con sus padres, su hermana y su tata. Su responsabilidad económica es compartida y rango de ingreso N°1.

Trayectoria: dependiente, independiente, dependiente.

Pamela comenzó trabajando de manera dependiente en un restaurante, por un periodo de tres meses, mientras tanto buscaba otro empleo, no por que no le gustara este, sino por motivos personales y lo dejó para trabajar de manera independiente siendo promotora de supermercados, eventos, etc., este empleo lo desarrollo por un periodo de un año aproximadamente, pero a pesar de que en cuanto a dinero era mejor, éste era inestable, no habiendo siempre trabajo o que las fechas de pago no se cumplieran y el ambiente no muy bueno, de mucha rivalidad, esos motivos la llevaron a buscar otro empleo, esto lo hizo a través de contactos familiares y paso a la dependencia siendo secretaria de una oficina jurídica, en la cual el ambiente es bueno, pero no tiene mucho trabajo. En este empleo lleva actualmente 2 meses y medio.

Comenzó trabajando de manera dependiente en un restaurante donde hacia las funciones de cajera y de anfitriona, en este lugar el ambiente de trabajo era bueno a pesar de que al principio la miraban raro por ser mujer, por que trabajaban en general puros hombres y no querían que trabajara una mujer, pero aún así las condiciones eran buenas, recibió bonos de desempeño y además le quedaba cerca de la casa por lo cual tenía un ahorro en locomoción importante. En este trabajo no tenía contrato alguno y todo era de palabra, pero no sólo con ella sino con muchas personas que trabajaban ahí. Luego dejó el trabajo voluntariamente por motivos personales y antes de dejarlo comenzó a buscar trabajo como promotora mandando curriculum a diversos lugares donde la contrataron, pero también era

de palabra. Al cambiarse de empleo, no tuvo periodos de cesantía por que siempre estuvo activa en la búsqueda de empleo.

El trabajo de promotora era bueno en el sentido de que eran sólo algunos días de trabajo y tenía buena remuneración a pesar de que el ambiente era más o menos malo por que existía mucha rivalidad en el ambiente. Este trabajo lo consideraba independiente, ya que Pamela trabajaba para distintas agencias de publicidad. Lo malo que tenía este trabajo y que fue el factor para dejarlo, fue la inestabilidad en los pagos de los sueldos, ya que cada empresa pagaba cuando quería, incluso demorándose hasta 2 meses, lo que la complicó porque necesitaba un trabajo que le diera un sueldo más estable aunque para eso tuviese que sacrificar el sueldo ya que como promotora ganaba bastante bien.

Luego mientras trabajaba de promotora comenzó a buscar otro trabajo, vía contactos personales logro entrar a trabajar donde actualmente se encuentra, trabaja de secretaria en un estudio jurídico, también de palabra por que no tiene contrato escrito, pero en este trabajo las condiciones de trabajo son buenas y el ambiente es tranquilo y no tiene mucho que hacer en el trabajo, por lo que solicito de manera voluntaria que le disminuyeran las horas de trabajo y a cambio le rebajaran el sueldo.

Siente que lo que ha hecho en materia laboral ha sido todo por necesidad y que realmente no ha realizado un trabajo donde se sienta contenta y el cual la llene como persona, por que los trabajos que ha realizado no le gustan, los encuentra que son fomes y se aburre rápidamente y por ese factor es que cambia tan rápido y le duran tan poco.

Le carga la sociedad actual porque cree que son todos unos clasistas, que la gente es miradora en menos y a ella le ha pasado que ha sido discriminada en los trabajos, positivamente, por los empleadores y negativamente, por los empleados por vivir en la comuna de Las Condes.

Considera que los empresarios no se preocupan y lo único que hacen es explotar a las personas, hacer que trabajen mucho y pagándoles muy poco y que el Estado no se preocupa de nada en el ámbito de la fiscalización, y es por esta razón que los empleadores abusan de sus empleados, ya que nunca les pasa nada a los empleadores.

N°11 Orieta

Tiene 23 años, actualmente cursa estudios universitarios, vive en Maipú con sus padres y hermana, a responsabilidad económica es compartida en la familia. Ella se califica como de nivel socioeconómico medio. Actualmente su ingreso fluctúa entre los \$501.000 y \$800.00. Ha tenido un cambio en su trayectoria laboral que fue en el año 2001 de la independencia a la dependencia.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Ella es una joven que comenzó a trabajar primero vendiendo tarjetas de navidad, también ha trabajado como promotora en supermercado, en una multitienda como vendedora y en un colegio en el centro de padres, todas sus experiencias laborales como dependiente han sido informales, es decir, sin contrato, no cotizándole ni salud ni previsión. Respecto de esa informalidad ella expresa que al principio no tenía mucha conciencia ya que lo que le interesaba era trabajar pero ahora le interesa especialmente lo referido a las cotizaciones.

Cuando trabajó en la multitienda ella tenía expectativas de un buen trabajo pero se vio decepcionada porque no se respetaban los horarios y además le molestaba tener que costearse la movilización, la presentación personal ya que la paga no era muy buena (sueldo base muy bajo y comisión). Con respecto al horario, no podía disfrutar de la vida familiar o tener la opción de estudiar paralelamente al trabajo, ya que éste le ocupaba todo el día. La forma de pago era a través de boletas como trabajadora part-time, finalmente se retiró voluntariamente y comenzó a trabajar como promotora. La única experiencia de dependencia que la ha dejado satisfecha es cuando hizo un reemplazo en el una tienda de comida donde se respetaban los horarios y siempre eran claros con respecto a todo.

Ella empezó un negocio de velas con su pololo de manera autodidacta, de a poco fueron aprendiendo y a tener clientes, les fue tan bien que decidieron tener un puesto en la feria,

donde tienen contratada a la hermana de Orieta para que atienda.

Respecto de su experiencia como independiente ella manifiesta que es mucho más sacrificado porque se trabaja todo el día pero es más reconfortante porque se trabaja para uno. La independencia empezó como una aventura de un día para otro con pocos recursos y con la idea de juntar un poco de plata, no fue planificada para largo plazo, pero como les fue bien se convirtió en “el trabajo” de ella y su pololo. Actualmente ella estudia odontología pero sigue con su negocio en la feria y lo ve con buenas proyecciones. Para ella el cambio no fue traumático y le ha traído satisfacción y un mejor pasar económico.

De la Sociedad manifiesta que ésta es individualista, faltan redes solidarias, lo que percibe como algo perjudicial y le gustaría que existiera un espíritu más comunitario.

Respecto a los empresarios piensa que hay algunos que se preocupan de los trabajadores y otros que no. La legislación dice, se cumple más en empresas pequeñas, que en grandes, ya que, a las pequeñas les duelen más las multas. Ella cree que el Estado tiene buenas intenciones pero no ve muchos resultados porque como se mencionó las medidas de protección al trabajador son fácilmente burladas por las empresas.

De los sindicatos cree que son una excelente organización para que los trabajadores tengan más fuerza frente a sus empleadores, pero nunca ha participado en uno.

N°12 Soledad

Soledad, hija, 26 años, estudios universitarios incompletos (3 años de pedagogía en Inglés), vive en la Florida con diez familiares, se clasifica como de nivel socioeconómico bajo, actualmente su ingreso está entre los \$0 y \$100.00 Pasó de la dependencia a la independencia el año 2000, y volvió a trabajar de manera dependiente el 2002. Ella y una de sus hermanas tienen toda la responsabilidad económica del hogar. Comuna de residencia La Florida.

Trayectoria: Dependiente, Independiente, Dependiente

Ha trabajado de manera dependiente la mayor parte de su vida y tuvo un intento de independencia pero fracasó, según ella manifiesta, por falta de capita, lo que la hizo volver a la dependencia. Trabajó como empleada doméstica, atendiendo locales y su incursión hacia la independencia fue como serigrafista (estampado de poleras), actualmente trabaja de manera dependiente atendiendo un puesto en una feria artesanal.

Sus experiencias en la dependencia han sido malas, nunca le han hecho contrato ni cotizado. A ella antes, esto no le importaba, pero ahora si le preocupa porque podría, por ejemplo, quedar embarazada y no tener para costear esta situación.

Su experiencia como independiente fue el año 2000 y ella la describe, como poco satisfactoria por la inestabilidad que presentaba, ya que, como ella dice, era un trabajo que resultaba en verano, además no fue algo planificado, surgió de casualidad cuando algunas personas le pidieron que hiciera el estampado que ella había hecho en su polera, como ella tenía facilidad para esto vio aquí una oportunidad de negocio y comenzó a ofrecer su trabajo como serigrafista, en todos lados, con volantes, este trabajo a ella le gustaba, sin embargo, la inestabilidad de los ingresos, la hizo desistir y cuando se presentó la posibilidad de un trabajo estable, donde tenía un sueldo fijo, volvió a la dependencia, lo

que sucedió el año 2002, pero esta dependencia también ha sido insatisfactoria, ha tenido 3 empleadores y actualmente está trabajando atendiendo un puesto en una feria artesanal, donde no tiene contrato ni le hacen cotizaciones, por lo que se siente desprotegida e insegura. Igual ha seguido trabajando en la serigrafía pero sólo esporádicamente.

Los trabajos como dependiente a los que ella accede son informales, es decir, sin contrato, ni cotizaciones, y esto le causa una suerte de frustración, ella siente que no tiene nada, siempre pasa apremios económicos porque tiene que ayudar a su familia que es de escasos recursos, ahora esta pensando en abandonar su casa porque siente que ahí nunca podrá ahorrar y tener su negocio, como es su sueño.

Para ella su trayectoria laboral ha sido difícil, porque nunca ha tenido un trabajo que le entregue estabilidad, por ejemplo ella menciona que no puede sacar ni siquiera una tarjeta en una tienda, porque siempre trabaja sin contrato. Su experiencia en lo laboral le ha enseñado a defenderse de empleadores abusivos, pero claramente se siente frustrada, con su trayectoria laboral, porque no ha podido lograr la independencia por falta de capital.

No cree que los empresarios se preocupen por el trabajador, porque ha vivido en carne propia el abuso de éstos, pero si que el Estado, por lo menos tiene la intención, a través, de organismos como la Inspección del Trabajo. Sin embargo, también podemos encontrar una contradicción al respecto cuando manifiesta que las leyes no sirven de nada porque nadie fiscaliza.

Respecto a la sociedad ella encuentra que es muy competitiva. Ella se siente desamparada y deprimida, no tiene a quién recurrir, ya que su familia recurre a ella. Le gustaría que les dieran más oportunidades a los jóvenes.

No ha tenido experiencia con sindicatos, pero percibe que si son importantes.

N°13 Patty

Mujer de 30 años, hija, estudios técnicos incompletos, vive en Ñuñoa con su mamá, se clasifica como de nivel socioeconómico medio. Actualmente su ingreso esta entre \$101.000 y \$300.000. Ha tenido un cambio en su trayectoria laboral y ha sido de dependencia a independencia a comienzos del 2001. Ella tiene toda la responsabilidad económica de su hogar.

Trayectoria: Dependencia, Independencia

Patty de Concepción vino a trabajar a Santiago, como a los 22 años, trabajó de manera dependiente con diferentes empleadores hasta comienzos del 2001 cuando se independizó instalándose con un puesto en una Feria Artesanal.

Cuando llegó a Santiago Comenzó trabajando en un Banco como vendedora de tarjetas de crédito, en este trabajo sintió frustración porque piensa que su jefa nunca la tomó en cuenta ni la capacitó para hacer bien su trabajo, por esto estuvo muy poco tiempo ahí y luego se fue a un mall donde trabajó con distintos empleadores, su primera experiencia en el mall fue en una conocida multitienda donde estuvo hasta que se enfermó y no presentó la licencia a tiempo así que la despidieron sin pagarle indemnización ni nada. Esta situación la llevó a sentir mucha impotencia. No le costó nada encontrar trabajo en el mismo Mall en una tienda de ropa (ella se declara una persona con suerte para encontrar trabajo) pero no duró mucho, la echaron porque tuvo diferencias con la jefa de local de ahí siguió trabajando en mall, en una tienda donde vendían cuadros.

Respecto a su trabajo en Mall dice que, si bien si hacen contrato y pagan cotizaciones, no hay calidad de vida, se trabaja de lunes a sábado y las empresas manejan los horarios de manera que trabajan de 10 de la mañana a 10 de la noche y no pagan horas extras. Este ritmo de trabajo no permite tener ningún tipo de actividad extra ni tiempo para los

amigos, apenas se alcanza a hacer tramites personales. Luego de su experiencia en el mall ella comenzó a trabajar en una feria artesanal de manera dependiente, en 1999 aproximadamente, y le encantó porque era casi como ser independiente. Esto la incentivó para empezar, en el 2001, su propio negocio de artesanías que ella misma hace.

Respecto de ser independiente, encuentra que es más sacrificado pero se siente feliz a pesar que no dice ganar mucha plata, lo que más disfruta es que al hacer su propia artesanía se entretiene. Declara que es una persona ordenada por lo que no tiene problemas con las platas. Es una persona de muy pocos amigos. Respecto a la sociedad, percibe que nadie hace nada por nadie y que todos se preocupan por sus cosas.

La decisión de ser independiente fue voluntaria y planificada. Se encuentra conforme con su trayectoria laboral porque esta haciendo algo que disfruta.

Cree que los empresarios no se preocupan mucho de los trabajadores porque estos también abusan del empleador. Respecto al Estado cree que es corrupto y se refiere por ejemplo a los ministros y da como ejemplo el caso coimas. Esto para ella muestra la falta de preocupación por la gente.

Del cumplimiento de la legislación laboral cree que no se cumple porque no hay suficiente fiscalización.

La sociedad para ella es individualista, prefiere no esperar nada de nadie y preocuparse de su familia y de ella.

Respecto a los sindicatos, no tiene una opinión porque dice que no le interesan esas cosas.

N° 14 Graciela

Mujer de 25 años, jefe de hogar, con educación media comercial, vive con su madre, esposo e hija. Su nivel socioeconómico es de clase baja y tiene responsabilidad económica compartida. En su actual empleo como independiente tiene ingresos de alrededor de \$50000 mensuales.

Trayectoria: Dependiente, Inactividad, Independencia

Trabajó aproximadamente siete años de manera dependiente en una oficina de contabilidad, desde 1996, desde que salió del colegio para realizar una práctica en una oficina en la que luego fue contratada, realizando funciones de Contadora. En este trabajo, contaba con contrato indefinido y directo con la empresa. Mientras trabajó en esa oficina, tuvo una buena relación con su empleador, pero no con sus compañeros de trabajo. Siente que había constantes abusos por parte de la empresa ya que los horarios de trabajo se hacían extensos, no se cumplía en forma adecuada con el pago de las horas extraordinarias y sus cotizaciones se realizaban tomando como base un sueldo inferior al real, además se sentía disconforme con su sueldo porque era muy bajo, alrededor de \$120000. En el año 2002, sufre una enfermedad y esto sumado a la mala relación con sus compañeros de trabajo, la llevan a renunciar a la empresa y trabajar de manera independiente.

Ella dice que, más que desempleo, que tuvo un periodo de unos meses, más bien fue de inactividad, ya que en ese periodo el tiempo se lo dedicó a su hija. Su actual trabajo consiste en llevar la contabilidad a cuatro empresas pequeñas, donde dedica alrededor de 10 horas semanales a su trabajo. Sus ingresos son muy bajos y variables mes a mes, pero considera que son apropiados de acuerdo al tiempo que dedica a su trabajo y el número de cliente que tiene. No realiza cotizaciones de ningún tipo. No se siente satisfecha con su trayectoria laboral, ya que le habría gustado tener su propia oficina de contabilidad, ya que ella se

considera capaz para realizar estas tareas de manera independiente trabajar en una empresa pública.

Durante la transición, ella tuvo un período de desempleo de un mes, pero lo toma como un período de vacaciones para luego comenzar a trabajar de manera independiente. Económicamente se ha visto muy afectada con el nuevo cambio por que, como ella dice tuvo que apretarse mucho el cinturón sobretodo con las cosas que le compra a su hija, ya que no dispone de un sueldo como el del trabajo anterior

La percepción que tiene de los empresarios es que estos cumplen con la ley laboral, pero el problema que existe es que las leyes no son las adecuadas. Respecto al Estado, considera que no se preocupan en un cien por ciento del bienestar de los trabajadores, como ella dice, hay organismos que, para ahorrarse problemas se van por las soluciones mas fácil en perjuicio del empleador, y que no están cuando se los necesita. Considera que es muy importante la existencia de sindicatos en las empresas por que se preocupan de los problemas de los trabajadores que de otra forma el trabajador no podría solucionar.

N°15 Gabriela

Mujer de 34 años de edad, soltera, vive con su pareja, jefa de hogar, sin hijos, nivel educacional con magíster y post grado. Vive en la comuna de Ñuñoa, nivel socioeconómico medio, responsabilidad económica compartida y rango de ingreso 5.

Trayectoria: Independiente, Dependiente.

Gabriela trabajó en una universidad de manera dependiente por un periodo de un año y medio, y mientras trabajaba en la universidad, comenzó a buscar otro empleo, pero ahora de manera dependiente, por que quería trabajar de una manera más estable y con mejores condiciones, no por que en el trabajo anterior fueran muy malas, pero el trabajo por periodos era muy estresante y encontró de manera dependiente, donde se encuentra trabajando actualmente hace seis meses.

Cuando llego a Chile después de hacer su post grado en España ingreso a trabajar en una Universidad tradicional, en el área de proyecto de manera independiente, donde daba boleta de servicio de honorarios. Este era un trabajo que le gustaba, pero que no era muy estable en cuanto a sueldo, ya que no sabia realmente cuantos proyectos iba a desarrollar al mes y esta fue una de las causales de por que decidió dejar el empleo. Aquí tenia un buen ambiente de trabajo, pero lo malo es que no tenía un buen lugar para trabajar ya que la escuela no contaba con los recursos necesarios para ello, esto se manifestaba en que todos los que trabajaban en los proyectos tenían una oficina con 5 escritorios y tenían que compartir lugar, escritorio, todo, por que no había materiales ni lugar para ello. Por estas razones comenzó a buscar otro trabajo mientras seguía trabajando en la escuela, hasta que se le presentó la oportunidad de un nuevo trabajo en un organismo público del gobierno, desarrollando diversas actividades.

Dejo voluntariamente el otro trabajo y no tuvo periodo de cesantía alguno y comenzó en el que se encuentra actualmente siendo dependiente, donde tiene un contrato indefinido. Este trabajo le gusta y se encuentra satisfecha con lo que hace y con su trayectoria, ya que se siente afortunada en poder realizar un trabajo de lo que ella estudió y además en temas que le gustan, y considera que el trabajo de antes no le dejaba mucho tiempo para los amigos debido a que no tenía un horario establecido, y como este si lo tiene, ahora se encuentra mejor. Además las condiciones que encuentra en este trabajo son buenas, tiene una oficina grande donde puede tener sus artículos personales, un horario cómodo, un ambiente agradable por las personas que trabajan ahí, etc.

Considera que el Estado no se preocupa lo que debería preocuparse ya que las leyes son bastante precarias aun en el tema laboral, y piensa que hacen lo que puede y ha veces menos de lo que puede y esto se ve reflejado con el código del trabajo donde por un lado avanza y por el otro retrocede y que los empresarios hacen lo que deben hacer a pesar de que la legislación es bastante pobre y cumplen el rol que les compete a los empresarios como ganar con sus empresas y considera que hay empresarios y empresarios, pero que en general se cumple poco con la legislación laboral

Siente que la sociedad de hoy esta más individualista, pero no se siente marginada y considera que la "sociedad" es un término muy amplio, lo asocia más a su círculo de amigos y ahí se siente integrada y feliz. Pero a su vez considera que la sociedad es bastante hipócrita, por que mucha gente opina una cosa, pero hace otra, en muchos temas de la vida se observa eso como son aborto, el divorcio, etc.

N°16 Sara

Mujer de 49 años, jefa de hogar, de profesión médico anestesista, vive en la comuna de La Dehesa con sus dos hijas y su pareja, su nivel socioeconómico es medio alto y tiene normalmente responsabilidad económica compartida, pero actualmente es ella quien proporciona los ingresos para el hogar. Su ingreso como dependiente e independiente superan se encuentran el rango N°6, pero como independiente gana más.

Trayectoria: Dependencia, Independencia.

Siempre trabajó en hospitales públicos, y su último trabajo como dependiente lo realizó en un hospital semi público. En este trabajo realizaba funciones de Médico Clínico, que consiste en administrar la anestesia al momento de efectuar una operación y preocuparse en parte de la recuperación post operatoria del paciente. También prestaba servicios fuera del hospital, para poder tener mayores ingresos para el hogar, donde hacía la misma labor, pero con equipos médicos de otras instituciones de salud. Contaba con contrato de trabajo de acuerdo a la ley 15.076, que rige para los médicos y nunca tuvo problemas con su empleador en la realización de las cotizaciones. Su experiencia fue buena especialmente por su excelente relación con el equipo de trabajo, sin embargo, consideraba que mucho del tiempo que pasaba en su trabajo era poco productivo y que su entrega no era gratificada ni congratulada como hubiese querido. Al realizar una comparación entre sus trabajos en hospitales y su último empleo, considera que las condiciones laborales del último trabajo eran superiores, pero en ningún caso eran las óptimas.

En agosto del 2003, decide renunciar al hospital debido a que el tiempo requerido en sus servicios externos fueron aumentando y esto le trajo problemas para poder cumplir con el horario de trabajo en el hospital, por lo que generalmente se veía en la necesidad de solicitar reemplazos y devolver estas horas los fines de semana.

Actualmente se encuentra trabajando como independiente realizando la misma actividad, donde constantemente es llamada por los mismos equipos médicos de otras instituciones. Con su independencia se ha sentido muy bien, ya que la relación con el equipo de trabajo es muy buena y existe mucha confianza entre ellos. Además, ahora puede aprovechar de mejor forma su tiempo disponible y ha visto un incremento en sus ingresos.

En su primer mes de independencia realizó las cotizaciones, pero se encontraba evaluando la posibilidad de no seguir cotizando para previsión de vejez, porque su opinión sobre la realización de cotizaciones es que estos no constituyen una protección para el trabajador, sino que sólo son ahorros que realizan las personas ante eventuales necesidades. Se siente muy satisfecha de su trayectoria laboral, ya que trabaja en lo que le gusta y se siente útil al realizar su trabajo.

La transición no fue dura, debido a que fue una opción personal y sentía que moralmente era lo correcto. Si sintió pena por el equipo humano que dejaba en el hospital, pero en ningún caso sintió un vacío en su vida.

Respecto a la opinión del empresariado, dice no tener mucho conocimiento de ellos, pero cree que su objetivo final es subsistir y ayudar a sus trabajadores, ya que sus familias dependen del trabajo que ellos dan. También piensa que los empleados tratan de aprovecharse de los empresarios a través de los sindicatos, ya que de esta forma pueden presionar. Esta opinión la entrega por lo que ella veía en el hospital, donde según su percepción los subalternos quieren trabajar poco y ganar más.

Su percepción del Estado es que existe demasiada preocupación por el bienestar de los empleados y poco por los empresarios y que debería existir una mayor garantía de estabilidad para el empresariado. Al mismo tiempo menciona que las leyes laborales, apuntan a que siempre el trabajador tiene la razón, pero esto no necesariamente es así. Dice

que los médicos no tienen sindicatos, pero su opinión es que los sindicatos sólo sirven para amparar una debilidad colectiva, ya que un buen trabajador que hace bien su trabajo no debe temer que algo malo le pueda ocurrir en su trabajo. Además cree que se prestan para manejos políticos, y que mezclar trabajo y política va en desmedro de los trabajadores.

De la sociedad, piensa que se ha producido un deterioro de valores y que se ha transformado en una sociedad materialista y superficial, donde lo importante es la belleza física y no las cosas importantes. Sintetizándola como una sociedad farándula. Cree que la sociedad va siguiendo una evolución natural.

N°17 Eladia

Es una mujer de 56 años de edad. Cursó hasta el sexto año básico. Vive sola en su hogar y tiene un hijo. Su nivel socioeconómico es medio bajo y ella tiene toda la responsabilidad económica en su hogar. Su rango de ingreso está en el N° 1. Tuvo en el período un cambio de dependencia a independencia en junio del 2002.

Trayectoria: Dependencia, Inactividad, Independencia

Su trayectoria laboral cuenta con un trabajo de forma independiente hace mas de 20 años en el cual era la dueña de un Restauran, pero éste negocio quebró y desde ese momento ella trabaja en el campo como temporera. Vivía en la ciudad de Requínoa y era en ese lugar donde trabajó en varios packing como raleadora y cortadora de uva.

Hace dos años se vino a vivir a la ciudad de Buin en donde comenzó a trabajar en un Fundo donde estuvo toda una temporada, es decir seis meses. Para ella esa empresa era muy buena ya que siempre le pagaron sus cotizaciones y pensaba que gracias a eso había podido operarse sin tener que pagar ningún peso. En este trabajo debía ralear, cortar la uva, limpiarla y embalarla. Su sueldo dependía del trabajo realizado ya que se les pagaba a trato y otras veces se le pagaba al día, por ejemplo cuando raleaban o limpiaban se les pagaba al día pero a ella no le gustaba esto ya que estaba acostumbrada a trabajar de forma rápida y consideraba que de esta forma se le pagaba menos por su trabajo. Tenía contrato de trabajo por la temporada y recibió un pequeño bono de locomoción y otro por producción.

Estaba contenta y satisfecha con el trabajo que realizaba y le hubiese gustado trabajar mas horas porque de esta forma ganaría más dinero. Su relación con el grupo de trabajo no era muy buena ya que le gustaba trabajar sola y rápido, y como trabajaba harto ganaba más que los demás y creía que le tenían un poco de envidia.

Eladia no volvió a trabajar en Fundo debido a que se ganó un proyecto del Fosis en donde le regalaron un horno industrial para hacer pan y un microondas. Gracias a ello, empezó a hacer pan y lo vende a ciertas familias que se lo encargan todas las semanas. También tiene un carrito donde vende confites afuera de las fábricas. Considera que esto es bueno y que le ha permitido juntar dinero para comprarse una casita de madera en la que vive y que además podrá seguir juntando para comprarse una casa sólida. En cuanto al trabajo que realiza le gusta ya que le permite ser su propia patrona pero además quiere seguir creciendo porque le gustaría poner una amasandería. Ahora ella considera que se encuentra más tranquila ya que puede trabajar el tiempo que desea y no tiene que realizar tanto esfuerzo físico.

En este momento no cotiza porque no le alcanza el dinero pero considera que las cotizaciones son muy importantes para el trabajador y que si ella pudiera lo haría. Eladia estaba contenta con su paso de la dependencia a la independencia ya que se encontraba un poco cansada de trabajar en el campo y ya quería dejarlo. A pesar de que esta satisfecha con su trayectoria laboral, considera que podría estar mejor y cree firmemente que en un tiempo más ella estará en otro nivel social ya que le pondrá todo el esfuerzo posible para lograra mas cosas en su vida.

De los sindicatos dice no entender que hacen ni de que se tratan así que prefiere no participar a pesar de que en el último Fundo que trabajó existía sindicato pero ella nunca estuvo afiliada.

Su opinión de los empresarios es que ahora se preocupan porque todo está controlado por leyes, es decir como en la actualidad existen muchas leyes esto hace que siempre haya un control hacia las empresas por lo que los empleadores se mantiene preocupados por los trabajadores. Además considera que siempre ha tenido buenos empleadores. Del estado

dice que sólo ofrecen promesas pero que muy pocos cumplen ya que cuando son elegidos Presidentes se olvidan de lo que prometieron.

En cuanto a la sociedad su opinión es que es muy mala y que existe muy poca gente amable, cree que es la gente pobre la que más se preocupa por el prójimo, pero se siente integrada a la sociedad porque nunca se ha considerado inferior por tener menos recursos económicos.

N°18 Jeannette

Mujer de 40 años, separada, 4 hijos, jefa de hogar, vive actualmente en la comuna de Santiago, terminó cuarto medio, nivel socioeconómico medio, responsabilidad económica total y rango de ingreso 2.

Trayectoria: Inactividad, Dependencia, Cesantía, Independencia.

Jeannette, siendo muy joven comenzó trabajando como vendedora de una tienda, luego se casó y paso a la inactividad, sólo se dedicó a su marido y a sus hijos, luego cuando se separo, trabajo de manera dependiente durante cuatro a cinco años y luego por decisión propia dejó el trabajo y pasó un periodo de desempleo de más o menos 5 meses y después se puso a trabajar de manera independiente y hasta la fecha lleva trabajando 3 meses con muy buenos resultados

Trabajó siendo vendedora antes de casarse, luego se casó y dejó de trabajar hasta que se separó de su marido y tuvo que volver a trabajar con cuatro hijos y sin apoyo de su ex marido. Salió a buscar trabajo pero como no sabía hacer nada decidió entrar a trabajar a una empresa de aseo industrial en donde trabajaba de manera dependiente con un contrato a plazo fijo, solo por dos meses tenía contrato y luego se lo renovaban, esto era para no indemnizarla. Las condiciones eran pésimas, no sólo con los jefes, sino también con las demás trabajadoras, eso por decir algo del ambiente, pero las condiciones generales del empleo, no eran malas, sino de un abuso increíble, no sólo a Jeannette, sino a todas las mujeres trabajadoras, las cuales tenían que limpiar los recintos sin la protección adecuada, no les daban ni siquiera los guante necesarios para los productos químicos que ocupaban, todo era un nivel de explotación increíble, sin considerar el abuso de poder, ya que solo recibía \$1500 diario y si faltaba le eran descontados tres días, todo era fuera de la normativa laboral.

Por las características del empleo y por el horario que tenía se alejó de su familia e incluso su hijo más pequeño lo crió su hija cuando tenía 8 años, éste es enfermo al corazón, por lo que hay que tener un especial cuidado, sobre todo cuando era pequeño y ya no la reconocía como mamá, lo que fue una de las razones para dejar el empleo.

Al tomar la decisión de dejar el empleo no sólo hacía eso, lo que realmente hacía era dejar a sus hijos sin el pan de cada día, pero dado los ahorros con que contaba, que debido al ingreso que percibía era un milagro ahorrar, pudo salir adelante unos meses hasta que comenzó a crear un taller de manualidades, este taller lo comenzó pintando en género y luego ocupando otras técnicas, como bauer, restauración de cuadros, etc., todo esto lo realizó de manera innata y sólo por que siempre el arte y el estudio le habían llamado la atención.

Esta habilidad la ha ido desarrollando con los meses y actualmente tiene un taller en su casa donde realiza sus obras y además hace clases a personas de la tercera edad en la municipalidad, lo cual le ha ayudado no sólo en la parte económica, ya que ahora comparado con sus escuálidos 80.000 pesos que recibía antes, ahora recibe un sueldo de 180.000 a 200.000 pesos mensuales, trabajando seis horas diarias y además porque le permite estar más tiempo junto a sus hijos y además le ha servido como terapia para poder desarrollarse de mejor manera la parte social, la cual la tenía bien desmejorada por todas las cosas que ha tenido que vivir.

Se encuentra satisfecha con el trabajo que realiza actualmente, por que en el trabajo que realizaba antes encontraba que era explotada y esta fue una de las razones del cambio de empleo.

Opina que la sociedad la hacemos todos nosotros y se considera parte del sistema. Piensa que los sindicatos son buenos cuando hacen el bien para todos y no cuando benefician sólo

a unos pocos, nunca a participado en un sindicato a pesar de que en la empresa de aseo tenía sindicato una vez hicieron una huelga y ella no participó y al otro día estaban todos despedidos.

Considera que el Estado se preocupa sólo de cosas que le convienen y que es oportunista, mientras que del empresariado, cree que no se preocupan del prójimo y sino que le importa sólo ganar dinero.

N°19 Gisela

Mujer de 23 años, jefe de hogar, con educación básica completa, vive en la comuna de San Miguel donde arrienda en la casa de su abuelo y en su pieza vive con sus dos hijas, su nivel socioeconómico es bajo y tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Su ingreso como independiente era muy variable y su sueldo como dependiente está en el rango N°2.

Trayectoria: Independencia, Dependencia, Cesantía

Hasta julio de 1999 trabaja como asesora del hogar, y se retira. Luego tiene un período de independencia donde realiza tres actividades al mismo tiempo: uno era el de soldadora, y en el tiempo que le quedaba libre bordaba cuadros en lana y lavaba ropa a sus vecinas. Durante este período no realiza ningún tipo de cotización debido a que dice ser poco enfermiza y que aún es muy joven para pensar en la vejez. Le agradaba mucho trabajar de manera independiente, ya que obtenía un buen ingreso, no tenía jefes, ni horarios que cumplir. Decide dejar estos trabajos principalmente por la disminución en la demanda por sus actividades. En el año 2000, trabaja por un período de 5 meses en una panadería donde sus tareas son vender, realizar trámites y aseo en el local. Su experiencia en esta empresa no le es grata ya que no tenía contrato, su sueldo era de \$150.000, la jornada de trabajo era extensa, la relación con el grupo de trabajo era mala, se sentía acosada por el hijo del dueño y sentía que su trabajo no era valorado, ante esto decide renunciar.

Posteriormente tiene muchos cambios entre trabajos de manera dependencia tales como: empresa de aseo de edificios, guardia de seguridad, vendedora en una panadería, aseo en casa particular, repartidora de café, y trabajos municipales. Actualmente se encuentra cesante, pero postulando a un trabajo. En su trayectoria laboral desde el año 1999 presenta 4 períodos de cesantía.

Las transiciones de cambiarse de trabajos no le causan mayores problemas, ya que está acostumbrada. Sin embargo, cuando debe enfrentar períodos de cesantía se siente muy mal, le baja la autoestima, pero lo supera rápidamente y empieza a buscar un nuevo trabajo. Para hacer frente a estos períodos, cuenta con ahorros bancarios y joyas que puede empeñar, en ningún caso recurre a su familia ya que las relaciones no son buenas.

Del empresariado chileno opina que es malo comparado con empresas extranjeras en Chile. Ella siente que las empresas extranjeras se preocupan más de los trabajadores que las nacionales, a las cuales les tiene mucha desconfianza, pero a pesar de esto cree que la mayoría de los empresarios cumplen con la normativa laboral. Respecto al Estado Chileno siente que existe poca preocupación por el cumplimiento de las leyes laborales, ya que ella presentó una demanda en la inspección del trabajo y sólo logró que su empleador le reconociera dos de los ocho meses que había trabajado en la panadería. También cree que es necesario entregar mayor protección hacia los trabajadores y que debería existir una mejor asesoría en cuanto a derechos de los trabajadores. Nunca ha trabajado en empresas con sindicatos, pero su opinión de estos es que solo sirven para generar disturbios y que utilizan mucha violencia para lograr sus objetivos. En su caso personal no pertenecería a un sindicato, porque considera que no necesita intermediarios y puede defenderse personalmente.

Su opinión de la sociedad chilena es que somos racistas, clasistas y poco desarrollados. También cree que las personas son muy interesadas cuando entregan ayuda y solo se es solidario cuando se trata campañas masivas, pero que no se les otorga apoyo a los pobres. Además, menciona que siempre nos estamos fijando en las cosas malas y que las personas se hablan de los demás sin hacerse primero una autocrítica.

N°20 Marco

Es un padre de familia de 27 años de edad. Vive junto a sus suegros, con su señora e hijo. Llegó hasta cuarto medio técnico profesional y vive en la comuna de Buin. Su responsabilidad Doméstica es compartida con sus suegros. Su ingreso está en el rango N° 2. Tuvo un cambio de la dependencia a la independencia en el año 2000.

Trayectoria: Dependencia, Cesantía, Independencia

Su vida laboral empezó trabajando en la Frutícola Viconto durante tres años como encargado del departamento técnico de adquisiciones. Después en el año 99 comenzó a trabajar en dos empresas a la vez prestando servicios de asesorías computacionales, ya que en ambas empresas querían instalar nuevos sistemas de redes de computación. Una de las empresas era una elaboradora de envases y la otra era una exportadora de frutas. Marco se las arreglaba para trabajar en las dos empresas al mismo tiempo ya que en una trabajaba en la mañana y en la otra en la tarde, además en ninguna de las dos debía cumplir con un horario sino que solo debía terminar con los objetivos propuestos.

El cotizaba solo en una de las empresas a pesar de que tenía contrato por un año con las dos pero solo en una imponía.

En la empresa de frutas, se sentía muy bien había un buen ambiente laboral, y le gustaba especialmente porque conoce mucho de frutas así que el trabajo se le hacía entretenido y podía compartir conocimientos con los demás empleados. En la empresa de envases, él no se sentía tan bien ya que no conocía los procedimientos y sólo se dedicaba a su trabajo sin compartir mucho con los demás empleados. Considera que las dos empresas cumplían la normativa laboral y se preocupaban por los trabajadores.

Estos dos trabajos los dejó porque se les terminó el contrato con ellos, pero de todas maneras él dice que no deseaba seguir trabajando en computación a pesar de que le gustaba lo que hacía.

Al término de sus contratos como dependiente estuvo un período corto de inactividad, no de desempleo ya que no estuvo buscando empleo.

Finalmente comenzó a trabajar en asesorías de arquitectura en una pequeña oficina. Le gustó tanto ese trabajo y aprendió tanto que decidió independizarse y formar su propia consultora. Ese trabajo consiste en tomar proyectos de construcción, por ejemplo hacer una casa por encargo de clientes y él se preocupa de todos los detalles, desde los planos, permisos correspondientes, hasta que está construida la casa.

Marco para realizar los trabajos contrata a algunas personas que le ayudan a hacer los proyectos. Cree que su trabajo tiene mucho futuro porque dice que en Chile hay mucha burocracia para todo tipo de proyecto y es en esto donde él actúa, consiguiendo permisos, realizando los planos, etc.

Está muy contento de haber pasado de los trabajos anteriores hacia éste ya que ello le dio la posibilidad de conocer todo un mundo nuevo ya que realiza cosas muy distintas a las que hacía antes. También se encuentra muy contento con el trabajo que tiene porque considera que la independencia le abrió el camino para lograr más cosas y de preocuparse por sus propias ganancias.

Además, se preocupa de cotizar todos los meses ya que lo considera muy importante porque tiene un hijo y su señora espera otro, así que con Fonasa puede atenderse de mejor forma y pagando una cantidad menor de dinero. También cuenta que no está conforme con su trayectoria laboral ya que le hubiese gustado trabajar en repostería y

nunca pudo hacerlo. Entonces a pesar de que le encanta su trabajo, con su trayectoria laboral no esta totalmente contento.

Su opinión de los sindicatos es que no le gustan porque no sabe que es lo que hacen y tampoco sabe si están a favor del empleador o del trabajador. En una de las empresas que trabajaba como dependiente existía sindicato pero él no estaba afiliado.

De los empresarios cree que se preocupan sólo de su propio beneficio, de ganar más dinero cada día pero de los trabajadores no se preocupan nada y tampoco están preocupados por cumplir las leyes laborales.

Del Estado dice que no le preocupa para nada lo que haga ya que al ser independiente sólo es importante su propio trabajo y no quien sea el Presidente, y cree también que la mayoría de los políticos son empresarios por lo que siempre optaran por leyes que les den beneficios a ellos y no a los trabajadores.

De la sociedad chilena, piensa que todos son unos mediocres y egoístas, que solo se preocupan de aparentar que son más y que además son todos unos ignorantes. El no se siente integrado a la sociedad a pesar de que dice no ser egocéntrico cree que prefiere vivir su vida sólo.

N°21 Carlos

Hombre 38 años, hijo, diseñador gráfico, vive con su madre, se califica como de nivel socio económico medio alto. Tiene responsabilidad económica compartida. Su actual nivel de ingresos como independiente se encuentra en el rango \$101.000 y \$300.000. Durante los últimos cinco años ha tenido un cambio que fue de dependencia a independencia en el 2003. Comuna de residencia San Ramón.

Trayectoria: Dependencia, Independiente

Trabajaba en una oficina de servicio público (servicio electoral) como diseñador (diseño de los votos, afiches explicativos, etc.), desde 1992. Se encontraba relativamente a gusto en este trabajo, tenía contrato por un año que era renovable año tras año. Mientras trabajó en esta oficina las relaciones con sus compañeros y jefes eran normales, pero sentía que no le pagaban como corresponde y la explicación que da a esto, es que considera que existían demasiados funcionarios (250) para una actividad que perfectamente podría haber sido realizada con 50 personas, pero como en el ámbito de lo público es tan difícil despedir a los funcionarios, se deja personal de planta y contratan gente joven (1 año renovable), lo que imposibilita pagar buenos sueldos. A él le molestaba que la gente de planta se sintiera tan segura, que incluso, no eran responsables con su trabajo y le dejaban toda la carga al personal a contrata, quienes sí podían ser despedidos.

Cuando no había mucha actividad, podía retirarse más temprano de su oficina, lo que le permitía realizar trabajos extras, como diseño de material instructivo para dentistas. En estas actividades, fuera del trabajo, le iba muy bien. Estos buenos resultados en su trabajo extra lo incentivaron a trabajar de manera independiente y pensó que debía atreverse. Sin embargo, no le ha ido tan bien como esperaba, porque ha encontrado que en el mercado de la gráfica es usual tener que pagar coimas para ganarse un contrato y esto le molesta mucho. A pesar de ello, aún no se ha desanimado y está esperanzado en que todo va a salir

bien. Como el cambio fue planificado y por decisión propia, se siente feliz con su trabajo como independiente porque disfruta diseñar.

Actualmente no cotiza, aunque estima que es algo muy importante, pero no lo ha hecho porque sus ingresos no le alcanzan y ha preguntado por planes de salud pero son demasiado caros. Le gustaría que los ahorros previsionales, pudieran ser utilizados por los afiliados para realizar inversiones. En general su trayectoria laboral la considera como satisfactoria.

Su tránsito de dependencia a independencia no fue algo angustiante, ya que fue una opción personal, planificada y que cuenta con el apoyo de su familia.

Su percepción de los empresarios, es que hay buenos y malos, por lo que cree que hay quienes se preocupan por sus trabajadores y quienes no, pero en general piensa que si existe cumplimiento de la legislación laboral.

Del Estado, piensa que es manejado por los empresarios por lo que le cuesta decir si se preocupa o no por los trabajadores.

La opinión que tiene de los sindicatos es que son una medida de fuerza, que no debieran existir si hay gente que está dispuesta a ponerse de acuerdo.

De la sociedad dice que es muy individualista y le gustaría que fuera más honesta y transparente.

N°22 Carlos

Hombre 27 años, hijo, cuarto medio Liceo Industrial, vive con sus padres y tres hermanas, su nivel socio económico él lo define como medio. No tiene responsabilidad económica en el hogar, sólo realiza un aporte por su propia voluntad y le da ayuda económica a un hijo pero es relativamente baja. Ha tenido un cambio en su trayectoria laboral en 1998 y fue de la dependencia a la Independencia. Su actual nivel de ingresos como independiente se encuentra entre \$300.000 y \$500.000. Comuna de residencia Pudahuel.

Trayectoria: Dependiente, Cesante, Independiente

Carlos durante los últimos cinco años ha tenido un cambio, en 1998, y éste fue desde la dependencia a la independencia. Su trabajo como dependiente, lo realizó durante dos años en una aerolínea, donde debía realizar funciones como reponedor de comida en los aviones. Este empleo era estable, con contrato indefinido, bien pagado y donde la empresa cumplía con la legislación laboral, ya que pagaba todo lo estipulado por la normativa laboral (cotizaciones, horas extra), nunca tuvo problemas.

El ambiente de trabajo era agradable, se sentía satisfecho a pesar que trabajaba mucho y tenía que realizar turnos. Es despedido de este empleo por cometer una infracción en el aeropuerto, pasar por la loza de aterrizaje, al irse a su casa muy enojado porque lo habían llamado para avisarle que su polola, madre de su hijo, se encontraba en una fiesta mientras él trabajaba. Este arrebato le costó el puesto y se sentía muy frustrado por haber sido tan impulsivo. Su familia se enojó mucho con él. Pasó por un periodo de desempleo de dos meses, que considera más bien como vacaciones.

Luego comenzó a vender ropa y a instalar cerámicas. En la instalación de cerámicas, trabaja sólo aunque suele llevar a amigos que lo ayuden si el trabajo es muy grande, le ha ido muy bien, mejor que cuando trabajaba como dependiente, y piensa que mientras se

realicen construcciones le seguirá yendo bien, porque el trabajo que él realiza es de buena calidad y los clientes quedan conformes. Está feliz porque viaja instalando cerámicas por muchos lugares distintos y en general tiene más tiempo para compartir con su familia, cosa que antes no hacía. Actualmente, no cotiza ni para la salud ni para la previsión de vejez y asume que frente a un accidente, no le quedaría otra opción que atenderse en forma particular. La cotización para previsión de vejez le preocupa, pero prefiere invertir todo en su negocio.

La experiencia que ha tenido con los empresarios la califica como buena (por su experiencia en la línea aérea), pero reconoce que hay empresas que son malas, ya que ha visto a muchos de sus amigos que son explotados en sus trabajos. Menciona también que si bien, a veces los empresarios no se preocupan de los trabajadores, también muchas veces se da que los trabajadores son irresponsables.

Cree que el Estado si se preocupa de los trabajadores, sin embargo, se contradice al decir también que es algo lejano.

En su trabajo como dependiente existía sindicato, pero él no pertenecía. Su opinión de los sindicatos, es que su existencia en las empresas es buena porque se logran muchas cosas en beneficio de los trabajadores.

Su percepción de la sociedad es que es discriminadora, y que se fijan mucho en cómo las personas andan vestidas, de donde viene y que esto no debiera ser así.

N°23 José Luis

Hombre de 28 años, jefe de hogar, estudió hasta octavo básico, vive con 8 personas de las cuales sólo 3 trabajan, él se califica como una persona de nivel socio económico es bajo. Tiene responsabilidad económica compartida con los miembros de su hogar. Él ha tenido varios cambios de dependencia a Independencia y de independencia a dependencia. El nivel de ingresos de su actual trabajo se encuentra entre \$0 y \$100.000. Comuna de residencia Pudahuel.

Trayectoria: Dependiente, Independiente, Dependiente, Independiente

Por el tipo de trabajo que tiene (construcción) ha tenido varios cambios entre independencia y dependencia los últimos 5 años, pero él no es capaz de especificar que año estaba en dependencia o independencia, esto porque dentro de un mismo año trabaja alternadamente como dependiente e independiente. En el mismo trabajo de la construcción a veces trabaja como dependiente y a veces como independiente. Aparte del trabajo en construcción, él tiene un puesto en una feria los fines de semana. Respecto de éste puesto él se siente feliz de tenerlo pero como es sólo de fin de semana no tiene muchas proyecciones con él.

Cuando no tiene ningún trabajo en la construcción compra diarios y los vende. Dice que ha tenido como dos cambios, pero en su relato se aprecia que cambia continuamente entre la dependencia e independencia, pero se observa un predominio de independencia. En general, la dependencia es de mala calidad ya que trabaja para subcontratistas y nunca le hacen contrato por lo que tampoco le cotizan. Dice que alguna vez ha trabajado con contrato, pero no recuerda cuando, la mayoría de las veces va a trabajar sin preocuparse de eso. A él le parece mejor así, porque cree que quienes trabajan contratados son explotados por las empresas, viven para la empresa; en cambio él realiza su trabajo y se va. No le molesta la inestabilidad económica, porque dice que el pobre no necesita tanto para vivir y que puede arreglársela con su puesto en la feria o la venta de los diarios.

Manifiesta que los trabajos en la construcción no son nada estables ya que los ponen a prueba una semana y si resulta los dejan. Además, pagan cada 15 días y cuando pagan saben si seguirán trabajando por otros 15 días. No se siente satisfecho con su trayectoria laboral, porque le gustaría tener un trabajo más estable y tener un mejor sueldo, pero también dice que no le gusta el encierro así que tendría que ser al aire libre. De lo que si se siente orgulloso, es de su puesto en la feria pero dice que como sólo es el fin de semana no le alcanza para vivir sólo de eso.

Cuando se le pregunta sobre si le preocupa que le coticen o no, dice que no, porque es muy joven y todavía le queda tiempo para eso y el problema de salud lo resuelve con la tarjeta de gratuidad.

La percepción de los empresarios, es que son los dueños del país y que las leyes están para beneficiarlos. Además, considera que son injustos.

Su opinión del Estado, es que no se preocupa de los trabajadores ni de la gente y que no resuelve la raíz de los problemas de pobreza y delincuencia.

Sobre la existencia de sindicatos en las empresas, considera que no son muy importantes, ya que cree que no funcionan.

Su opinión de la sociedad es que existe mucha desigualdad económica y cultural y esto le molesta mucho y le gustaría que no fuera así.

N° 24 Juan

Hombre de 45 años, jefe de hogar, educación media industrial, vive en con su esposa y 4 hijos, su nivel socioeconómico es de clase media y tiene responsabilidad económica compartida. Su actual nivel de ingresos como independiente está alrededor de \$500000, pero es muy variable mes a mes.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Durante 22 años trabajó como dependiente en distintos talleres en reparación de maquinaria agrícola y estructuras metálicas. En general, en estos trabajos si bien las condiciones sociales de estos empleos eran buenas, su sueldo siempre había sido bajo. Su último trabajo como dependiente lo efectuó en un taller donde realizaba tareas de soldador. Considera que las condiciones de su trabajo eran malas, ya que generalmente tenía problemas por el no pago de horas extras y no existía cumplimiento de los acuerdos que tenía con su empleador, como bonos pactados entre las partes que nunca fueron cancelados. El ingreso que recibía era bajo y nunca se reajustaba. Tenía contrato directo y su relación con sus compañeros de trabajo y con su empleador era correcta y no suponía ningún problema de convivencia. Menciona que el aguinaldo legal no lo pagaban siempre, dependía mucho de la situación de la empresa y el criterio del patrón. Finalmente en el año 1998, aburrido de las condiciones de su trabajo, decide independizarse y realizar las mismas funciones.

Se establece con su propio taller de estructuras metálicas, trabajo que le ha traído grandes satisfacciones en lo económico como la obtención de una casa propia y un vehículo. Pero su actual trabajo no está exento de problemas, ya que el trabajo es sacrificado y le demanda mucho tiempo, también considera que es un rubro riesgoso por alta variabilidad que presentan este tipo de trabajos ya que dice que pueden haber meses excelentes, así

como también algunos periodos sin ningún trabajo y requiere de una constante renovación de sus maquinarias por la obsolescencia y el desgaste de éstas.

La transición no provocó desempleo, ya que tenía previsto retirarse de ese trabajo e independizarse hace bastante tiempo atrás. Pero debió empezar a trabajar con pocos recursos y maquinaria, y el taller fue evolucionando.

Su opinión sobre el empresariado es que es muy variado, ya que con los que él ha trabajado, han tenido buen trato, buena disposición con los trabajadores y se preocupan por las necesidades de los trabajadores, aunque argumenta que no se puede encasillar a todos los empresarios por igual, ya que no es así. Comenta que en los lugares que ha trabajado ha tenido condiciones muy variadas ya sea buenas, donde se cumple todo lo establecido con anterioridad, y otras, como su último trabajo de manera dependiente donde claramente esto no fue así.

Del Estado opina que la preocupación por los trabajadores no es la adecuada, no está cuando se le necesita y sus instituciones son más un obstáculo que una ayuda como por ejemplo para pedir un permiso a la municipalidad, no esta de acuerdo con la labor del estado, y piensa que debería mejorar en varios aspectos como la protección de los trabajadores.

De la existencia de sindicatos en las empresas, considera que es importante ya que ayudan a los trabajadores y velan por sus intereses, así como regulan los abusos por parte del empleador. Su opinión sobre la sociedad, es muy parecida a la que tiene el empresariado, si bien piensa que es sobretodo egoísta, no puede clasificar a todas las personas del mismo tipo, como también que no se siente identificado con ella.

N° 25 Osvaldo

Hombre de 63 años, jefe de hogar, educación media industrial, vive con su esposa y 2 hijos en la comuna de Buin, su nivel socioeconómico es de clase media y tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Los ingresos de su actual empleo como independiente se encuentra alrededor de \$600000.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Trabajó de manera dependiente alrededor de 20 años reparando maquinarias agrícolas. Sus condiciones laborales en su último empleo en general las considera buenas, porque contaba con contrato indefinido, trabajaba las 48 horas semanales y no tenía problemas con su empleador. Pero su ingreso no lo consideraba apropiado ya que piensa que estaba bajo el salario de mercado. Decide renunciar a la empresa en el año 1998, para iniciar sus actividades en forma independiente, motivado principalmente por su deseo de hacer nuevas cosas y ser él su patrón.

En el año 1998 como independiente se establece con un taller de estructuras metálicas en un rubro similar al anterior. Las condiciones de este empleo independiente él las considera como buenas, tiene buena relación con las empresas a las cuales les realiza trabajos y él, dependiendo del tamaño de estos trabajos, contrata a personas para ejecutarlos, con los que considera que tiene una muy buena relación. Inicialmente, la situación fue dura porque coincidió con la crisis asiática lo que mermó la demanda por su trabajo. También ha debido enfrentar la alta variabilidad que existe en este rubro, lo que le genera inestabilidad en su trabajo y en sus ingresos, otro factor importante es el tener mayor responsabilidad, ya sea por que el debe hacerse cargo de los posibles problemas en su trabajo, como preocuparse de la gente que tiene a su cargo. Pese a esto, su calidad de vida mejoró entre un empleo y otro, a favor del independiente, ya que las condiciones de trabajo y su ingreso aumentaron.

Actualmente, la situación ha mejorado, y no presenta grandes problemas, tiene una buena relación con sus clientes y con sus empleados. Además, se encuentra cotizando, se siente muy grato con su trabajo y le ha permitido realizarse como persona. De su trayectoria laboral dice sentirse satisfecho.

Durante su transición, prácticamente no tuvo período de desempleo, porque el cambio a la independencia fue inmediato. Sin embargo, en su actual actividad ha debido enfrentar meses sin tener demanda para la realización de sus servicios.

Sobre el empresariado piensa que sí existe preocupación por el bienestar de los trabajadores, aunque no lo suficiente. También tiene mucha confianza en ellos, ya que las relaciones que ha establecido con empresarios en general han sido muy buenas. Además, considera que cumplen la legislación laboral.

Del Estado piensa que si existe preocupación por el bienestar de los trabajadores. De los sindicatos opina que es muy importante la existencia de estos en las empresas. De la sociedad cree que somos muy clasistas y no permite la movilidad social. Además, considera que los estratos sociales son muy marcados.

N°26 Alfredo

Es un jefe de hogar de 30 años, es arquitecto y vive en la comuna de Santiago. Su nivel socioeconómico es medio alto y tuvo un cambio de dependencia a independencia a mediados del 2002. Vive solamente con su señora con la cual comparten la responsabilidad económica. Su rango de ingresos está en el N° 5.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Su primer trabajo después de la Universidad fue en una Municipalidad. Él se sentía tranquilo y contento con ese trabajo pero deseaba aprender más y poder crecer en lo laboral. Dado esto se le presentó otro trabajo, en una empresa de gran tamaño, con varias filiales, el cual no dudó en aceptar.

En esa empresa su relación era bastante desconectada, no sentía ningún apego a ella y hasta sentía un poco de rabia ya que sus empleadores nunca le hicieron contrato indefinido, sino que trabajaba en base a boletas de honorarios y con contrato a plazo, y nunca se le pagó cotizaciones ni tampoco tuvo vacaciones en los tres años que trabajó ahí. Él sentía que la empresa no lo respetaba y que su real lealtad era sólo hacia su jefe que fue el único que se preocupó de sus problemas laborales. La relación con su grupo de trabajo era muy buena, había gran apego entre ellos pero hacia la empresa nada.

Él sentía gran inestabilidad y angustia dado que sus contratos eran siempre a honorarios por tres meses y había meses en que él no tenía contrato y ni siquiera sabía si le pagarían su sueldo. En esos momentos debía confiar en su jefe para que le pagaran el sueldo a fin de mes.

Alfredo consideraba que la empresa no cumplía para nada la normativa laboral y ellos tenían tan estudiadas las leyes laborales que él era despedido y contratado nuevamente

sin pagarle nada, es decir, las empresas sólo pretendían pagarle lo menos posible al trabajador para que este no se fuera. Alfredo encontraba que la empresa abusaba con sus trabajadores. A pesar de que la empresa no era de su agrado, a él le gustaba mucho lo que hacía ahí, consideraba su trabajo como súper motivante y en el que se puede aprender mucho.

Dado su poco apego a la empresa, su jefe le ofreció junto a dos personas más, emprender una consultoría en forma autónoma en la cual prestarían servicios de arquitectura, es decir realizan el diseño de los proyectos y el seguimiento de la construcción de éstos. Está trabajando en eso hace más de un año. En este trabajo que realiza tienen como principal cliente a Endesa que es la que les ofrece trabajos de la construcción de nuevas estaciones de metro.

Alfredo se sintió feliz y relajado al dejar el trabajo anterior ya que ahora podía ser su propio negocio en el cual todas sus ganancias saldrían de su esfuerzo. Para él la enseñanza de haber trabajado en Endesa era que las relaciones humanas son muy importantes, que debe existir una preocupación constante para con sus trabajadores y entre ellos, los socios.

Su trabajo actual es de todo su gusto, le encanta lo que hace y le permite tener tiempo para su familia ya que es él el que decide lo que hace con su tiempo. También considera que la autogestión es muy buena ya que dependen de él los resultados de su negocio.

Alfredo dice sentirse totalmente satisfecho con su trayectoria laboral, y que a pesar de que ahora tiene igual o mayor cantidad de trabajo que antes, de todas formas siente una mayor tranquilidad intelectual. También considera que el trabajo es muy importante ya que le permite demostrarse que es capaz de hacer cosas, enfrentar desafíos nuevos y desarrollarlos bien.

Su opinión de los sindicatos es que son buenos ya que es una forma de que los trabajadores se unan para lograr resultados ya que son una herramienta de negociación colectiva.

Del empresariado dice que están muy metidos en política y creen que pueden tomar decisiones al respecto. Además dice que todas las personas hacen y piensan lo que los empresarios quieren. Con respecto al estado dice que no lo ve como un estado negligente sino que se preocupa un poco de los trabajadores.

En cuanto a la sociedad dice que somos muy exagerados y que todo lo agrandamos, que todos se preocupan de aparentar más de lo que son y que siempre esperan que alguien los ayude sin hacer esfuerzos por arreglar sus problemas solos. Dice no sentirse integrado a la sociedad porque no se considera igual que la demás gente, pero que al final todos terminan cayendo en lo mismo.

N° 27 Tom

Es un jefe de hogar que vive en la comuna Pedro Aguirre Cerda. Tiene 53 años y es Ingeniero Eléctrico. Pertenece a un nivel socioeconómico medio. Vive con su señora y sus tres hijos y la responsabilidad económica es compartida con su esposa. Su nivel de ingresos se encuentra en el rango N° 5. Su trayectoria laboral pasa de la dependencia a la independencia en el año 2002

Trayectoria: Dependencia, Independencia

Durante su vida laboral pasó por varias empresas trabajando como jefe de proyectos hasta que finalmente llegó a una empresa pequeña de carácter familiar, que fue en la última que trabajó. Esta empresa era pequeña y el sueldo que recibía era muy bajo, por este motivo él no estaba conforme y comenzó a realizar trabajos por su cuenta.

Consideraba que la empresa cumplía con la normativa laboral, cotizaba normalmente en previsión y salud y no recibía ningún tipo de bonos. La relación con el grupo de trabajo era bien buena ya que para él lo primero eran las relaciones humanas.

No estaba conforme con su trabajo ya que trabajó antes en empresas más grandes y de mayor prestigio, y además le pagaban demasiado poco por lo que debía hacerse un sueldo mayor trabajando por su cuenta. A pesar de esto, consideraba que la empresa cumplía con la normativa laboral.

Este trabajo lo dejó ya que se dio cuenta que podía hacer el mismo trabajo que realizaba en la empresa pero por si solo, sin depender de nadie, así que decidió dejar ese trabajo y poner una consultoría de integración de sistemas. Su mayor preocupación en su actual trabajo es ofrecer un buen servicio postventa porque es lo más importante para mantener a los clientes. En este trabajo vende equipos audiovisuales, audio, video, circuitos cerrados de televisión, hacen proyectos de audiovisión, con cámaras de video, etc.

No está cotizando de manera independiente pero dice que esto le preocupa ya que sus atenciones de salud debe hacerlas de manera particular. A él le gusta el trabajo que realiza porque está haciendo lo que le gusta y cree que mientras sigan trabajando bien el negocio puede seguir funcionando. Además ahora tiene más tiempo para su familia ya que tiene trabaja en su propia casa.

Se siente satisfecho con su trayectoria laboral ya que piensa que hay mucha gente que a aprendido de él, es decir, ha podido ayudar a más personas.

Para él la protección laboral es muy importante ya que no se podría trabajar sin ella porque considera que es una forma para que el trabajador esté protegido ante algún problema, pero a pesar de esto él prefiere los seguros ya que cree que estos son más directos y actúan de manera más rápida, es decir, ante cualquier problema de salud piensa que los seguros actúan enseguida, en cambio las Isapres o Fonasa se tardan más tiempo y no cubren todo el monto utilizado.

De la sociedad chilena, cree que son aprovechadores y de lo que pueden sacan algo lo sacan, pero también hay gente honesta. Tom dice conocer a la gente cuando quiere aprovecharse ya que ha trabajado con tantas personas que ya tiene esa sensibilidad.

Su opinión de los sindicatos es que debe existir una negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el sindicato ayuda a eso. En la última empresa que trabajó no existía sindicato porque era pequeña, pero en una empresa de mayor tamaño en que trabajo con anterioridad si existía pero el no pertenecía.

Del empresariado cree que deben invertir más en capacitación para el trabajador ya que cree que esta es la única forma para que el país y las empresas surjan, pero también cree que hay empresas grandes que si se preocupan por ello e invierten mucho.

Con respecto al Estado dice que no se preocupan de los trabajadores independientes de empresas chicas sino que sólo velan por los intereses de trabajadores y de las grandes empresas, por lo que siente una especie de abandono del Estado hacia los Pymes.

N°28 Álvaro

Hombre de 30 años, casado, 3 hijos, jefe de hogar, con estudios de nivel técnico (2 años), vive en la comuna de Pedro Aguirre Cerda, nivel socioeconómico medio, responsabilidad económica total y rango de ingreso 3.

Trayectoria: Independencia, Cesantía, Dependencia

Álvaro, trabajaba de manera independiente durante 5 años, en dos empresas distintas del mismo rubro, y luego de que sufrió un accidente automovilístico y al esperar arreglar el camión venció el contrato y quedó desempleado, luego de unos meses le salió un trabajo de manera dependiente con su suegro y ahí lleva como dos años.

Trabajaba de manera independiente en una empresa avícola, esta empresa es grande y privada, y se dedicaba a la entrega de productos a distintos supermercados, teniendo un buen ambiente, sacrificado por las horas de trabajo, pero se sentía recompensado por el salario que recibía. Este trabajo no le permitía estar mucho tiempo con la familia, por que el trabajo era agotador, tenía que salir de su casa a las 5 de la mañana y regresaba a las 11 de la noche, pero se las arreglaba, le gustaba dado el nivel de vida que podía tener, ya que el sueldo que ganaba era muy bueno, alrededor de dos millones. Además sólo contaba con un contrato de prestación de servicios que lo comprometían a cumplir con las entregas ya sea en los supermercados, almacenes, etc. Luego producto de un accidente que sufrió, quedó desempleado por que su contrato con la empresa expiró por lo que tuvo un periodo de desempleo, el que se terminó gracias a la ayuda familiar recibida por su suegro y ahora actualmente trabaja en la mantención un edificio de oficinas, realizando arreglos a los ascensores.

En estos momentos es dependiente y goza de un contrato indefinido, donde cotiza y tiene previsión, su mujer no es carga de él ya que ella tiene un empleo con su madre y cotiza

por el mínimo. Este trabajo no le es de su agrado y a pesar de que tiene más tiempo disponible, se encuentra frustrado al no poder desarrollar algo que le guste y por la deficiente situación económica en que se encuentra actualmente ya que ahora sólo percibe 500.000 pesos, al principio no tuvo ningún problema familiar por esto, pero ahora cada vez más se ha notado la carencia de plata y ha provocado dificultades con su esposa.

Su trayectoria la considera como que no ha empeorado tanto, pero en realidad antes del accidente estaba contento ahora no, tan sólo trabaja ahí por necesidad, lo hace por que tiene hijos y señora a quien mantener.

Prefiere el trabajo independiente por que le entrega más dinero. A su vez considera que el Estado debería preocuparse de los trabajadores, pero que no lo hacen muchas veces y que el empresariado debería preocuparse por sus trabajadores y no de ganar tanto dinero.

Considera que el sindicato es importante, pero que en la empresa que trabaja no hay por que es muy pequeña, pero que si es importante por que la opinión de unos puede cambiar los beneficios de muchas otras personas y que a veces es un arma de doble filo por que la opinión de uno puede provocar perder beneficios que ya se tenían.

La sociedad la ve de manera más individualista por que piensa que cada uno se rasga con sus propias uñas y ve que en la vida el factor suerte influye a la hora de encontrar un trabajo. Para él, el factor suerte es fundamental, y los contactos que las personas tienen también.

N°29 Santiago

Hombre de 50 años, padre de dos hijos, separado, vive actualmente en la comuna de San Miguel, tiene dos años de construcción en la Universidad, su nivel socioeconómico es medio responsabilidad económica total y rango de ingreso 1.

Trayectoria: Independiente, Dependiente, Cesante

Santiago tiene diversos trabajos de manera independiente y trabajo en todo Chile y parte de Sudamérica, esto fue durante muchos años, luego debido a las malas condiciones del rubro cambio a dependiente, durando 8 meses y por fin de obra quedo cesante y lleva dos días.

Trabajaba en el área de la construcción de muebles, a través de su vida se ha desempeñado en este oficio, trabajando para diversas compañías, tanto grandes como pequeñas, pero siempre de manera independiente, en donde las empresas les hacían el pedido y él les hacía lo que pedían, incluso llegó a tener una empresa (PYME), donde realizaba muebles de cocina para edificios. Siempre le gustó lo que hacía, y en general las condiciones eran buenas, pero ahora no son malas en general, solo lo que es malo es la paga, por que cada vez pagan menos por los trabajos realizados ya que ahora aparecieron las grandes empresas que cobran más barato por los trabajos y ese fue un motivo por que dejo de ser independiente a pesar de que llegó a trabajar en países como Argentina y otros países de Sudamérica, lo cual provocó que estuviera mucho tiempo fuera de su hogar con lo que no pudo disfrutar de la crianza de sus hijos y por ese motivo se separó de su esposa ya que nunca tenía tiempo para estar con la familia.

Este trabajo lo apasiona, pero en estos momentos estaba muy difícil la situación económica y buscó empleo de manera dependiente en una construcción, instalando muebles de cocina, el cual duró 8 meses porque tenía contrato a plazo fijo por obra.

Le gustaba por que hacía lo que a él siempre le gustó y además tenía buenas condiciones laborales, hasta le hacían charlas al empezar cada día a trabajar para que consideraran los riesgos que corrían al realizar ese tipo de trabajo y había un buen ambiente, tanto de los empleados como de los empleadores, pero la obra se terminó y actualmente se encuentra cesante esperando poder ser contratado nuevamente por la empresa. Cuando estaba trabajando de manera dependiente sufrió un accidente en su espalda lo cual lo dejó inhabilitado para poder trabajar por un tiempo y debido a que en ese momento se encontraba siendo dependiente, pudo ser atendido por que de otra manera él no hubiese podido ir al médico, lo cual le mostró que la independencia no es buena y que dada las características del trabajo que realiza es una buena opción ser dependiente.

Está satisfecho con su trayectoria laboral debido a que le apasiona lo que hace y en general lo que realiza lo aprendió a través de los años que tiene de experiencia.

Piensa que la sociedad actual está muy mal por el alto nivel de cesantía reinante y que eso afecta a muchas personas no sólo en lo económico, sino también en el estado anímico y a sus familias.

Considera que el sindicato es un buen organismo para ayudar a las personas y que dentro de una empresa es importante que haya por que entregan muchos beneficios.

Siente que la gran mayoría de empresarios no se preocupan y que en las empresas grandes es donde más se cumple la normativa laboral, pero en las pequeñas casi nada y que el Estado se preocupa pero los organismos intermedios son los que muchas veces hacen vista gorda de lo que sucede y no fiscalizan lo que deberían.

N°30 Esteban

Hombre de 21 años, jefe de hogar, educación media completa en un liceo Industrial, vive en la comuna de San Miguel con su pareja y el hijo de ambos, su nivel socioeconómico es medio bajo y tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Sus ingresos en el empleo independiente se encuentran en el rango N°3. El sueldo de su actual empleo se encuentra en el rango N°2.

Trayectoria: Independencia, Cesante, Dependiente

Inicialmente trabajaba solo, realizando reparaciones de electrodomésticos. En el año 2001, se asoció con un amigo y abren un taller, donde él debe realizar las funciones de reparación y su socio se dedica a la administración. Primero les va muy bien, pero luego viene una disminución en la actividad y un aumento en las deudas de la sociedad, y debido a esto deben cerrar el taller en diciembre de 2001. Considera que en ese trabajo se encontraba muy bien, ya que sus ingresos eran de \$400.000, existía una excelente relación con su socio y tenía plena libertad para trabajar. Durante este período no realiza cotizaciones, porque ni siquiera lo pensó. Al cerrar el taller está alrededor de dos meses y medio sin trabajo, período en el cual debe recurrir a la ayuda de un amigo ya que no tenía para pagar el arriendo.

A comienzos del 2002, entra a una empresa de servicio técnico donde trabaja seis meses con contrato y un sueldo de \$250.000. Se le realizaban los descuentos correspondientes a las cotizaciones, pero no siempre fueron pagadas. Este trabajo lo hace a part time, pero podía juntar las horas y transformarlas en días de trabajo, lo que le permitió poder desarrollar en forma paralela trabajos con un contratista los fines de semana en Iquique. Esta situación, le significó un desgaste físico que no le permitía desarrollar su trabajo formal de buena forma. Menciona que por esto es despedido, pero luego dice que el encontró que era mucho el trabajo y poco el sueldo. Al momento de ser despedido

continúa solo trabajando en la empresa contratista, por 6 meses más. Después de ese trabajo, tiene un período sin un trabajo estable, y momentos de cesantía. A comienzos del 2003, encuentra un trabajo como guardia en una empresa de seguridad, con un sueldo de \$120.000. Luego se cambió a otra empresa de seguridad, donde se encuentra trabajando actualmente.

En su actual empleo, su experiencia no ha sido muy buena, debido a que durante 5 meses ha debido realizar turnos en la noche, y esto le genera distorsiones en su vida familiar. Su sueldo es de alrededor de \$168.000 mensuales, cuenta con un bono de instalación que va desde los \$35.000 a \$40.000 mensuales, que es pagado en su totalidad cuando la persona ha estado durante todos los turnos en una misma ubicación, pero la ubicación en las instalaciones queda a criterio del empleador, por lo que generalmente no se logra ganar el bono en su totalidad. Considera que su sueldo es muy bajo por lo que constantemente debe hacer turnos extras.

No le gusta trabajar como guardia por ser una actividad muy mal vista por la sociedad, pero cree que este trabajo cierta estabilidad en los ingresos. Respecto a relación con los compañeros esta es regular, ya que no existe mucha comunicación entre ellos por las características propias del trabajo y solo pueden compartir en el horario de colación.

En general dice sentirse satisfecho de su trayectoria laboral, pero su máximo deseo es volver a tener un trabajo como independiente.

Las transiciones han sido difíciles. Cuando cierra el taller tiene una leve depresión debido a la frustración que siente porque su sueño de ser independiente duró muy poco. Ante esta

situación debió recurrir a la ayuda de un amigo ya que no contaba con recursos económicos ni con el apoyo familiar. También se vio en la necesidad de vender sus pertenencias y realizar cualquier actividad que le reportara algún ingreso.

De acuerdo a su experiencia laboral considera que los empresarios son poco honestos, y que las condiciones del trabajo que ofrecen son muy distintas a lo que posteriormente deben enfrentar.

Del Estado no tiene una opinión clara, pero piensa que los problemas entre los empresarios y los trabajadores se pueden dar por una mala legislación o un mal entendimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores y las políticas internas de cada empresa. Considera que los sindicatos si son importantes, para prestarles apoyo a los trabajadores, pero en su caso no está inscrito en el sindicato de su empresa porque cree que no entrega ningún apoyo.

Su percepción de la sociedad es que somos racistas y que existe un desorden en las ideas de las personas que no hacen posible llegar a consenso.

N°31 Víctor

Hombre de 34 años, jefe de hogar, con educación técnica en programación y cursos en universidades, vive en la comuna de Maipú con su esposa y dos hijas, su nivel socioeconómico es medio y tiene responsabilidad económica compartida en el hogar. Su sueldo como dependiente se encuentra en el rango N°4, su actual ingreso como independiente se encuentra en el rango N°1.

Trayectoria: Dependencia, Independencia, Dependencia, Independencia

Desde el año 1997 trabajó como dependiente en una empresa multinacional, donde tenía el puesto de administrador de local. Este trabajo le significaba posibles cambios de residencia porque la empresa se encontraba abriendo locales a lo largo del país. Decide renunciar a esta empresa porque empieza a tener problemas con el incumplimiento en el pago de su asignación de zona, ya que se lo quitaron cuando los locales que abrieron empezaron a tener malos resultados. Al momento de finiquitarle, se lo hicieron por un monto menor al que correspondía, por lo que debió recurrir a la Inspección del Trabajo. Finalmente le pagaron todo.

Luego en el año 1998, entró a trabajar a una cadena de supermercados, como administrador de la línea de abarrotes. No debía cumplir horario, pero por la responsabilidad de su cargo, trabajaba de lunes a domingo de 6:30 de la mañana a 12 de la noche, por lo cual tenía muy poco tiempo para dedicar a su familia.

En la empresa tenía un sueldo superior a los \$500.000, que considera como bueno, también recibía bonos de navidad y fiestas patrias. En general, considera que nunca tuvo problemas con su empleador. La relación de trabajo la define como excelente, tanto con las personas que trabajaban para él como con sus jefes. La empresa no tenía sindicato, y de acuerdo a su percepción no era necesario porque la empresa cumplía con la legislación laboral en forma

apropiada. En este trabajo está alrededor de 2 años y medio y luego renuncia esta empresa porque se le presentó una mejor oferta de trabajo.

A fines del 2001, trabaja en una empresa de confecciones. Sus funciones era la administración de 4 locales. Su sueldo era superior al que recibía en su trabajo anterior, trabajaba de lunes a viernes de 10 a 19:15 y el día sábado medio día. Considera que este es el trabajo donde ha tenido las mejores condiciones laborales. La empresa quebró, por lo cual continúa trabajando en la misma empresa, pero ahora para el Síndico de Quiebra por un mes y medio. Con el síndico de quiebra no tenía contrato, y le pagaban a honorarios. Mientras trabaja para el síndico, realiza una inversión en vestuario que confeccionaba la empresa que inicialmente vende en su casa y luego decide poner un puesto en una feria los días domingos, como el resultado fue muy bueno, decidió poner puesto en forma permanente, hasta encontrar un nuevo empleo como dependiente.

En marzo del 2002, entra a trabajar en una empresa grande de capitales chinos donde trabajó 6 meses, hasta septiembre del 2002. Sus funciones eran la realización de inventarios, y esporádicamente tenía que viajar a regiones. En esta empresa se sintió muy mal, porque las condiciones eran inestables y trabajaba presionado. Tenía un contrato a plazo fijo, y su sueldo era variaba entre los \$110.000 y los \$170.000. La empresa tenía una alta tasa de rotación de su personal, por lo cual se vivía en permanente incertidumbre ante la posibilidad de despidos. Los horarios generalmente se cumplían. Inicialmente les daban vales de colación pero después se lo quitaron. Ante una reducción de personal es despedido de la empresa, donde alcanzó a trabajar alrededor de 6 meses.

En septiembre de 2002, una vez despedido ante la necesidad de contar con ingresos inicia su actividad como independiente, en una empresa de radio taxis. Su experiencia en esta actividad ha sido muy mala ya que no se le han cancelado los servicios prestados, ha recibido un trato desigual en relación a sus compañeros y no le gusta trabajar en su taxi.

Además, no cuenta con previsión debido a los bajos ingresos, pero sus hijas son cargas de su esposa. Se siente satisfecho con su trayectoria porque cree que sus trabajos los ha realizado bien, pero no está conforme ya que dice que no ha encontrado un trabajo estable que es lo que busca, o independizarse en una actividad de su agrado.

Su trayectoria ha sido muy difícil. En busca de mejores condiciones laborales su situación se ha visto desmejorada. Actualmente está como independiente, pero se siente un desempleado más. Cuenta con todo el apoyo de su esposa, quien actualmente es la que proporciona la mayor parte de los ingresos para el hogar. Esta situación lo hace sentir muy mal, debido a que cuando contaba con un trabajo estable el aporte de su esposa era utilizado para darse ciertos gustos y hoy es para mantener a la familia. Además, siente que su estado de ánimo ha empeorado mucho

De acuerdo a su experiencia laboral considera que los empresarios chilenos han mejorado mucho su calidad porque existe mayor preocupación por los empleados que las empresas extranjeras.

Del Estado piensa que no existe mucha preocupación por los trabajadores, ya que no se realizan las fiscalizaciones necesarias para que no existan problemas entre trabajadores y empleadores.

De la sociedad piensa que existe poca preocupación por los demás, cada uno vive su mundo y siente mucha desconfianza de las personas que lo rodean, pero siempre estará dispuesto a prestar su apoyo a quien lo necesite. De los sindicatos considera que es conveniente que existan, especialmente por las negociaciones colectivas ya que entrega beneficios tanto para los empleados como para los trabajadores.

N°32 Carlos

Hombre de 40 años, jefe de hogar, educación técnica, vive en la comuna de Puente Alto con su esposa y dos hijos, su nivel socioeconómico es medio y tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Su sueldo como dependiente e independiente se encuentra en el rango N°2.

Trayectoria: Dependencia, Independencia.

Su trayectoria laboral, se caracteriza principalmente por sus cambios entre distintos trabajos realizados de forma dependiente. En su vida laboral de 20 años trabajó para 8 empresas distintas y todas del rubro mecánico.

Su último empleo como dependiente lo inició en julio de 2001, en una pequeña empresa mecánica ubicada en Lo Espejo, donde trabajó durante ocho meses. Su principal función consistía en la reparación de bombas hidráulicas y mecánicas. Las condiciones del empleo eran regulares, debido a la distancia entre la empresa y su hogar, tenía contrato indefinido pero sus cotizaciones no eran canceladas lo que se traducía en constantes discusiones con su empleador. Además, las horas extras no siempre eran pagadas en su totalidad, sentía que su trabajo era riesgoso y la empresa no le proporcionaba los implementos necesarios para la ejecución de su trabajo en forma segura. Su sueldo era fijo mensual, y no tenían ningún tipo de beneficios adicionales. No sabe si la empresa contaba con un reglamento de higiene y seguridad para sus trabajadores, ya que el no lo conocía. Se sentía muy grato con sus funciones y sus compañeros de trabajo, pero estaba insatisfecho con su sueldo por el riesgo de sus funciones.

En marzo del año 2002, es despedido de la empresa, pero no lo toma por sorpresa ya que es algo que consideraba probable que ocurriera por sus permanentes discusiones con su empleador. Una vez despedido inicia su trabajo como independiente, situación que se

mantiene hasta hoy. Sus funciones no han variado, y consisten básicamente en reparaciones de bombas hidráulicas y mecánicas. Sus clientes actuales son tres ex-empleadores, quienes lo llaman cuando tienen trabajos apurados. De esta experiencia rescata la autonomía que tiene para trabajar, porque a pesar de tener que realizar el trabajo en las dependencias de sus clientes dispone de mayores libertades en su horario de trabajo y no tiene discusiones con sus clientes. Al mismo tiempo, considera que obtiene una mayor retribución por sus horas de trabajo.

Durante su período de independencia no ha cotizado, pero tiene una tarjeta de indigencia para salud. Cotizaciones para la vejez no realiza aunque dice que podría hacerlo, que es cosa de voluntad, pero al verse con el dinero en las manos lo gasta. Además, menciona que cuenta con ahorros previsionales de veinte años, con los cuales puede enfrentar su vejez y en el futuro piensa cotizar cuando tenga una mayor estabilidad en su trabajo. Hasta el momento los problemas que ha debido enfrentar son la discontinuidad en su trabajo y el retraso en el pago de sus servicios.

De su trayectoria laboral no se siente completamente conforme, ya que a pesar que le gusta el trabajo que realiza, le habría gustado estudiar algo relacionado con el rubro para haber tenido un puesto de trabajo más liviano.

Su transición no fue traumática, a pesar de que sintió incertidumbre ya que en esos momentos era difícil la situación que se vivía por la falta de trabajo, sin embargo, rápidamente es llamado por una empresa. También le ayudó el hecho de considerar que era muy bueno en su especialidad y su disponibilidad de realizar cualquier trabajo como independiente.

De acuerdo a su vivencia personal entrega su opinión de los empresarios, a quienes considera que son malos, abusadores y no cumplen con los compromisos. También piensa

que no se preocupan por los empleados, ya que no pagan lo que deben por el trabajo, no cumplen con el pago de las cotizaciones y esto finalmente se traduce en problemas con la familia.

Del Estado opina que ha realizado avances en materia de derechos de los trabajadores, pero que falta fiscalización especialmente a las empresas pequeñas que es donde existen mayores problemas. Además, piensa que los legisladores están muy ligados al mundo empresarial y no existe un verdadero representante de los trabajadores, por lo que las leyes son dictadas a favor de los empresarios.

Cree que la existencia de sindicatos en las empresas es muy importante, porque les da fuerza a los trabajadores, pero considera que tienden a politizarse y que no hay interés por ellos porque la gente sólo busca beneficios inmediatos. En su último trabajo no había sindicato, pero dos de sus trabajos anteriores sí había. Sus experiencias en esos dos sindicatos las considera como malas, ya que en ambas se fueron a huelga, pero sus compañeros se retiraron porque los empresarios les ofrecían dinero.

De la sociedad, opina que existe muy poca solidaridad, pero que en su nivel económico esto no es tan acentuado. Además, piensa que la gente no ayuda a personas desconocidas porque muchas veces esto puede acarrear problemas.

N° 33 Luis

Hombre de 38 años, jefe de hogar, educación media, vive con su esposa y 2 hijos en la comuna de Buin, su nivel socioeconómico es medio alto y se puede atribuir toda la responsabilidad económica del hogar, aunque en el local en que él es dueño, trabaja toda su familia. Sus ingresos actuales como independientes se encuentran en el rango N° 4

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Durante 17 años trabajó en forma dependiente como jefe de local y de vendedor de una cadena de supermercados y tiendas de abarrotes. Las condiciones de trabajo de acuerdo a su opinión no eran muy buenas, debido a que su sueldo era bajo, existían múltiples abusos por parte de su empleador, que si bien tenía contrato directo e indefinido, el no pago de sus horas extras, no pago de cotizaciones e incluso el no pago de su sueldo, estas entre otras cosas son las causas en que critica fuertemente al empresariado, por que en su caso, no fue muy correcta la relación con su empleador. Para aumentar sus ingresos, en su horario de colación trabajaba como panadero cerca del local. En el 2000 la empresa quiebra, no le cancelan su indemnización en efectivo, pero si recibe el pago en mercaderías. Con estos productos inicia su actividad como independiente, estableciendo su propio local en condiciones muy precarias y a pequeña escala. Esta nueva forma de trabajo le ha traído muchas satisfacciones en lo económico, ya que ha tenido una evolución satisfactoria y ha permitido que otros integrantes de su familia trabajen en este local como son su esposa e hija por lo que el total de ingresos del hogar por parte del negocio es cercano a los \$700000. La relación que tiene con sus “empleados”, su familia en este caso, es muy buena, además siente gran satisfacción en sus labores. Trabaja de Lunes a Domingo, pero esto no le disgusta, porque dice que ahora le dan ganas de trabajar porque lo hace para él. A pesar de lo bien que le ha ido, continúa trabajando en la panadería a la hora de colación. En su empleo dependiente tenía contrato de tipo directo, y sobre sus cotizaciones, su empleador no las cumplía.

Su transición fue muy rápida, ya que el negocio cerró y al día siguiente lo abrió pero ahora él como su dueño.

Su opinión del empresariado no es muy buena, él considera que los empresarios Chilenos deberían ampliar sus fábricas, mirar hacia el exterior y seguir creciendo, de esta forma el país surgiría, pero no lo hacen por que son poco osados y no se atreven a nuevos proyectos y a nuevas inversiones, él considera que en general no se preocupan por el bienestar de los trabajadores pues en las partes en que él ha trabajado la legislación laboral no se cumplía, además, él argumenta que los trabajadores para los empresarios son sólo un medio para ganar dinero, más bien son para estos como un mero objeto para sus fines, es decir sólo les interesa el resultado económico. Aunque considera que algunas empresas sí cumplen la legislación laboral.

Su opinión del Estado, es que no se utilizan los recursos en forma adecuada y no está de acuerdo con esta gestión, ya que deberían estar más orientados a los pobres. Él dice que los recursos del estado están mal aprovechados por lo que no está de acuerdo en como el estado está desarrollando sus funciones. De las instituciones del Estado, su opinión es que estas son un medio para obtener dinero.

De la sociedad piensa que es clasista e individualista y que no siente identificado con ella, más bien, no le interesa estar inserto en ella, él dice que sólo le importa su familia.

N° 34 Miguel

Hombre de 39 años, jefe de hogar, educación básica completa, vive con su esposa y tres hijos en la comuna de Buin, su nivel socioeconómico es bajo y tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Su sueldo actual como dependiente está en torno a los 200000.

Durante 10 años trabajó de manera independiente con su padre en una feria de Santiago, realizando actividades de compra y venta de frutas. Las condiciones de este empleo de acuerdo a su percepción no eran muy buenas, ya que pese a existir una muy buena relación con su padre, clientes y proveedores, tenía que dedicar mucho tiempo al trabajo y los horarios no eran los tradicionales, lo que no le permitía compartir con su familia y amigos. Durante este período no cotiza salud ni previsión.

Sentía mucho agrado con su trabajo porque recibía un buen ingreso. En el año 2001, decide poner término a su trabajo como independiente por el sacrificio y tiempo que le demandaba.

Posteriormente entra a trabajar en una maestranza, trabajo que mantiene hasta hoy. En esta empresa debe efectuar las actividades de soldador. Cuenta con contrato indefinido, no ha tenido problemas con sus cotizaciones, pero sí con sus horas extras. Considera que la relación de trabajo es buena al nivel de compañeros, pero no así con su jefe directo. Le gusta el trabajo que realiza, pero siente que su ingreso es muy bajo. De su actual empleo valora la seguridad que le da el contar con un ingreso fijo todos los meses y contar con su cotización en salud. En general no se siente satisfecho de su trayectoria laboral.

Cuando decidió retirarse del trabajo independiente, el cambio fue muy rápido, pues inmediatamente comienza a trabajar de manera independiente, tenía visto como iba a seguir trabajando. Su transición según él era necesaria, porque casi no veía a sus hijos, y cuando

llegaba a su casa, el único tiempo que tenía lo dedicaba a descansar para trabajar al otro día, hasta que, en un momento tanto sacrificio era insostenible, por lo que decide cambiarse de trabajo, cambiando el alto ingreso del trabajo anterior por tener mas tiempo a la familia. Durante este cambio recibe apoyo de su familia ante la decisión que había tomado.

La percepción que tiene de los empresarios es que estos solo se preocupan de obtener beneficios económicos, no le dan confianza y que no cumplen con la legislación laboral. Respecto al Estado, considera que no se preocupan por el bienestar de los trabajadores, pero si es una garantía para el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores. También agrega que la actual legislación laboral es muy mala. Sobre la sociedad, piensa que existe solidaridad, pero le gustaría que hubiese más amistad entre las personas. Dice no sentirse identificado con ella y que no le interesa.

N° 35 Héctor

Hombre de 44 años, jefe de hogar, educación media, con baja calificación, vive con su esposa y tres hijos en la comuna de Buin, su nivel socioeconómico de clase media, pues el rango de ingresos de su hogar esta alrededor de \$800000 tiene la responsabilidad económica en el hogar compartida. Su sueldo actual como dependiente, está cerca de \$450000.

Trayectoria: Independiente, Cesante, Dependiente

Comenzó su vida laboral trabajando con su padre en labores agrícolas, hasta que abrió un local y trabajo en el durante 22 años, trabajó de manera independiente en su bazar, ubicado en una propiedad familiar que se encontraba en litigio por una herencia. Mientras trabajó como comerciante se sintió muy bien con las funciones que realizaba, pero el ingreso que percibía de su negocio eran muy bajos y poco estables en el tiempo, por lo que paralelamente debía realizar actividades de jardinería y fumigación para darle un mejor nivel de vida a su familia.

Dejó ese negocio debido a la disminución de las ventas cuando se construye un supermercado cerca de su bazar y por el problema de la herencia. Posteriormente el año 2000 entra a trabajar como dependiente para una organización religiosa el cual mantiene hasta hoy, por lo que presenta un solo cambio al pasar de independiente a dependiente.

En el periodo entre estos dos empleos, alrededor de un mes sigue con sus actividades paralelas de fumigación y jardinería por lo que las consecuencias del desempleo en su vida en este periodo son mínimas. El trabajo consiste en realizar las funciones de cuidador y preocuparse de la mantención y el aseo del predio de la organización religiosa. Cuenta con un contrato de trabajo indefinido, y le realizan sus cotizaciones en el tiempo y monto correspondiente. Se ha sentido muy satisfecho en su trabajo actual, ya que, recibe un

suelo muy bueno por su trabajo y el trato de su empleador es excelente. Sin embargo, con este trabajo dispone de muy poco tiempo para dedicarle a su familia, que por su función de cuidador, debe alojarse todos los días en las dependencias de su empleador. Además, considera que el trabajo conlleva un alto riesgo, por la latente posibilidad de robos que lo puedan perjudicar en su trabajo. A pesar que en ambos trabajos se ha sentido muy conforme, no está satisfecho con su trayectoria laboral, ya que su sueño es dedicarse a la jardinería y tener un vivero propio.

El periodo de transición sí bien fue brusco, estaba preparado porque él sentía que debía cambiarse de trabajo, por la inseguridad, el problema de la herencia sobre la propiedad estuvo presente con anterioridad, así que fue lo que detonó su salida de ese rubro, el período de transición fue alrededor de un mes, en este sentido, las reacciones de la familia fueron a favor del nuevo empleo, aunque si bien no viviría en el mismo techo que su familia, en ocasiones se queda con su señora, y con sus hijos se ve frecuentemente por que el terreno en que trabaja, esta muy cerca de su casa.

Su opinión del empresariado la entrega de acuerdo a su experiencia actual, considera que los empresarios si se preocupan por el bienestar de los trabajadores y que tiene mucha confianza en ellos.

Respecto al Estado tiene una percepción similar ya que considera que también se preocupa por el bienestar de los trabajadores. Sobre la sociedad, él considera que es muy egoísta, porque cada uno vela por sus propios intereses, pero que confía en la sociedad.

Su opinión de los sindicatos es que según él, son una muy buena ayuda hacia los trabajadores, por lo que cada empresa debería tener uno, en cambio al preguntarle acaso pertenecería a un sindicato, el dice que deberían analizarse las condiciones de este.

N°36 Juan

Es un hombre de 52 años, es jefe de hogar, cursó hasta 1° medio, y tuvo un cambio de dependencia a la independencia. Vive con un hijo, su nuera y su nieto en la comuna de Buin. La responsabilidad doméstica recae toda en él. Su rango de Ingreso es el N°2. Tuvo un cambio de la dependencia a la independencia a comienzo del 2003.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Su trayectoria laboral comienza siendo uniformado en el ejército durante su juventud pero se retiró por motivos personales. Después de eso, hace 18 años atrás, comenzó a trabajar en ventas en donde debía salir a vender en auto la mercadería ofrecida por la empresa para la que trabajaba. La última empresa para la que trabajó era de Cecinas. La empresa era de gran tamaño, con un gran número de empleados, y en ella debía salir a ofrecer las cecinas a una cierta cantidad de negocios todos los días.

Consideraba que la empresa cumplía con la normativa laboral. El sueldo que recibía era fijo, tenía contrato indefinido y les daban aguinaldos, a pesar de que consideraba que esa plata salía de sus bolsillos ya que le pagaban un sueldo más bajo para poder darles los aguinaldos. Su jornada de trabajo comenzaba a las ocho de la mañana y terminaba cuando visitaba el último negocio de la ruta, por lo que no tenía un horario definido de término de jornada.

Le gustaba el trabajo que realizaba y su relación con el grupo de trabajo era buena, pero estaba un poco descontento ya que la empresa hacía oídos sordos a los pedidos de los trabajadores.

Juan fue despedido del trabajo dado que se tomó dos días más de vacaciones por un duelo y la empresa no lo entendió por lo que fue despedido. Para él esta experiencia fue mala

porque llevaba varios años trabajando ahí, pero puso todo su esfuerzo para salir adelante y no se echó a morir.

En este momento, trabaja como independiente vendiendo confites y pasteles a los mismos negocios a los que pasaba cuando trabajaba en la empresa anterior. Comenzó a trabajar en esto enseguida después de ser despedido. Juan considera estable su trabajo ya que dice que en el rubro de las ventas si no se vende una cosa se puede vender otra ya que cree que el producto que saque a la calle se venderá igual. El no esta cotizando previsión ni salud ya que dice que para esto debería hacer iniciación de actividades porque trabaja con facturas prestadas y por el momento para él es más fácil así porque no lo molestan los del SII.

Se encuentra conforme con el trabajo que realiza actualmente ya que no debe depender de una empresa y que, además, el estar de forma independiente le permite trabajar las horas que él quiera y puede hacer su sueldo dependiendo de sus ventas.

Considera que su nivel de vida ha mejorado en el transcurso del tiempo y está satisfecho y conforme con su trayectoria laboral

La opinión que tiene de los sindicatos es que son importantes para el trabajador y pueden ayudarlo a solucionar problemas.

De los empresarios no tiene una opinión clara, dice que hay de todo, algunos son buenos y se preocupan de los trabajadores pero otros no, pero que estos solo se prestan para darles empleo a personas pero que no se preocupan del bienestar del trabajador.

Del estado dice que se preocupa sólo de pasarlo bien y no de los trabajadores ni de hacer cumplir las leyes, cree que todos los que están en el Gobierno están preocupados de sacar beneficios propios.

En cuanto a la sociedad piensa que somos egoístas y que cada uno vela por si mismo y que nos falta mucho para llegar al nivel de los países desarrollados, pero a pesar de ello, se siente integrado en la sociedad con todos los defectos que ésta tiene.

N°37 Carlos

Es un jefe de hogar de 51 años que vive en la comuna de Ñuñoa. Cursó hasta 4° medio y es de estrato socioeconómico medio. Tuvo un solo cambio, de dependencia a independencia en febrero del 2002, también tuvo un período de desempleo de 6 meses. Vive con su esposa y sus dos hijos y la responsabilidad económica es compartida con su esposa. Rango de Ingreso N°3

Trayectoria: Dependiente, Cesante, Independiente

Carlos desde que llegó a Santiago trabajó en una empresa de calcetines, esto fue hace más de 20 años. Esta empresa era relativamente pequeña ya que en sus mejores tiempos, contaba con 100 empleados. En esa empresa empezó desde abajo, hasta que llegó a ser jefe de personal que fue el último cargo que desempeñó. Además, vivía en la empresa así que también tenía el cargo de cuidador. Contaba con un contrato indefinido.

Considera que la empresa era muy buena, siempre le pagaron sus cotizaciones y él tenía una muy buena relación con sus jefes ya que era considerado como la mano derecha. Nunca se metió en problemas sindicales porque prefería estar al lado de sus jefes ya que sentía mucha lealtad hacia ellos. Le gustaba mucho el trabajo que realizaba y consideraba que el trabajo era toda su vida.

Pero la empresa empezó a tener problema porque según Carlos, tenían muy poca publicidad lo que los hacía poco conocidos. Dado esto, el hijo de los dueños de la empresa se hizo cargo de ella y realizó una reestructuración en la que despidió mucha gente, y uno de ellos era Carlos. Al verse desempleado, se le vino el mundo al suelo porque el trabajo era muy importante en su vida y todo lo que tenía era dado a su trabajo. Toda su vida cambió ya que también tuvieron que dejar la casa que la empresa les pasaba. Tuvo restricciones económicas ya que antes no pagaban ningún gasto común y debieron pasar

a hacerlo, y sólo se mantuvieron porque su señora trabajaba, aunque tuvieron que reducir mucho los gastos. El se vio afectado psicológicamente pero no se daba cuenta sino que su familia le decía que siguiera adelante. Gracias a ellos, él pudo continuar y a pesar de que estuvo unos meses cesante, comenzó vendiendo calcetines en una feria lo que le dio la oportunidad de relacionarse con más personas y salir de la depresión en que había caído.

Después tuvo que cambiarse a un departamento, y se encontró con un local que decidió arrendar para poner un almacén. Desde hace dos años que empezó con este negocio y considera que está muy contento con ello ya que le gusta vender y además le va bien, la gente del barrio lo conoce y lo quiere, siente que es mejor ser su propio dueño, así que está muy conforme con lo que ha hecho.

En este momento no cotiza porque dice que tiene deudas que pagar y desea terminar con ellas para comenzar a cotizar, para él es muy importante porque no sabe como enfrentaría un problema de salud en este momento. Además, Carlos cuenta con un gran apoyo familiar en su trabajo ya que todos opinan y se preocupan de lo que es mejor para el negocio de tal manera de lograr los mejores resultados en él.

Se siente conforme con su trayectoria laboral aunque dice que tal vez le hubiese gustado estudiar algo y si no se pudo fue por falta de recursos.

Su opinión de los sindicatos es que prefiere no meterse en ellos porque tiene buenas relaciones con los empleadores. En la empresa de calcetines existía sindicato pero él no estaba inscrito ya que prefería seguir teniendo buenas relaciones con sus empleadores.

Del empresariado cree que hay de todo, malos y buenos, por lo que no tiene una opinión definido. Del estado no tiene una opinión clara sino que piensa que todo el mundo que se encuentra sin trabajo le hecha la culpa al estado.

Con respecto a la sociedad dice que hay gente buena y mala y que se siente integrado a ella pero le gustaría que hubiese menos delincuencia.

N°38 Oscar

Hombre de 39 años, jefe de hogar, con educación media completa, vive en la comuna de San Bernardo, nivel socioeconómico bajo, casado un hijo y viven 5 personas en su hogar, responsabilidad económica compartida y rango de ingresos N°1.

Trayectoria: Dependiente, Independiente, Cesante

Primero trabajo de manera dependiente durante 14 años, para dejar el trabajo de manera voluntaria, para comenzar trabajando de manera independiente atendiendo el bazar que tenía desde antes, el cual era atendido por su esposa, así trabajo 1 año y medio y luego de eso ya lleva dos meses cesante.

Trabajó en una universidad, como estafeta durante 14 años, donde contaba con contrato indefinido, le gustaba lo que hacía porque el ambiente era bueno, tenía buenas relaciones tanto con las secretarias como con los profesores. Por las características del trabajo salía mucho de la facultad, pero eso le gustaba ya que le daba cierta independencia con su tiempo. Luego de la jornada seguía trabajando en el centro de extensión de la facultad, para poder tener un sueldo más alto. Este trabajo tenía buenas condiciones, entraba y salía temprano, se llevaba bien con las personas y además les daban todos los materiales que necesitaba, por ejemplo, el dinero para la locomoción, lápices, etc. A su vez, tenía un bazar ubicado en San Bernardo, que lo trabajaba su mujer, pero debido a la enfermedad que ella sufre, ya que muchas veces ella no podía atender el bazar por que se sentía mal o por que tenía que ir al médico, y esto era constantemente, y prefirió dejar el trabajo en la Universidad y dedicarse solamente al bazar ya que así podría estar más cerca de su familia, especialmente de su señora que cada vez tenía que salir más de la casa para ir al médico.

La decisión de dejar el empleo fue absolutamente voluntaria, a aunque la gente que trabajaba con él lo consideraba un buen trabajador, optó por su familia y cuando comenzó a trabajar el bazar le empezó a ir bastante bien, aunque cada vez se empezó a dar cuenta que ese trabajo no le gustaba por que tenía que estar todo el día en un solo sitio y no se podía mover, además las jornadas son bastante largas y todo eso y luego de un tiempo dado que en la casa que vivían era arrendada, la dueña se la pidió y se cambiaron, pero las máquinas las dejaron en la casa anterior por un tiempo ya que no tenían ahora un bazar tan grande como el anterior y para su mala suerte se las robaron con lo cual empezó su derrumbe económico, por que ya no contaba con los medios para poder trabajar y se dio cuenta que a pesar de que familiarmente era buena la decisión que tomó de dejar el trabajo en la Universidad, esto personalmente no le gustaba y eso, en cierta medida, provoca una frustración sobre todo por que las cosas no salieron bien y en estos momentos se encuentra cesante y la familia es mantenida por el trabajo que realiza su cuñada.

A pesar de que a buscado trabajo, no ha encontrado y cada vez es más grande la frustración y la necesidad de dinero que no sabe que hacer y a recurrido a contactos personales, pero estos aún no han dado fruto. Dada su experiencia considera que en su caso fue mejor la dependencia y en estos momentos la busca, pero le ha sido muy difícil poder conseguir trabajo.

Siente que la sociedad se encuentra estresada que todas las personas andan apuradas y no toman el tiempo necesario para valorar lo que tienen y no sabe si sentirse parte de ella la encuentra muy cambiante, un día bien y al otro todo mal, eso lo desconcierta.

Considera que el Estado se preocupa de las leyes que deben existir para proteger a los empleados y además piensa que los trabajadores son explotados por los empresarios, en general, por que él en el trabajo que realizaba no se sentía así y considera que por más leyes que haga el estado el empresario no se preocupa y las pasa por alto.

N°39 Rubén

Hombre de 44 años, casado, un hijo, jefe de hogar, educación media completa, nivel socioeconómico medio bajo, vive en la comuna de Maipú, responsabilidad económica total y rango de ingreso 3.

Trayectoria: Dependencia, Independencia

Trabajaba de manera dependiente en una empresa durante cuatro años y por problemas familiares decide retirarse. A pesar de tener un trabajo dependiente paralelamente taxiaba su propio taxi los días que tenía libre, por eso cuando se retiró de manera voluntaria, no quedó desempleado. Ahora lleva casi tres años como taxista y a pesar de que le han pasado muchas cosas igual prefiere seguir siendo independiente.

Trabajaba en una empresa de aves, grande, privada, donde desempeñaba la labor de operario alimenticio, en el cual tiene contrato por tiempo indefinido y el trabajo era por turnos rotativos de 8 horas y al ser en las afueras de Santiago, específicamente en Melipilla, donde a veces se hospedaba en una pensión por que ir y venir se le hacía muy cansador y ya no le era posible pasar tanto tiempo fuera de su casa ya que corría peligro su matrimonio, por esta razón se acogió a un recurso interpuesto por la empresa para retirarse de ésta y además recibir indemnización, apenas apareció esta oferta fue el primero en tomarla.

Paralelamente en su tiempo libre trabaja en su taxi lo cual le permitía tener unos ingresos extra, ya que con lo que ganaba no le bastaba para mantener a su familia como él anhelaba. Actualmente es independiente trabajando su taxi, lo que le deja más tiempo libre para poder dedicarlo a su familia, a pesar de que ahora trabaja de diez a doce horas diarias, las trata de trabajar cuando su familia está fuera del hogar, para luego estar con ellos y además se preocupa de realizar actividades en el hogar, cooperándole a su mujer en este sentido, ya que va a buscar a su hijo al colegio de compras de alimentos, etc.

A pesar de que tiene más tiempo en esta actividad y esto le alegra, a sufrido de robos, e incluso le robaron el vehículo, pero a pesar de que es más riesgoso, prefiere esta labor por que le permite ganar dinero y además de poder disfrutar de la familia.

Rubén no sufrió periodo de cesantía alguno y considera que en estos momentos esta mejor en todo sentido, más tranquilo.

Piensa que tanto el empresariado como el Estado no se preocupan del trabajador y esto es asociado a que siente que la sociedad esta más individualista, que esta más vanidosa y que el Chile de hoy esta más corrupto, y el cada vez hace más vista gorda junto con los empresarios por el bienestar de los trabajadores. Pero el empresariado es un abusador del trabajador y cada vez más esta pagando menos, por más trabajo, sin ningún beneficio, solo lo explotan

Se siente contento con su trayectoria y siente que la opción que tomó fue la adecuada para mantener a su familia, ya que desde chico tuvo ciertos valores y esos son los que le quiere inculcar a su hijo y la familia es uno de ellos.

N°40 Hugo

Hombre de 23 años, jefe de hogar, estudió hasta primero medio, vive con su esposa y su hermana, se califica como de nivel socioeconómico medio bajo. Tiene toda la responsabilidad económica del hogar. Su actual nivel de ingresos como independiente se encuentra entre \$101.000 a \$300.000. Durante los últimos cinco años ha tenido un cambio y fue de dependencia a independencia en el 2001. Comuna de residencia San Joaquín.

Trayectoria: Dependencia, Independencia

Inicio su vida laboral a los 14 años en un casino, donde tuvo la oportunidad de ir ascendiendo de puesto dentro de su trabajo. Se inició como copero y terminó como encargado del local. Dos de sus tres empleadores eran de la misma familia y ellos le enseñaron el funcionamiento de un negocio de este tipo. Él tiene buenos recuerdos de su primer empleador, pero de su último patrón no, porque considera que no reconocía el esfuerzo de sus empleados. Pero su experiencia en la dependencia no fue mala, siempre le pagaron sus cotizaciones tanto de salud como previsionales, tenía contrato generalmente indefinido y le respetaban las vacaciones. El no se sentía pasado a llevar por sus empleadores y tenía una buena relación con ellos y con sus compañeros.

Mientras trabajaba como dependiente compró un kiosco, esto fue el año 2000, el primer el kiosco fue atendido por su señora. Decide dejar su trabajo cuando su empleador lo hace optar entre tener un trabajo de media jornada o retirarse de la empresa. Como el kiosco estaba teniendo buenos resultados optó por dejar la empresa y dedicarse a trabajar de manera independiente en su kiosco.

Se siente muy satisfecho con su independencia y tiene perspectivas de seguir creciendo. Actualmente, dedica mayor tiempo al trabajo que en su empleo anterior. Para él es importante cotizar para la salud, pero actualmente no lo hace porque tiene tarjeta de gratuidad. Para la vejez también cree que es importante, pero tiene miedo de no ver nunca ese dinero. En estos momentos se encuentra evaluando la posibilidad de empezar a cotizar para salud desde marzo del 2004. De su trayectoria laboral, en general se siente satisfecho especialmente con su actual trabajo.

Su paso a la independencia no fue para nada traumático, porque tenía el kiosco al momento de dejar la empresa y no tuvo período de desempleo en la transición.

Respecto a los empresarios cree que son muy ambiciosos y que no se preocupan por los trabajadores. Del Estado piensa que está muy alejado de las necesidades de la gente. Su opinión de la sociedad, es que se vive aceleradamente y esto hace que la gente ande estresada, le gustaría retroceder todo unos 30 años. No ha trabajado en empresas con sindicato, pero su opinión de ellos es que son necesarios en empresas grandes, que tengan más de 10 trabajadores, pero que en empresas pequeñas no es necesario ya que es más fácil hablar directamente con los empleadores.

N°41 Guillermo

Hombre de 41 años, hijo, estudios técnicos. Vive con su hijo, su madre, su hermana y un sobrino anteriormente a esta situación él era jefe de hogar pero el año 2003 se separó y volvió a la casa de su madre, su nivel socioeconómico él lo califica como bajo. Tiene responsabilidad económica compartida con los miembros de su familia. Su actual nivel de ingresos como independiente se encuentra entre \$101.000 y 300.000. En los últimos 5 años ha tenido un cambio de dependencia a independencia y éste fue en el 2002. Comuna de residencia Puente Alto.

Trayectoria: Dependiente, Independiente

Guillermo estaba trabajando desde el año 1989 como dependiente en una empresa de tamaño grande, en el rubro de telecomunicaciones. Esta empresa cumplía con todo lo que la ley establece con relación a los trabajadores, es decir tenía contrato indefinido y le pagaban cotizaciones y cuando correspondía horas extra. Guillermo se sentía feliz con este trabajo, ya que, le pagaban todo lo que correspondía, además recibía bonos, capacitación y el ambiente de trabajo era bueno. Cuando esta empresa cambió de dueños, hubo una reducción de personal. Se sabía que estaban despidiendo gente, por lo que compró un auto para trabajar de taxista en caso de ser despedido de la empresa.

Finalmente llegó el día en que lo despidieron y a pesar que estaba preparado, sintió mucha frustración. Comenzó a trabajar en el taxi pero no se sentía cómodo con este trabajo, por lo que decidió arrendar una panadería para trabajar en ella. Se asoció con su suegra y contrató a un pariente como panadero. Empezó a tener problemas con los familiares, su suegra se salió de la sociedad y el negocio empezó a tener malos resultados económicos, finalmente lo cerró quedando con muchas deudas. Cuando recién empezó con la panadería trató de cotizarse, porque para él es importante, pero luego por los problemas financieros lo tuvo que

dejar. Una vez que terminó su trabajo en la panadería, comenzó nuevamente a trabajar en su taxi, pero sus ingresos actuales no le alcanzan para cubrir sus deudas. Está buscando trabajo como dependiente pero no lo llaman, y piensa que es por su edad. No se siente feliz trabajando su taxi, tampoco se imagina haciendo esto toda su vida y añora encontrar rápidamente un trabajo de manera dependiente. De su trayectoria laboral dice no sentirse satisfecho.

Su percepción hacia los empresarios es buena, siente que se preocupan de los trabajadores, y que estos cumplen con la legislación especialmente si es una empresa grande. Siente que el Estado no se preocupa mucho por el bienestar de los trabajadores.

En la empresa de telecomunicaciones había sindicatos que él considera como poderosos. Y su opinión de los sindicatos es que son importantes y que sí logran beneficios para los trabajadores. De la sociedad, considera que le falta autenticidad porque todo es copiado de afuera, y él en esta sociedad se siente desamparado.

N°42 Fernando

Hombre de 42 años, jefe de hogar, estudios universitarios incompletos (2 años de Ingeniería Comercial), vive con su señora y su hijo, se dice de nivel socioeconómico medio. Tiene responsabilidad económica compartida, ya que su esposa también trabaja. Su actual nivel de ingresos como dependiente se encuentra entre \$301.000 a \$500.000. En los últimos 5 años ha tenido tres cambios entre la dependencia e independencia. Comuna de residencia, la Florida.

Trayectoria: Dependiente, Independiente, Dependiente

Cuando comenzó a trabajar, a los 22 años aproximadamente, lo hacía como vendedor (no especifica más respecto a este periodo) de manera dependiente, pero, después de unos años, perdió este trabajo y no logró encontrar otro que lo dejara satisfecho económicamente, ante esto decide comprar un taxi y empezar a trabajar de manera independiente.

En los últimos 5 años, de su trayectoria laboral, podemos identificar un primer trabajo como dependiente, en 1998, que fue como vendedor en una carnicería de tamaño mediano, donde trabajaban alrededor de 38 personas. En este trabajo se sentía conforme con su empleador ya que le pagaban todo lo que correspondía, tenía buenas relaciones de trabajo y tiempo para estar con su familia. Este trabajo lo dejó, en el 2002, cuando iban a reducir los sueldos y no estuvo dispuesto a aceptar esa situación.

La empresa le pagó todo lo que le correspondía y él volvió a trabajar en su taxi hasta que encontró su empleo actual en marzo del 2003. En este nuevo trabajo le pagan lo suficiente como para dejar de trabajar en su taxi. Esta empresa es pública y tiene alrededor de 541 trabajadores. Su trabajo es hacer encuestas, se siente bien en el trabajo que realiza porque

no debe realizarlo en una oficina, tiene contrato y le pagan sus imposiciones. Este trabajo termina a fin de año, pero tiene la posibilidad de extenderse, si no es así piensa volver a trabajar en su taxi.

Cuando trabaja de manera independiente se siente muy cómodo con lo que hace y nunca cotiza, por despreocupación y falta de confianza en el sistema.

En general, sus transiciones no son traumáticas, ya que la independencia le es muy agradable y considera que le va bien. En general no le gusta trabajar en oficinas, porque él se considera vendedor y le gusta “callejear”.

Su opinión de los empresarios es que en general son abusadores. También cree que la legislación laboral no se cumple como debiera, porque es muy fácil buscar algún resquicio legal para no cumplirla.

Del Estado piensa que es algo lejano a las personas, y que lo más cercano a la gente son las municipalidades.

De los sindicatos piensa que son buenos siempre que no estén politizados. En la carnicería fue dirigente sindical y se lograron cosas ya que había buena comunicación con los dueños. En su trabajo actual como es una empresa pública no hay sindicato, pero si una asociación de trabajadores en la que no participa. Califica a la sociedad como solidaria para causas comunes, pero en lo cotidiano individualista. En esta sociedad piensa que mientras uno este bien, le da lo mismo el resto.

5.3 Análisis General de las Trayectorias

El análisis de las entrevistas realizadas para desarrollar el presente estudio, se focaliza en las situaciones en que los cambios de categoría laboral corresponden al cruce entre dependencia e independencia, pudiendo mediar períodos de cesantía e inactividad, toda otra situación como cambios dentro de la misma categoría laboral no son considerados para efectos de este análisis.

5.3.1 Cambios en las trayectorias laborales

Los resultados del análisis nos muestran que la mayor parte de los casos en estudio presenta un tránsito desde una situación de dependencia a una de independencia, la situación inversa solamente se presenta en casos minoritarios.

El estudio nos permite ver que son muy pocos los casos en que se presentan trayectorias con más de un cruce entre dependencia e independencia, la mayor parte de los casos en que esto ocurre, corresponde a la situación en que se parte desde la dependencia produciéndose un paso transitorio por la independencia, para finalmente volver a la dependencia. Un caso particular pero con una alta ocurrencia dentro del subconjunto de casos, es el de las personas que tienen varios trabajos de forma dependiente, incursionando alguna vez en un trabajo independiente, algunos de estos casos ante situaciones de inestabilidad o incertidumbre, vuelven a buscar la seguridad que les brinda el trabajo dependiente.

La situación en que se parte de desde una categoría de independencia a una de dependencia para volver a una de independencia, que es minoritaria dentro de los casos que tienen más de un cruce de su trayectoria laboral, generalmente se da cuando el

trabajador independiente enfrenta períodos de baja actividad, lo que implica en él práctica no tener ingresos o que estos sean muy bajos, para salvar esta situación, se busca un trabajo dependiente, el cual siempre es visto como algo transitorio.

5.3.1.1 Dependencia a Independencia

En este punto se analizará el caso de las personas que han transitado desde una situación de dependencia a una de independencia.

La gran mayoría de las personas que han tenido un solo cambio en su vida laboral han pasado de la dependencia a la independencia. Las razones dadas para este cambio pueden ser voluntarias o forzadas, y el detalle de ellas se presenta a continuación.

a. Independencia Voluntaria

Existe un grupo de entrevistados, aproximadamente la mitad de ellos, que renuncia en forma voluntaria a sus trabajos dependientes para pasar luego a la independencia.

En el cambio voluntario encontramos básicamente dos razones:

- Los que dejan su trabajo por cansancio, estrés o no están conformes con las normas del trabajo, y
- Los que cambian porque tienen planificado iniciar una actividad de forma independiente.

Cansancio

En este caso nos encontramos con personas que no están conformes con la duración de sus jornadas laborales, ya que dicen trabajar mucho, habitualmente trabajan horas extras las cuales no siempre son pagadas, completas o parcialmente, por los empleadores, vale decir, trabajan más y sin la remuneración correspondiente. Algunos de ellos comentan que

no tenían más alternativas que quedarse a trabajar más horas que lo que les correspondía y sin derecho a reclamos ya que podían ser despedidos.

También nos encontramos con casos en que el cansancio era extremo, donde la gente no daba más con el trabajo, ya que, aparte de la gran cantidad de horas trabajadas, éste les ocupa muchas energías, se sienten presionados para realizar el trabajo de la mejor forma y las condiciones en que trabajan son muy malas, por ejemplo una vendedora decía que deben caminar mucho, o en otro caso en que son mal tratadas por parte de sus jefes, hay algunos casos extremos de cansancio y estrés en que las personas, se angustian de tanto malestar acumulado y por las presiones a las que están sometidas.

Los que dejan su trabajo porque pretenden iniciar un negocio de manera independiente

Nos encontramos con casos de disconformidad con el sueldo recibido y/o en las condiciones laborales que se tienen, lo que los lleva a decidir dejar el trabajo porque creen que pueden hacer lo mismo que hacen en esos trabajos pero de forma independiente y así recibir todos los beneficios ellos o porque creen que pueden cambiar su forma de vida creando un negocio propio y que les puede dar tantos o mayores beneficios que trabajar de forma dependiente.

b. Independencia Forzada

Se refiere a las personas que dejan el empleo dependiente de forma forzada, es decir, porque han sido despedidos o porque se les acaba el contrato de trabajo.

Esta es la manera más dura de dejar un empleo ya que muchas veces las personas no esperan ser despedidas por lo que se sorprenden y se les viene el mundo abajo, no saben que harán ya que para muchas de ellas el trabajo era todo en su vida. Generalmente en

estos casos llevaban muchos años trabajando en forma dependiente y de un día para otro son despedidos, por lo que se sienten muy desorientados. En casos como esos, podemos ver la parte más difícil del cambio de trayectoria laboral ya que las personas no tenían nada planificado y deben empezar prácticamente de cero para poder subsistir.

También nos encontramos con casos en que las personas se sienten tranquilas cuando son despedidos, incluso hay un par de casos en que dicen sentirse feliz por el despido, porque el trabajo no les gustaba o no estaban conformes con lo que hacían y ven esto como una oportunidad para dedicarse a otra actividad.

Las razones para los despidos o dejar el empleo de forma forzada son variadas distinguiéndose:

Malas relaciones interpersonales

En algunos casos nos encontramos con que la relación con los jefes o con los compañeros de trabajo no era buena por lo que se tuvieron discusiones que llevaron al despido.

Reducción de Personal

La reducción de personal de las empresas, ya sea para disminuir costos, por reestructuración o porque, como se ve en algunos casos, la empresa quebró y todos los empleados fueron despedidos.

Término del Contrato

Por último, tenemos algunos casos en que las personas tenían contratos por plazo fijo y al terminar éste no fueron contratados nuevamente. Había un caso en que la persona sabía que iba a tener que dejar el empleo al cabo del tiempo que estipulaba el contrato, pero también encontramos otro caso, en que el trabajador no sabía que pasaría al terminar el contrato, si siguiese trabajando o no ya que al terminar el contrato lo despedían y lo

volvían a contratar, por lo que ésta persona pasaba con una gran angustia de lo que sucedería con su futuro laboral.

5.3.1.2 Independencia a Dependencia

En cuanto al paso de la independencia a la dependencia nos encontramos con tres razones para dejar el empleo independiente

La primera de ellas es por disminución de las ventas de los productos o servicios ofrecidos, es decir los entrevistados dicen que en el negocio que tenían, las ventas bajaron mucho lo que no hacía rentable seguir con el trabajo, a pesar que todos ellos declaran que les gustaba lo que realizaban, estaban conformes con sus trabajos, pero al bajar la rentabilidad de éste se vieron en la obligación de abandonar ese empleo y comenzar a buscar otro trabajo de forma dependiente.

Una segunda razón que encontramos en los casos para dejar la independencia es por enfermedad del entrevistado. Vemos que las personas tenían un empleo independiente, en el cual se sentían conformes con su trabajo, pero por alguna enfermedad se vieron en la obligación de dejar ese empleo. En un caso, encontramos que la persona debe abandonar la prestación de servicios realizada a una empresa porque se enferma gravemente, pero se le cancela la prestación de servicios que hacía y debe comenzar a buscar empleo dependiente. También encontramos un caso en que una mujer se enferma y debe dejar su almacén a cargo del marido, el cual no supo administrarlo por lo que el negocio va a la quiebra.

Por último, una última razón encontrada es porque se considera que el trabajo independiente le reporta muy bajos ingresos, y como se ve en un caso, tampoco le deja

tiempo para el ocio por lo que prefieren buscar un empleo dependiente que les deje más tiempo y le paguen un sueldo mayor.

5.3.1.3 Períodos de Desempleo

Encontramos en los casos entrevistados que existe 16 personas que tuvieron unos períodos de desempleo entre el cambio de condición de actividad, es decir, entre dependencia e independencia, y este período de desempleo se da tanto entre quienes renunciaron a su trabajo como entre quienes fueron despedidos. El desempleo en todos los casos es tomado como algo malo, que afecta mucho a la persona que queda sin trabajo. Muchos de ellos se sienten frustrados y caen en depresión.

Encontramos que el grupo más afectado por el desempleo son las personas de baja calificación, que poseen muchos cambios en muy poco tiempo y con periodos de desempleo muy numerosos, Hay personas de 22 años con 4 o 5 cambios en su trayectoria laboral con periodos de desempleo de 2 o 3 meses. Aunque es un problema que afecta a todo tipo de personas por igual.

Un rasgo típico que encontramos en el desempleo es que muchas veces, para las mujeres que son madres, el hecho de pasar a ser desempleadas, pasan a convertirse en personas inactivas, es decir que, si consideramos como desempleado, a una persona que no tiene trabajo, pero que esta en busca de uno, estas mujeres quedan sin trabajo, pero como Cecilia nos decía, “*es como que me tome unas vacaciones*”, es decir, en ese período pasan a aprovechar su tiempo en sus labores de madre por lo que no las afecta tanto.

El desempleo, por lo que pudimos observar, afecta de peor forma, tanto psicológicamente como económicamente más a hombres que a mujeres ya que éstas se adecuan más al

trabajo de la casa y al cuidado de los hijos, o porque al ser una gran parte de ellas son cónyuges y no se ven en la obligación de buscar trabajo enseguida ya que el marido trabaja y las puede mantener.

5.3.2 Calidad de los Empleos

Para realizar el análisis general de la calidad de los empleos dependientes e independientes, se consideran como puntos relevantes el nivel de ingresos que las personas reciben por su trabajo, la situación contractual que presentan, el nivel de protección social donde se consideran los descansos que corresponden y las jornadas de trabajo. También importante es el acceso que las personas tienen a la seguridad social, donde se consideran la cotización para jubilación y la cobertura que tienen en salud. Además, se incluye la percepción sobre la satisfacción que los trabajadores tienen de los trabajos que realizan, lo que no necesariamente nos entrega un indicador objetivo de la calidad de los empleos, sino más bien subjetivo.

5.3.2.1 Trabajo Dependiente

Ingresos

Quienes actualmente se encuentran en una situación de dependencia, por lo general han logrado mejorar su situación de ingresos en forma inmediata al efectuar el cambio de categoría laboral, ya que la decisión de cambio en la mayoría de los casos se efectuó sobre la base de la comparación entre los ingresos pasados y los ingresos acordados a futuro.

En general, se observa que los trabajadores dependientes que tienen un tiempo de permanencia en su trabajo consideran que no existe valoración por el trabajo que ellos

realizan y que los ingresos que reciben son relativamente bajos en relación al esfuerzo demandado. Esta disconformidad se explica por la constante aparición de nuevas necesidades según la etapa de la vida laboral o personal en la que se encuentran. Para el caso específico de los jefes de hogar, se observa que para muchos de ellos el sueldo percibido no les alcanza para entregarles un buen nivel de vida a su familia, ya que deben hacer frente a la mayor parte de los gastos que se generan en su núcleo familiar, por esto deben recurrir a la realización de algún otro tipo de actividad que les permita un mayor bienestar económico, ello implica que deben sacrificar las relaciones familiares debido al tiempo que deben destinar a las actividades complementarias.

Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es un indicador relevante al momento de evaluar la calidad de los empleos, ya que el número de horas dedicadas al trabajo afecta la salud física y mental de las personas y otros aspectos de la vida personal. En este sentido, las mayores quejas que mencionan los entrevistados es el tiempo que ellos deben permanecer en su puesto de trabajo. Se observa una tendencia a tener que trabajar más horas de las que estipula su horario normal de trabajo o realizar más horas extras de las que permite la normativa laboral. Al mismo tiempo, el pago de las horas extras presenta grandes problemas, ya que muchas veces existe desconocimiento de estas por parte del empleador, o se les paga un menor número de las efectivamente realizadas.

Contratos

A pesar que en la mayoría de los casos de los trabajadores dependientes cuentan con algún tipo de contrato mientras trabajan, se observa que para el caso de las mujeres jóvenes existe una tendencia a no realizarles contratos de ningún tipo, con lo cual presentan una mayor inestabilidad y vulnerabilidad que el resto de los trabajadores, ya que está presente el riesgo latente de que no se le cancele el sueldo pactado, no tener acceso a salud y no obtener los beneficios que la ley otorga. También es normal que los contratos

de trabajos se firmen una vez que el trabajador se encuentra trabajando, por lo que al apreciarse diferencias entre lo estipulado en el contrato versus lo acordado previamente, las alternativas de reclamos y negociación en esas circunstancias son mínimas, ya que ante la posibilidad de despido no se cuenta con ninguna protección y usualmente no se dispone de un trabajo alternativo inmediato.

Seguridad Social

En la mayoría de los casos se verifica que están cubiertos en cuanto a salud y previsión de vejez, para los casos en que esto no ocurre, la mayor incidencia la tienen las situaciones en que se ha establecido un contrato a honorarios, presentándose también algunos casos en que si bien el empleador efectuaba los descuentos previsionales y de salud, estos no eran cancelados en las instituciones correspondientes.

Otra situación que se presenta es que las cotizaciones se efectúan por un monto inferior al que corresponde legalmente, esto ocurre cuando el contrato pactado estipula un sueldo líquido determinado por lo cual el empleador disminuye sus gastos conformando un sueldo líquido minimizando sus egresos. Este hecho, que va en directo perjuicio del trabajador, muchas veces no se percibe por parte de este en lo inmediato, pero al final de su vida laboral será de alto impacto. Esto también afecta sus posibilidades de acceso a la salud, ya que al cotizar menos, accede a un plan de menor nivel.

Actividad que realizan

Del grupo de entrevistados que se encuentran actualmente trabajando de manera dependiente, se observa que existe una tendencia general, de trabajar en el rubro de servicios. Además, se constata que las actividades que realizan en sus actuales trabajos dependientes, no tienen relación o son muy distintas de aquellas que desempeñaban previamente en forma independiente. Dentro de estos, sobre la mitad de los casos corresponden a trabajadores no calificados.

En las trayectorias de las mujeres, muchas de ellas en algún momento de su vida laboral han trabajado como vendedoras, experiencia que posteriormente es muy valorada por éstas, ya que al momento de independizarse lo hacen a través del ejercicio de esta actividad.

En general, en las trayectorias de los entrevistados, se observa que existe un mayor grado de satisfacción por el resultado obtenido en las actividades realizadas, que en las actividades asignadas propiamente tal, vale decir, ellos están orgullosos de que lo que hicieron lo hicieron bien, aunque a algunos les hubiese gustado más hacer otras cosas. Esta apreciación está muy ligada a los niveles de autoestima que presentan los trabajadores entrevistados, los cuales se pueden evaluar como altos, ya que en la práctica se presentan pocos casos en que las situaciones desfavorables en la trayectoria laboral, se asuman como consecuencias de errores o deficiencias personales.

Ambiente de Trabajo

En el ambiente de trabajo se puede diferenciar dos tipos de relaciones, las que se establecen con los compañeros de trabajo, y las que se establecen con los jefes y/o propietarios de la empresa. Del análisis de los casos en estudio, se observa que en la minoría de estos, ambas relaciones son percibidas como buenas. Del resto de los casos, se reparten en forma casi igualitaria aquellos que tienen una buena relación con los compañeros de trabajo y mala con los jefes, y viceversa.

Sobre las condiciones ambientales tangibles, que es el lugar de trabajo mismo, las condiciones materiales en que se desempeña el trabajo, y los implementos necesarios para desarrollar las actividades, las respuestas son bastante diversas, observándose que en algunos casos de empresas pequeñas, estos ítems son evaluados negativamente por parte de los trabajadores.

5.3.2.2 Trabajos Independientes

Ingresos

Cuando se pasa de la dependencia a la independencia, en la mayoría de los casos se parte con un nivel de ingresos inferior al que se tenía en la dependencia, situación que en la medida que va madurando la labor independiente se obtienen mejores ingresos, llegando en algunos casos en forma excepcional a superar lo que se tenía en la situación anterior. También se presenta la situación de algunas personas que no logran nunca estabilizarse en la independencia, teniendo ingresos decrecientes en el tiempo, lo que los obliga finalmente a buscar un trabajo dependiente. Además, se presenta el hecho de que los ingresos a futuro son absolutamente inseguros e inestables, ya que nada garantiza que se vayan a repetir o incrementar los ingresos obtenidos.

Pese a lo anterior, el nivel de ingresos presente no es la variable principal que los trabajadores independientes evalúan para expresar su nivel de satisfacción, ya que se observa que las expectativas por ellos percibidas son altamente valoradas, esto junto con constatar que los beneficios de los esfuerzos realizados son para ellos mismos, hace que la evaluación global sea más bien positiva que negativa, en comparación con la situación de dependencia.

Al no tener un jefe o empleador, las situaciones que se presentan con el trabajo independiente se perciben como más justas, ya que no existe una contraparte en quien descargarse, por lo tanto no queda más que asumir las propias responsabilidades.

Jornada de Trabajo

Usualmente cuando se trabaja en forma independiente, habitualmente no se tiene una jornada de trabajo con límite preestablecido, y hay que trabajar lo requerido para dar cumplimiento a los compromisos contraídos, lo cual lleva un nivel de responsabilidad mayor cuando uno mismo es quien establece el compromiso. Si bien, se valora mucho la libertad que cada uno tiene para hacer uso de su tiempo, se observa que cuando la persona ve que son sus recursos los invertidos en una actividad específica y que sus ingresos serán proporcionales al desempeño que tengan, el tiempo que dedican a realizar su trabajo muchas veces es superior a cuando trabajaban de manera dependiente, pero esta mayor jornada de trabajo no siente como una sobrecarga cuando se está trabajando en lo propio.

Seguridad Social

A diferencia de la dependencia, y pese a la importancia atribuida al hecho de efectuar cotizaciones tanto para salud como previsión de vejez, se observa que la mayoría de las personas no las realiza cuando trabaja de manera independiente. Esto claramente nos demuestra que las personas en este aspecto, pasan a tener una menor cobertura en salud en el presente y menores ahorros previsionales para hacer frente al momento de jubilar.

Las necesidades de un mayor ingreso en lo inmediato postergan la atención sobre situaciones futuras, para las cuales incluso no se tiene la certeza de su ocurrencia, por lo que resulta más conveniente dejarlas para más adelante.

Actividad que realizan

Para el caso de las personas que trabajan en forma independiente, se distinguen tres tendencias principales:

- *Trabajadores por cuenta propia en forma Individual*

Se trata del grupo con mayor incidencia dentro de los trabajadores independientes y la mayoría de los casos corresponden a personas que realizan una actividad comercial; compra venta de artículos, pudiendo en algunos casos ser ellos mismos los productores de parte de los bienes que comercializan. Para este último caso, habitualmente la confección es realizada en sus propias casas y en general no requieren de personal adicional para su desarrollo.

- *Trabajadores por cuenta propia prestadores de servicios*

Es el segundo grupo en orden de magnitud, y corresponde a quienes solamente comercializan su propio trabajo, y se da en los casos en que las personas son profesionales o han adquirido los conocimientos prácticos para ejercer libremente un oficio, como lo son contador, médico, mecánico y otros. Dentro de este grupo, esta la situación especial de los taxistas, que son minoritarios y que en dos de los tres casos la declaran como una actividad transitoria mientras se encuentra un trabajo dependiente.

- *Microempresarios*

Que corresponde al caso minoritario, en donde el trabajador inicia actividades en forma independiente requiriendo del trabajo de otros, para poder desarrollar su actividad. En algunos de estos casos, los trabajadores adicionales son parte de su entorno familiar. En la mayoría de los casos, en los que el desarrollo de la actividad requiere algún grado de especialización, los trabajadores adicionales se obtienen del mercado laboral, de acuerdo a la demanda que se tenga.

En las actividades que realizan al trabajar de manera independiente, se ve una homogeneidad en los recursos que invierten para iniciarse, ya que generalmente son inversiones bajas y en muy pocos casos constituyen algún tipo de empresa. Para las mujeres que se dedican a vender se observa que también fabrican los productos.

Usualmente el único recurso humano son ellos mismos, ya que en una primera etapa solamente son capaces de auto generarse empleos.

Ambiente de Trabajo

Para los independientes, se puede diferenciar tres tipos de relaciones, las que se establecen con los empleados, con los clientes y proveedores. Del análisis, se observa que la mayoría de estas relaciones son percibidas como buenas, aunque en muchos de los casos, sólo tienen una mayor relación con sus clientes.

En el caso de las personas que ejercen una actividad comercial, esta en la mayoría de los casos está orientada a la venta de productos masivos, por lo que tiene una clientela potencial alta, no quedando en situaciones de dependencia con algún cliente.

En el sector de servicios, existe una mayor concentración de los clientes, pero en la mayoría de los casos, el número de clientes es superior a dos, por lo que ante la pérdida de uno de ellos la situación puede ser complicada, pero no llevar a una crisis terminal, ya que es posible captar nuevos clientes en el mercado.

Sobre el lugar donde se realiza el trabajo, se observa que para el caso de las mujeres, tienden a realizarlos en sus casas, lo que concuerda con las motivaciones que tienen para dejar su trabajo dependiente, ya que de esta forma pueden dedicar tiempo a su trabajo y a su familia, especialmente a sus hijos.

Conclusión

Realizando una comparación entre trabajos dependientes e independientes, se puede concluir que, si bien para la mayoría de las personas la independencia les entrega una mayor libertad para administrar su tiempo, lo cual les permite optar por una mejor vida

familiar y/o destinar tiempo a actividades que le brindan mayor satisfacción. Esto se ve contrarrestado, por la inseguridad que se tiene sobre los ingresos futuros y la inestabilidad que tiene una actividad independiente, además se observa que esta mayor libertad no necesariamente en todos los casos se traduce en menores tiempo de trabajo. También, es necesario considerar que la calidad de los empleos usualmente disminuye al momento de trabajar como independientes, esto debido a que las personas en su mayoría no cuentan con cotizaciones de salud ni previsión para la vejez. Los ingresos habitualmente, en la actividad independiente, al menos al inicio, son inferiores a los que se obtienen en una actividad dependiente y son pocos los casos en que se logra superar los ingresos que se tenían en la situación de dependencia. Sin embargo, se tiene la satisfacción de trabajar en lo propio y normalmente en lo que les gusta, lo cual les hace declarar un grado de satisfacción mayor con su actividad. También se observa que las condiciones para iniciar sus actividades normalmente son precarias, ya que no cuentan con los capitales ni con la preparación suficiente o necesaria para administrar en debida forma su actividad.

5.3.3 Evaluación de las Trayectorias

En este punto se analizará la satisfacción que las personas sienten de su trayectoria laboral, considerándola como una medida en que las necesidades del trabajador son satisfechas y el grado en que cada persona ve cumplidas las distintas expectativas que se forma antes de iniciar una actividad de trabajo.

La tendencia general es a decir que se sienten satisfechos de la evolución de su trayectoria laboral, pero cuando se analizan los diferentes casos y lo manifestado por ellos mismos en relación a otras variables, se observa que esta satisfacción corresponde más a una declaración que a una realidad.

En general, no se observa un comportamiento homogéneo entre las personas y a grandes rasgos el grado de satisfacción puede ser explicado por tres aspectos:

- El nivel de ingresos: el cual en el caso de los trabajadores dependientes tiene un peso mayor para evaluar su nivel de satisfacción, que para los trabajadores independientes.
- La forma en que se realiza el cambio entre dependencia e independencia. En aquellos casos en que el cambio ha sido forzado tiende a existir mayor insatisfacción que en aquellos casos en que el cambio se realiza de manera voluntaria.
- La diferencia que existe entre la actividad que realizan cuando trabajan de manera dependiente e independiente. Se observa que quienes no han tenido grandes variaciones dentro del rubro o actividad en que se desempeñan, presentan un mayor grado de satisfacción. Esto debido a que el mantenerse dentro de una actividad, les ha permitido desarrollarse dentro de ella, y adquirir mayores grados de especialización, y en muchos casos hacer carrera profesional.

5.3.3.1 Independencia a Dependencia

Para quienes se encuentran actualmente en una situación de dependencia, los que evalúan satisfactoriamente su trayectoria laboral, son los casos mayoritarios. Siendo el principal argumento el nivel y seguridad de los ingresos obtenidos, ya que parte importante de este grupo de personas llegaron a la dependencia luego de vivir situaciones difíciles en su quehacer independiente, lo que en la práctica los llevó a buscar un trabajo dependiente.

También existe un grupo minoritario que se declara insatisfecho de su trayectoria laboral, y corresponde mayoritariamente a los casos en que comparan su mejor nivel de ingresos

independientes con su actual nivel de ingresos como dependientes. La situación anterior está distorsionada, por las deficientes técnicas de administración y control empleadas en el desarrollo de las actividades independientes, ya que muchos de ellos no pueden determinar fehacientemente cual fue la real utilidad obtenida por el negocio o actividad desarrollada. Es de común ocurrencia constatar que se confunde los ingresos del negocio con la utilidad del negocio.

En parte importante de quienes ejercen una actividad dependiente, se expresa el deseo o inquietud por volver a realizar nuevamente una labor en forma independiente, situación que se manifiesta en casos en que la opción de dependencia se tomó ante el fracaso económico que se tuvo en la independencia, fracaso que no es asumido como deficiencias personales, sino que se argumenta que se debió a situaciones externas sobre las cuales no se pudo hacer nada más o mejor que lo que se hizo, por lo tanto, se tiene la ilusión, y algunos el convencimiento, que ante un nuevo proyecto de independencia este será exitoso.

En la mayoría de los entrevistados se llega a la situación de dependencia por decisión personal, lo cual es bastante subjetivo de encasillar como voluntaria, ya que en buena parte de los casos está motivada por decisiones económicas, es decir que la situación de dependencia les entrega mayores y más seguros ingresos que la anterior situación de independencia, la cual para algunos de ellos era insostenible.

5.3.3.2 Dependencia a Independencia

Al analizar los casos en que actualmente se vive una situación de independencia, la mayoría se declara satisfechos con la evolución de su trayectoria laboral y dentro de los satisfechos mayoritariamente tomaron la decisión de cambio en forma voluntaria,

buscando mejores condiciones laborales, ya que dentro de la dependencia la situación laboral en general no es bien evaluada. El nivel de satisfacción está dado fundamentalmente por el hecho de que al fin llegaron a desempeñar una actividad que es de su pleno agrado, y que por lo tanto, llenaba sus expectativas personales, aunque no en todos los casos la económica. Además, está el hecho de que declararse insatisfecho en la independencia, podría entenderse como un cuestionamiento a sí mismo, lo que no es fácil de declarar.

También existe un grupo minoritario, que pese a llegar a la independencia en forma forzada, se declara satisfecho con su trayectoria laboral. Estos casos corresponden a personas, que han tenido la capacidad de desarrollar una actividad que les otorga un mayor nivel de satisfacción, que en algunos se explica por los mayores ingresos, en otros por mayor disponibilidad de tiempo y mayor tranquilidad.

Para el caso de los insatisfechos, que son claramente minoría, casi la totalidad de ellos han llegado a la situación de independencia en forma forzada. Lo que los ha llevado a improvisar una actividad independiente, que pudiendo no ser de su pleno agrado, les permite salvar aunque sea, en algunos casos de forma parcial las necesidades económicas de cada cual. Estas personas llegan a la independencia en una condición anímica deteriorada, lo que hace que no les sea fácil emprender una nueva actividad en forma independiente.

Para algunos la insatisfacción se genera porque actualmente están trabajando de manera independiente en una actividad que no es de su agrado, además los ingresos pueden ser inferiores a los que recibían cuando trabajaban de manera dependiente, lo cual provoca una frustración en sus vidas. Para ellos el mundo ideal sería volver a encontrar un trabajo como dependiente.

Conclusión

En conclusión, la gran mayoría de los entrevistados se declaran satisfechos con la evolución de su trayectoria laboral. En muchos de estos casos, tal declaración podría no corresponder a la realidad, esto basándonos en las respuestas dadas a otros ítems consultados, de cuyo análisis se desprende una evidente contradicción, ya que se observa que en general la calidad de los empleos independientes es inferior a la que se encuentra en los trabajos dependientes. Pero en la evaluación personal de los entrevistados, están presentes otros factores, siendo uno de ellos las expectativas, las cuales habitualmente son magnificadas.

5.3.4 Percepciones

En este punto se busca determinar como los entrevistados perciben y sienten la presencia de algunas de las instituciones que tienen directa relación con el quehacer laboral.

Sindicatos

En cuanto a las percepciones hacia los sindicatos encontramos opiniones divididas, aunque la mayoría de los entrevistados se inclina a pensar que los sindicatos son una ayuda para los trabajadores. Algunos nos dicen que son una forma de agruparse y obtener en conjunto un mayor peso antes los empresarios de tal manera de lograr mejores beneficios para los empleados. Además creen que si existen sindicatos en las empresas estos podrán ayudarlos en caso de problemas con los empleadores, por lo que la mayoría de los casos tienen confianza en los sindicatos. Nos encontramos también que a pesar de que muchos de los entrevistados confían en los sindicatos, la mayoría no tenía sindicato en la empresa en que se encontraba.

Hay un grupo de casos en que a pesar de que tenían sindicato en el lugar de trabajo, no participaban en ellos y esto se debe básicamente a tres motivos. El primero es que tenían muy buenas relaciones con sus jefes y participar en sindicatos es estar en contra de ellos, así que prefieren no participar y seguir en buenas relaciones con sus jefes. Una segunda razón es porque no se está bien seguro de lo que hace un sindicato, y como nos cuenta Eladia, prefiere no meterse ya que no les gusta estar peleando. Y, por último, una tercera razón dada para no participar en sindicatos es que consideran que éste es muy politizado o depende mucho de la empresa por lo que finalmente los beneficios son sólo para los dirigentes del sindicato, o para la misma empresa, y nada para los trabajadores.

Existe un grupo en los casos, que piensan que el sindicato no sirve para apoyar al trabajador y que lo único que buscan es pelear. Estas personas no confían en lo que puede hacer un sindicato, prefieren no involucrarse en él y critican también su gestión, diciendo que sólo pretenden beneficios particulares y no colectivos.

Empresariado

La percepción que encontramos hacia los empresarios de los entrevistados es variada y dependen en gran medida de cómo haya sido el trato de éstos hacia el entrevistado. Por ejemplo encontramos casos en que las relaciones de los empleadores hacia la persona han sido buenas así que ella no podría decir algo malo hacia los empleadores.

Encontramos un grupo minoritario de los casos que piensan que los empresarios son buenos y que cumplen con la normativa laboral por los que les dan confianza. La mayoría de estas personas han tenido buenas experiencias en sus empleos los que les da pie para encontrar buenos a los empleadores. Además, ellos sienten que los empresarios se preocupan de los trabajadores y de darles buenas condiciones laborales.

Vemos también que existe un grupo mayor en los casos que creen que los empresarios sólo se preocupan de sus beneficios y de aumentar sus utilidades. Creen también que no cumplen las leyes laborales sino que hacen trabajar a las personas una gran cantidad de horas, sin pagarles horas extras y en condiciones poco dignas para el trabajador, llamándolos algunas veces como “abusadores”. Estas personas se notaban que sentían rencor o enojo hacia los empresarios ya que todos los rasgos descritos para referirse a ellos los decían con claridad y convicción, y con un tono de disgusto.

Se encontró un grupo pequeño de casos en que no estaban seguros de lo que pensaban hacia el empresariado, ya que decían que algunos se preocupan de los trabajadores y de las leyes laborales y otros no, que todo depende de qué empresario se estuviera hablando. Estos casos muestran poca claridad de sus sentimientos hacia el empresariado.

Por último encontramos un caso en que la persona dice que son los trabajadores los que tratan de aprovecharse de los empresarios a través de los sindicatos, y que éstos sólo se prestan para armar conflictos al interior de las empresas y que incitan a la rebelión.

Estado

Para los entrevistados el Estado siempre es un ente que representa poder pero para algunos es a favor de los trabajadores y para otros no.

Encontramos que muy pocos de los casos que creen que el Estado se preocupa de los trabajadores y de hacer cumplir las leyes. Este grupo confía en el poder que tiene el Estado y piensa que ha mejorado su gestión en los últimos años.

Pero un grupo mayoritario de entrevistados nos dice que no confían en el Estado. Algunos de ellos comentan que sólo se preocupan por los intereses de los empresarios, es decir, hay un apoyo generalizado para ellos y para los empleados muy poco. Existe otro grupo que

creen que el Estado esta preocupado de muchas otras cosas pero menos de los trabajadores, y creen que a pesar de que ha habido avances igual debe existir una mayor protección hacia ellos para que los empleadores no los pasen a llevar. También creen que debe haber una mayor fiscalización hacia las empresas y que el Estado nunca esta cuando los necesitan, esto es que se siente desprotegidos por parte del Estado ya que muchos de los entrevistados necesitaron alguna cosa y no pudieron conseguirla por una serie de trabas que existe en los organismos públicos.

También nos encontramos con un grupo minoritario que no está conforme con el Estado y sus razones apuntan a que éste no se preocupa de los empresarios, sino que cree que existe preocupación sólo hacia trabajadores y no hacia las empresas, y piensan que debiera existir más apoyo para ellas. Existe un caso en que considera que el apoyo debe guiarse hacia las empresas pequeñas ya que el Estado se ha preocupado siempre de las grandes empresas y de los empleados pero a las Pymes las deja de lado.

Sociedad

En cuanto a las percepciones que encontramos en los casos hacia la sociedad, estas son bastante generalizadas ya que la gran mayoría, con sólo un par de casos de excepción, dice que la sociedad es egoísta, que existe muy poca preocupación por los demás, que la gente es individualista, que le gusta aparentar más de lo que es, que son muy clasistas y que existe desconfianza hacia las demás personas.

A pesar de todo lo anterior hay muy pocas personas que dicen no sentirse integradas a la sociedad y las razones que dan para ellos son que no pueden sentirse parte de una sociedad tan mala como la actual. Pero un grupo mayoritario dice que se siente integrada, ya que tal como nos cuenta un entrevistado, al estar inserto en una sociedad como la nuestra, con sus defectos y virtudes, todos terminan cayendo en lo mismo y comportándose de la manera que la sociedad es.

Sólo se encontró un par de casos que nos cuentan que la sociedad es solidaria, pero uno de esos nos dice que no se siente integrado a ella por que no le interesa la gente.

5.4 Análisis según Variables

Dentro de este punto, se busca determinar si las variables sexo, edad y nivel de calificación de los entrevistados, influyen en el comportamiento de las personas ante las distintas situaciones que deben enfrentar mientras se encuentran trabajando, ya sea de manera dependiente o independiente.

El análisis va a seguir el siguiente orden, trayectorias, calidad del empleo, evaluación de las trayectorias, Percepciones: de sindicatos, Estado, empresa y sociedad.

5.4.2 Análisis por Variable Edad

Para efectos del análisis, se agrupan las personas en tres rangos de edades que son:

- Jóvenes: Entre 15 y 29 años
- Adultos: Entre 30 y 49 años
- Adultos mayores: de 50 años en adelante

5.4.2.1 Jóvenes

Trayectoria

En el caso de los jóvenes la trayectoria en general hay dos grupos diferenciados, uno que va hacia la dependencia y otro hacia la independencia. La trayectoria que vive este grupo es en su mayoría de un sólo cambio, presentándose en una parte de ellos abandono del trabajo de manera voluntaria y otro de manera forzosa.

En estos caso se tienen dos factores que muestran el cambio de categoría que son:

- Malos resultados obtenidos en la independencia: “ *no me iba tan mal, pero la paga era muy variable y la pega también y necesitaba algo más estable*”(Pamela)
- Mayor estabilidad y seguridad en el empleo. Esto se puede ilustrar con dos jóvenes, las cuales demuestran la desprotección a la cual están expuestas

“El viejo me hacía firmar un papel no más de la plata que me pasaba. Y ni siquiera me hizo contrato, nada, me decía que había que arreglarse a la buena”, (Gisela), “todos los que trabajaban en general estaban sin contrato, era todo de palabra”, (Pamela).

Cuando nos referimos al desempleo, encontramos que sólo una parte de ellos los experimenta y la mayoría son personas que pasan a la independencia de manera voluntaria, en cambio, el grupo que deja el empleo de manera forzosa no sufre de desempleo, o lo sufren en menor medida, esto en cierta forma es contradictorio ya que se esperaría que las personas que salen de manera forzosa presentara desempleo, pero esto no es tan así para la mayoría de los jóvenes.

En este segmento encontramos que el hecho de quedar desempleados no es tan dramático por el hecho de que muchos de los jóvenes todavía viven en la casa de sus padres y no tienen mayores responsabilidades económicas, en comparación con los otros segmentos. Esto se puede ilustrar a través de los que dice un joven *“si una persona está sola eh, por*

ejemplo el hombre, por ejemplo al hombre no se le hace tan difícil encontrar algo, ya séase por ejemplo barriendo o lavar autos eh por último pedir plata en la calle”, (Esteban).

Calidad del empleo

En este caso la calidad del empleo es precaria sobre todo para un grupo, el cual no goza de contrato escrito, sólo tiene de palabra, lo cual hace más difícil el acceso a la cotización de salud y a la previsión, a pesar de que es un tema que a todos les preocupa. A la hora de cotizar por ejemplo no lo hacen, ya sea cuando son independientes o cuando no tienen contrato explícito, sólo cotizan las personas que se encuentran con contrato escrito.

Muchos de estos jóvenes no cotizan por que están sanos y no cuentan con previsión por que la ven lejana aún. O también por que todavía son carga de sus padres. Esto es expresado claramente por una joven *“yo todavía soy carga de mi papá..”, “.. obviamente salgo de carga tengo que empezar a cotizarme yo misma cachai, a pagar todo poh, cachai, esperar que salga, que cumpla mis veinticinco, y ahí me voy a poner a pensar que voy a hacer, pero yo creo que si, me voy a ...tengo que hacerlo..”, (Karen).*

La calidad del empleo en este caso es vivida más en el sentido de la falta de protección legal que presentan las personas ya que varios de ellos no presentan contrato alguno.

Evaluación de la trayectoria

Los jóvenes evalúan su trayectoria de manera ambigua, unos de manera positiva y otros de manera negativa y tienen diversas razones para ello como son el hecho de que trabajan sólo por la plata y otras tan distintas como que les ha servido para aprender cosas nuevas.

A pesar de esto valoran el trabajo como algo que los hace desarrollarse como personas: *”al*

menos a mí es importante para todo, pa' estar bien, pa' sentirte contigo misma bien, pa' sentirte que servís de algo, o sea, no te vay a sentirse así que siempre te están regalando migajas", (Gisela).

5.4.2.2 Adultos

Trayectoria

En general la trayectoria mayoritaria es de dependencia a independencia con un sólo cambio, pero en este segmento se presenta un pequeño grupo el cual mencionó que trabajaba de manera independiente sólo como un trámite para llegar a la dependencia y es sólo en este segmento donde encontramos este tipo de comportamiento.

En este grupo también se encuentra presente el desempleo y es vivido de una manera muy complicada, por que muchos de ellos tienen detrás una familia que mantener, donde lo que se provoca es un deterioro psicológico al no poder mantener a la familia y privarla de sus necesidades básicas, como la alimentación o las cosas necesarias para su desarrollo.

La presión psicológica que se siente la vemos reflejada en un jefe de hogar *"Mal, llega uno a estar con ganas de mandar todo lejos y de repente piensa en que va a estar mejor solo, porque la situación de estar cesante no la habías pasado antes y no sabes como reaccionar", (Oscar).* Y el hecho de no poder abastecer a los hijos es algo muy marcado en esta etapa de la vida y queda representado de la siguiente manera, *"ahora me duele la guata porque estoy dejando a mis hijos sin el pan..."*, (Jeannette).

Calidad de los empleos

En este caso este grupo presenta una mayor protección legal, ya que al trabajar de manera dependiente, contaban con contrato escrito, pero aquí lo que se presenta es el hecho de que la calidad se ve representada en el contexto en que se desarrolla el trabajo y las condiciones de éste, por que en muchos de los casos se presenta que el clima laboral no es bueno ya sea por los jefes, como también por lo propios compañeros de trabajo. Las condiciones en algunos de los casos fueron bastante paupérrimas, llegando a un caso particular de dejación humana donde una persona no contaba con ninguna protección a la hora de ejercer su trabajo y además de una explotación por parte de los empleadores para abusar del empleado, pagándole salarios bajos y teniéndolo con malas condiciones.

También da su opinión un adulto, que menciona, *“de repente había que trabajar hasta la hora del cuete, por ejemplo, mi contrato no tenía que trabajar de noche y a veces tenía que trabajarlos, o sea no era.. o sea por contrato no me correspondía”*, (Carlos N°32), y la falta de protección al momento de realizar sus actividades, una mujer adulta recuerda de su empleo en una empresa de aseo, *“..Nosotros teníamos que estar hincadas en el suelo y con unos líquidos que nos quemaban las manos, las rodillas se nos hacen tira...”* y continúa diciendo, *“...habían líquidos para lavar el suelo y el líquido te llega a doler la cabeza, el estómago, te dan nauseas y a nosotros no nos daban mascarilla, nada y las rodillas te quedaban para la embarrada..”*, (Jeannette)

Para los adultos el tema de la salud y de la previsión es muy importante, pero a la hora de hacerse efectivo, no lo es ya que sólo los que cuentan con contrato laboral escrito son los que cotizan, los otros en general no lo hacen. Cuando las personas son independientes muchos de ellos no lo hacen por que el dinero no les alcanza y ven que éste se les va de las manos. Esto lo vemos en lo que dice un adulto, *“uno no lo hace porque como te dije delante uno se encuentra con la plata en la mano y se la gasta no más, y así de simple”*, (Carlos N°32),

Evaluación de la trayectoria

Es evaluada de manera positiva por casi todas las personas. En general lo que se evalúa de manera más positiva es cuando las personas se encuentran trabajando de manera independiente, ya que pueden dejar más tiempo para la familia, amigos, etc.

Otra de las razones para evaluar bien la trayectoria es el enriquecimiento que se tiene de este en el desarrollo personal, esto queda ilustrado en lo que dice una profesional, *“Bueno muchísima, de partida es el que te permite mantener todo tu sistema funcionando, recibo una retribución económica por eso, eh y te ayuda a crecer en lo personal, yo siento que es importante entregar de ti al mundo digamos, y yo entrego aliviando el dolor, ayudando a la curación de la gente, dando consejos”*, (Sara).

Además el contexto que entrega el trabajo y las relaciones humanas que se logran son importantes para las personas, esto lo observamos en lo que nos dice Carlos(Nº 32) *“..uno consigue amigos, de repente salís con los amigos te distraes, conocí otras cosas otros trabajos, otra gente, más que nada eso, pero más allá no, no, lo más importante es la plata..”*

5.4.2.3 Adultos mayores

Trayectoria

La trayectoria que se vive en esta etapa para la mayoría es de dependencia a independencia, salvo un caso que en estos momentos se encuentra cesante y que paso de la independencia a la dependencia.

En esta etapa de la vida las personas manifestaron sus preferencias hacia la independencia debido a que les permite desarrollarse en lo que desean y además por que muchos de ellos tuvieron largos periodos de manera dependiente.

El caso de la persona que en estos momentos trabajaba de manera dependiente lo hacía por que en el rubro que se desempeñaba como independiente, estaban muy malas las cosas y no podía trabajar de ésta forma, siendo que siempre había trabajado como independiente.

Se observa que también los adultos mayores son afectados por el tema del desempleo, no todos se retiran de manera voluntaria, sino que algunos lo hacen de manera forzosa como se ilustra “ *todavía no logro superar lo que sucedió, si por lo menos me lo hubiesen dicho de otra manera...es algo que no sé si voy a poder superar*” (Elena), en este caso esta persona todavía no lo puede superar, por que el desempleo es algo muy fuerte.

Calidad de los empleos

La calidad de los empleos es buena, ya sea cuando trabajaron de manera dependiente como cuando trabajan de manera independiente y ahora valoran mucho el hecho de poder disponer del tiempo para poder realizar las actividades de su preferencia.

Cuando trabajaron de manera dependiente tenían buenas relaciones y buenas condiciones como lo ilustra el caso de una persona que dice, “*La relación excelente, ahí nadie se da de macanuo, antes de empezar a trabajar se hace una charla para que los trabajos salgan bien, todos los días se habla para hacerlo más práctico porque esos trabajos son muy pesados*”, (Santiago).

Para los adultos mayores, cuando trabajaron de manera dependiente, les daban todos los materiales y alguien nos cuenta que “ *si tu llegabas en la noche veías en general que todos nos quedábamos trabajando después de las 8 de la noche, por que el ambiente era rico, daban ganas de trabajar ahí por que uno sentía que hacía un bien a los demás...*” (Elena), otro caso lo encontramos en Santiago que dice “*La relación excelente, ahí nadie se da de bacanuo ante de empezar a trabajar se hace una charla para que los trabajos salgan bien*

todos los días se habla para hacerlo mas práctico por que esos trabajos son muy pesados”, pero también encontramos personas en que la calidad del trabajo no es muy buena cuando eran independientes, y este mismo dice *” al ser independiente tenia que viajar mucho y por eso perdí de la crianza de mis hijos y me separe de mi mujer”* (Santiago). En este caso encontramos que en general la calidad de los empleos era buena y sólo para el caso de la persona que trabajaba de manera independiente esta calidad no era buena. Para el adulto mayor es bastante importante sentirse bien en su trabajo y por ello se da que muchos ahora sean independientes.

Evaluación de la trayectoria

En general, evalúan su trayectoria de manera satisfactoria, pero a su vez encontramos el caso de una persona que considera que el trabajo ya sea de manera dependiente o independiente es lo mismo, por que es trabajo y que hay que pensar un poco en la familia, sobre todo cuando se trabaja de manera dependiente que por las largas jornadas se deja la familia de lado y esto lo expresa de la siguiente manera, *“nadie al final valora todo lo que tu hacer y el trabajo en todas partes es el mismo, por eso yo les digo que lo piensen y que lo primero es la familia, antes que realizarse como mujeres, antes yo pensaba que el trabajo era lo principal, ahora que estoy vieja, se que la familia no hay que dejarla por nada”*, (Elena).

Los adultos mayores evalúan su trayectoria de manera satisfactoria y en general como se mencionó anteriormente se encuentran siendo independientes y muchos prefirieron la independendencia por que habían jubilado o por que ahora es algo más adecuada para sus intereses, Santiago que actualmente se encuentra cesante, opina que *“la dependencia para mí es buena por que el negocio esta muy malo, y la plata ya no alcanzaba para nada”*, otra persona encuentra que su trayectoria fue buena, pero hoy se arrepiente del tiempo que destinó al trabajo *“nadie al final valora todo lo que tu hacer y el trabajo en todas partes es el*

mismo, por eso yo les digo que lo piensen y que lo primero es la familia, antes que realizarse como mujeres, antes yo pensaba que el trabajo era lo principal, ahora que estoy vieja, se que la familia no hay que dejarla por nada”(Elena).

Las personas mayores sienten muchas veces que se sacrificaron mucho en su vida laboral y que la recompensa que obtienen ahora no es la más satisfactoria, pero aún así consideran que están satisfecha con ella.

Conclusiones

Cuando analizamos las trayectorias de los distintos segmentos, encontramos que en todos los caso se sigue como tendencia general el paso de dependencia a independencia, con un solo cambio, son pocos los casos donde hay más de un cambio. Además se observa que la cesantía no tiene distinción de edades y que en cualquier edad el ser humano puede esta expuesto a pasar por ella, lo que sí es complicado es cuando los individuos son jefes de hogar, por el hecho de tener responsabilidad con la familia.

Las personas adultas tienen mejores condiciones laborales que el grupo de los jóvenes y es posible que se pueda dar por el factor edad, ya que tienen más claros cuales son sus derechos como trabajadores. La calidad del empleo es un tema complejo, porque no sólo se evalúa un factor como pudiese ser la existencia de contrato, sino en el contexto global en que se desenvuelven las actividades laborales.

Al analizar la situación que se presenta con el tema previsional, concluimos que para los jóvenes es un tema que les preocupa, pero no se concreta en acciones. Esta situación, es aun más impactante, porque los jóvenes piensan que les queda mucho por vivir y no ven que el tiempo pasa más rápido de lo que parece. Esto nos puede indicar que las personas,

mientras gocen de salud no se preocupan del tema y además no se proyectan en el futuro y quizás por eso no se preocupan del tema de su situación previsional, la cual cada vez es más importante y la que se toma con ligereza.

En el trabajo independiente, es valorada la posibilidad de poder administrar su propio tiempo, pero también es importante el nivel de ingresos ya que muchas veces es inferior a lo que se obtiene al trabajar de manera dependiente, y la inestabilidad que observan en la independencia, lo que a veces los lleva a optar por un trabajo dependiente.

5.4.3 Análisis por Variable Calificación

Para efectos del análisis, se agrupan las personas en dos niveles de calificación que son:

- Calificados: Trabajador que tiene una profesión u oficio.
- No Calificados: Trabajador sin ningún tipo de oficio.

5.4.3.1 Calificados

Trayectoria Laboral

La mayor parte de los trabajadores calificados, tiene un sólo cambio y éste es hacia la independencia.

Las principales razones para el cambio de dependencia a independencia de éste grupo son:

- La búsqueda de mayor satisfacción en lo profesional, como un trabajador calificado dice, “...analicé un poco yo podía hacer lo mismo, incluso mejor, yo pensé si soy yo él que le estaba dando todos los negocios a esa empresa

mejor los podría hacer yo, entonces dije se acabó y parto solo y fue como un nacimiento”, (Tom).

- Una manera de enfrentar la pérdida del trabajo, un trabajador calificado decía, *“.. me despidieron hoy día, descansé un día y al día siguiente fui a trabajar el auto (taxi). Pasó el tiempo, casi unos 10 meses y me dan la idea de arrendar una panadería, con la plata del finiquito me tiré, aunque no tenía ni idea como era hacer el pan...”*, (Guillermo).
- Mejorar la calidad de Vida. Cristina, calificada dice *” Yo lo dejé por salud mental, lo dejé...”*

La principal razón para el cambio de la independencia a la dependencia es:

- Fracaso de actividad como independiente, Esteban dice *“estaba todo decayendo, ya no se veía la clientela, empezaba ya a tener menos plata, yo estaba arrendando también, incluso hubieron varios meses que no pude pagar el arriendo, después me echaron del arriendo”,* Santiago dice *“ya no se vendía era mucha la competencia nosotros fabricábamos y la competencia era tan grande que no se podía competir por que por ejemplo el margen que dejaba era poco era casi perder plata al seguir trabajando por que cambiar plata por plata no se justificaba mas encima que se perdía por ejemplo uno tenía la ocurrencias de comprar con cheque a sesenta, noventa días y cuanto vendía precio costo se perdía la utilidad pensando que llegaba la plata al tiro después al momento de cubrir los documentos la otra plata se gastaba y no estaba en el momento para pagar los cheques así que no fue decisión mía de no trabajar mas por el momento independiente “*

Otras características de los trabajadores calificados:

- Normalmente trabajan en el oficio o profesión que tienen, Carlos (Nº 21), diseñador dice *“trabajaba en el departamento de operaciones,*

específicamente el área de diseño, el área que diseña los votos, se hacen documentos de estudios post elección, las estadísticas todo eso”

- Mientras trabajan de manera dependiente, tienen trayectorias con pocos cambios de empleadores, *“yo estaba trabajando en una corporación para el desarrollo, una corporación para microempresarios, que dependía de la municipalidad de Santiago, ahí era jefa de operaciones y ahí tenía que ver todo lo que era finanzas,..... 8 años, 8 años trabaje ahí”* Gilda

Calidad de los Empleos

Respecto a la calidad de los empleos se aprecia que la mayoría de los trabajadores calificados, cuando trabajan de manera dependiente, tiene contrato, ya sea indefinido o a plazo, y les hacen sus cotizaciones. Una trabajadora calificada nos dice *“ tenía contrato, contrato indefinido, y me pagaban el sueldo fijo. Nunca tuve problemas ni con las cotizaciones, ni con la Isapre, ni nada”* Laura.

Los trabajadores calificados manifiestan que las cotizaciones de salud y previsional son importantes, sin embargo, cuando trabajan de manera independiente, la mayoría, no cotiza, prefieren invertir la plata en sus proyectos o simplemente no les alcanza para cotizar, un trabajador calificado dice respecto a su situación de salud, *“.....he intentado retomarlas...(las cotizaciones) pero no he podido , porque los planes de salud son carísimos y no me iría a Fonasa....”*, (Carlos N°21). Lo mismo se aprecia respecto a la cotización para la vejez, donde los trabajadores tampoco asumen la responsabilidad que les cabe en el sistema de capitalización individual, prefieren al igual que en la salud, invertir en su negocio; como dice un trabajador calificado *“...yo trabajaba de manera independiente y no me alcanzaba para cotizar.....”* (Guillermo).

El rango de ingreso en que se encuentra la mayor parte de los trabajadores calificados está entre los \$101.000 y \$1.500.000.

Evaluación de las Trayectorias

La gran mayoría de trabajadores, calificados, que han pasado de la dependencia a la independencia, se encuentran satisfechos con sus trayectorias laborales, un trabajador calificado dice “ *Sí estoy muy contento (con la trayectoria), porque he recibido tanto en la parte humana como en la parte laboral muchos agradecimientos de gente que uno ve que llevan mucho tiempo en la empresas en que yo estuve y que están ahí por una gestión mía. y eso yo pienso que es agradable , es muy beneficioso para uno como persona, como formador de gente, como ...entonces yo me siento contento sí*”.(Tom)

La satisfacción en el trabajo dependiente viene dado por la tranquilidad de contar con un dinero seguro, según Gilda “*..el sueldo, te da la tranquilidad y te da una valorización de tu vida, porque tu decís me van a pagar 100 lucas, te organizai con esos 100 mil pesos* “

Las trayectorias insatisfactorias, se encuentran más bien en aquellos trabajadores calificados:

- Que han intentado ir hacia la independencia, pero han fracasado, por ejemplo, Guillermo intentó instalar una panadería, pero fracasó, actualmente y como una manera de subsistir tiene un taxi , pero no se proyecta con éste y esta a la espera de encontrar un trabajo dependiente.
- Que siendo independientes, han tenido que pasar a la dependencia, porque les ha ido mal en sus negocios, como relata Santiago, “ *ya no se vendía era mucha la competencia nosotros fabricábamos y la competencia era tan grande que no*

se podía competir por que por ejemplo el margen que dejaba era poco era casi perder plata al seguir trabajando por que cambiar plata por plata no se justificaba mas encima que se perdía por ejemplo uno tenia la ocurrencias de comprar con cheque a sesenta, noventa días y cuanto vendía precio costo se perdía la utilidad pensando que llegaba la plata al tiro después al momento de cubrir los documentos la otra plata se gastaba y no estaba en el momento para pagar los cheques” .

La insatisfacción en el trabajo dependiente, se manifiesta por el sentimiento, de los trabajadores, de ser explotados por los empleadores que los hacen trabajar horas extra sin pagarles lo que les corresponde o porque las relaciones con compañeros o jefes, no son buenas, un trabajador calificado dice “.....*mi jefe era bien particular, era de las personas que cuando te necesitaba, estaba bien contigo, cuando no te necesitaba ni siquiera te saludaba, podías pasar al lado de él y ni siquiera un buenos días, eso también te va afectando....uno puede echarle mil garabatos decir que es un tal por cual, al final te molesta, eso gatilló de echo mi retiro”* , (Carlos N°22).

Otros aspectos en la evaluación de las trayectorias.

Aquellos trabajadores calificados, que tienen una independencia exitosa, declaran trabajar más horas que cuando lo hacían de manera dependiente. Generalmente estos trabajadores no cuentan con cotización de salud ni de previsión, pero se sienten más felices, porque pueden disponer de su tiempo y porque, hay una motivación especial en ver los resultados del esfuerzo, como dice Alfredo “*yo organizo mi tiempo, si me quiero ir porque me encontré con un compañero de colegio y quiero almorzar tres horas, o me quiero ir temprano, me voy y nadie me dice nada, claro eso implica una cuota de responsabilidad grande porque tu trabajo tiene que ser realizado de la misma manera pero yo creo que eso no te perjudica en nada. Antes no podía hacerlo, ahora si puedo y eso es muy bueno.....la autogestión es súper motivante e o sea, en este momento yo soy dueño de lo que hago, porque si yo no me*

muevo, no negocio bien mis contratos y yo no me ando arreglándomelas para cartearme por aquí por allá yo no voy a ganar plata, eso es motivante”.

5.4.3.2. No Calificados

Trayectoria Laboral

Se observa que, la mayoría de las personas no calificadas tienen un sólo cambio de estado y este es hacia la independencia.

Las principales razones para el cambio de la dependencia a la independencia:

- Malas experiencias en la dependencia, Patty dice *“cuando estuve dependiente tuve más malas experiencias, no quiero correr de nuevo con ese riesgo”*,
- Despido, Juan dice *“me despidieron porque me tomé dos días después de las vacaciones por duelo, entonces apechugar no más comencé a trabajar prácticamente al tiro en forma independiente”*.

La principal razón para el cambio de la independencia a la dependencia es:

- Fracaso de actividad independiente, Rosa nos relata *“.. me enferme porque el local, el almacén había mucha humedad tuvimos que cambiar el piso, porque había una fuga, no sé un escape de agua en las cañerías que iban debajo, entonces toda esa humedad me hizo mal y me enferme, estuve como un mes en cama, eh y después cuando yo volví, mi marido había dejado de lado el almacén, yo lo atendía, y la verdad es que el no podía estar en los dos lados, era imposible, así que como que lo dejo de lado, cuando yo me recuperé el no quería que yo me fuera a meter allá, al local porque me iba a enfermar de nuevo, entonces me dijo que íbamos a cerrar el almacén y nos íbamos a quedar*

con la botillería, al principio en la botillería nos fue súper bien, vendíamos cualquier cantidad, pero después ya entró la crisis asiática, después nos subió el arriendo, quise devolverle el almacén, el local, me dijo que no, que me podía rebajar diez mil pesos del total del arriendo pero, o le entregaba los dos o no le entregaba ninguno ese era el...así que después como en el 2000, a ver nosotros pasamos el año, el 2000 lo pasamos ahí, a fines del 2001, dejamos el local nosotros, nos fuimos de ahí, y dejamos el negocio”

Otras características de los trabajadores no calificados:

- Los trabajadores, no calificados entrevistados, cuando se desempeñan de manera dependiente, normalmente lo hacen en rubros como las ventas, trabajos temporales en la agricultura, como obreros de la construcción o industriales, asesoras del hogar.
- Mientras trabajan de manera dependiente, tienen trayectorias con muchos cambios de empleadores. Patty dice “ *Comencé en el banco BIHF, luego fui a trabajar al mall, ahí pasé por varias tiendas, luego trabajé en una tienda de música, luego en una feria artesanal “después en una tienda de cuadros, hasta que me independicé con un puesto de artesanía en una feria”,* o como, José Luis, que trabaja como ayudante de maestro en la construcción, él suele cambiar constantemente de empleador y en sus trabajos generalmente no tiene un vínculo formal (contratos). En la misma situación se encuentra Soledad, no calificada, que a sus 26 años ya ha tenido alrededor de 8 empleadores con los cuales, la mayoría de las veces, ha trabajado sin contrato y por lo tanto sin cotizaciones.

Calidad de los Empleos

Los trabajadores de baja calificación, generalmente trabajan sin contrato y no tienen cotizaciones, una trabajadora, no calificada, nos dice, “*...el sueldo no era bueno pero lo que*

más me preocupaba era no tener contrato, quería tener algo seguro de manera de poder endeudarme y tener la seguridad de que me iban a pagar ...no me imponían”, (Soledad). Esta situación provoca en los trabajadores un sentimiento de angustia que podemos ver reflejada en las siguientes palabras de una trabajadora no calificada, *“lo que más he sentido es impotencia con respecto a lo laboral, no son humanos ...”, (Patty).*

Cuando se observa la independencia, vemos que los trabajadores no calificados, manifiestan que para ellos es importante cotizar tanto para la salud como para la vejez, pero la realidad es que no lo hacen, prefieren invertir la plata en sus proyectos o simplemente no les alcanza, un trabajador no calificado dice respecto a su situación de salud *“no me preocupa, si me enfermo tendré que pagar “*, (Carlos N°22), otro dice *“ si tengo que ir al hospital hablo con la visitadora social”* Juan. Esta misma actitud se aprecia respecto a la cotización para la vejez, donde los trabajadores tampoco asumen la responsabilidad que les cabe en el sistema de capitalización individual, prefieren, al igual que en la salud, invertir en su negocio, un trabajador no calificado dice *“Me preocupa, pero más me importa lo que pase hoy. Prefiero invertir todo lo que tengo en mis negocios”, (Carlos N°22).* Otros trabajadores sienten desconfianza en el sistema, por lo que prefieren no imponer, un trabajador no calificado manifiesta, *“...las cotizaciones son como los seguros tu no los ves hasta que los tiene que usar de repente uno se sacrifica poniendo 20,30,80 mil pesos mensuales y a lo mejor nunca los voy a ver..”, (Fernando),* a otros simplemente no les alcanza.

El rango de ingreso en que se encuentra la mayor parte de los trabajadores no calificados esta entre los \$0 y \$500.000.

Evaluación de las Trayectorias

La gran mayoría de trabajadores, no calificados, que han pasado de la dependencia a la independencia, se encuentran satisfechos con sus trayectorias laborales, *“ Sí, estoy bien contento, orgulloso. Empecé a trabajar a los trece años en una cancha de golf porque tenía*

ganas de trabajar. Y desde entonces siempre me ha gustado trabajar” (Carlos 22), Orieta nos dice, “El ser independiente es bastante más tensionante que el ser dependiente, todo depende de ti, pero es más satisfactorio. Yo hago lo que quiero, todo lo que haces sirve para que uno surja, cada logro es enriquecedor. No necesitas que alguien te diga lo bien o mal que lo haces, eso se refleja en las ventas y está en tus manos sacar adelante el negocio”.

En dependencia la satisfacción viene dada por lo económico, Rosa dice “o sea yo, dependo de mi misma, no tengo que pedirle para nada“, Soledad “ *buscaba un ingreso estable*”.

La insatisfacción, se encuentra más bien, en aquellos, trabajadores no calificados:

- Que han intentado ir hacia la independencia, pero han fracasado como Soledad que dice “ *a mi lo que me gusta es la serigrafía pero no he podido lo dejé porque me falta capital*”

La insatisfacción, en el trabajo dependiente, se manifiesta en el trabajador cuando los empleadores no cumplen con la legislación y no les hacen contrato, no les pagan sus cotizaciones, o los hacen trabajar horas extra sin pagarles. Otros factores que contribuyen a la insatisfacción, en los trabajos dependientes, son las malas relaciones con compañeros o jefes, un trabajador no calificado dice, “.....*mi último jefe no reconocía lo que yo hacía, no me gusta que no se reconozca el esfuerzo que uno hace*”, (Hugo)

Conclusiones

Podemos ver que la mayoría de los trabajadores calificados y no calificados tienen una trayectoria con un cambio y que este cambio es de la dependencia a la independencia.

Ambos grupos le otorgan mucha importancia a la realización de cotizaciones para salud y previsión, pero vemos que, la mayoría, especialmente los no calificados, acepta trabajos

dependientes en que simplemente no se las hacen. Y cuando son independientes calificados y no calificados tampoco las realizan.

El paso a la independencia, en ambos grupos provoca satisfacción a los trabajadores.

La dependencia, en cambio, la mayoría de las veces, genera algún tipo de rabia y frustración en ambos grupos de trabajadores porque siempre hay situaciones en que los trabajadores se sienten pasados a llevar.

Los Empresarios y el Estado, en general, salen mal evaluados por los trabajadores, calificados y no calificados, porque sienten que los empresarios sólo se preocupan por tener más utilidades a costa de explotarlos y el Estado no es capaz de fiscalizar el cumplimiento de las leyes que los protegen.

La percepción hacia la sociedad también es bastante dura, la mayoría de las veces es calificada como clasista y hipócrita por trabajadores calificados y no calificados.

Los sindicatos son una institución reconocida por todos los trabajadores, calificados y no calificados, como una buena instancia para llegar a acuerdos con los empleadores. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados no ha participado en sindicatos.

Los trabajadores calificados generalmente tienen mejores condiciones laborales (contrato, pago de cotizaciones, etc.). Los trabajadores calificados, mientras son dependientes, cambian menos veces de empleador que los calificados.

5.4.4 Análisis por Variable Género

5.4.4.1 Femenino

Trayectoria Laboral

La mayor parte de las mujeres, tiene una trayectoria con un sólo cambio y éste es hacia la independencia.

Principales razones para el cambio de dependencia a Independencia:

- La búsqueda de mejores condiciones laborales y familiares, Orieta nos dice *“Trabajaba en un mall y el horario era terrible, no veías ni la luz del día. Se supone que existía un horario establecido, pero si había que quedarse más, no quedaba otra alternativa que quedarse. Nadie te pagaba horas extra. Había que costearse la movilización, la presentación personal, porque aunque entregaban el uniforme igual tenía que preocuparme de andar presentable. Te exigían que las medias se vieran impecables, bien maquillada y cosas así. Y la paga no era muy buena tampoco. Con respecto al horario, no podías disfrutar de la vida familiar o tener al opción de estudiar paralelamente al trabajo. Trabajábamos todo el día, aunque la forma de pago era a través de boletas como trabajadora part-time “*, Cristina, dice *”Yo lo dejé (el trabajo) por salud mental, ...”*
- Una manera de enfrentar una situación de desempleo, como dice Gilda *” yo dije si la gente vende porque no puedo vender yo, pero cuesta, no es que tu quieras catalogarte como una persona excepcional profesional, universitaria, si no que te cuesta, te cuesta ir y decir estoy vendiendo esta cosa quiere verla quiere comprarla, la gente antes de mirarte te dice que no, entonces el ir a la tienda y ver la competencia, y te digo que lo mío es caro, no es barato, porque uno la calidad es buena y tu no compras en cantidades grandes entonces los precios no son muy baratos”*.

La principal razón para el cambio de la Independencia a la Dependencia:

- Fracaso de actividad como independiente, Rosa nos relata *“.. me enfermé y después cuando yo volví, mi marido había dejado de lado el almacén, entonces me dijo que íbamos a cerrar el almacén y nos íbamos a quedar con la botillería, al principio en la botillería nos fue súper bien, vendíamos cualquier cantidad, pero después ya entró la crisis asiática, después nos subió el arriendo, quise devolverle el almacén, el local, me dijo que no, que me podía rebajar diez mil pesos del total del arriendo pero, o le entregaba los dos o no le entregaba ninguno ese era el...así que después como en el 2000, a ver nosotros pasamos el año, el 2000 lo pasamos ahí, a fines del 2001, dejamos el local nosotros, nos fuimos de ahí, y dejamos el negocio”*

Otras características de las trayectorias de las mujeres:

Las mujeres no calificadas son las que pasan más frecuentemente, de manera voluntaria, hacia la independencia, una mujer no calificada dice, *“...Me retiré voluntariamente trabajaba en un mall y el horario era terrible, ..Nadie te pagaba horas extra y había que costearse la movilización y la presentación personal”*, (Orieta)., la razón de esto, puede estar en la búsqueda de mejores condiciones, ya que, como ya se ha mencionado, éste grupo suele no encontrar ningún tipo de satisfacción en los trabajos dependientes, ya que, generalmente, trabajan horas extra, no les hacen contrato , no les cotizan , ni les pagan bien. Las mujeres calificadas, en cambio tienen mejores condiciones en sus trabajos (contrato, cotizaciones, mejores sueldos) lo que las hace tener más tolerancia, como nos dice Gilda *“....Nadie reclama por las horas extra, porque todos tenían buena paga..“*

Calidad de los Empleos

Respecto a la calidad de los empleos dependientes se aprecia que, en general, las mujeres tienen mala calidad en los empleos, es decir, no tienen contrato, ni les pagan cotizaciones,

esto tendencia se acentúa si son mujeres sin calificación, Soledad nos dice *“...el sueldo no era bueno pero lo que más me preocupaba era no tener contrato, quería tener algo seguro de manera de poder endeudarme y tener la seguridad de que me iban a pagar ...no me imponían”*.

Respecto a la cotización de salud las mujeres declaran que son importantes, pero cuando trabajan de manera independiente, la mayoría, no cotiza, sin embargo, se aprecia que las mujeres a pesar de no cotizar para la salud, sí, tienen resuelto éste aspecto, Ángela dice *“ no cotizo, por ahora, después que me salí de mi trabajo, quedé como carga de mi marido y pienso seguir así”*, Cristina dice *“ no cotizo, mientras tenga vigente mi carné de Fonasa no lo voy a hacer”* . La situación es diferente en lo que se refiere a la cotización previsional, ya que, declaran que es importante, pero no cotizan, ni se preocupan de esto, cuando son independientes, como Patty que nos dice *“pero como te digo la vejez no me interesa en lo más mínimo, no sé me da impresión que algún día van a sacar una ley que va a decir, ya no se devuelve nunca más esto, o sea, tengo la inseguridad total frente a las leyes y a las tonteras que vayan sacando día a día, porque siempre va a ser a favor de ellos, aunque a uno no le guste y eso está más que comprobado, ellos pueden tener miles de excusas, miles de explicaciones,.”*

La mayor parte de los mujeres se encuentra en el rango de ingreso que va entre los \$0 y los \$500.000.

Evaluación de las Trayectorias

La gran mayoría de las mujeres que han pasado de la dependencia a la independencia, se encuentran satisfechas con sus trayectorias laborales, Cristina dice, *“Si estoy muy satisfecha, he trabajado hartito y han sido buenos trabajos”* *“Sí, estoy contenta con mi trayectoria, porque*

he aprendido a hacer muchas cosas y mi vida ha mejorado mucho, económicamente, socialmente, he conocido mucha más gente que antes. Siempre he sido de grupos más bien cerrados, pero me he dado cuenta que te ayuda mucho conocer gente. En el Centro de Padres dejé de trabajar porque no puedo hacer las dos cosas, pero para al Navidad del 2001 igual trabajé allá todo Diciembre y aproveché esa plata para invertirla en el negocio y generar más utilidades. Cuando necesito cambiar cheques, voy allá y me los cambian. Haber conocido a esa gente me ha ayudado a crear redes de contacto” Orieta.

La satisfacción, en el trabajo dependiente, se manifiesta en la tranquilidad de contar con un dinero seguro, según Gilda *“..el sueldo, te da la tranquilidad y te da una valorización de tu vida, porque tu decís me van a pagar 100 lucas, te organizai con esos 100 mil pesos “* .

La insatisfacción, se encuentra más bien en aquellas mujeres que

- Han intentado ir hacia la independencia, pero han fracasado como Soledad que dice *“ a mi lo que me gusta es la serigrafía pero no he podido lo dejé porque me falta capital”*.

La insatisfacción en el trabajo dependiente viene por el sentimiento explotación en el trabajo o porque las relaciones con compañeros o jefes, no son buenas , Orieta *“ el horario no se cumplía, la gente es súper mal educada, de repente trataban muy mal y más encima tienes al jefe gritándote “*

5.4.4.2 Masculino

Trayectoria Laboral

La mayor parte de los trabajadores tiene un sólo cambio y éste es hacia la independencia.

Las principales razones para el cambio de dependencia a independencia son:

- La búsqueda de mayor satisfacción en lo profesional, como nos dice Tom, *“...analicé un poco yo podía hacer lo mismo, incluso mejor, yo pensé si soy yo él que le estaba dando todos los negocios a esa empresa mejor los podría hacer yo, entonces dije se acabó y parto solo y fue como un nacimiento”*.
- Una manera de enfrentar una situación de desempleo, por ejemplo, Guillermo dice *“.. me despidieron hoy día, descansé un día y al día siguiente fui a trabajar el auto (taxi). Pasó el tiempo, casi unos 10 meses y me dan la idea de arrendar una panadería, con la plata del finiquito me tiré, aunque no tenía ni idea como era hacer el pan...”*.

La principal razón para el cambio de la Independencia a la dependencia es:

- Fracaso de actividad como independiente, Esteban dice *“estaba todo decayendo, ya no se veía la clientela, ya empezaba ya a tener menos plata, yo estaba arrendando también, incluso hubieron varios meses que no pude pagar el arriendo, después me echaron, por lo del arriendo”*, Santiago dice *“ya no se vendía, era mucha la competencia nosotros fabricábamos y la competencia era tan grande que no se podía competir, por que por ejemplo el margen que dejaba era poco era casi perder plata al seguir trabajando por que cambiar plata por plata no se justificaba mas encima que se perdía por ejemplo uno tenía la ocurrencias de comprar con cheque a sesenta, noventa días y cuanto vendía precio costo se perdía la utilidad pensando que llegaba la plata al tiro después al momento de cubrir los documentos la otra plata se gastaba y no estaba en el momento para pagar los cheques así que no fue decisión mía de no trabajar más, por el momento independiente “*

Otras características de los hombres:

En los hombres, podemos ver que aquellos con más calificación pasan más planificada y voluntariamente a la independencia que los no calificados. Los hombres calificados dicen “...Aproveché mientras trabajaba para comprar mi computador y mis cosas para el proyecto...”, (Carlos N°21), “...pensamos hacer una sociedad y retirarnos de la empresa...”, (Alberto). En cambio el testimonio de los no calificados es, “Cuando no trabajo en la construcción lo hago de manera independiente vendiendo diarios “, (José Luis). Se observa, más frecuentemente, que los hombres de menor calificación generalmente son despedidos de sus empleos y por eso optan por tener algo alternativo en independencia.

Calidad de los Empleos

Respecto a la calidad de los empleos se aprecia que la mayoría de los hombres cuando trabajan de manera dependiente lo hacen con contrato, ya sea indefinido o a plazo y les hacen sus cotizaciones.

La mayoría de los hombres manifiestan que las cotizaciones de salud y previsional son importantes, sin embargo, cuando trabajan de manera independiente, la mayoría, no cotiza, prefieren invertir la plata en sus proyectos o simplemente no les alcanza para cotizar, “.....he intentado retomarlas...(las cotizaciones) pero no he podido , porque los planes de salud son carísimos y no me iría a Fonasa...”, (Carlos N°21). , “....yo trabajaba de manera independiente y no me alcanzaba para cotizar.....” (Guillermo).

La mayor parte de los hombres se encuentra en el rango de ingreso que va entre los \$300.000 y los \$800.000.

Evaluación de las Trayectorias

La gran mayoría de los hombres que han pasado de la dependencia a la independencia, se encuentran satisfechos con sus trayectorias laborales, “ Sí estoy muy contento (con la trayectoria), porque he recibido tanto en la parte humana como en la parte laboral muchos

agradecimientos de gente que uno ve que llevan mucho tiempo en las empresas en que yo estuve y que están ahí por una gestión mía. y eso yo pienso que es agradable , es muy beneficioso para uno como persona, como formador de gente, como ...entonces yo me siento contento sí” (Tom).

La insatisfacción, se encuentra más bien en aquellos:

- Que han intentado ir hacia la independencia, pero han fracasado, por ejemplo, Guillermo, que intentó instalar una panadería, fracasó, actualmente, si bien, es independiente porque tiene un taxi se siente fracasado y esta buscando un trabajo dependiente.
- Que siendo independientes, han tenido que pasar a la dependencia, porque les ha ido mal en sus negocios, como dice Santiago. *“por que ya no se vendía era mucha la competencia nosotros fabricábamos y la competencia era tan grande que no se podía competir por que por ejemplo el margen que dejaba era poco era casi perder plata al seguir trabajando por que cambiar plata por plata no se justificaba mas encima que se perdía por ejemplo uno tenía la ocurrencias de comprar con cheque a sesenta, noventa días y cuanto vendía precio costo se perdía la utilidad pensando que llegaba la plata al tiro después al momento de cubrir los documentos la otra plata se gastaba y no estaba en el momento para pagar los cheques”.*

La insatisfacción en el trabajo dependiente viene por el sentimiento de explotación en los trabajos o porque las relaciones con compañeros o jefes, no son buenas, un trabajador dice *“.....mi jefe era bien particular, era de las personas que cuando te necesitaba, estaba bien contigo, cuando no te necesitaba ni siquiera te saludaba, podías pasar al lado de él y ni siquiera un buenos días, eso también te va afectando....uno puede echarle mil garabatos decir que es un tal por cual, al final te molesta, eso gatilló de echo mi retiro”* , (Carlos N°22).

Conclusiones

En general podemos decir que hombres y mujeres no presentan diferencias marcadas en lo que dice relación a las trayectorias, ya que la mayoría pasa de la dependencia a la independencia.

Respecto a la calidad de los empleos, se aprecia que los hombres tienen mejores condiciones al momento de trabajar de manera dependiente (contratos, cotizaciones), que las mujeres.

Las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres con sus trayectorias.

La percepciones que tienen hacia los empresarios y Estado también se parecen y como vimos es una percepción negativa de abuso y poca preocupación hacia el bienestar del trabajador.

En la sociedad también coinciden en que estamos frente a una sociedad poco honesta y clasista.

5.4.5 Percepciones

Sindicatos

En general, la mayoría de los entrevistados a pesar de que no han trabajado en empresas que lo tengan, opinan que el sindicato es un organismo importante dentro de una empresa, porque ayudan a los trabajadores. Al mismo tiempo, se considera como una entidad que permite una mayor y mejor comunicación entre las partes, y un beneficio tanto para empleados y empleadores, como lo menciona una persona nos comenta, "...*Considero que*

el sindicato es un buen organismo para poder llegar a buenos avenimientos de las partes sin llegar a ser confrontacional”, (Elena).

Respecto a la participación en los sindicatos, la mayoría de los trabajadores, no ha pertenecido a uno, pero en general piensan que son útiles cuando empleadores y empleados no pueden ponerse de acuerdo, Marco dice, *“Depende de la relación que puede haber entre empleador y empleado, de hecho yo conozco empresas donde no existe sindicato, ya que en su época llegaron a acuerdo porque la empresa muy inteligentemente le planteó: ¿cuáles son sus necesidades? ¿Qué es lo que quieren? Esto, esto, esto, listo se los dieron, entonces no se justifican sindicatos. Ya la empresa le dio eso, y le da un poco más, entonces por ende no requiere sindicato, en esos casos no se justifican sindicatos, y no deberían justificarse, todos deberían trabajar, todos deberían ser iguales”*

También encontramos algunos entrevistados que piensan que existe una tendencia que distorsiona el objetivo para el cual fueron creados y que esto sucede cuando los dirigentes sindicales buscan beneficios personales más que colectivos o cuando se mezclan con política: *“..Si en una empresa hay un sindicato que sea para el beneficio del trabajador pucha que sea bienvenido, pero que no se empiecen a meter en política, en que le vamos a lustrar los zapatos al jefe para que camine mejor y nos pague mejor, eso no, no va conmigo.”* (Jeannette).

Pese a la importancia que se les asigna, también se observan casos en que la gestión de los sindicatos, no necesariamente es percibida como un aporte para los trabajadores, como lo muestra un caso de un individuo que trabaja en una empresa que tiene sindicato, pero que no pertenece a él *“yo creo que tendría que ser importante, y yo creo que es importante, pero como yo ahora he tenido malas experiencias, yo por ejemplo, aquí en realidad en esta empresa, no tendría porque existir, no tendría porque haber sindicato porque este sindicato no le presta ayuda a nadie”, (Esteban).*

Entre quienes tienen una opinión desfavorable de los sindicatos, se encuentra un caso, que dice, *“no me gustan, no me gustan, porque pienso que sirven para o sea, como que amparan una debilidad colectiva, o sea si tu eres capaz y haces bien tu trabajo no tienes que tener miedo ni de que te echen ni que te perjudiquen, ni que te nada. Si tu lo haces mal y tienes miedo que te echen entonces necesitas juntarte con otros que tenga el mismo miedo y que se defiendan en grupo, y yo creo que los sindicatos se prestan para manejos políticos y creo que mezclar la política con el trabajo va en desmedro del trabajo y del trabajador”*, (Sara).

Empresariado

La mayoría de los entrevistados tienen una opinión muy negativa de los empresarios, donde lo más recurrente al momento de hacer la evaluación es la poca preocupación que tienen hacia el bienestar de sus empleados y el alto interés por los beneficios económicos. Sienten que los empresarios ven a sus empleados como un insumo más del proceso de producción, y que no se preocupan de la parte afectiva y personal que cada uno de ellos vive. Además, consideran que no existe valoración por lo que ellos entregan a la empresa, lo que de acuerdo a sus percepciones esto se refleja en malos sueldos y los malos tratos que reciben por los empleadores.

Pero quienes realizan una evaluación más negativa son los jóvenes y adultos. Existen casos en que su opinión está influenciada por las experiencias que hayan tenido en su trayectoria laboral y en las malas condiciones en las que trabajaron. Una opinión la entrega un individuo quien dice, *“ellos no se van a preocupar si te enfermai o no enfermai, si tenís problemas o no tenís problemas, si estoy llorando tenís pena, ellos no están ni ahí, ni los grandes empresarios, ni los pequeños empresarios, ni los que se están formando, tenlo por seguro que en ningún lado se van a preocupar de eso”*, (Gisela). Nos encontramos con casos que creen que los empresarios abusan de los trabajadores: *“cuando te necesitan a ti para algo*

urgente que tengan trabajos apurados andan palmoteándote, pero cuando no hay pega andan poco menos que pateándote, entonces son... yo creo que abusan de su calidad de empresario”, (Carlos N°32).

La desconfianza también está presente al momento de evaluar, es decir, existe muchas personas que se sienten utilizadas por los empresarios para fines lucrativos de la empresa, esto se ilustra a través: *“siempre buscan subterfugios pa’ desconocer cosas que acordaron contigo, eh yo creo que hay una poca valoración de que lo importante de una empresa es la gente que trabaja ahí, yo creo que ese es el mayor capital de una empresa, la gente que trabaja en ella, y eso yo creo que en la mentalidad de los empresarios chilenos no existe”, (Claudia).*

Existe mala percepción de los trabajadores hacia los empresarios porque, a pesar de que generalmente, muchos trabajadores cuenta con contrato y cotizaciones es una práctica habitual de los empleadores hacer trabajar horas extras y no pagarlas: *“Yo creo que estrujan a la gente por el mínimo, los hacen trabajar horas extras, no les pagan los que deberían pagarles”(Cristina).*

Estado

Con respecto al Estado, se observa que existe una opinión generalizada sobre la poca preocupación que existe hacia los problemas que enfrentan los trabajadores y que se preocupa más de los empresarios. Pero también algunos entrevistados consideran que se han logrado avances en materias laborales.

Encontramos varios casos en que se hace una evaluación favorable sobre el Estado, quienes reconocen avances en beneficio de los trabajadores, pero que la actual legislación no es suficiente para hacer valer los derechos y ven carencias al momento de fiscalizar a los empresarios: *“Ahora se ha arreglado un poco, pero hasta por ahí no más...”* y continúa diciendo *“...creo que hace falta más control hacia los empresarios, tal vez de repente*

visitarlos, porque yo mira nunca he visto que haya ido un inspector poh, ya llevo veinte tantos años nunca ha llegado un inspector a ver una empresa a ver como está, nunca”, (Carlos N° 32); Otra caso nos dice: “..Si yo creo que ha habido un montón de avances, o sea los mismos seguros de cesantía, pero eh, yo creo que el tema laboral requiere una cirugía un poquito más profunda, cachai, yo creo que son cosas que hasta este minuto van a los trabajadores a los que le pagan el empleo mínimo, yo creo en este minuto la gente que está más cubierta es la gente de menos recursos, la clase media tiene cero beneficios, o nada”, (Claudia).

Sociedad

Al momento de opinar sobre la Sociedad actual, se nota que muchos la evalúan de manera pesimista, que se encuentran insertos en una sociedad que no los representa, muchos se sienten excluidos y lejanos de los valores generalizados que ven en el resto de las personas, donde se menciona el individualismo que lleva a muchas veces tener que perjudicar a otros para lograr objetivos personales, donde se valora cosas que resultan nimias para el alma humana como la importancia atribuida a los bienes materiales a través del alto consumismo y la dominación del mercado que implica tener dinero para consumir más. Y esto lleva a tener que adecuarse a la realidad social, para no sentirse excluidos. Ante esta realidad que observan los entrevistados, la mayor parte de ellos busca refugio en sus familiares más cercanos cuando tienen problemas.

La opinión de la sociedad, es, en general que es clasista y poco honesta, Laura dice “yo creo que el chileno es bien ambiguo, es bien doble estándar, una sociedad como de muy piojo resucitado, como que quiere mostrar algo que no es”. Otra persona nos cuenta: “somos todos unos clasistas, somos todos miradores en menos, mala, o sea, la gente buena es la que es perseguida por la policía por todo el mundo, los estudiantes son los malos, carabineros se lleva detenidos a los estudiantes, se lleva detenida a la gente buena y los

delincuentes siguen en la calle. Y para mi cada vez se pone más malos, la sociedad esta mala, los cabros chicos salen veleidosos, salen envidiosos, salen malos, ya vienen con la maldad, tu ves un niño de cuatro años ya anda haciendo maldades, ya anda con la mala intención, entonces los niños más grandes son delincuentes o no son niños normales”

Cristina

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 lleva a preguntarnos cuales son los 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.

Pero lo anterior no es lo único interesante de la investigación ya que también se podrá determinar cuál es el perfil demográfico de las personas que transitan entre la dependencia e independencia, es decir, que individuos y con cuales características son los que prefieren cambiar de categoría ocupacional.

A la vez, podremos indagar en 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 el trabajo anterior 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 hicieron 42 entrevistas en profundidad. 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 del análisis, tanto generales como particulares.

Análisis General

Trayectorias

De los casos estudiados se observa que, existe un comportamiento mayoritario, independientemente del género, edad y nivel de calificación, que es transitar desde la dependencia a la independencia laboral, siendo también mayoritario el caso en que se presenta solamente un cambio en la trayectoria en el período de los últimos cinco años, que es el período de tiempo comprendido en el estudio.

Dependencia a Independencia

El cambio de dependencia a independencia, es la trayectoria que se presenta en la mayoría de los casos, de ellos la mayor parte corresponde a quienes han efectuado el cambio en forma voluntaria. Dentro de las razones que se dan para efectuar el cambio de manera voluntaria, se distinguen dos de mayor incidencia. La primera de estas razones es el cansancio y nivel de estrés que sienten los trabajadores en sus empleos dependientes y la otra corresponde a un tránsito planificado y programado hacia la independencia, en busca de mejores condiciones laborales.

Un grupo minoritario efectúa este cambio de manera forzada, donde las razones están dadas fundamentalmente por: las malas relaciones interpersonales en el trabajo que finalmente se transforma en el despido, reducción de personal por parte del empleador y término de contrato para quienes trabajan con contrato a plazo fijo o por obras.

Independencia a Dependencia

De las personas que realizan el cambio desde un trabajo efectuado de manera independiente a dependiente, se observa que corresponde a una parte minoritaria de los casos en estudio, y entre las razones detectadas para efectuar este cambio se distinguen tres principales, que son: la inseguridad y el bajo nivel de ingresos obtenidos en la independencia, enfermedad que sufre el trabajador y que le impide seguir realizando normalmente la actividad, y una demanda excesiva de tiempo en los trabajos independientes lo que genera conflictos familiares.

Períodos de Desempleo

En el cambio que realizan los entrevistados desde una situación de dependencia a una de independencia, se observa que alrededor de la mitad de ellos han tenido que vivir situaciones de desempleo en la etapa de transición. El desempleo es una situación que

afecta tanto a quienes se retiran de sus empleos voluntariamente, como a quienes lo hacen en forma forzada.

La condición de desempleo, que se presenta en la etapa de transición, en número de casos afecta en mayor grado a las mujeres, y además, estas tienen una permanencia más extensa que los hombres en la situación de desempleo. Sin embargo, los efectos del desempleo tienen un mayor impacto tanto económica como psicológicamente en los hombres, esto debido a que muchos de ellos son la principal o única fuente de ingresos para sus hogares.

Dos casos especiales son: el de los jóvenes que renuncian voluntariamente, y que no tienen empleo en lo inmediato, siendo estos más numerosos que los jóvenes que llegan a la cesantía por retiros forzosos y el caso de las mujeres que son madres en que el período de desempleo muchas veces presenta una evolución, derivando finalmente a situaciones de inactividad.

Calidad de los Empleos

Realizando una comparación entre las condiciones en que se desarrollan ambas categorías laborales, se observó que en los empleos dependientes, si bien en la mayoría de los casos se cuenta con algún tipo de contrato, esto no es garantía de una buena calidad del empleo, ya que podrían presentarse situaciones como: la inestabilidad en sus trabajos, ya que la posibilidad de despido está siempre presente, la extensión de la jornada laboral, en que habitualmente se trabajan horas extraordinarias y estas no siempre son canceladas de acuerdo a la normativa y los efectos que esta jornada tiene en la vida familiar, los malos tratos y/o malas relaciones con los jefes y las deficientes condiciones tangibles en el lugar de trabajo. Pese a lo anterior, también existen aspectos que son valorados positivamente de los trabajos dependientes, como la mayor seguridad y estabilidad en el nivel de ingresos mensual, y contar en la mayoría de los casos con acceso a la salud y previsión de vejez.

En la independencia, la calidad de los empleos usualmente disminuye, porque en la mayoría de los casos no cuentan con salud y previsión de vejez, tienen inestabilidad o demasiada variabilidad en los ingresos que en muchos casos son inferiores a los que se tenían en la dependencia, y las condiciones para iniciar sus actividades muchas veces son precarias, ya que habitualmente no cuentan con el capital y la preparación necesaria para desarrollar adecuadamente su independencia. Sin embargo, estos elementos negativos de la independencia en algunos casos se ven contrarrestados con la mayor flexibilidad en el uso del tiempo que les permite compatibilizar trabajo y familia, la conformidad que sienten con su plena libertad en la forma de hacer su trabajo y el agrado que les entrega la actividad que realizan.

Evaluación de las Trayectorias

Tanto quienes ejercen una actividad en forma independiente como quienes lo hacen en forma dependiente, mayoritariamente declaran sentirse satisfechos con la evolución que ha tenido su trayectoria laboral.

Entre los factores más relevantes que inciden en la evaluación de la trayectoria laboral, se pueden señalar los siguientes: como se ha sido las trayectorias a nivel de ingresos, la experiencia que se ha acumulado permite o no tener una mejor situación de empleabilidad, el desarrollar una actividad que sea del pleno agrado de quien la ejecuta y finalmente el clima laboral en donde se desarrolla la actividad.

En el caso de quienes se encuentran actualmente ejerciendo una labor independiente, parece existir algún grado de discrepancia con lo que se manifiesta en las respuestas dadas en la evaluación de otras variables, lo que hace pensar que efectivamente corresponde más a una declaración que a una realidad.

Si consideramos que las personas, que actualmente viven una situación de dependencia y que han llegado a ella luego de tener una actividad como independiente con malos resultados, declaran sus deseos de volver a la independencia, y por otro lado quienes viven hoy día en la independencia, y sus niveles de ingresos son generalmente inferiores a los percibidos en la etapa dependiente, se declaran satisfechos con su trayectoria laboral, esto nos hace pensar que la independencia tiene algún grado de valoración para quienes la viven que va más allá de las cosas tangibles y objetivas.

Percepciones

Sindicatos

En general, la mayoría de los entrevistados no han trabajado en empresas que cuenten con sindicatos, esto debido a que la mayoría de ellos se ha desempeñado en empresas Pymes, que incluso algunas de ellas pueden ser consideradas como talleres. Se evalúa que su existencia es de gran importancia, ya que entrega protección y apoyo a los trabajadores frente a la creciente situación de inestabilidad que se presenta en los trabajos dependientes.

El sindicato, cumple la función de representar a los trabajadores ante la empresa, esta función de alguna manera permite disminuir las brechas de poder existentes entre los empresarios y los trabajadores, lo cual facilita a los trabajadores plantear y lograr mejores condiciones de trabajo. De los entrevistados, muchos de ellos, si bien están conscientes de la importancia de la función que realizan los sindicatos, tienen algunas reticencias sobre la posible politización de estos organismos, y que por lo tanto dejen de tener como principal prioridad la representación de los intereses de sus afiliados, asumiendo en su lugar una posición de carácter político partidista. También se plantea en algunas opiniones, que los dirigentes sindicales luego de ser elegidos dejan de representar los intereses de los afiliados y buscan satisfacer sus propios intereses personales.

Empresariado

En este ítem a evaluar, es donde se presenta mayor concordancia en las respuestas a todo nivel, existiendo en general una muy mala percepción sobre la actuación de los empresarios, estimándose mayoritariamente que solo los mueve el interés por incrementar sus ingresos personales, lo que los lleva a poner a los trabajadores en una situación de trabajo excesivo, con jornadas de trabajo demandantes, tendiendo a aprovecharse de los trabajadores, y en muchos casos no cumplir con la normativa laboral vigente.

La mayoría de los entrevistados tienen una opinión muy negativa de los empresarios, donde lo más recurrente al momento de hacer la evaluación es la poca preocupación que tienen hacia el bienestar de sus empleados y el alto interés por los beneficios económicos. Sienten que los empresarios ven a sus empleados como un insumo más del proceso de producción, y que no se preocupan de la parte afectiva y personal que cada uno de ellos vive. Además, consideran que no existe valoración por lo que ellos entregan a la empresa, lo que de acuerdo a sus percepciones esto se refleja en malos sueldos y las malas condiciones de trabajo.

La precariedad dentro de las condiciones laborales, generalmente es mayor en las empresas de menor tamaño que en las medianas o grandes, lo cual puede explicarse en que en las empresas chicas es común que no existan sindicatos, cosa contraria que ocurre en las empresas de mayor tamaño, además en estas últimas se presenta la situación que, al menos en las apariencias, es importante mantener una buena imagen pública.

Estado

El Estado en general no es bien evaluado, ya que es considerado como una entidad que tiene bastante poder, pero que este no se usa adecuadamente, ya que se estima que el rol de fiscalizador hacia los empresarios, no se cumple en forma adecuada, teniendo algunos

trabajadores la opinión de que el Estado es un facilitador para el libre accionar de los empresarios.

Una justificación que tienen los entrevistados para la mala evaluación del Estado, es que ante la pésima evaluación que se tiene del empresariado, se estima que el Estado debería ejercer plenamente sus atribuciones, para constituirse en un contrapeso efectivo para llegar a establecer condiciones de un mayor equilibrio en las relaciones laborales.

Sociedad

La mayoría de los entrevistados tiene una visión crítica de la sociedad, siendo el ítem más relevante el individualismo que se le asume. En general les cuesta asumir que son parte de ella, ya que les gustaría no serlo, pero ello en las condiciones actuales de convivencia e interacción social es en la práctica imposible.

Al momento de opinar sobre la sociedad actual, se observa que muchos la evalúan de manera pesimista y negativa, ya que se sienten insertos en una sociedad que no los representa, muchos se sienten excluidos y lejanos de los valores generalizados que ven en el resto de las personas, donde se menciona el individualismo, la competencia y la búsqueda del éxito a cualquier costo, que lleva muchas veces a tener que perjudicar a otros para lograr obtener los objetivos personales, que una vez logrados no existe cuestionamiento alguno de los métodos empleados para obtener ese logro. Ellos ven que la sociedad valora cosas que para ellos resultan sin importancia para la vida humana, como la importancia atribuida a la obtención de bienes materiales, incentivando al consumismo y, en general valorar a las personas por lo que tienen y no por lo que son.

Ante esta disconformidad y sentimiento de lejanía con la sociedad, el elemento que les permite tener un mayor nexo con ella es la familia, ya que a través de ella se ven obligados a interactuar con la sociedad

Análisis por Variables

Género

Género y trayectoria

Concluimos principalmente que para los hombres el cambio es de la dependencia a la independencia y es un cambio forzado, en contraste con las mujeres, para las cuales el paso también es hacia la independencia, pero es voluntario. También encontramos que cuando la gente sabe que va a ser despedido, tanto hombres como mujeres se preparan tomando medidas para comenzar un trabajo independiente, en cambio cuando las personas no saben que van a ser despedidas, se ven afectados emocionalmente.

Género y Calidad de los empleos

Los hombres en comparación con las mujeres se encuentran más protegidos, ya que cuenta la mayoría con contrato y con sus cotizaciones al día, en tanto las mujeres, muchas de ellas no tienen contrato y tampoco cotizan.

Género y evaluación de la trayectoria

Podemos concluir son las mujeres las que se sienten más satisfechas con su paso a la independencia y consideran que ha mejorado su nivel de vida en el transcurso de los años, en cambio los hombres sienten menos satisfacción de su cambio de trayectoria y a la vez sienten que su nivel de vida no ha mejorado tanto o se ha mantenido.

Edad

Edad y Trayectoria

La mayoría de los entrevistados, independientemente de la edad, muestran un cambio durante su trayectoria laboral y este es de dependencia a independencia, y también en forma mayoritaria este cambio es voluntario.

Quienes tienen el cambio hacia la dependencia, lo hacen generalmente motivados porque en sus trabajos independientes no les ha ido bien, y porque buscan una mayor estabilidad y seguridad en sus ingresos.

Se observa que los jóvenes dado su forma de actuar más impulsiva que los adultos, asociado también a un menor nivel de responsabilidad, presentan mayores variaciones en su trayectoria, dándose el caso de que un número importante de ellos renuncian en forma voluntaria para quedar en una situación de cesantía.

Edad y Calidad de los Empleos

Las personas adultas tienen mejores condiciones en su trabajo dependiente que el grupo de los jóvenes, y es posible que se pueda dar por el factor experiencia, ya que tienen más claros cuales son sus derechos como trabajadores y la forma de hacerlos cumplir. También en la medida en que se avanza en la edad de las personas, los niveles de aceptación y conformidad con las condiciones laborales crecen, lo que influye en las declaraciones que ellos hacen.

La parte más negativa que tiene el trabajo independiente, en relación con la calidad del empleo, es la inexistencia en la práctica de las cotizaciones previsionales y de salud, lo que hace quedar en una posición de mucha fragilidad e incertidumbre a quienes optan por esta categoría de trabajo.

Edad y Evaluación de las trayectorias

En general se observa que para todos los rangos de edad se declaran satisfechos con sus trayectorias laborales, del análisis de los casos se puede concluir que esta satisfacción está dada por los resultados obtenidos en las tareas que realizan, y no necesariamente por la tarea misma.

Calificación

Calificación y Trayectoria

La mayoría de los entrevistados, independiente del nivel de calificación, muestra un cambio durante su trayectoria laboral y este es de dependencia a independencia.

Aquellos trabajadores que muestran el cambio hacia la dependencia lo hacen generalmente porque en sus trabajos independientes no les ha ido bien.

Se encuentran distintas razones para el paso hacia la independencia en hombres y mujeres calificados y no calificados.

En las mujeres no calificadas se ve una búsqueda de mejores condiciones laborales y emocionales. En las mujeres calificadas el paso hacia la independencia es por despido o en la búsqueda de más tiempo para su familia. Los hombres calificados en cambio buscan desarrollo profesional y su paso a la independencia suele ser voluntario y planificado. Los hombres no calificados en general desarrollan actividades de manera independiente como un tránsito entre dependencias.

Calificación y Calidad de los Empleos

Durante la dependencia aquellos trabajadores más calificados muestran menos cambios de empleadores y mejores condiciones labores (contrato, pago de cotizaciones, mejores salarios) que los no calificados. El grupo que se encuentra en más desprotegido respecto

de las condiciones laborales son las mujeres no calificadas que generalmente trabajan al margen de la legislación laboral.

Los trabajadores tanto calificados como no calificados reconocen la importancia de la cotización tanto para la salud como para la vejez, pero cuando trabajan de manera independiente no se hacen cargo de ésta argumentando falta de recursos para destinar a este ítem. Cuando trabajan de manera dependiente, se distingue entre los calificados y no calificados, ya que, a los primeros, la mayoría de las veces, los empleadores si les cotizan, mientras que a los segundos no.

La apreciación general en este punto es que son los trabajadores más calificados quienes pueden acceder a trabajos de mejor calidad.

Percepciones

Independiente de las variables que han sido analizadas, se observa que las percepciones que tienen los entrevistados no se sufren grandes variaciones al descomponerse o segmentarse en grupos ya sea por género, edad o calificación. Y debido a esto es que se presentan

Sindicatos

Se aprecia que los sindicatos son una institución reconocida por la amplia mayoría de los entrevistados, como una buena instancia para llegar a acuerdos entre empleados y empleadores.

Empresariado

La gran mayoría de trabajadores independiente de su género, edad, y nivel de calificación no tienen una buena percepción sobre el Empresariado, sienten que es un grupo que busca obtener utilidades sin importarles el bienestar del trabajador.

Estado

Respecto a la percepción que tienen del Estado en cuanto a su preocupación por el trabajador, podemos ver que hay una discrepancia entre trabajadores dependiendo de su nivel de calificación. Encontramos que los más calificados evalúan de manera más favorable al Estado que aquellos de menor calificación, pudiendo explicarse esto por el mayor conocimiento de los calificados tanto de sus derechos como de los recursos de que disponen para que éstos se cumplan.

Sociedad

La opinión que la mayoría manifiesta respecto a la sociedad, es que ésta es clasista y que la gente suele relacionarse de manera poco honesta. Ante esto las personas manifiestan refugiarse en la familia y relacionarse con desconfianza con el resto.

Conclusiones generales del análisis por variables

Trayectorias

Dependencia a Independencia

La mayoría de los entrevistados muestran una trayectoria que va de la dependencia a la independencia. Este movimiento hacia la independencia, a veces, es voluntario, es decir los trabajadores buscan mejores condiciones laborales o mayor desarrollo profesional y abandonan sus trabajos dependientes y comienzan una actividad independiente y a veces es forzado, es decir, por despido o por término de sus contratos comienzan alguna actividad independiente.

Es más frecuente ver un movimiento voluntario hacia la independencia, en las mujeres jóvenes no calificadas y en los adultos mayores. Las mujeres jóvenes no calificadas buscan la independencia porque, generalmente, cuando trabajan de manera dependiente no tienen contrato, ni cotizaciones y tienen horarios que no les permiten desarrollar actividades de ocio ni familiares.

Los adultos mayores, buscan la independencia como una manera de tener más tiempo para el ocio.

Los hombres jóvenes no calificados, generalmente van hacia la independencia como una manera de subsistir cuando pierden sus trabajos dependientes.

La mayoría de las mujeres adultas calificadas, van hacia la independencia porque han sido despedidas de sus empleos y no logran encontrar otro.

Independencia a Dependencia

Los trabajadores que van de la independencia a la dependencia, la mayoría de las veces, lo hacen por el fracaso de la actividad independiente. Una excepción a esto se encuentra en los hombres jóvenes no calificados, que cuando trabajan de manera dependiente es a plazo fijo o por obra, por lo que, se resguardan del desempleo teniendo alguna actividad independiente como vender diarios o tener un taxi.

Calidad de los empleos

En la calidad de los empleos, se distingue que son los trabajadores calificados, hombres y mujeres los que acceden a los trabajos de mayor calidad, con contrato, pago de cotizaciones y mejores sueldos. El grupo que tiene empleos de menor calidad es el de las mujeres jóvenes no calificadas.

Evaluación de las Trayectorias

En este punto se distinguen los trabajadores que tienen una trayectoria que va de la dependencia a la independencia de forma exitosa y aquellos que van de la independencia a la dependencia o que intentaron la independencia pero ésta no fue exitosa. Los primeros generalmente declaran estar satisfechos con sus trayectorias laborales mientras que los segundos no.

Anexos

Anexo 2: PAUTA ENTREVISTA

1. Identificación del entrevistado:

- Nombre de pila:
- Sexo:
- Edad:
- Nivel educacional:
- Posición en el hogar:
- Comuna de residencia:
- Nivel socioeconómico:
- Número de cambios trayectoria laboral en los últimos 5 años y sentido (es decir: Independiente- Dependiente o Dependiente- Independiente y periodos de desempleo o inactividad)

2. Contexto familiar y generacional:

- Con quien vive: Número de personas en el hogar.
- Cantidad de personas que trabajan en el hogar. ¿Qué hacen?
- ¿Hay otro tipo de ingresos en el hogar?
- Rango de ingreso de cada miembro del hogar (este aspecto dejarlo para un momento en que haya suficiente confianza con el entrevistado o para el final).

Categorías	
\$ 0 y \$100.000	
\$101.000 y \$ 300.000	
\$301.000 y \$500.000	
\$501.000 y \$800.000	
\$801.000 y \$1.500.000	
m ás de 1.500.000	

- Nivel de responsabilidad económica en el hogar (del entrevistado) .
- Nivel de responsabilidad doméstica.(ej : si lleva a hijos al colegio, hacer almuerzo, hacer limpieza de la casa etc.)
- La relación con la familia se puede captar a partir de las preguntas que se realizan sobre la calidad de sus empleos

3. Itinerario ocupacional de los últimos 5 años (Recogerlos en una línea de tiempo)

- ¿Cómo ha sido su trayectoria laboral? Pequeña reseña de la vida laboral. Conocer momentos de desocupación, inactividad, dependencia e independencia, si estos movimientos han sido voluntarios o forzados.
- Tipo de empresas en las que ha trabajado, rubro, tamaño.
- ¿Trabaja actualmente?,¿ Dónde?, ¿Qué hace específicamente?, ¿qué cargo desempeña?.

4. Calidad de los empleos. (Empezar por el anterior al último)

PARA EL EMPLEO DEPENDIENTE:

- Actividad de la empresa o institución
- Tamaño de la empresa
- Actividad que realiza/ ba en el trabajo
- Lugar de trabajo
- Inicio y duración del empleo (¿ Cómo y cuándo empezó a trabajar en la empresa y el tiempo que trabajó o está trabajando?)

Condiciones sociales del empleo

- ¿Acuerdo o contrato?: ¿de qué tipo? (si es directo con el empleador o subcontratación)
- La empresa en que trabaja/ ba ¿cumple la normativa laboral?
- ¿Qué jornada tiene/ tenía?, ¿Quién determina/ba el horario?
- Forma de pago: tipo de remuneración: fija, por comisión, por desempeño, etc.
- Bonos, gratificaciones, aguinaldos.
- Nivel de satisfacción con el ingreso.
- Colación, locomoción.
- Vacaciones.
- ¿Cotiza/ ba salud y previsión? Sino: saber las razones y cómo valora esta situación.
- Relación con el grupo de trabajo y el empleador/ es (clima laboral)
- Percepción sobre la estabilidad laboral. (Si es su actual empleo)

Condiciones materiales del empleo

- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (tiene la empresa, lo conoce?)
- Seguro de accidentes del trabajo.
- Elementos de protección personal. Sólo si son trabajos de riesgo.
- Materiales de trabajo.

Negociación colectiva

- Existencia de sindicato en la empresa en que trabaja/ba y si pertenece a éste. ¿ Por qué?
- ¿ Qué piensa de los sindicatos? Percepciones de la importancia de la presencia de un sindicato en la empresa ¿ Por qué?

- Pertenece/ ía el sindicato a una organización superior (ej. Confederación), que importancia le asigna
- Hay / había conflictividad laboral en la empresa: hubo huelgas, si las hubo de mejoraron las condiciones laborales.
- Proceso de negociación colectiva: sí participo ¿Le parece que este proceso se desarrolló en igualdad de condiciones?.

Valoración del trabajo:

- Cómo valora las condiciones generales de ese trabajo.
- ¿Qué siente/ piensa del trabajo que realiza/ ba? ¿Le gusta/ ba lo que hace/ hacía?
- El trabajo le permite/ ía tener tiempo para su familia, amigos, ocio.
- Relaciones con los grupos sociales al que pertenece el entrevistado (familia, amigos, otras asociaciones a las que pueda pertenecer) mientras tenía este trabajo. ¿Qué pensaban/ piensan ellos de su trabajo?

Continuidades y discontinuidades: MUY IMPORTANTE PROFUNDIZAR

- ¿Por qué perdió o dejó este empleo?
- Factores que influyeron es este cambio (despidos, renuncias voluntario, acontecimientos familiares, etc.,)
- Indemnización.
- Sentimientos, motivaciones, actitudes con respecto al cambio laboral (¿cómo se produjo el cambio laboral?)
- ¿Qué significó este cambio en su vida?
- Si estuvo desempleado: ¿cómo se vio afectado económica, social, psicológicamente?

- Apoyo recibido durante el cambio: familiar, psicológico, económico, tenía algún tipo de seguro.
- Si fue un retiro a la inactividad, razones, percepciones, conformidad con la situación.
- Consecuencias y "enseñanzas" del cambio (tratar de averiguar la actitud de las personas frente a los problemas).

EN EL EMPLEO INDEPENDIENTE

- Inicio y duración del empleo (¿ Cómo y cuándo empezó a trabajar en la empresa)
- Si es empleador: tamaño de la empresa, rubro,
- Si es trabajador por cuenta propia: ¿dónde trabaja? ¿Qué hace? ¿Con que medios?
- Cuántas horas y días trabaja a la semana. ¿ Le parece mucho o poco?
- Nivel de ingresos por la venta de bienes o servicios. Cantidad y tipo de clientes.
- Características del trabajo (ambiente laboral, relación con clientes y empleados (contrato).
- Evolución del negocio o actividad.
- Percepción sobre estabilidad del negocio o actividad (continuidad y riesgo empresarial)

Para mujeres independientes: Dificultades para desarrollar independencia (Maternidad, lactancia, sala cuna, responsabilidades domésticas?

Protección Social:

- ¿Cotiza salud y previsión? ¿Por qué?
- Si no cotiza: ¿Cómo enfrenta los riesgos de salud? ¿Cuenta con algún seguro de salud o de accidentes?
- Si no cotiza: ¿Cómo tiene pensado enfrentar la vejez? ¿Cuenta con algún patrimonio?
- ¿Estaría de acuerdo con una ley de obligación a cotizar? Razones para ello.

Valoración del trabajo:

- ¿Qué siente/ piensa del trabajo que realiza? ¿Le gusta lo que hace/ hacía?
- Cómo valora las condiciones generales de ese empleo.
- El trabajo le permite/ ía tener tiempo para su familia, amigos, ocio.
- Relaciones con los grupos sociales al que pertenece el entrevistado (familia, amigos, otras organizaciones o asociaciones a las que pueda pertenecer) mientras tenía o tiene este trabajo. ¿Qué pensaban/ piensan ellos de su trabajo?

Continuidades y discontinuidades:

- ¿Por qué perdió o dejó este empleo?
- Factores para el cambio (insuficiencia de ingresos, ventas, quiebra, cambio de giro, eventos familiares etc.)
- Sentimientos, motivaciones, actitudes con respecto al cambio laboral (como se produjo el cambio laboral)
- ¿Qué significó este cambio en su vida?
- Si estuvo desempleado: ¿Cómo se vio afectado económica, social, psicológicamente?
- Apoyo recibido durante el cambio: familiar, psicológico, económico, tenía algún tipo de seguro.
- Si fue un retiro a la inactividad, razones, percepciones, conformidad con la situación.

- Consecuencias y "enseñanzas" del cambio (tratar de averiguar la actitud de las personas frente a los problemas).

5. EVALUACIÓN GENERAL DE LA TRAYECTORIA

- ¿Cómo valora las distintas situaciones de dependencia e independencia? (¿qué le gustaba más y por qué?
- ¿Está satisfecho con su trayectoria laboral?
- Cambios en su nivel de vida ¿ha mejorado? ¿Empeorado?.
- ¿Qué importancia tiene el trabajo en su vida? ¿por qué?
- Según lo que respondan, ¿ qué otras cosas le aporta el trabajo? Integración y sentido de pertenencia que da el trabajo.

6. PERCEPCIÓN Y OPINIONES HACIA:

Empresariado

- ¿Qué piensa de los empresarios chilenos? ¿ Le otorgan confianza?.
- ¿Se preocupan por el bienestar de los trabajadores, si cumplen un rol social o solo les interesa los resultados económicos.
- ¿Cumplen la legislación laboral.?

Estado

- ¿ Se preocupa por el bienestar de los trabajadores?
 - ¿Es una garantía del cumplimiento de las leyes laborales?
 - ¿Usted que piensa de otras instituciones (Municipalidad, Ministerio Trabajo.)¿Cumplen los roles para las cuales fueron definidas?.
-
- Importancia de la protección Laboral ¿qué piensa de la actual protección laboral en Chile?
 - ¿Cómo valora la protección laboral: tiene que haber más, menos, como ahora?.
 - ¿Qué piensa de la sociedad chilena? (Individualista, comunitaria; solidaria, egoísta, clasista...)
 - Y ¿Cómo se siente usted en esta sociedad? (representado, integrado, sentimientos de Protección o Desamparo, Confianza-Desconfianza,
 - ¿ Y le gustaría que fuera distinta? ¿ Cómo? ¿ Qué hace para que sea distinta?

Anexo 3: Rangos de ingresos

Rango 1: \$0 a \$100.000

Rango 2: \$101.000 a \$300.000

Rango 3: \$301.000 a \$500.000

Rango 4: \$501.000 a \$800.000

Rango 5: \$801.000 a \$1.500.000

Rango 6: más de \$1.500.000

Anexo 4: Cuadro Resumen de Entrevistas

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Nombre	Género	Edad	Educación	Calificación	Posición en el Hogar	Comuna	Lugar de entrevista	Realización del Contacto	Hijos menor de 15 años
Ángela	Femenino	45	Educación Media	No Calificado	Cónyuge.	Buin	Trabajo del Entrevistado	Propio	1
Loreto	Femenino	28	Universitaria	Calificado	Hija	Santiago	Trabajo del Entrevistado	Propio	0
Graciela	Femenino	25	Educación Media Comercial (4°)	Calificado	Jefe de Hogar	Santiago	Universidad	Verónica	1
Luis	Masculino	38	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Casa del Entrevistado	Propio	1
Miguel	Masculino	39	Educación Básica (8°) (Oficio Soldador)	No Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Casa del Entrevistado	Propio	2
Héctor	Masculino	44	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Trabajo del Entrevistado	Propio	1
Juan	Masculino	45	Liceo Industrial (Oficio Maestro)	Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Trabajo del Entrevistado	Propio	0
Osvaldo	Masculino	63	Humanidades Industrial	Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Trabajo del Entrevistado	Propio	0
Cristina	Femenino	25	Educación Técnica Profesional	Calificado	Cónyuge	Buin	Entrevista en un Café	Propio	1
Laura	Femenino	30	Universitaria	Calificado	Cónyuge	Recoleta	Casa del Entrevistado	Propio	0
Marco	Masculino	28	Educación Técnica Profesional	Calificado	Hijo	Buin	Casa del Entrevistado	Propio	1
Alfredo	Masculino	30	Universitaria	Calificado	Jefe de Hogar	Santiago	Trabajo del Entrevistado	Propio	0
Juan	Masculino	50	Educación Media Incompleta (1°)	No Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Casa del Entrevistado	Propio	0
Carlos	Masculino	51	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Núñoa	Universidad	Empadronamiento	0
Tom	Masculino	53	Universitaria	Calificado	Jefe de Hogar	Pedro Aguirre Cerda	Casa del Entrevistado	Empadronamiento	0
Eladia	Femenino	56	Educación Básica Incompleta (6°)	No Calificado	Jefe de Hogar	Buin	Casa del Entrevistado	Propio	0

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Hijo entre 15 y 18	Hijo mayor de 18	Nivel respon.Económica 1=toda responsabilidad 0=respon. compartida	Nº de cambios 1 = 1 cambio 0 = más de 1 cambio	Se cumple legislación laboral (sí / no)	Trabajando independiente cotiza (sí /no)	Trabajo dependiente cotiza (sí / no /a veces)	Importancia a cotización de salud Importante=1 No Importante =0	Importancia a la cotización de previsión Importante=1 no Importante =0
0	2	0	1	No	No	Si	1	1
0	0	0	0	Si	No	No	1	1
0	0	0	1	No	No	Si	1	1
1	0	1	1	No	Si	Si	1	1
1	0	1	1	Si	No	A veces	1	1
1	0	1	1	Si	Si	Si	1	1
2	2	0	1	No	No	Si	0	0
1	1	1	0	No	Si	A veces	1	1
0	0	0	1	Si	No	Si	1	1
0	0	0	1	No	Si	Si	1	1
0	0	0	1	Si	Si	Si	1	1
0	0	0	1	No	Si	No	1	1
0	1	1	1	Si	No	Si	1	1
0	2	0	1	Si	No	Si	1	1
0	3	1	1	Si	No	Si	1	1
0	1	1	1	Si	No	A veces	1	1

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Tiene periodos de desempleo entre independencia y dependencia (si / no)	Independencia satisfactoria =1 Insatisfactoria =2 Fue sólo de tránsito a dependencia=3	Satisfacción con trayectoria laboral Satisfecho =1 No Satisfecho =2	Cambio de dependencia a independencia Mejoró Calidad de Vida (Si / No / No tuvo)	Cambio de dependencia a Independencia fue: Forzado =1 Voluntario=2	Cambio de independencia a dependencia mejoró calidad de vida (sí / no / no tuvo)
Si	1	1	Si	1	No tuvo
Si	1	2	Si	1	Si
No	2	1	No tuvo	2	No tuvo
No	1	1	Si	1	No tuvo
No	1	2	No tuvo	1	No
Si	2	2	No tuvo	No tuvo	Si
No	1	2	Si	2	No tuvo
Si	1	1	Si	2	No tuvo
No	1	1	Si	1	No tuvo
No	1	1	No tuvo	1	No tuvo
No	1	2	Si	1	No tuvo
No	1	1	Si	2	No tuvo
No	1	1	Si	1	No tuvo
Si	1	1	Si	1	No tuvo
No	1	1	Si	2	No tuvo
No	1	1	No	2	No tuvo

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Actualmente es : independiente dependiente	Si actualmente es dependiente que tipo de contrato, indefinido=1 plazo fijo=2 sin contrato=0	Como soluciona un problema de salud fonasa = 1 Isapre = 0 Indigente = 2 Seguro =3 Ahorros propios =4 No sabe =5 Otro=6	Cotiza para Vejez AFP =1 Ahorro Propio =0 No cotiza=2	Rango de Ingreso	Empresarios se preocupa del bienestar del trabajador (sí / no)	Estado se preocupa del bienestar del trabajador (sí / no)
Independiente		0	0	3	No	No
Independiente		4	0	2	No	No
Independiente		4	0	1	No	No
Independiente		1	1	4	No	No
Dependiente	1	1	1	2	No	Si
Dependiente	1	0	1	3	No	Si
Independiente		4	2	4	No	No
Independiente		1	1	4	Si	Si
Independiente		1	2	2	No	No
Independiente		0	2	4	No	No
Independiente		1	1	3	No	No
Independiente		0	1	5	No	Si
Independiente		5	2	4	No	No
Independiente		5	2	5	Si	Si
Independiente		5	2	5	No	No
Independiente		2	2	1	No	Si

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

<p>Cuando trabajaba como dependiente existía sindicato en la empresa Sí=1, No= 0</p>	<p>Importancia de la existencia de sindicato en la empresa Importa=1, No= 0</p>
0	1
1	1
0	1
0	1
0	1
0	1
0	1
0	1
0	1
0	0
0	1
0	0
1	1
0	1
1	0
0	1
1	1

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Elena	Femenino	58	Universitaria	Calificado	Cónyuge	Las Condes	Casa del Entrevistado	Propio	0
Pamela	Femenino	23	Educación Media	No Calificado	Hija	Las Condes	Universidad	Propio	0
Álvaro	Masculino	31	Educación Técnica Profesional	Calificado	Jefe de Hogar	Pedro Aguirre Cerda	Universidad	Propio	3
Gabriela	Femenino	34	Universitaria	Calificado	Jefe de Hogar	Nuñoa	Trabajo del Entrevistado	Propio	0
Oscar	Masculino	39	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	San Bernardo	Universidad	Propio	0
Rubén	Masculino	39	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Maipú	Casa del Entrevistado	Empadronamiento	0
Jeannette	Femenino	40	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Santiago	Universidad	Verónica	4
Santiago	Masculino	50	Universitaria Incompleta (2 años) (Oficio Mueblista)	Calificado	Jefe de Hogar	San Miguel	Casa del Entrevistado	Empadronamiento	0
Claudia	Femenino	32	Educación Media	No Calificado	Cónyuge	San Bernardo	Trabajo del Entrevistado	Propio	2
Rosa	Femenino	39	Educación Media	No Calificado	Cónyuge	Pudahuel	Universidad	Propio	0
Karen	Femenino	24	Educación Técnica Profesional	Calificado	Hija	Puente Alto	Universidad	Propio	2
Esteban	Masculino	21	Educación Media Industrial (4°)	Calificado	Jefe de Hogar	San Miguel	Universidad	Empadronamiento	1
Gisela	Femenino	23	Educación Básica (8°)	No Calificado	Jefe de Hogar	San Miguel	Universidad	Empadronamiento	2
Víctor Manuel	Masculino	34	Educación Técnica Profesional	Calificado	Jefe de Hogar	Maipú	Universidad	Empadronamiento	2
Carlos	Masculino	40	Educación Media Industrial (4°)	Calificado	Jefe de Hogar	Puente Alto	Universidad	Propio	1
Sara	Femenino	49	Universitaria	Calificado	Jefe de Hogar	La Dehesa	CAR Estadio Nacional	Propio	1
Gilda	Femenino	45	Universitaria	Calificado	Cónyuge	Conchalí	Casa del Entrevistado	Empadronamiento	0
Orieta	Femenino	23	Educación Media	No Calificado	Hija	Maipú	Universidad	Propio	0
Soledad	Femenino	26	Universitario Incompleto	No Calificado	Hija	La Florida	Trabajo del entrevistado	Propio	0

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

0	2	0	1	Si	No Pensionada	Si	1	1
0	0	0	1	No	No	No	1	1
0	0	1	1	Si	No	Si	1	1
0	0	1	1	Si	Si	Si	1	1
1	0	1	1	Si	No	Si	1	1
1	0	1	1	Si	No	Si	1	1
0	0	1	1	Si	No	Si	1	1
0	2	1	1	Si	No	Si	1	1
0	0	0	0	Si	No	Si	1	1
2	0	0	1	Si	No	No	1	1
0	0	0	0	Si	No	Si	1	1
0	0	1	0	No	No	A veces	1	1
0	0	1	0	No	No	No	1	1
0	0	0	0	Si	No	Si	1	1
1	0	1	1	No	No	A veces	1	1
1	0	0	1	Si	Si	Si	0	0
1	0	0	1	No	No	Si	1	1
0	0	1	1	No	No	No	1	1
0	0	1	1	No	No	No	1	1

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Si	1	1	Si	1	Si
Si	1	1	No tuvo	2	Si
Si	1	2	No	1	No tuvo
No	1	1	No tuvo	2	Si
Si	2	2	No	2	No tuvo
No	1	1	Si	2	No tuvo
Si	1	1	Si	2	No tuvo
Si	1	1	No tuvo	2	Si
No	1	1	Si	2	No tuvo
No	1	1	No tuvo	No tuvo	Si
No	1	1	Si	2	No tuvo
Si	1	2	No tuvo	No tuvo	No
Si	3	1	No tuvo	No tuvo	No
Si	2	1	No	1	No tuvo
No	1	2	Si	1	No tuvo
No	1	1	Si	2	No tuvo
Si	2	2	No	1	No tuvo
Si	1	1	Si	2	No tuvo
No	2	2	No	2	Si

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Independiente		0	2	5	Si	Si
Dependiente	0	6	2	1	No	Si
Dependiente	1	1	1	3	Si	Si
Dependiente	1	1	1	5	Si	Si
Independiente		5	2	0	Si	Si
Independiente		1	2	3	No	No
Independiente		4	2	2	No	Si
Cesante		4	2	0	Si	No
Dependiente	1	0	1	3	No	No
Dependiente	1	1	1	2	Si	Si
Independiente		6	2	3	Si	No
Dependiente	1	1	1	2	No	No
Cesante		6	2	2	No	No
Independiente		6	2	1	No	No
Independiente		2	2	2	No	No
Independiente		0	1	6	Si	Si
Independiente		0	2	3	No	No
Independiente		4	2	4	No	No
Dependiente	0	5	2	1	No	No

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

1	1
0	0
0	1
1	1
1	1
1	1
0	0
0	0
0	1
0	1
0	1
1	0
0	0
0	1
0	1
0	0
0	0
0	1
0	1

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Patty	Femenino	30	Universitaria Incompleta	No Calificado	Hija	Ñuñoa	Universidad	Propio	0
Carlos	Masculino	27	Media Incompleta (3°)	No Calificado	Hijo	Pudahuel	Universidad	Empadronamiento	1
José Luis	Masculino	28	Educación Media	No Calificado	Hijo	Pudahuel	Universidad	Verónica	1
Carlos	Masculino	38	Técnico Profesional	Calificado	Hijo	San Ramón	Trabajo del Entrevistado	(D) Empadronamiento	0
Hugo	Masculino	23	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	San Joaquín	Universidad	Verónica	0
Guillermo	Masculino	41	Educación Media	No Calificado	Jefe de Hogar	Puente Alto	Universidad	(D) Empadronamiento	0
Fernando	Masculino	42	Universitaria Incompleta (3 años)	No Calificado	Jefe de Hogar	La Florida	Casa del Entrevistado	(D) Empadronamiento	1

0	0	1	1	No	No	Si	1	0
0	0	0	1	Si	No	Si	0	0
0	0	1	0	No	No	A veces	0	0
0	0	0	1	Si	No	Si	1	0
0	0	1	1	Si	No	Si	1	1
1	0	0	1	Si	No	Si	1	1
0	0	0	0	Si	No	Si	1	0

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

No	1	1	Si	2	No tuvo
No	1	1	Si	2	No tuvo
No	2	2	No	1	Si
No	1	1	No	2	No tuvo
No	1	1	Si	1	No tuvo
No	2	2	No	1	No tuvo
No	1	2	No	1	Si

Independiente		0	2	2	No	No
Independiente		5	2	3	No	No
Independiente		5	2	1	No	No
Independiente		5	2	2	Si	Si
Independiente		0	2	3	Si	Si
Independiente		2	2	2	Si	Si
Dependiente	2	5	2	3	Si	Si

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

0	0
1	0
0	0
0	0
0	1
1	1
1	1

Género y Calificación

Sexo/Calificación	Como Independiente			Como Independiente			Como Independiente		
	Cotiza	No Cotiza	Total	Cotiza	No Cotiza	Total	Cotiza	No Cotiza	Total
Mujer calificada	3	5	8	7%	12%	20%	38%	63%	100%
Mujer no calificada	0	10	10	0%	24%	24%	0%	100%	100%
Hombre Calificado	3	8	11	7%	20%	27%	27%	73%	100%
Hombre no calificado	2	10	12	5%	24%	29%	17%	83%	100%
Total	8	33	41	20%	80%	100%			

Sexo/Calificación	Importancia de Cotizar Vejez			Importancia de Cotizar Vejez			Importancia de Cotizar Vejez		
	Importante	No importante	Total	Importante	No importante	Total	Importante	No importante	Total
Mujer calificada	8	1	9	19%	2%	21%	89%	11%	100%
Mujer no calificada	9	1	10	21%	2%	24%	90%	10%	100%
Hombre Calificado	9	2	11	21%	5%	26%	82%	18%	100%
Hombre no calificado	9	3	12	21%	7%	29%	75%	25%	100%
Total	35	7	42	83%	17%	100%			

Sexo/Calificación	Importancia de Cotizar Salud			Importancia de Cotizar Salud			Importancia de Cotizar Salud		
	Importante	No importante	Total	Importante	No importante	Total	Importante	No importante	Total
Mujer calificada	8	1	9	19%	2%	21%	89%	11%	100%
Mujer no calificada	10	0	10	24%	0%	24%	100%	0%	100%
Hombre Calificado	10	1	11	24%	2%	26%	91%	9%	100%
Hombre no calificado	10	2	12	24%	5%	29%	83%	17%	100%
Total	38	4	42	90%	10%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Calificación	Periodo de Desempleo			Periodo de Desempleo			Periodo de Desempleo		
	Con Desempleo	Sin Desempleo	Total	Con Desempleo	Sin Desempleo	Total	Con Desempleo	Sin Desempleo	Total
Mujer calificada	3	6	9	7%	14%	21%	33%	67%	100%
Mujer no calificada	5	5	10	12%	12%	24%	50%	50%	100%
Hombre Calificado	5	6	11	12%	14%	26%	45%	55%	100%
Hombre no calificado	3	9	12	7%	21%	29%	25%	75%	100%
Total	16	26	42	38%	62%	100%			

Sexo/Calificación	Sindicato en Empresa Dependiente			Sindicato en Empresa Dependiente			Sindicato en Empresa Dependiente		
	Existe	No existe	Total	Existe	No existe	Total	Existe	No existe	Total
Mujer calificada	3	6	9	7%	14%	21%	33%	67%	100%
Mujer no calificada	1	9	10	2%	21%	24%	10%	90%	100%
Hombre Calificado	2	9	11	5%	21%	26%	18%	82%	100%
Hombre no calificado	6	6	12	14%	14%	29%	50%	50%	100%
Total	12	30	42	29%	71%	100%			

Sexo/Calificación	Importancia de Sindicatos			Importancia de Sindicatos			Importancia de Sindicatos		
	Importante	No Importante	Total	Importante	No Importante	Total	Importante	No Importante	Total
Mujer calificada	6	3	9	14%	7%	21%	67%	33%	100%
Mujer no calificada	6	4	10	14%	10%	24%	60%	40%	100%
Hombre Calificado	7	4	11	17%	10%	26%	64%	36%	100%
Hombre no calificado	9	3	12	21%	7%	29%	75%	25%	100%
Total	28	14	42	67%	33%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Calificación	Solución Problemas de Salud						Total
	Isapre	Fonasa	Indigente	ahorros	No sabe	Otros	
Mujer calificada	4	2	0	2	0	1	9
Mujer no calificada	3	1	1	2	1	2	10
Hombre Calificado	1	4	1	2	2	1	11
Hombre no calificado	2	3	1	0	6	0	12
Total	10	10	3	6	9	4	42
Mujer calificada	10%	5%	0%	5%	0%	2%	21%
Mujer no calificada	7%	2%	2%	5%	2%	5%	24%
Hombre Calificado	2%	10%	2%	5%	5%	2%	26%
Hombre no calificado	5%	7%	2%	0%	14%	0%	29%
Total	24%	24%	7%	14%	21%	10%	100%
Mujer calificada	44%	22%	0%	22%	0%	11%	100%
Mujer no calificada	30%	10%	10%	20%	10%	20%	100%
Hombre Calificado	9%	36%	9%	18%	18%	9%	100%
Hombre no calificado	17%	25%	8%	0%	50%	0%	100%

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Calificación	Rango de Ingresos en Miles de Pesos						Total
	\$0 y \$100	\$101 y \$300	\$301 y \$500	\$501 y \$800	\$801 y \$1.500	Más de \$1.500	
Mujer calificada	1	2	2	1	2	1	9
Mujer no calificada	3	4	2	1	0	0	10
Hombre Calificado	2	3	2	2	2	0	11
Hombre no calificado	2	2	5	2	1	0	12
Total	8	11	11	6	5	1	42
Mujer calificada	2%	5%	5%	2%	5%	2%	21%
Mujer no calificada	7%	10%	5%	2%	0%	0%	24%
Hombre Calificado	5%	7%	5%	5%	5%	0%	26%
Hombre no calificado	5%	5%	12%	5%	2%	0%	29%
Total	19%	26%	26%	14%	12%	2%	100%
Mujer calificada	11%	22%	22%	11%	22%	11%	100%
Mujer no calificada	30%	40%	20%	10%	0%	0%	100%
Hombre Calificado	18%	27%	18%	18%	18%	0%	100%
Hombre no calificado	17%	17%	42%	17%	8%	0%	100%

Género y Edad

Sexo/Tramo de Edad	Como Dependiente			Total	Como Dependiente			Total	Como Dependiente			Total
	Cotiza	No Cotiza	A veces		Cotiza	No Cotiza	A veces		Cotiza	No Cotiza	A veces	
Mujeres Entre 15-29	3	5	0	8	7%	12%	0%	19%	38%	63%	0%	100%
Mujeres entre 30 y 49	9	0	0	9	21%	0%	0%	21%	100%	0%	0%	100%
Mujeres 50 y mas	0	1	1	2	0%	2%	2%	5%	0%	50%	50%	100%
Hombres Entre 15-29	3	0	2	5	7%	0%	5%	12%	60%	0%	40%	100%
Hombres entre 30 y 49	11	0	2	13	26%	0%	5%	31%	85%	0%	15%	100%
Hombres 50 y mas	3	1	1	5	7%	2%	2%	12%	60%	20%	20%	100%
Total	29	7	6	42	69%	17%	14%	100%				

Sexo/Tramo de Edad	Independencia Satisfactoria			Total	Independencia Satisfactoria			Total	Independencia Satisfactoria			Total
	Satisfactoria	Insatisfactoria	Paso		Satisfactoria	satisfacto	Paso		Satisfactoria	Insatisfactoria	Paso	
Mujeres Entre 15-29	5	2	1	8	12%	5%	2%	19%	63%	25%	13%	100%
Mujeres entre 30 y 49	8	1	0	9	19%	2%	0%	21%	89%	11%	0%	100%
Mujeres 50 y mas	2	0	0	2	5%	0%	0%	5%	100%	0%	0%	100%
Hombres Entre 15-29	4	1	0	5	10%	2%	0%	12%	80%	20%	0%	100%
Hombres entre 30 y 49	9	4	0	13	21%	10%	0%	31%	69%	31%	0%	100%
Hombres 50 y mas	5	0	0	5	12%	0%	0%	12%	100%	0%	0%	100%
Total	33	8	1	42	79%	19%	2%	100%				

Sexo/Tramo de Edad	Satisfacción Trayectoria laboral			Satisfacción Trayectoria laboral			Satisfacción Trayectoria laboral		
	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total
Mujeres Entre 15-29	6	2	8	14%	5%	19%	75%	25%	100%
Mujeres entre 30 y 49	8	1	9	19%	2%	21%	89%	11%	100%
Mujeres 50 y mas	2	0	2	5%	0%	5%	100%	0%	100%
Hombres Entre 15-29	2	3	5	5%	7%	12%	40%	60%	100%
Hombres entre 30 y 49	5	8	13	12%	19%	31%	38%	62%	100%
Hombres 50 y mas	5	0	5	12%	0%	12%	100%	0%	100%

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Tramo de Edad	dependencia Mejoró Calidad de Vida			dependencia Mejoró Calidad de Vida			dependencia Mejoró Calidad de Vida		
	Mejóro	No mejoró	Total	Mejóro	No mejoró	Total	Mejóro	No mejoró	Total
Mujeres Entre 15-29	4	1	5	13%	3%	16%	80%	20%	100%
Mujeres entre 30 y 49	5	1	6	16%	3%	19%	83%	17%	100%
Mujeres 50 y mas	1	1	2	3%	3%	6%	50%	50%	100%
Hombres Entre 15-29	3	1	4	9%	3%	13%	75%	25%	100%
Hombres entre 30 y 49	5	6	11	16%	19%	34%	45%	55%	100%
Hombres 50 y mas	4	0	4	13%	0%	13%	100%	0%	100%
Total	22	10	32	69%	31%	100%			

Sexo/Tramo de Edad	Cambio de Dependencia a Independen			Cambio de Dependencia a Independen			Cambio de Dependencia a Independen		
	Forzado	Voluntario	Total	Forzado	Voluntario	Total	Forzado	Voluntario	Total
Mujeres Entre 15-29	2	5	7	5%	13%	18%	29%	71%	100%
Mujeres entre 30 y 49	3	5	8	8%	13%	21%	38%	63%	100%
Mujeres 50 y mas	1	1	2	3%	3%	5%	50%	50%	100%
Hombres Entre 15-29	3	1	4	8%	3%	11%	75%	25%	100%
Hombres entre 30 y 49	7	5	12	18%	13%	32%	58%	42%	100%
Hombres 50 y mas	2	3	5	5%	8%	13%	40%	60%	100%
Total	18	20	38	47%	53%	100%			

Sexo/Tramo de Edad	Dependencia Mejoró Calidad de Vida			Dependencia Mejoró Calidad de Vida			Dependencia Mejoró Calidad de Vida		
	Mejóro	No mejoró	Total	Mejóro	No mejoró	Total	Mejóro	No mejoró	Total
Mujeres Entre 15-29	3	1	4	23%	8%	31%	75%	25%	100%
Mujeres entre 30 y 49	2	0	2	15%	0%	15%	100%	0%	100%
Mujeres 50 y mas	1	0	1	8%	0%	8%	100%	0%	100%
Hombres Entre 15-29	1	1	2	8%	8%	15%	50%	50%	100%
Hombres entre 30 y 49	2	1	3	15%	8%	23%	67%	33%	100%
Hombres 50 y mas	1	0	1	8%	0%	8%	100%	0%	100%
Total	10	3	13	77%	23%	100%			

Sexo/Tramo de Edad	Preocupación de los Empresarios			Preocupación de los Empresarios			Preocupación de los Empresarios		
	Se preocupa	No se preocupa	Total	Se preocupa	No se preocupa	Total	Se preocupa	No se preocupa	Total
Mujeres Entre 15-29	1	7	8	2%	17%	19%	13%	88%	100%
Mujeres entre 30 y 49	3	6	9	7%	14%	21%	33%	67%	100%
Mujeres 50 y mas	1	1	2	2%	2%	5%	50%	50%	100%
Hombres Entre 15-29	1	4	5	2%	10%	12%	20%	80%	100%
Hombres entre 30 y 49	5	8	13	12%	19%	31%	38%	62%	100%
Hombres 50 y mas	3	2	5	7%	5%	12%	60%	40%	100%
Total	14	28	42	33%	67%	100%			

Género y Posición en el hogar

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Edad			Total	Edad			Total	Edad			Total
	15-29	30-49	50 y más		15-29	30-49	50 y más		15-29	30-49	50 y más	
Mujer Hija	5	1	0	6	12%	2%	0%	14%	83%	17%	0%	100%
Mujer Cónyuge	1	5	1	7	2%	12%	2%	17%	14%	71%	14%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	3	1	6	5%	7%	2%	14%	33%	50%	17%	100%
Hombre Hijo	3	1	0	4	7%	2%	0%	10%	75%	25%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	2	12	5	19	5%	29%	12%	45%	11%	63%	26%	100%
Total	13	22	7	42	31%	52%	17%	100%				

Sexo/Posición	Actualmente			Total	Actualmente			Total	Actualmente			Total
	Dependiente	Independiente	Cesante		Dependiente	Independiente	Cesante		Dependiente	Independiente	Cesante	
Mujer Hija	2	4	0	6	5%	10%	0%	14%	33%	67%	0%	100%
Mujer Cónyuge	2	5	0	7	5%	12%	0%	17%	29%	71%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	1	4	1	6	2%	10%	2%	14%	17%	67%	17%	100%
Hombre Hijo	0	4	0	4	0%	10%	0%	10%	0%	100%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	5	13	1	19	12%	31%	2%	45%	26%	68%	5%	100%
Total	10	30	2	42	24%	71%	5%	100%				

Sexo/Posición	Contrato Actual			Total	Contrato Actual			Total	Contrato Actual			Total
	Indefinido	Plazo Fijo	Sin Contrato		Indefinido	Plazo Fijo	Sin Contrat		Indefinido	Plazo Fijo	Contr	
Mujer Hija	0	0	2	2	0%	0%	20%	20%	0%	0%	100%	100%
Mujer Cónyuge	2	0	0	2	20%	0%	0%	20%	100%	0%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	1	0	0	1	10%	0%	0%	10%	100%	0%	0%	100%
Hombre Hijo	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%
Hombre Jefe de Hogar	4	1	0	5	40%	10%	0%	50%	80%	20%	0%	100%
Total	7	1	2	10	70%	10%	20%	100%				

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Solución a la Vejez				Solución a la Vejez				Solución a la Vejez			
	AFP	Ahorro	No Cotiza	Total	AFP	Ahorro	No Cotiza	Total	AFP	Ahorro	No Cotiza	Total
Mujer Hija	0	1	5	6	0%	2%	12%	14%	0%	17%	83%	100%
Mujer Cónyuge	2	1	4	7	5%	2%	10%	17%	29%	14%	57%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	1	3	6	5%	2%	7%	14%	33%	17%	50%	100%
Hombre Hijo	1	0	3	4	2%	0%	7%	10%	25%	0%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	7	0	12	19	17%	0%	29%	45%	37%	0%	63%	100%
Total	12	3	27	42	29%	7%	64%	100%				

Sexo/Posición	Como Dependiente				Como Dependiente				Como Dependiente			
	Cotiza	No Cotiza	A veces	Total	Cotiza	No Cotiza	A veces	Total	Cotiza	No Cotiza	A veces	Total
Mujer Hija	2	4	0	6	5%	10%	0%	14%	33%	67%	0%	100%
Mujer Cónyuge	6	1	0	7	14%	2%	0%	17%	86%	14%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	4	1	1	6	10%	2%	2%	14%	67%	17%	17%	100%
Hombre Hijo	3	0	1	4	7%	0%	2%	10%	75%	0%	25%	100%
Hombre Jefe de Hogar	14	1	4	19	33%	2%	10%	45%	74%	5%	21%	100%
Total	29	7	6	42	69%	17%	14%	100%				

Sexo/Posición	Independencia			Total	Independencia			Total	Independencia			Total
	Satisfactoria	Insatisfactoria	Paso		Satisfactoria	Insatisfactoria	Paso		Satisfactoria	Insatisfactoria	Paso	
Mujer Hija	5	1	0	6	12%	2%	0%	14%	83%	17%	0%	100%
Mujer Cónyuge	6	1	0	7	14%	2%	0%	17%	86%	14%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	4	1	1	6	10%	2%	2%	14%	67%	17%	17%	100%
Hombre Hijo	3	1	0	4	7%	2%	0%	10%	75%	25%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	15	4	0	19	36%	10%	0%	45%	79%	21%	0%	100%
Total	33	8	1	42	79%	19%	2%	100%				

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Satisfacción Trayectoria Laboral			Satisfacción Trayectoria Lab			Satisfacción Trayectoria La		
	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total	Satisfactoria	Insatisfactoria	Total
Mujer Hija	4	2	6	10%	5%	14%	67%	33%	100%
Mujer Cónyuge	6	1	7	14%	2%	17%	86%	14%	100%
Mujer Jefe de Hogar	6	0	6	14%	0%	14%	100%	0%	100%
Hombre Hijo	2	2	4	5%	5%	10%	50%	50%	100%
Hombre Jefe de Hogar	10	9	19	24%	21%	45%	53%	47%	100%
Total	28	14	42	67%	33%	100%			

Sexo/Posición	Independencia Mejoró Calidad de Vi			Independencia Mejoró C			Independencia Mejoró		
	Si	No	Total	Si	No	Total	Si	No	Total
Mujer Hija	4	1	5	13%	3%	16%	80%	20%	100%
Mujer Cónyuge	4	1	5	13%	3%	16%	80%	20%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	1	3	6%	3%	9%	67%	33%	100%
Hombre Hijo	2	2	4	6%	6%	13%	50%	50%	100%
Hombre Jefe de Hogar	10	5	15	31%	16%	47%	67%	33%	100%
Total	22	10	32	69%	31%	100%			

Sexo/Posición	Cambio de Dependencia a Independen			de Dependencia a Indepe			de Dependencia a Indep		
	Forzado	Voluntario	Total	Forzado	Voluntario	Total	Forzado	Voluntario	Total
Mujer Hija	1	5	6	3%	13%	16%	17%	83%	100%
Mujer Cónyuge	5	1	6	13%	3%	16%	83%	17%	100%
Mujer Jefe de Hogar	0	5	5	0%	13%	13%	0%	100%	100%
Hombre Hijo	2	2	4	5%	5%	11%	50%	50%	100%
Hombre Jefe de Hogar	10	7	17	26%	18%	45%	59%	41%	100%
Total	18	20	38	47%	53%	100%			

Anexo 1: Ficha de Empadronamiento

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Dependencia Mejoró Calidad de Vida			Dependencia Mejoró Cali			Dependencia Mejoró C		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Mujer Hija	3	0	3	23%	0%	23%	100%	0%	100%
Mujer Cónyuge	2	0	2	15%	0%	15%	100%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	1	1	2	8%	8%	15%	50%	50%	100%
Hombre Hijo	1	0	1	8%	0%	8%	100%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	3	2	5	23%	15%	38%	60%	40%	100%
Total	10	3	13	77%	23%	100%			

Sexo/Posición	Preocupación de los Empresarios			Preocupación de los Empres			Preocupación de los Empres		
	Se Preocupan	No se Preocupan	Total	Se Preocupan	No se Preocupan	Total	Se Preocupan	No se Preocupan	Total
Mujer Hija	1	5	6	2%	12%	14%	17%	83%	100%
Mujer Cónyuge	2	5	7	5%	12%	17%	29%	71%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Hombre Hijo	1	3	4	2%	7%	10%	25%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	8	11	19	19%	26%	45%	42%	58%	100%
Total	14	28	42	33%	67%	100%			

Sexo/Posición	Preocupación del Estado			Preocupación del Estado			Preocupación del Estad		
	Se Preocupa	No se Preocupa	Total	Se Preocupa	No se Preocup	Total	Se Preocupo	se Preocupa	Total
Mujer Hija	1	5	6	2%	12%	14%	17%	83%	100%
Mujer Cónyuge	2	5	7	5%	12%	17%	29%	71%	100%
Mujer Jefe de Hogar	4	2	6	10%	5%	14%	67%	33%	100%
Hombre Hijo	1	3	4	2%	7%	10%	25%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	10	9	19	24%	21%	45%	53%	47%	100%
Total	18	24	42	43%	57%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Cambios en 5 años			Cambios en 5 años			Cambios en 5 años		
	Uno	Más de Uno	Total	Uno	Más de Uno	Total	Uno	Más de Uno	Total
Mujer Hija	4	2	6	10%	5%	14%	67%	33%	100%
Mujer Cónyuge	6	1	7	14%	2%	17%	86%	14%	100%
Mujer Jefe de Hogar	5	1	6	12%	2%	14%	83%	17%	100%
Hombre Hijo	3	1	4	7%	2%	10%	75%	25%	100%
Hombre Jefe de Hogar	15	4	19	36%	10%	45%	79%	21%	100%
Total	33	9	42	79%	21%	100%			

Sexo/Posición	Cumplimiento de la Legislación			Cumplimiento de la Legislación			Cumplimiento de la Legislación		
	Se Cumple	No se Cumple	Total	Se Cumple	No se Cumple	Total	Se Cumple	No se Cumple	Total
Mujer Hija	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Mujer Cónyuge	3	4	7	7%	10%	17%	43%	57%	100%
Mujer Jefe de Hogar	5	1	6	12%	2%	14%	83%	17%	100%
Hombre Hijo	3	1	4	7%	2%	10%	75%	25%	100%
Hombre Jefe de Hogar	13	6	19	31%	14%	45%	68%	32%	100%
Total	26	16	42	62%	38%	100%			

Sexo/Posición	Como Independiente			Como Independiente			Como Independiente		
	Cotiza	No Cotiza	Total	Cotiza	No Cotiza	Total	Cotiza	No Cotiza	Total
Mujer Hija	0	6	6	0%	15%	15%	0%	100%	100%
Mujer Cónyuge	1	5	6	2%	12%	15%	17%	83%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	4	6	5%	10%	15%	33%	67%	100%
Hombre Hijo	1	3	4	2%	7%	10%	25%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	4	15	19	10%	37%	46%	21%	79%	100%
Total	8	33	41	20%	80%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Importancia de Cotizar Salud			Importancia de Cotizar Sal			Importancia de Cotizar Sa		
	Importante	No Importante	Total	Importante	No Importante	Total	Importante	No Importante	Total
Mujer Hija	6	0	6	14%	0%	14%	100%	0%	100%
Mujer Cónyuge	7	0	7	17%	0%	17%	100%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	5	1	6	12%	2%	14%	83%	17%	100%
Hombre Hijo	2	2	4	5%	5%	10%	50%	50%	100%
Hombre Jefe de Hogar	18	1	19	43%	2%	45%	95%	5%	100%
Total	38	4	42	90%	10%	100%			

Sexo/Posición	Periodos de Desempleo			Periodos de Desempleo			Periodos de Desempleo		
	Con Desempleo	Sin Desempleo	Total	Con Desemp	Sin Desempleo	Total	Con Desemp	Sin Desempleo	Total
Mujer Hija	3	3	6	7%	7%	14%	50%	50%	100%
Mujer Cónyuge	3	4	7	7%	10%	17%	43%	57%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Hombre Hijo	0	4	4	0%	10%	10%	0%	100%	100%
Hombre Jefe de Hogar	8	11	19	19%	26%	45%	42%	58%	100%
Total	16	26	42	38%	62%	100%			

Sexo/Posición	Calificación			Calificación			Calificación		
	Calificado	No Calificado	Total	Calificado	No Calificado	Total	Calificado	No Calificado	Total
Mujer Hija	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Mujer Cónyuge	4	3	7	10%	7%	17%	57%	43%	100%
Mujer Jefe de Hogar	3	3	6	7%	7%	14%	50%	50%	100%
Hombre Hijo	2	2	4	5%	5%	10%	50%	50%	100%
Hombre Jefe de Hogar	9	10	19	21%	24%	45%	47%	53%	100%
Total	20	22	42	48%	52%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Responsabilidad Económica		Total	Responsabilidad Económica		Total	Responsabilidad Económica		Total
	Compartida	Total		Compartida	Total		Compartida	Total	
Mujer Hija	3	3	6	7%	7%	14%	50%	50%	100%
Mujer Cónyuge	7	0	7	17%	0%	17%	100%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Hombre Hijo	3	1	4	7%	2%	10%	75%	25%	100%
Hombre Jefe de Hogar	6	13	19	14%	31%	45%	32%	68%	100%
Total	21	21	42	50%	50%	100%			

Sexo/Posición	Importancia de Cotizar Vejez		Total	Importancia de Cotizar Vejez		Total	Importancia de Cotizar Vejez		Total
	Importante	No Importante		Importante	No Importante		Importante	No Importante	
Mujer Hija	5	1	6	12%	2%	14%	83%	17%	100%
Mujer Cónyuge	7	0	7	17%	0%	17%	100%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	5	1	6	12%	2%	14%	83%	17%	100%
Hombre Hijo	1	3	4	2%	7%	10%	25%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	17	2	19	40%	5%	45%	89%	11%	100%
Total	35	7	42	83%	17%	100%			

Sexo/Posición	Sindicato en Empresa Dependiente		Total	Sindicato en Empresa Dependiente		Total	Sindicato en Empresa Dependiente		Total
	Existe	No Existe		Existe	No Existe		Existe	No Existe	
Mujer Hija	1	5	6	2%	12%	14%	17%	83%	100%
Mujer Cónyuge	1	6	7	2%	14%	17%	14%	86%	100%
Mujer Jefe de Hogar	2	4	6	5%	10%	14%	33%	67%	100%
Hombre Hijo	1	3	4	2%	7%	10%	25%	75%	100%
Hombre Jefe de Hogar	7	12	19	17%	29%	45%	37%	63%	100%
Total	12	30	42	29%	71%	100%			

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Importancia de Sindicatos		Total	Importancia de Sindicatos		Total	Importancia de Sindicatos		Total
	Importante	No Importante		Importante	No Importante		Importante	No Importante	
Mujer Hija	4	2	6	10%	5%	14%	67%	33%	100%
Mujer Cónyuge	5	2	7	12%	5%	17%	71%	29%	100%
Mujer Jefe de Hogar	3	3	6	7%	7%	14%	50%	50%	100%
Hombre Hijo	0	4	4	0%	10%	10%	0%	100%	100%
Hombre Jefe de Hogar	16	3	19	38%	7%	45%	84%	16%	100%
Total	28	14	42	67%	33%	100%			

Sexo/Posición	Solución Problemas de Salud						Total
	Isapre	Fonasa	Indigente	Ahorros	No sabe	Otros	
Mujer Hija	1	0	0	2	1	2	6
Mujer Cónyuge	5	2	0	0	0	0	7
Mujer Jefe de Hogar	1	1	1	2	0	1	6
Hombre Hijo	0	1	0	0	3	0	4
Hombre Jefe de Hogar	3	6	2	2	5	1	19
Total	10	10	3	6	9	4	42
Mujer Hija	2%	0%	0%	5%	2%	5%	14%
Mujer Cónyuge	12%	5%	0%	0%	0%	0%	17%
Mujer Jefe de Hogar	2%	2%	2%	5%	0%	2%	14%
Hombre Hijo	0%	2%	0%	0%	7%	0%	10%
Hombre Jefe de Hogar	7%	14%	5%	5%	12%	2%	45%
Total	24%	24%	7%	14%	21%	10%	100%
Mujer Hija	17%	0%	0%	33%	17%	33%	100%
Mujer Cónyuge	71%	29%	0%	0%	0%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	17%	17%	17%	33%	0%	17%	100%
Hombre Hijo	0%	25%	0%	0%	75%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	16%	32%	11%	11%	26%	5%	100%

TRANSICIONES ENTRE EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO DE CASOS

Sexo/Posición	Rango de Ingresos en Miles de Pesos						Total
	\$0 y \$100	\$101 y \$300	\$301 y \$500	\$501 y \$800	\$801 y \$1.500	Más de \$1.500	
Mujer Hija	2	2	1	1	0	0	6
Mujer Cónyuge	0	2	3	1	1	0	7
Mujer Jefe de Hogar	3	1	0	0	1	1	6
Hombre Hijo	1	1	2	0	0	0	4
Hombre Jefe de Hogar	3	4	5	4	3	0	19
Total	9	10	11	6	5	1	42
Mujer Hija	5%	5%	2%	2%	0%	0%	14%
Mujer Cónyuge	0%	5%	7%	2%	2%	0%	17%
Mujer Jefe de Hogar	7%	2%	0%	0%	2%	2%	14%
Hombre Hijo	2%	2%	5%	0%	0%	0%	10%
Hombre Jefe de Hogar	7%	10%	12%	10%	7%	0%	45%
Total	21%	24%	26%	14%	12%	2%	100%
Mujer Hija	33%	33%	17%	17%	0%	0%	100%
Mujer Cónyuge	0%	29%	43%	14%	14%	0%	100%
Mujer Jefe de Hogar	50%	17%	0%	0%	17%	17%	100%
Hombre Hijo	25%	25%	50%	0%	0%	0%	100%
Hombre Jefe de Hogar	16%	21%	26%	21%	16%	0%	100%

7 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.- ENCLA, “Relaciones de Trabajo y empleo en Chile”. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 2002

9.- 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 , 1999

- 10.- Fetterman, D.M; Ethnography step by step. Berverly Hills; California: Sage (1989)
- 11.- Gálvez, Thelma. "Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo", Cuadernos de Investigación N°14, Dirección del Trabajo, 2003
- 12.- Heller, Frank; "Reassessing the Work Ethic: A New Book at Work and Other Activities"
- 13.- Hernandez, Samperi, R. , Fernandez Collado, C. Y Baptista Lucio, P. (, Metodología de la Investigación México D.F., Mc. Graw Hill 2ª. edición.(1998)
- 14.- Ibanez, Sergio; Isercion laboral Juvenil: Análisis de Vriables relevantes y perspectivas de Politica, septiembre 2002
- 15.- Millar, E; "Power, Authority, Dependency and Cultural Change, in from Dependency and Autonomy", Free association Books, 1993
- 16.- Mizala y Romanguera; "Flexibilidad del Mercado de Trabajo: El Impacto del Ajuste y los Requisitos del Crecimiento Económico.
- 17.- Pfeffer, Jeffrey; "La Ecuación Humana", Gestión 2000; cap 6 " El Nuevo Contrato y la Plantilla Virtual"
- 18.- Proyecto Trayectorias Laborales, Dirección del Trabajo Educacion Básica y Media, 2003-2004

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

20.- 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

21.- PNUD. "Desarrollo Humano en Chile, Nosotros los Chilenos, un Desafío Cultural", cap 2, 1998

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

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

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