

TRAYECTORIAS LABORALES: EL TRÁNSITO ENTRE EL TRABAJO ASALARIADO Y EL EMPLEO INDEPENDIENTE

Eduardo Acuña A.
Ernesto Pérez A.

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Chile



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO

23

D E P A R T A M E N T O D E E S T U D I O S

**CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 23**

**TRAYECTORIAS LABORALES:
EL TRÁNSITO ENTRE EL TRABAJO
ASALARIADO Y EL EMPLEO
INDEPENDIENTE**

**Eduardo Acuña A.
Ernesto Pérez A.**

**Facultad de
Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Chile**

**Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo
Santiago, julio 2005**

AGRADECIMIENTOS

El equipo de investigadores expresamos nuestro agradecimiento a las profesionales del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Helia Henríquez y Verónica Uribe-Echevarría, que actuaron como contraparte del presente estudio, por su permanente y excelente disposición a colaborar en el mismo. De igual modo, agradecemos a las estudiantes Eloísa Durán, María Gabriela Espinoza, Katty Kemp y Margarita Peña, que participaron en el proceso de investigación. Sin ellas, difícilmente hubiéramos podido contactar y entrevistar a más de cincuenta personas, requisito fundamental para alcanzar los objetivos del estudio. También a Gabriela Martini por sus comentarios y sugerencias. Por último, y muy especialmente, manifestamos nuestra gratitud a todas las personas entrevistadas que compartieron con nosotros sus experiencias laborales y personales, a partir de las cuales, esta investigación ha sido posible.

Nota:

Los nombres que aparecen en los testimonios son ficticios debido a que muchas de las personas entrevistadas solicitaron que se resguardara su identidad. Asimismo, se han evitado las referencias directas a nombres o marcas de empresas.

PRESENTACIÓN

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo presenta el Cuaderno de Investigación N°23 *“Trayectorias laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente”*.

Los estudios sobre trayectoria laboral han sido impulsados en el último tiempo, porque el análisis longitudinal de los fenómenos del trabajo que entregan, complementa de manera importante las mediciones habituales y conocidas de éstos. En un contexto productivo cuyo signo es el cambio constante de sus factores, la transformación y fugacidad de las situaciones y la inseguridad de los empleos, descifrar la trayectoria que siguen los trabajadores contribuye, precisamente, a revelar este movimiento.

Sobre la base de esta convicción, el Departamento de Estudios incluyó en su programa, los estudios de trayectorias laborales, orientándolos a obtener una visión más precisa del nivel de protección que logran los trabajadores chilenos en un lapso de su recorrido laboral. Sabido es que el trabajo ha perdido protección en el mundo en las últimas tres décadas, y que hoy no es posible asegurar el cumplimiento de los estándares definidos para que el desempeño laboral potencie adecuadamente el desarrollo humano. El primer estudio que realizamos en este tema, mostró la intensa movilidad del mercado de trabajo en nuestro país y la escasa proporción de trabajadores que se mantienen en empleos protegidos¹. El uso de datos secundarios en esta ocasión – la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas- dejó en evidencia la necesidad de proseguir investigando las trayectorias del trabajo.

El estudio que ahora se publica es, precisamente, una continuación de esta línea. Analiza el tránsito que realizan los trabajadores entre empleos dependientes e independientes². El tema es clave porque, como se sabe, es el trabajo dependiente el que queda bajo el paraguas de la ley, la administración y la judicatura especial del trabajo; institucionalidad que actúa con carácter protector. Este sistema de tutelas excluyó al trabajador independiente, porque entendió que su autonomía le permite atender a su propia protección. Sin embargo, ambos términos de la dicotomía han cambiado y hoy

¹ Henríquez, H y Uribe-Echevarría, V: *“Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre”*, Dirección del Trabajo, Santiago, 2004

² La investigación antes señalada mostró que el 26 por ciento de la población estudiada (la que había integrado la fuerza de trabajo al menos una vez en seis mediciones) había cambiado una o más veces de empleo dependiente a independiente o viceversa.

estos trabajadores autónomos en lo jurídico pueden depender totalmente del trabajo que les encarga una empresa y ser extremadamente débiles. Por otra parte, la condición de asalariado no garantiza, hoy día, contar con protección plena. La vulnerabilidad puede, pues, alcanzar a unos y a otros.

En “Trayectorias laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente”, se da cuenta de la indagación hecha sobre la calidad de estos empleos –dependientes e independientes–, sobre la satisfacción que proporcionan a quienes los desempeñan; las razones que han llevado al cambio de categoría ocupacional; y las percepciones que estos trabajadores tienen de diversos aspectos centrales del mundo laboral. El análisis de estos factores reveló la vigencia de algunos patrones de comportamiento que guían estos tránsitos y llevó a construir diversos tipos de trayectorias de trabajo.

En la parte I de este documento, se hace referencia al actual contexto productivo y laboral en que la flexibilidad es la base de la organización del trabajo y de la gestión de la fuerza laboral. La parte II, contiene el análisis de los casos examinados y la construcción de una tipología de trayectorias a través de esta información. En la parte III, se exponen y se analizan las percepciones y valoraciones que los trabajadores entrevistados mostraron tener sobre el sistema de relaciones laborales y protección al trabajo. El texto finaliza en su IV parte, con conclusiones y además, se incluye un anexo metodológico.

Debido al escaso conocimiento que hay sobre trayectorias laborales del tipo seleccionado, especialmente de los factores que explican los cambios de categoría ocupacional que hacen las personas, se definió una metodología cualitativa y se usó la técnica del *estudio de casos*. Cuarenta trabajadores fueron entrevistados en profundidad.

La investigación que ahora se publica fue realizada por el Departamento de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile. Sus autores son los sociólogos Eduardo Acuña, académico de esta Facultad, y Ernesto Pérez.

Asimismo, nos interesa destacar cómo esta experiencia de investigación permitió establecer una virtuosa relación entre el análisis que se hace desde el gobierno, que tiene siempre en la mira la necesidad de diseñar políticas, y la elaboración de

conocimiento en sede universitaria, que se orienta por los parámetros de la academia, en cuya base está la construcción teórica. Esto exigió que en la primera etapa, de definición conceptual y metodológica del estudio, participáramos conjuntamente este Departamento de Estudios y la Universidad de Chile, desarrollando un amplio e intenso intercambio de visiones y de proposiciones de trabajo. Pensamos en este sentido, que se perfiló un modo de investigar que acepta la expresión de los dos criterios de construcción cognitiva que se señaló. Y este resultado inesperado es, sin duda, de gran interés.

Helia Henríquez
Verónica Uribe-Echevarría
Departamento de Estudios

ÍNDICE

I. CONSIDERACIONES PRE0VIAS

1. ¿De qué hablamos cuando nos referimos a empleos dependientes e independientes?	13
2. Las condiciones de empleo en el marco de la flexibilización laboral.....	16
3. La flexibilización laboral y sus efectos en las personas.....	23
3.1 Procesos de dependencia fallida.....	23
3.2 Inestabilidad, precariedad e intensificación del trabajo.....	25

II. TRAYECTORIAS LABORALES EN UN CONTEXTO DE ALTA FLEXIBILIDAD

29

1. Características generales de las trayectorias laborales.....	29
1.1 Dirección de los itinerarios laborales.....	30
1.2 Número de cambios entre categorías de empleo.....	31
1.3 Transiciones continuas y discontinuas.....	31
1.4 Tipología de las trayectorias laborales.....	33
2. Trayectorias laborales de la dependencia a la independencia con un cambio en la categoría de empleo.....	35
2.1 Caracterización sociolaboral en el empleo dependiente previo al cambio.....	35
2.2 Razones, factores y motivaciones para el cambio de categoría de empleo.....	36
2.2.1 Razones del término del último empleo dependiente.....	36
2.2.2 Procesos de cambio hacia el empleo independiente.....	48
2.3 El destino de las trayectorias:Caracterización de los empleos independientes.....	61
2.3.1 Modalidad de empleos independientes.....	61
2.3.2 Las vicisitudes para permanecer en los empleos independientes.....	66
2.3.3 Heterogeneidad de ingresos y jornadas de trabajo.....	74
2.3.4 Escaso acceso a los sistemas de salud y previsión social.....	81
2.4 El sentido de la trayectoria y el significado del trabajo.....	87
2.4.1 Satisfacción generalizada con el cambio.....	87
2.4.2 La centralidad del trabajo en la vida de las personas.....	93
3. Trayectorias laborales de la independencia a la dependencia con un cambio en la categoría de empleo.....	94
3.1 Caracterización sociolaboral en el empleo independiente previo al cambio.....	94
3.2 Factores, razones y motivaciones para el cambio de categoría de empleo.....	95
3.2.1 Razones para el término del último empleo independiente.....	95
3.2.2 Procesos de cambio de categoría laboral hacia la dependencia.....	98

3.3. El destino de las trayectorias: caracterización de los empleos dependientes.....	101
3.3.1 Preocupación por la permanencia en las empresas.....	102
3.3.2 Extensión de jornadas y remuneraciones diversas.....	103
3.3.3 Acceso generalizado a los sistemas de salud y previsión social.....	105
3.4 El sentido de la trayectoria y el significado del trabajo.....	105
3.4.1 Valoración positiva del cambio a la dependencia.....	105
3.4.2 La centralidad del trabajo: entre lo instrumental y el desarrollo personal.....	107
4. Trayectorias laborales con más de un cambio en la categoría de empleo.....	108
4.1 Características sociolaborales de las personas integradas en la trayectoria.....	109
4.2 Tipos de itinerarios en las trayectorias con más de un cambio en la categoría laboral.....	111
4.2.1 Trayectorias de la dependencia a la independencia con retorno a la dependencia.....	111
4.2.2 Trayectorias intermitentes.....	118
4.2.3 Trayectorias fragmentadas.....	120
4.3 Precariedad e inestabilidad laboral.....	124
4.3.1 Desprotección laboral legal.....	126
4.3.2 Desprotección social.....	129
4.4 El sentido de la trayectoria y la significación del trabajo.....	131
4.4.1 El duro principio de la realidad del empleo a través de los cambios.....	131
4.4.2 La centralidad del trabajo: una constante en todas las trayectorias.....	133
III. PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL EN CHILE.....	135
1. Insuficiencia e ineficacia de los mecanismos de protección laboral del Estado.....	135
2. Ausencia y desencanto en torno de los sindicatos: El proceso de descomposición de la protección colectiva.....	141
3. El rostro oscuro del poder empresarial.....	146
IV. CONCLUSIONES.....	151
ANEXO METODOLÓGICO.....	160
BIBLIOGRAFÍA.....	163

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

1. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO NOS REFERIMOS A EMPLEOS DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES?

Los hallazgos de la investigación cuantitativa sobre trayectorias laborales de las personas (Henríquez y Uribe-Echevarría,2003), evidencian empíricamente que el mercado laboral en Chile presenta rasgos estructurales de intensa inestabilidad y volatilidad laboral, que se concretan en una alta movilidad y rotación en el empleo. Este fenómeno, vinculado a las actuales condiciones de empleo y a las posibilidades de inserción laboral, se manifiesta en las constantes entradas y salidas de la ocupación; en los cambios de empleos de la misma categoría laboral y en los cambios y transiciones entre empleos dependientes e independientes. Este último tipo de trayectoria y comportamiento laboral es el objeto de estudio de la presente investigación.

El carácter dependiente o independiente apunta a un rasgo básico del trabajo: Si éste se realiza por cuenta ajena o por cuenta propia, respectivamente. Esta distinción demarca el campo donde ha operado el sistema de protección legal de los trabajadores y trabajadoras desde la aprobación de las primeras legislaciones laborales y otras reformas de carácter social del Estado iniciadas en las primeras décadas del siglo XX, en plena expansión del capitalismo industrial. En este sentido, sólo el trabajo asalariado, dependiente y subordinado, resulta amparado por el sistema de tutelas que se establecen en el marco del Derecho del Trabajo y de la institucionalidad del Estado, en razón de corregir y equilibrar la asimetría de poder realmente existente entre las partes que componen las relaciones laborales. El trabajo por cuenta propia o independiente queda al margen de este marco protector, al interpretarse que su capacidad para generar servicios o bienes y venderlos a otros de forma autónoma disuelve esta desigualdad, rigiéndose sus relaciones por el derecho civil o mercantil (Feres, Henríquez, Ugarte, 1999; Thayer y Novoa, 1997).

Pero, aunque estas categorías de empleo siguen vigentes, los cambios acaecidos en el mundo del trabajo como consecuencia del proceso de flexibilización productiva y laboral que caracteriza el ciclo actual del modo de producción capitalista dificultan, cada vez más, el hecho de mantener esta estructura binaria de dependencia versus independencia laboral. En este sentido, han surgido nuevas situaciones intermedias,

donde los límites entre empleo dependiente e independiente³ se tornan difusos. En ellas, el carácter dependiente viene dado porque las personas realmente trabajan para otros, generalmente una o pocas entidades, con diferentes grados de subordinación en la organización del trabajo. Su carácter independiente se basa en que asumen riesgos propios del trabajador por cuenta propia como el rechazo del producto o servicio, la continuidad de ingresos según su emprendimiento o la ausencia de contrato laboral. Algunas manifestaciones de esta situación son: a) los trabajadores y trabajadoras a honorarios, con niveles de protección nulos o mínimos al quedar asimilados jurídicamente al trabajador por cuenta propia. De este modo, sus empleadores generalmente encubren una relación laboral para eludir la tuición del Derecho del Trabajo y b) los contratistas que se insertan dentro de las cadenas de subcontratación con supervisión, control y precios prefijados por la empresa mandante que encarga el servicio (Gálvez, 2001; Feres, Henríquez, Ugarte, 1999).

Por otra parte, los cambios acaecidos dentro de la categoría de empleo dependiente se expresan en el hecho de que el empleo asalariado de carácter indefinido identificado como la relación laboral típica o “normal”⁴ por su condición de patrón predominante en el mercado de trabajo, se encuentra en progresivo retroceso⁵ ante la paulatina expansión de los empleos “atípicos”⁶, definidos de este modo porque sus condiciones no corresponden con las del modelo típico. Entre estos empleos es significativa la proliferación de aquellos de carácter temporal o de duración determinada (a plazo, por obra), cuyos niveles de protección laboral están restringidos.

³ Estas nuevas situaciones intermedias entre empleos dependientes e independientes han sido definidas de diferentes maneras. Entre otras, trabajo “cuasi subordinado” (Supiot, 1999); trabajo independiente-dependiente (Feres, Henríquez, Ugarte, 1999) o empleo “dependiente periférico” (Gálvez, 2001). Este tipo de categoría de empleo no está contemplada actualmente por las diferentes clasificaciones para la medición de la situación del empleo que se realizan en Chile, por lo que en el presente estudio partimos de la percepción del propio trabajador o trabajadora sobre si su empleo con estas características es dependiente o independiente para, posteriormente, en el análisis identificar su presencia, características y efectos en la calidad y protección del empleo.

⁴ La relación laboral “típica” o “normal”, se identifica con la condición asalariada que se caracteriza por ser un trabajo por cuenta ajena, a cambio de un salario, a tiempo completo, para un solo empleador identificable, generalmente por tiempo indefinido y estable, realizado en el lugar donde funciona la empresa y protegido por la legislación laboral y la seguridad social (Agacino y Echeverría, 1995; Córdoba, 1986).

⁵ El empleo dependiente asalariado sigue siendo predominante en la estructura de composición del empleo en Chile. Sin embargo, su condición de indefinido, de antaño, se ha reducido de manera significativa. Al respecto, en el estudio de Henríquez y Uribe-Echeverría (2003) se recoge un dato elocuente: Sólo un 25% de la personas que integraron la Población Económica Activa (PEA) durante los 18 meses en que se aplicó el análisis longitudinal manifestaron que permanecieron siempre ocupados y en una posición dependiente.

⁶ Cabe señalar, que algunas de las formas atípicas de empleo no son un fenómeno nuevo y siempre han coexistido con la forma clásica. Así, siempre ha habido un grupo importante de trabajadores asalariados, especialmente mujeres, jóvenes e inmigrantes (Yáñez, Medel y Díaz, 2001; Pollert, 1994), que nunca han participado de las condiciones de “normalidad” de esta relación de dependencia. Lo novedoso está en la magnitud que han alcanzado estas formas de empleo en el mercado laboral. Para profundizar en las actuales formas y situaciones de empleo véase el detallado estudio de Telma Gálvez (2001)

En relación con la categoría de empleo independiente consideramos como punto de referencia la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE) de la OIT que diferencia entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia⁷ y empleadores. Los primeros son aquellos que realizan sus actividades sin depender de empleador o empleadora alguno ni emplear asalariados o asalariadas de forma continua, entre los que no se incluyen a miembros de su misma unidad familiar. Los empleadores⁸ sí emplean trabajadores y trabajadoras de forma continua para el desarrollo de las actividades en sus empresas.

A partir de estos antecedentes, el objetivo de esta investigación es indagar en las razones, factores y motivaciones que inciden en que las personas cambien de categoría de empleo, donde el sistema de protección laboral y social está presente en distinto grado o ausente. El propósito, contribuir al conocimiento y reflexión en torno de tres cuestiones: a) el alcance y efectividad del actual sistema legal de protección laboral y social en Chile, b) la calidad de los empleos que se generan en el mercado de trabajo chileno y c) los problemas que afrontan las personas en su inserción en mercados laborales flexibles, las formas como los encaran y los efectos que se derivan en sus vidas cotidianas.

⁷ En la estructura de composición del empleo en Chile, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia tuvieron un gran crecimiento en los años ochenta. En los últimos quince años, en todas las mediciones transversales de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), fluctúan entre el veintidós y veintisiete por ciento del total de la fuerza de trabajo ocupada.

⁸ Por el contrario este sector es muy reducido en la estructura de composición del empleo en Chile y dentro de ellos existe una gran diferencia respecto de su fortaleza económica entre los micro y pequeños empresarios y los grandes que concentran el poder económico. En este estudio para determinar las personas a entrevistar se utilizó el criterio de que los empleadores o empleadoras no obtuvieran ingresos exclusivamente por el retiro de las utilidades generadas en sus empresas o negocios, es decir, rentas de capital en su condición de empresarios, sino que, pudiendo darse esa posibilidad, también trabajaran en sus empresas recibiendo “sueldos patronales” o ingresos por ganancias líquidas generadas por su actividad.

2. LAS CONDICIONES DEL EMPLEO EN EL MARCO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Si reuniéramos a diversas personas en su condición de académicos, economistas, sociólogos, empresarios o sindicalistas para analizar diversos aspectos de la realidad actual del mundo del trabajo como, por ejemplo, las situaciones del empleo descritas anteriormente, el debate sería enconado en torno del proceso de flexibilización laboral.

Por un lado, algunos sociólogos o economistas (Agacino y Leyva, 1995; Guerra, 1994) lo vincularían al proceso de reestructuración del capitalismo, al paradigma del neoliberalismo imperante y su máxima de la desregulación del mercado laboral. También expondrían algunos de sus efectos: Inestabilidad, precariedad, desprotección, vulnerabilidad y desigualdad social. Por otro lado, “la mayoría de académicos y técnicos vinculados a los Gobiernos de la Concertación” (Dirección del Trabajo, 2002:19) coincidirían en muchos de estos efectos, pero matizarían que los procesos de flexibilización y la desregulación no tienen por qué ser coincidentes. En este sentido, se debe avanzar en algunas medidas de flexibilidad laboral como los contratos a tiempo parcial o el fomento de la polivalencia laboral, pero también en re-regular o reformar la normativa laboral en algunos aspectos como se hizo en 2001 para sancionar las prácticas antisindicales o aumentar las indemnizaciones en caso de despidos por la causal de “necesidades económicas de las empresas” que pudieran resultar improcedentes. Por último, un dirigente empresarial de la SOFOFA preguntaría ¿Quién dijo flexibilidad laboral? (SOFOFA, 2003), argumentando que el mercado laboral chileno sigue presentando rigideces que limitan la creación de empleo y que hay que ir al problema de fondo: Flexibilizar realmente el mercado de trabajo a través de la liberalización de las jornadas de trabajo y derogando o, en su defecto, reduciendo los días de indemnización por año de servicio, lo que en los hechos supondría establecer el despido libre.

Y nosotros, sin intención de ser salomónicos, interpretamos que desde sus perspectivas o intereses pueden tener razón todos, porque el concepto de flexibilizar es ambiguo y elástico y depende del por qué, qué, cómo y para qué se flexibiliza. No obstante, consideramos que en torno de estas preguntas se pueden establecer elementos de análisis sobre sus consecuencias en las condiciones del empleo, a partir de lo acaecido realmente hasta el momento en torno de la flexibilización laboral. En primer lugar nos referiremos al ámbito internacional y posteriormente, al caso concreto de Chile.

En la génesis de la implementación del modelo de flexibilización laboral está presente la interrelación de diferentes factores (Hyman, 1994): La crisis económica de los años setenta que provocó el estancamiento del modo de producción capitalista, con altas tasas de desempleo y de inflación, lo que impulsó un proceso de reestructuración del mismo, basado en una creciente y progresiva liberalización y apertura del comercio internacional y la concentración del capital transnacional; el desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones, y la progresiva terciarización de la economía y, por ende, de la estructura del empleo⁹. En este contexto, resurge la doctrina liberal en la esfera económica, que plantea la centralidad del mercado y la reducción del papel regulador del Estado a su mínima expresión en materia socioeconómica. En este escenario, los fundamentos de la teoría clásica y neoclásica del mercado laboral toman asidero a partir del siguiente axioma: La excesiva regulación de este mercado a través de normativas laborales, de instrumentos de negociación colectiva, de acuerdos tripartitos Estado-empresarios-sindicatos y de otros mecanismos institucionales de protección laboral y social genera rigideces para el buen desarrollo y funcionamiento de las empresas en un nuevo escenario económico caracterizado por la alta competitividad e incertidumbre de la demanda de bienes y servicios. Es decir, la condición salarial basada en derechos laborales y sociales adquiridos por un importante sector de trabajadores y trabajadoras a cambio de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo aumenta gravemente los costos salariales y no salariales, provocando la desincentivación de la contratación de mano de obra, hecho que, a su vez, repercute negativamente en la creación de empleo y en el eficaz desempeño de las empresas (Coller, 1997; Pollert, 1994, Standing, 1992).

Por tanto, el modelo actual de flexibilización laboral surge como una estrategia empresarial para adecuar la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones de competencia en los mercados nacionales e internacionales con el propósito de garantizar la acumulación y reproducción del capital bajo la premisa de que la incertidumbre es lo que caracteriza actualmente a los mercados. En otras palabras, el control económico-empresarial de las condiciones de empleo desplaza al anterior modelo de concertación social de la etapa industrial, porque éste ya no es funcional a los intereses del capital según los actuales parámetros de liberalización económica y flexibilidad productiva.

⁹ El proceso de terciarización de la economía es el resultado de la paulatina sustitución o traslado del empleo en la industria manufacturera hacia el sector servicios. Este sector presenta una alta heterogeneidad, comprendiendo desde un subsector minoritario de las comunicaciones y de los servicios financieros, asociado a la innovación tecnológica y al proceso de informatización, hasta un subsector más amplio constituido por el comercio y los servicios sociales y personales, que en muchas ocasiones está vinculado a empleos precarios e informales, con menor protección laboral y social, bajas remuneraciones y una escasa tasa de sindicalización, al estar asociado a pequeñas empresas o microempresas (Infante, 1999).

En este sentido, todas las medidas flexibilizadoras que se han materializado en el ámbito laboral están enfocadas principalmente: A la reforma de la oferta de trabajo en el mercado laboral (flexibilidad externa), a modelar el insumo trabajo (flexibilidad interna), al ajuste del volumen de trabajo (flexibilidad cuantitativa o numérica), al control de los procesos productivos (flexibilidad cualitativa o funcional) y a la indexación de los salarios (flexibilidad salarial, de costos laborales o financiera), con el objetivo de reducir los costos salariales y trasladar gran parte de los efectos de los riesgos empresariales a los trabajadores y trabajadoras (Martini, 2001; Mizala y Romanguera, 1996; Agacino y Leiva, 1995; Guerra, 1994).

Se puede objetar, que si bien todos estos tipos de flexibilización laboral son instrumentos con evidentes fines empresariales, existen otros planteamientos que apuntan a la necesidad de adaptar los sistemas de organización del trabajo a los cambios experimentados en la economía mundial y a las necesidades o circunstancias de las personas, como es el caso de los empleos a tiempo parcial. Y también, que en muchos de los países donde se han implementado medidas flexibilizadoras, éstas han sido promovidas por los gobiernos o parlamentos y que, en algunos casos, han sido negociadas con los sindicatos, evitando una excesiva desregulación del mercado laboral. Ésta es la posición de la “la mayoría de académicos y técnicos vinculados a los Gobiernos de la Concertación” a la que antes aludíamos. Sin embargo, consideramos que la iniciativa y posterior presión para su materialización ha sido fundamentalmente del sector empresarial, que ha impuesto, en buena medida, su propia interpretación del contexto y de la realidad económica y laboral en función de sus exclusivos intereses (Martini, 2001; Yáñez, Medel y Díaz, 2001; Coller, 1997).

El propósito de este modelo, desde la perspectiva neoliberal, es alcanzar la autorregulación o desregulación abierta del mercado laboral, es decir, que éste se rija exclusivamente a través de los acuerdos contractuales individuales entre cada empleador y cada trabajador, sin que ningún otro agente “externo”, como el Estado o los sindicatos, “distorsione” el libre intercambio de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo. Ésta es la posición de la SOFOFA antes señalada. De este modo, desaparecería la dimensión colectiva de las relaciones laborales, una de las fuentes del derecho del trabajo. Al respecto, Corvera (1996:69) señala que “es ya un axioma del Derecho del Trabajo que la regulación meramente contractual -individual- de las condiciones de trabajo, es sinónimo de imposición por la parte que se encuentra en mejores condiciones de negociar -empleador- y de sometimiento de la parte más débil -trabajador”.

En los hechos, las medidas de flexibilización laboral se han materializado a través de diferentes procesos tendientes a la desregulación del mercado de trabajo, en el sentido de reformar las normativas y los mecanismos de protección que regulan las relaciones laborales¹⁰, fundamentalmente en materia de contrataciones, despidos, jornada laboral, negociaciones colectivas, intervención de los Estados, rol de los sindicatos, seguridad social y organización del trabajo. Su impacto en la composición de los sistemas de relaciones laborales y de las condiciones del empleo ha variado según las particularidades políticas, socioeconómicas y laborales de cada país. Pero, generalmente, entre sus efectos cabe señalar, por un lado, un retroceso en los mecanismos y niveles de protección laboral y social que se expresa en la disminución del control o influencia del Estado y de los sindicatos y, por otro, la proliferación de formas de trabajo que apuntan a la inestabilidad y precariedad en el empleo o al encubrimiento de las relaciones laborales en relaciones civiles o comerciales, las cuales se sitúan fuera del amparo y la tuición del derecho del trabajo. Este es el planteamiento analítico de muchos antropólogos, sociólogos y economistas (Martini,2001;Agacino y Leyva, 1995;Guerra,1994).

En el caso concreto de Chile, nuestro país presenta la singularidad de haber sido uno de los primeros países del mundo donde se puso en marcha el proceso de flexibilización laboral a través de las modificaciones a la normativa laboral, que se concretan en el Plan Laboral de 1979 con el objetivo de desregularizar o liberalizar el sistema de relaciones laborales conforme con los postulados del modelo económico neoliberal establecido por la Dictadura militar en 1976. Entre estas reformas cabe señalar, la modificación de las causales de despido que facultaba a los empleadores a poner fin al término del contrato por exclusivas razones de la empresa y la restricción de la negociación colectiva al ámbito de la empresa y en condiciones muy adversas para las organizaciones sindicales, ya de por sí muy debilitadas tras el Golpe de Estado de 1973. El proceso de desmantelamiento de los mecanismos de protección laboral se completa con el debilitamiento de la tutela administrativa y judicial del Estado a través de la desprofesionalización de los servicios de inspección y la supresión, en 1981, de los Tribunales del Trabajo que se transforman en civiles, generando un ineficaz procedimiento para la resolución de los conflictos laborales (Feres; Henríquez y Ugarte, 1999).

¹⁰ Como señala Martini (2001:81) “la desregulación no implica ausencia de reglamentación, sino más bien la re-reglamentación o re-regulación de la normativa bajo nuevos contenidos”

A partir de 1990, con el retorno de la institucionalidad democrática, se inicia una serie de reformas del Código Laboral de 1987, con el objeto de paliar la ausencia casi total de mecanismos de protección laboral, y cuyas últimas modificaciones se aprobaron en 2001¹¹. No obstante, aspectos estructurales del proceso de flexibilización y desregulación laboral se mantienen. Por una parte, la legislación, por activa o por defecto, permite la implementación de todas las formas de empleo, si bien con ciertas limitaciones, lo que ha erosionado la creación de empleos de carácter indefinido, los cuales tampoco son signo de estabilidad laboral al mantenerse la facultad de los empleadores de despedir aludiendo a “necesidades económicas de la empresa”¹². Por otra, la restricción en la práctica de los instrumentos de negociación colectiva al ámbito de la empresa, genera la inexistencia de negociaciones sectoriales¹³, lo que sitúa a Chile como uno de los países con una legislación laboral más deficitaria en relación con la tutela sindical o colectiva. Si a esto añadimos la debilidad actual de las organizaciones sindicales chilenas¹⁴, no es aventurado afirmar que la dimensión colectiva de las relaciones laborales se encuentra en una difícil coyuntura.

¹¹ Al respecto, en estos últimos 15 años se modificaron diversas normas en relación con la contratación individual de trabajo, las causales de despido, la negociación colectiva y las organizaciones y centrales sindicales. Asimismo, se ampliaron las facultades de inspección y fiscalización de la Dirección de Trabajo; se derogó el Decreto Ley que eliminaba los Tribunales del Trabajo y recientemente se han ampliado las conductas tipificadas como prácticas antisindicales, las cuales deben ser denunciadas por la Inspección del Trabajo a los Tribunales Laborales.

¹² El Código del Trabajo establece que el empleador que alegue como causal de despido “necesidades económicas de la empresa”, deberá pagar al trabajador afectado, siempre que el contrato haya estado vigente más de un año, con una indemnización de 30 días por año de servicio, con un límite máximo de 330 días de indemnización. La última reforma laboral de 2001 establece un aumento del 30% del total de esta indemnización en el caso que un juez acoga la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente. Para los empleadores, esta indemnización es una muestra de la rigidez del mercado laboral. Para los sindicatos el hecho de mantenerse esta causal de despido, es una puerta abierta para el despido. En este ejemplo podemos concentrar el debate generado en torno de las reformas de la legislación laboral: Los empleadores son reacios a los cambios y presionan para que se reduzcan los días y montos de las indemnizaciones con el objetivo de alcanzar el despido libre. En tanto, los sindicatos muestran su desencanto, porque siguen sin alcanzarse unos niveles de protección laboral realmente efectivos. Con estos antecedentes no es extraño que se hayan bloqueado las conversaciones en torno de las jornadas especiales de trabajo.

¹³ Si bien el Código Laboral establece la posibilidad de la negociación colectiva entre más de un empleador y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, ésta siempre deberá contar con el acuerdo previo de las partes. Por ello, los empleadores no están legalmente obligados a hacerlo. En este sentido, la negociación colectiva a escala sectorial es en la práctica inexistente. Si a ello añadimos el hecho que la Ley exige un mínimo de ocho trabajadores y trabajadoras para constituir un sindicato de empresa en los establecimientos con menos de cincuenta empleados en la microempresa chilena (menos de 10 trabajadores) no hay casi posibilidades de establecer ningún mecanismo de protección colectiva.

¹⁴ Esta debilidad es consecuencia, por una parte, de los efectos de la flexibilidad productiva y laboral (atomización de las unidades productivas, procesos de externalización de servicios y subcontratación de mano de obra y expansión de las formas atípicas de empleo), del proceso de terciarización de la economía, del aumento de la fuerza de trabajo asalariada sin contrato laboral, y de la normativa laboral que reduce en gran parte la capacidad de negociación colectiva al ámbito de las medianas y grandes empresas. Pero, por otra parte, cabe señalar también la propia incapacidad de las organizaciones sindicales de ofrecer alternativas a los trabajadores y trabajadoras asalariados. Todas estas situaciones producen las bajas tasas de afiliación a las organizaciones sindicales (González, 1999).

Por otra parte, nuestro país también vivió a principios de los ochenta, el desmantelamiento del sistema de seguridad social, base de la protección social de los trabajadores, transformando un régimen público solidario con financiamiento tripartito (Estado, empleadores y trabajadores) en un sistema segmentado, compuesto, por una parte, de un modelo de capitalización individual de carácter privado para las pensiones y, por otra, de un sistema mixto público-privado de libre opción para la cobertura de salud. En ambos casos, sólo los trabajadores dependientes¹⁵ están obligados a cotizar o imponerse, sin que exista ningún tipo de participación económica por parte de los empleadores, que sólo tienen la obligación de deducir estas cotizaciones de la planilla y hacer efectiva la cancelación de las mismas.

El Estado, en relación con la previsión, asumió a través del Instituto de Normalización Previsional (INP) la administración de los fondos previsionales de los trabajadores contratados antes de 1981 y que decidieron voluntariamente mantenerlos bajo administración estatal. También asumió el rol subsidiario de garantizar una pensión mínima para aquellos trabajadores que hayan cotizado, al menos, durante 180 meses de su vida laboral o hayan acumulado 15 millones en sus fondos previsionales y una pensión asistencial para aquellos que no alcancen estos mínimos. En relación con la cobertura de salud, el sistema público (FONASA) mantiene algunos rasgos de carácter solidario, ya que, se mantiene a través de las cotizaciones de todos los afiliados y afiliadas y del financiamiento del Estado, que permite que todas las personas cuyos ingresos estén por debajo del salario mínimo tengan derecho a recibir atención gratuita. (Wormald, Cereceda, Ugalde, 2002).

Los principales efectos de este modelo en materia de salud son a) no garantiza a todos los trabajadores y trabajadoras la cobertura total de cualquier atención o prestación sanitaria, independientemente del monto de su cotización y b) la segmentación y la desigualdad en el acceso a servicios de calidad en función de la condición socioeconómica de los trabajadores cotizantes. Y, en relación con la previsión social, el sistema de capitalización individual a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) presenta un grave problema: Su bajo nivel de afiliación. Esta situación se debe a la progresiva expansión de los trabajadores por cuenta propia, de los trabajadores asalariados sin contrato, de modalidades de contratación de carácter temporal o de los contratos que pueden encubrir una relación laboral, como el contrato “a honorarios”, todos los cuales no están obligados a autoimponerse. Asimismo, entre

¹⁵ Los trabajadores y trabajadoras independientes sólo tienen acceso a los sistemas de protección social institucionales o privados a través de la cotización previsional y de salud voluntaria.

los afiliados, la proliferación de los contratos contingentes o de duración determinada provocan que muchos trabajadores que imponen en este sistema lo hagan de forma intermitente, lo que se traduce en que probablemente no alcancen siquiera a acumular los fondos necesarios que les garantice una pensión mínima.

Por tanto, el modelo realmente existente de flexibilización laboral, ha debilitado sustancialmente las actuales condiciones de empleo y sus niveles de protección laboral y social. La creación de empleos estables, protegidos y de calidad¹⁶, que son una premisa básica para el desarrollo de trayectorias laborales continuas se desvanecen, multiplicándose las situaciones de precariedad e inestabilidad laboral. En otros efectos del proceso de flexibilización laboral profundizamos, a continuación, por su pertinencia para comprender el objeto de este estudio.

¹⁶El concepto de “calidad del empleo” comprende una serie de requisitos mínimos relacionados con a) las condiciones de trabajo (contratación que genere estabilidad laboral, una jornada y ritmos de trabajo razonables y un nivel de ingresos que al menos permita unas condiciones de vida dignas), b) los beneficios sociales y laborales (protección social, protección laboral, capacidad de negociación, participación y representación), c) ambiente de trabajo y condiciones de higiene y seguridad adecuados, y d) la posibilidad de armonizar la vida laboral y personal (Boris Chacón, 1999, Carty, 1999). Si tomamos en cuenta todos estos requisitos, la mayoría de las medidas flexibilizadoras y de las nuevas formas de trabajo que se han desarrollado en aras de satisfacer las necesidades de producción y de competitividad de las empresas afectan negativamente a la calidad del empleo de muchos trabajadores y trabajadoras. El deterioro de ésta, también es consecuencia de los procesos de terciarización e informalización de la economía y de la prioridad de las políticas de empleo en la generación y creación de puestos de trabajo por sobre la calidad de los mismos. Es decir, ha primado la cantidad sobre la calidad sin considerar que el empleo no se reduce a la existencia y ocupación de un puesto de trabajo, ya que éste sólo es una condición necesaria para el mismo (Infante, 1999).

3. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS EN LAS PERSONAS

3.1 Procesos de dependencia fallida

La implantación de la flexibilidad laboral como actual modelo en las relaciones de empleo genera diferentes efectos en la vida de las personas, dependiendo de su propia historia laboral. Para muchas personas¹⁷, el escenario del empleo en el que hoy deben desenvolverse, muestra una notable discontinuidad respecto de las condiciones de estabilidad laboral que acostumbraban a poseer en un tiempo no muy lejano, lo que les ha significado el debilitamiento de una modalidad de relaciones de empleo, arraigada en la cultura de la dependencia, desarrollada en el contexto de la era industrial, donde gran parte de las empresas ofrecían empleo permanente y compensaciones estables a los trabajadores y trabajadoras. Éstos, por su parte, retribuían con una pertenencia comprometida y leal hacia la empresa y sus fines. Este debilitamiento sugiere la obsolescencia de un modelo anclado en el concepto de contrato psicológico que supone que empleadores y empleados se comprometen de manera recíproca a sostener relaciones duraderas, confiables y seguras (Cappelli, 1999; Pfeffer, 2000). Las expectativas de seguridad y confianza que dispensaba el empleo y que se hacían extensivas por su intermedio a otras esferas de la vida han sido sustituidas por la inestabilidad e incertidumbre. Al volverse precarios los vínculos con las empresas, las personas han sentido la vulnerabilidad a ser excluidos involuntariamente del empleo, a experimentar los efectos severos y expansivos de su pérdida, lo incierto de encontrar un nuevo trabajo y que cuando se obtiene conlleve el riesgo de que sea de una calidad deficitaria en condiciones y protección (Cappelli, 1999; PNUD, 1988; 2000).

Este cambio acaecido en el mundo del empleo, traspasa en sus efectos las fronteras de un fenómeno estrictamente económico y laboral. Es también una transformación que deja en evidencia las funciones de integración social que ha tenido para un número importante de personas el empleo, ya que cuando éste se vuelve precario, incierto e inestable, se fracturan los sentidos de pertenencias, de solidaridad social y se torna confusa y plena de conflictos la identidad de los individuos.

¹⁷Nos referimos a las trabajadoras y trabajadores socialmente integrados a través del empleo. No obviamos que muchas personas en ningún momento tuvieron acceso a esa posibilidad.

El trabajo confiere identidad a las personas a través de dos formas, contenido y contexto. Por contenido, nos referimos a las actividades en que las personas participan en la producción de bienes o servicios y donde aplican sus conocimientos y habilidades. Por contexto, aludimos a la condición en que el trabajo se desenvuelve en una organización donde existe una estructura ordenada y formal de roles; otra informal de relaciones entre personas y grupos; y aquella que le da un sentido de dimensión colectiva que se extiende en la presencia y participación en los sindicatos y en las relaciones de éstos con la dirección de las empresas. A esto se suma la presencia de una cultura de la organización que articula de forma envolvente y penetrante al conjunto de esas relaciones, por medio de valores y patrones de comportamiento compartidos (Miller, 2002).

Esta distinción es útil para entender lo que ocurre con la identidad de las personas, dada las nuevas relaciones de empleo en las empresas. Podemos afirmar que éstas implican cambios principalmente en el contexto, lo que produce alteraciones en la identidad de las personas. Los cambios de contexto tienen consecuencias demoledoras para aquellos individuos que han sentido con profundidad los vínculos que se establecían en las empresas, cuando prevalecía en ellas el modelo arraigado en la dependencia y a partir del cual forjaban importantes significados sociales, económicos y psicológicos para sus vidas (Acuña, 2000; 2002; Sennett, 2000; Miller, 1993).

Aprender a desenvolverse en el nuevo escenario del empleo, donde los vínculos laborales son precarios y de incierta protección y seguridad, exponen a las personas a enormes cuotas de ansiedad especialmente si han tenido una prolongada vida laboral bajo el alero de la dependencia. Para éstos resulta singularmente duro constatar, en forma directa o de manera vicaria, que las empresas dejan de ser aquellas instituciones que proveían de un contexto donde se extraían importantes significados para construir sus identidades, su carácter (Sennett, 2000).

Las implicancias que tienen para los individuos enfrentar condiciones de empleo donde la satisfacción de las necesidades de dependencia resulta fallida (Miller 2002; 1993), fuerza al divorcio entre las funciones de identidad provistas por el contexto respecto de aquellas que tienen que ver con el contenido. Este aspecto es de notable importancia cuando las personas deben afrontar una realidad donde el vínculo con las empresas se vuelve débil y tienen que desenvolverse con autonomía en un escenario pleno de incertidumbre, ambigüedad y riesgos.

Pero también está el caso de personas que muestran una capacidad de adaptación innovadora frente a la pérdida del empleo. Tienen la elasticidad para nutrir sus identidades a partir del contenido y no del contexto y tienen también la característica de ser pragmáticas frente al empleo, entendiéndolo como un instrumento para ganarse la vida por lo que están abiertos a desempeñar distintas actividades si eso les depara ingresos suficientes. El autoempleo suele ser una alternativa válida para estas personas. Este patrón, por lo general, es representativo de personas adultas y jóvenes que no han estado expuestos con intensidad a la poderosa influencia de la cultura de la dependencia en sus identidades. Son sujetos, que valorando el empleo tienen también la sensibilidad para matizar sus vidas con otras actividades, diversificando así las fuentes para sus identidades.

3.2 Inestabilidad, precariedad e intensificación del trabajo

Las actuales condiciones de empleo establecidas en el marco del proceso de flexibilización laboral, exponen a las personas a constantes situaciones de inestabilidad, precariedad e intensificación del trabajo que van filtrando en sus vidas cotidianas. Al respecto, existen antecedentes que muestran cómo las condiciones laborales generan en los trabajadores y trabajadoras realidades, situaciones extremas, que afectan y deterioran no ya su bienestar material sino también psicológico, su salud mental. Dichos estudios también nos advierten que el malestar que la gente experimenta en sus puestos de trabajo se extiende a otros planos de sus vidas, dificultando las relaciones sociales y/o familiares. En esta línea analítica se agregan observaciones que muestran riesgos de desarticulación social como consecuencia de los estados de anomia del que pueden ser víctimas los individuos al debilitarse la función integradora del empleo¹⁸ (Berardi, 2003; Pauchant 2002; Nolan et. al., 2002; Wichert 2002 a; 2002 b; Guest 2000; Pfeffer, 1998; Cappelli 1997; Aubert y Gaulejac, 1993).

La inestabilidad laboral expone a las personas a situaciones de desarraigo, incertidumbre, inseguridad¹⁹ y exclusión. La vinculación laboral a las empresas se torna cada vez más insegura e incierta, porque en ellas, con mayor frecuencia y regularidad,

¹⁸ En Chile, el informe “Nosotros los chilenos. Un desafío cultural” (PNUD, 2002) señala que el alto grado de precariedad asociado a la flexibilidad laboral está afectando de tal modo a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que cada vez son menos las personas (27%) que sienten que por medio del trabajo forman parte de la sociedad chilena, lo que confirmaría que se está produciendo un cambio en el sentido del trabajo como medio de socialización.

¹⁹ Otro informe del PNUD (1998) sobre desarrollo humano en Chile muestra cómo la inestabilidad laboral es uno de los factores que genera más inseguridad entre los chilenos y chilenas. La inestabilidad laboral se percibe como una amenaza que ocasiona ansiedad, que afecta a la salud de las personas.

se incurre en medidas que dan lugar a la exclusión y despido de personas lo que provoca un entorno de temor y desconfianza. Esta inestabilidad tiene la particularidad que envuelve no sólo a los trabajadores y trabajadoras, quienes tradicionalmente han sido las víctimas frecuentes que sufren los estragos del desempleo. En la actualidad, también arrastra consigo a jefaturas y ejecutivos que, por lo general, en el pasado gozaban de las mejores condiciones de empleo (Heery y Salmon, 2000; Robinson, 2000; Sennett,2000;Cappelli, 1999).

Cabe precisar, que el concepto de inestabilidad laboral puede ir más allá de la pérdida o el temor a la pérdida del empleo y a las dificultades que se anticipen para insertarse nuevamente en el mercado de trabajo. Incluye también ansiedades, debilitantes, activadas por cambios en las empresas que amenazan o privan a los trabajadores y trabajadoras de controlar su situación laboral. Esta inestabilidad en el empleo no controlada por los trabajadores y trabajadoras, es uno de los signos de la precariedad laboral (Prieto, 1994).

En este sentido, Rodgers y Rodgers (1992) señalan cuatro componentes que identifican esta precariedad laboral: a) percepción de inestabilidad e incertidumbre en la continuidad del trabajo, b) inseguridad en el control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo, c) desprotección del empleo (ausencia de cobertura social, de tutela colectiva o sindical), y d) insuficiencia de los ingresos, lo que determina su vulnerabilidad social y económica. Por tanto, la noción de precariedad está asociada a las condiciones del trabajo, ya sea ésta informal o formal, “atípico” o “clásico”. Este último, en forma creciente, ya no es garantía de seguridad, de estabilidad laboral, de fuente de ingresos suficientes para la subsistencia de los trabajadores y sus familias y del acceso a mecanismos de protección social y laboral (Escobar,1999).

De ello podemos deducir, que la inseguridad y vulnerabilidad social, psicológica y/o económica que genera en las personas las precarias condiciones de inserción en el empleo dependiente, la incertidumbre sobre la permanencia en el mismo y las situaciones de desempleo, inciden en que un sector cada vez más amplio de personas emprendan iniciativas de trabajo independiente como alternativa laboral (Beck y Beck-Gernsheim 2003; Acuña,2002; Gorz, 1998).

Por otra parte, la intensificación del trabajo alude a la imposición de una disciplina que contiene severas exigencias sobre el desempeño de los trabajadores y trabajadoras,

que se manifiesta en una jornada de trabajo prolongada más allá del límite establecido por la legislación o el contrato laboral, casi siempre unilateralmente decidida por las empresas; una carga de trabajo excesiva y una supervisión estrecha, agobiante, amenazadora en un clima socio emocional enrarecido por la desconfianza, competencia y hostilidad (Wichert, 2002 a).

La intensificación del trabajo se asocia con el deterioro en el bienestar psicológico de la gente, porque causa niveles de estrés que perturban la salud mental (Fineman, 2003; Frost, 2003). El “burnout” o agotamiento de las reservas psíquicas y físicas, es la expresión extrema del desgaste a que puede llevar a las personas al colapso ante un nivel de estrés que traspasa los límites de lo tolerable. Estos nocivos efectos en la salud mental se acentúan en el plano social y laboral cuando a la intensificación del trabajo se suma un ambiente de inestabilidad laboral (Aubert y Gaulejac, 1993).

Si bien muchas personas soportan el sometimiento o asumen cualquier tipo de trabajo extenso e intensivo por el temor a la pérdida de sus empleos porque éstos les permite mantener su status social, integrarse en la sociedad de consumo o, sencillamente, les resulta vital para poder sobrevivir (Díaz-Salazar, 2003); la aplicación de estas medidas de intensificación del trabajo también presenta problemas para las empresas (Cappelli, 1999; Guest, 2000), porque otros sujetos subordinados a estas condiciones emprenden su huida hacia otras alternativas laborales.

En definitiva, aunque la implementación de los procesos de flexibilización laboral ha permitido, desde la perspectiva empresarial, responder con rapidez a las cambiantes condiciones de los mercados y reducir gastos y trasladar los riesgos, costos y problemas a los empleados y empleadas; los efectos de sus intrínsecas condiciones de trabajo y empleo se tornan, paulatinamente, en problemas para las empresas, porque muchos trabajadores y trabajadoras ya no creen y confían en las mismas (Maire, 2004). Las sospechas, incredulidad y agotamiento se extienden entre las personas que han sentido y sufrido la dureza de un sistema de relaciones laborales en el que detrás de una retórica en torno de una mayor autonomía en la organización del trabajo se esconde un sistema autoritario de obediencia debida.

II. TRAYECTORIAS LABORALES EN UN CONTEXTO DE ALTA FLEXIBILIDAD

El marco teórico que hemos desarrollado en la primera parte nos permite enmarcar las trayectorias laborales, objeto de estudio, en un contexto de alta flexibilidad e inestabilidad en el empleo. En esta segunda parte, presentamos el análisis de la información recopilada en las entrevistas de los cuarenta casos incluidos en esta investigación²⁰, teniendo en cuenta los siguientes tres objetivos: El primero, conocer la naturaleza de las trayectorias laborales que muestran las personas que transitan entre empleos dependientes e independientes. Un segundo objetivo es indagar en los factores, razones y motivaciones que inciden en el cambio de una categoría de empleo (posición laboral) a otra y comprender el sentido que los sujetos hacen de sus itinerarios ocupacionales y el significado que el trabajo tiene en sus vidas. El tercer objetivo es comprender y revelar la manera en que estas personas perciben el nivel de protección laboral actual en Chile tomando en cuenta sus propias experiencias de empleo en el contexto de las relaciones laborales sostenidas entre la institucionalidad del Estado, empresarios y sindicatos.

1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Para determinar la naturaleza y características generales de las trayectorias laborales²¹ desplegadas por las personas entrevistadas, utilizamos como referencia tres elementos: La dirección de los cambios según sean desde la dependencia a la independencia o viceversa, el número de cambios entre estas categorías de empleos y la continuidad o discontinuidad de las trayectorias, es decir, si en las transiciones existen o no períodos de desocupación. A partir de estos elementos establecemos finalmente una tipología de trayectorias laborales, base y estructura del posterior análisis de las mismas.

²⁰ El marco metodológico y el proceso de investigación se presentan al final del documento como “Anexo Metodológico” con el propósito de agilizar la lectura del mismo.

²¹ El período de referencia para el análisis son los últimos cinco años de la historia laboral de las personas. Esta periodicidad se basa en que uno de los propósitos de este estudio es conocer y profundizar en lo que está pasando actualmente en el mundo del empleo. Precisamos que ponemos fuera de consideración todos aquellos cambios de categoría que anteceden a este rango de tiempo. También señalamos que en un número significativo de casos, las personas muestran una apreciable movilidad y rotación en sus empleos que no implican cambios de posición laboral y que, por lo general, corresponden a cambios entre trabajos de tipo asalariado.

1.1 Dirección de los itinerarios laborales

Por dirección de las trayectorias nos referimos al sentido de los cambios de categoría de empleo que realizan las personas, según correspondan a movimientos desde posiciones de dependencia a independencia o viceversa.

Encontramos tres tendencias. Una primera, mayoritaria, la componen veintiséis casos que presentan un itinerario con un sólo movimiento desde posiciones de dependencia a independencia. Destacamos que en estas trayectorias los vínculos de dependencia con las empresas van desde los tres meses hasta situaciones de trece, catorce, diecisiete y veinte años. Por otra parte, el tiempo de permanencia en los empleos independientes actuales fluctúa entre los tres meses hasta un máximo de cuatro años, que corresponde a dos casos. En la actualidad todos permanecen como independientes, salvo una persona que se encuentra desempleado tras cerrar su negocio por motivos económicos.

Esta principal tendencia de desplazamientos de la dependencia hacia la independencia condice con otros estudios a los que hemos aludido en las consideraciones previas que sostienen que las actuales condiciones de empleo asalariado generan procesos de individualización laboral.

Una segunda tendencia corresponde a seis casos en que el único cambio de categoría de empleo corresponde a movimientos desde la independencia hacia la dependencia. La permanencia en los empleos independientes varía en un rango de tiempo que comprende desde el año y medio hasta el caso extremo de veintidós años, entre estos lapsos hay permanencias intermedias de tres, cinco y diez años. Los empleos dependientes actuales muestran un rango de antigüedad que oscila entre uno y cuatro años. Cabe señalar, que en uno de estos casos, en el momento de realizar la entrevista, la persona se encontraba en condición de desocupado, porque se le acababa de terminar un contrato de obra por ocho meses, si bien matiza que ya sabe que va a ser contratado en pocos días con la misma modalidad contractual por lo que no se considera desocupado. Las otras cinco personas continúan en situación de dependencia.

La tercera tendencia muestra ocho casos donde la dirección de las trayectorias es itinerante y toma diferentes formas: Dependencia – independencia - dependencia; independencia – dependencia – independencia - dependencia; dependencia –

independencia – dependencia - independencia. En estos casos es donde se observan más cambios de posición en el empleo. Resulta indicativo que en la mayoría de estos casos el tiempo que las personas han permanecido en sus últimos empleos, sean dependientes o independientes, no es mayor de un año. Asimismo, cabe señalar que en el momento de realizar las entrevistas, cinco trabajaban como dependientes, dos eran independientes y otra persona se encontraba cesante.

1.2 Número de cambios entre categorías de empleo

En relación con el número de cambios entre categorías de empleo que han tenido estas cuarenta personas durante los últimos cinco años de sus vidas laborales, una mayoría significativa de treinta y dos casos reporta que durante ese período sólo han tenido un cambio entre empleos dependientes e independientes.

Por otro lado, encontramos ocho casos en donde los cambios han sido más frecuentes y que se corresponden con la tercera tendencia de la dirección de las trayectorias recientemente señalada. Hay cinco personas que han tenido una movilidad que presenta dos cambios de posición en el empleo, que desde la dependencia se han abierto a un paso transitorio por la independencia, para luego volver a condiciones de dependencia. Las otras tres personas nos remiten a experiencias en donde ocurren más de dos cambios entre empleos dependientes e independientes. Se trata de sujetos que recurren a distintas alternativas laborales para salvar un período prolongado de desempleo; por las condiciones inestables que deparaban los empleos dependientes que desempeñaban, o bien, porque las acciones de independencia económica que en un momento emprendieron fracasaron o les resultaron altamente inseguras y, por lo tanto, poco viables para contar con unos ingresos mínimos. Estos casos dan cuenta de una mayor inestabilidad en el empleo teniendo la particularidad que, generalmente, el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos posiciones de empleo es relativamente breve.

1.3 Transiciones continuas y discontinuas

Para el entendimiento de las trayectorias laborales es importante considerar el tipo de transición que se establece en el movimiento o desplazamiento de posición laboral o categoría de empleo. Nos referimos concretamente a su carácter continuo o discontinuo. Por transiciones continuas entendemos aquellas en donde en el proceso de cambio no media un período significativo de desocupación (menos de un mes), ya sea

de desempleo o inactividad. Por el contrario, la transición discontinua corresponde a los casos en los que en el proceso de cambio sí está presente un período de desempleo o inactividad.

Del total de casos registramos veintitrés trayectorias con transiciones continuas y diecisiete con transiciones discontinuas. Las trayectorias con transiciones continuas se concentran principalmente en los casos que transitan de la dependencia a la independencia con un solo cambio, si bien también se observan en algunos casos de trayectorias desde la independencia a la dependencia y en las de más de un cambio de posición laboral, pero en una proporción menor. El hecho de que las transiciones continuas se concentren mayoritariamente en los cambios en categorías de empleo desde la dependencia a la independencia, da lugar a interpretar que esa fluidez en la transición es resultado de actos voluntarios, planificados o deliberados por parte de las personas al momento de tomar decisiones respecto de su futuro laboral. No obstante, anticipamos que ésta es una materia que encierra matices importantes que se abordarán, con detenimiento, posteriormente en el análisis de las trayectorias.

Por otra parte, en los diecisiete casos con transiciones discontinuas, hay trece que corresponden a personas que viven períodos de desempleo y cuatro de inactividad laboral. Las transiciones discontinuas afectadas por desempleo están presentes en trayectorias con distintos tipos de cambios en categorías de empleo, dependencia a independencia; independencia a dependencia y en las más flexibles. El desempleo está presente tanto en casos de hombres como de mujeres; de jóvenes y adultos; de trabajadores calificados o sin calificación y personas de diversa condición socioeconómica. Los lapsos de estos desempleos se extienden entre un mes y un año. Casi todas estas experiencias de desempleo aluden a situaciones donde las personas han tenido que afrontar trances difíciles en lo psicológico, económico y social. Cabe señalar, que en el momento de realizar las entrevistas, dos personas se encontraban en situación de desempleo.

Los cuatro casos que muestran transiciones discontinuas como consecuencia de inactividad laboral corresponden a mujeres que en el tránsito desde la dependencia a la independencia optan deliberadamente por dejar de trabajar por un cierto período, que comprende desde los dos meses hasta los dos años. Estas cuatro mujeres esgrimen razones distintas en sus decisiones de retiro temporal del mundo del trabajo, en dos casos por las dificultades para poder conciliar el trabajo remunerado y el reproductivo, y en otros dos se argumenta la razón de darse un tiempo para sí mismas y reflexionar

con calma qué se desea en el plano de la vida personal y laboral, tras haber vivido situaciones de gran conmoción como el despido o la intensificación del trabajo. En estos casos la discontinuidad en la transición no tiene un carácter perturbador como cuando se vive el desempleo, además entendemos que estas mujeres disponen, en casi todos los casos, de recursos económicos suficientes que les permite hacer un alto en sus vidas laborales y ocupar el tiempo en otras actividades que les son significativas. Luego de esta discontinuidad, estas mujeres cuando estiman que han resuelto sus temas de índole privado o íntimo, retornan al mundo laboral y lo hacen a través de la vía del empleo independiente por propia iniciativa.

1.4 Tipología de las trayectorias laborales

A partir de la combinación de estos tres elementos o criterios de análisis (dirección, número de cambios y tipo de transiciones) planteamos una tipología de trayectorias para el análisis en detalle de los casos en estudio. Consideramos necesario recurrir a una taxonomía porque, por una parte, posibilita hacer más inteligible y coherente la totalidad de los casos y, por otra, permite establecer singularidades en cada una de ellas.

La tipología de trayectorias laborales que construimos es la siguiente:

- **Trayectorias laborales de la dependencia a la independencia con un cambio en la categoría de empleo (26 casos)**
 - Trayectorias continuas (15 casos)
 - Trayectorias discontinuas (11 casos)
- **Trayectorias laborales de la independencia a la dependencia con un cambio en la categoría de empleo (6 casos)**
 - Trayectorias continuas (3 casos)
 - Trayectorias discontinuas (3 casos)
- **Trayectorias laborales con más de un cambio en la categoría de empleo (8 casos)**
 - Trayectorias de la dependencia a la independencia con retorno a la dependencia (5 casos)
 - Trayectorias intermitentes²² (1 caso)
 - Trayectorias fragmentadas²³ (2 casos)

²² Las trayectorias intermitentes aluden a un caso de una persona que para evitar el desempleo transita constantemente entre empleos dependientes en la construcción y su trabajo por cuenta propia en un persa.

²³ Por trayectorias fragmentadas nos referimos a aquellas desplegadas por dos personas que han tenido más de dos cambios en las posiciones de empleo y algún periodo de desempleo.

2. TRAYECTORIAS LABORALES DE LA DEPENDENCIA A LA INDEPENDENCIA CON UN CAMBIO EN LA CATEGORÍA DE EMPLEO

2.1 Caracterización socio-laboral en el empleo dependiente previo al cambio

Las veintiseis personas entrevistadas que despliegan una trayectoria de la dependencia a la independencia con un cambio de categoría laboral en los últimos cinco años, presentan en sus últimos empleos dependientes un perfil laboral muy heterogéneo, que atraviesa todo tipo de empresas, categorías de ocupación y sectores económicos. Si bien la mayor actividad se concentra en el sector servicios con diecisiete casos, hecho que se ajusta al proceso de progresiva tercerización de la economía chilena.

En relación con las formas de empleo dependiente, la situación contractual de estas personas abarca el amplio abanico de modalidades que se pueden identificar actualmente en el mercado laboral chileno: Dieciocho personas tenían contrato indefinido, una de ellas a tiempo parcial; otras cinco estaban vinculadas laboralmente a las empresas por contratos de duración determinada o de carácter temporal (tres a plazo fijo, una por temporada y otra a contrata); dos trabajaban a honorarios y otra sin contrato laboral escrito. Asimismo, cuatro de estas personas trabajaban en régimen de subcontratación: Tres en empresas contratistas y una en una agencia de trabajo temporal. El tiempo de permanencia en estos empleos varía entre los tres meses y los veinte años.

Por otra parte, el perfil sociodemográfico de las trabajadoras y trabajadores que integran esta trayectoria comprende prácticamente todas las combinaciones de variables posibles²⁴.

²⁴ En relación con la ocupación que desempeñaban en el último empleo dependiente, seis eran profesionales, tres técnicos, dos tenían cargos de jefatura, tres eran trabajadores manuales calificados, cinco trabajadores y trabajadoras manuales no calificados y siete trabajadores y trabajadoras no manuales no calificados. Respecto al sector económico y ramo de actividad: Diecisiete trabajaban en el sector terciario (trece en servicios personales, sociales o comunales y cuatro en el comercio); seis en el sector secundario (cinco en la industria manufacturera y 1 en la construcción) y tres estaban empleados en el sector agropecuario. En relación con el tipo de empresas: Siete trabajaban en la microempresa, seis en la pequeña empresa, cuatro en medianas empresas, nueve en grandes empresas, tres de ellas en el ámbito público. Y en relación con el perfil sociodemográfico: Trece son mujeres (cuatro jóvenes menores de 30 años, siete adultas entre 30 y 49 años y dos mayores de 49 años) y otros trece son hombres (dos jóvenes menores de 30 años, siete adultos entre 30 y 49 años y cuatro adultos mayores de 50 años). En la mayoría de los casos, la responsabilidad económica en sus hogares es compartida. Veinte personas se consideran de clase media, cuatro de clase media-baja y dos de clase media-alta.

2.2 Razones, factores y motivaciones para el cambio de categoría de empleo

De estos datos se deduce implícitamente la concurrencia de una diversidad de razones, factores y motivaciones que inciden en el desarrollo de este tipo de trayectoria como modelo de comportamiento laboral. Por ello, para comprender el proceso de cambio de categoría de empleo es preciso conocer y explicar en primer lugar las causas, el porqué del término de su último empleo independiente.

2.2.1 Razones del término del último empleo dependiente

Las razones dadas por estas personas para explicar las causas y los motivos de la salida de su último empleo dependiente aluden al carácter “voluntario” o forzado de las mismas. Las primeras, son decisiones tomadas por los trabajadores y trabajadoras. Las segundas, están vinculadas a medidas establecidas por las empresas y empleadores. En esta trayectoria observamos que en diecisiete casos fueron las trabajadoras y trabajadores los que decidieron poner fin a su vínculo laboral con las empresas. En tanto, en los otros nueve fue por iniciativa de los empleadores.

a) Decisiones de los trabajadores y trabajadoras

Uno de los aspectos sustanciales que emerge en el análisis de este tipo de trayectoria es el hecho de que la mayoría de estas personas son las que deciden poner término a su condición de trabajadoras y trabajadores dependientes. Este hecho alcanza una mayor relevancia si tomamos en cuenta que se produce en un contexto de inestabilidad e incertidumbre laboral y alto desempleo. En este sentido, abre la interrogante ¿Qué está pasando en el empleo dependiente para que se tomen este tipo de iniciativas?, en medio de la tendencia en los análisis de estadísticas de empleo de asimilar la dependencia laboral a una mayor calidad del mismo.

Para profundizar en las razones por las que estos sujetos decidieron abandonar su último empleo dependiente diferenciamos cinco tipos de situaciones:

Disconformidad con las condiciones del empleo dependiente

Una parte significativa de estos trabajadores y trabajadoras manifiestan que la principal causa por la que renunciaron a sus últimos empleos dependientes fue su disconformidad con las condiciones de trabajo y/o empleo. Los ámbitos a los que hacen referencia

para plasmar esta insatisfacción y malestar apuntan a alguno de los componentes que identifican diferentes niveles de precariedad laboral y una deficiente calidad del empleo a los que nos hemos referido en las consideraciones previas al análisis.

En sus narraciones, estas personas ponen el acento en la percepción de haberse sentido sometidos a situaciones de subordinación y dependencia laboral, caracterizadas por el abuso y dominación de los empleadores y/o jefaturas en sus lugares de trabajo. Muchos de los actores protagonistas de esta trayectoria hablan desde la frustración y la rabia acumulada tras haber vivido experiencias laborales surcadas por distintas medidas de flexibilidad e intensificación del trabajo, que presentan como denominador común la imposición de un severo proceso de trabajo, que se expresa en una extensa jornada laboral casi siempre unilateralmente establecida por los empleadores; una continua sobrecarga de trabajo; un control directo o indirecto agobiante y amenazador; y un clima laboral y emocional enrarecido por la desconfianza, competencia y hostilidad.

Entre los efectos de esta permanente sensación de inseguridad, vulnerabilidad e intimidación en el trabajo observamos: Tensas relaciones con jefaturas, empleadores y/o compañeros y compañeras de trabajo; graves perturbaciones de la salud mental, como el estrés, la ansiedad, la angustia y la depresión; falta de tiempo libre y para el descanso con el consiguiente deterioro de sus relaciones sociales, principalmente las familiares. Esta realidad generalizada, se agrava cuando las precarias retribuciones económicas del empleo tuvieron un claro menoscabo del bienestar material y social de su entorno familiar.

También resulta revelador constatar, que en estas circunstancias identificamos casos que comprenden diferentes perfiles sociolaborales: Hombres y mujeres calificados y no calificados laboralmente; de todas las edades; con distinta responsabilidad económica en hogares de diversa condición socioeconómica; empleados en empresas de todos los tamaños y con un vínculo laboral heterogéneo en relación con el tipo de contratación y el tiempo de permanencia en las empresas.

A continuación presentamos los casos que ilustran esta situación de renuncia voluntaria de su último empleo dependiente por su disconformidad con las condiciones laborales:

-
- Profesionales: Un arquitecto contratado a honorarios en una gran empresa contratista de obras públicas y un ingeniero comercial con contrato indefinido en una pequeña empresa de integración de sistemas computacionales. En el primer caso, la empresa encubrió durante tres años una relación laboral con el propósito de abaratar costos y eludir el ámbito de protección del derecho del trabajo, lo que generó al trabajador una sensación de desprotección, incertidumbre e inestabilidad permanente. Asimismo, la jornada laboral de ambos profesionales era intensa y extensa, superando ampliamente el límite establecido en la normativa laboral. Este tipo de flexibilidad interna fue el resultado de la presión ejercida por sus jefes y empleadores para alcanzar o superar las metas establecidas, cuyo cumplimiento se presenta como un requisito implícito de la actividad de este grupo ocupacional y sus retribuciones económicas. Pero estos trabajadores percibían un desajuste entre los efectos del rendimiento exigido y las compensaciones recibidas. Es decir, sentían que sus remuneraciones no compensaban el desgaste psíquico, que les generó el proceso de intensificación del trabajo:

“La empresa tenía muy estudiados todos los resquicios legales y me hacían contratos a honorarios de tres meses y luego se demoraban un mes en volverme a contratar. Así estuve durante tres años. Los contratos especificaban que yo prestaba mis servicios 45 horas semanales de lunes a viernes. Pero yo realmente trabajaba más de 12 horas diarias y recibía el sueldo que tenía en el contrato (...). Yo, como profesional, tenía un sueldo aceptable, pero vivía con una angustia tremenda. La presión, la inestabilidad y la incertidumbre eran insoportables”. (César)

“Nos exigían demasiado y el jefe del departamento tenía muy mal carácter. Por ejemplo, te pedía un informe, se lo llevabas y al tiro te decía que no, que no era eso, que tenías que rehacerlo de nuevo. Y como tú tenías que entregar los proyectos sí o sí, porque había que cumplir las metas establecidas, te tenías que quedar muchas noches en la oficina. Entonces, todo eran inquietudes y tensiones (...). Para mí la cuestión psicológica era lo penca y llega un momento que la plata no compensa”. (Enrique)

- Mujeres jóvenes, empleadas como vendedoras en establecimientos comerciales de distinto tamaño (una multitienda y una pequeña tienda ubicada en un mall). Las condiciones precarias e inestables de sus empleos son explícitas. Por una parte, una de ellas estaba subcontratada a través de una empresa externa de suministro

de personal temporal y otra trabajaba sin contrato laboral escrito, lo que implica una mínima y una nula protección laboral y social, respectivamente. Por otra, ambas recibían bajos salarios por una jornada laboral extensa en un ambiente de trabajo asfixiante debido a la intimidación de sus jefes y empleadores. Este escenario era una constante en su trayectoria laboral:

“A mí me contrataba una agencia de trabajo temporal, pero los de (la multitienda) decidían todo (...). Trabajaba horas y horas sin descanso, porque el horario no se cumplía. Se supone que existía un horario establecido, pero había que quedarse más horas, porque prácticamente te obligaban y no te las pagaban, pero nadie reclamaba porque el sueldo era poco y para los vendedores atender una hora más suponía vender más y recibir más comisión (...), tenías al jefe gritándote y montones de cámaras que te vigilaban (...) con tanto estrés decidí que yo no quería trabajar así”. (Gabriela)

“ Volví a trabajar en un mall y otra vez lo mismo. No tenía contrato, me pagaban 100 lucas, entraba a las 10 de la mañana y salía a las 10 de la noche, todo de corrido (...) la dueña de la tienda era muy pesada, imagínate que ni siquiera podía ver la luz de la calle. Así que como que ya estaba cansada de pasar siempre por lo mismo”. (Jimena)

- Una vendedora de seguros a comisión que trabajaba puertas afuera del lugar de funcionamiento de una empresa mediana. Esta trabajadora permaneció más de tres años bajo un sistema de trabajo en el que la jornada laboral se prolonga de forma ilimitada porque, por un lado, la legislación laboral chilena no establece límite alguno de jornada para este tipo de ocupación y, por otro, el monto de las remuneraciones depende prácticamente de las comisiones por venta, ya que el sueldo base no alcanza la cuarta parte del salario mínimo legalmente establecido. El trabajo a comisión es un caso paradigmático de la articulación de dos tipos de flexibilidad laboral, interna y salarial, y de desreglamentación del mercado de trabajo. En su testimonio se refleja lo perverso de una dinámica de trabajo en la que detrás de una supuesta autonomía organizativa se esconde una supervisión estrecha con el fin de aumentar progresivamente las ventas. Las consecuencias son la imposibilidad de tener vida propia fuera del entorno de trabajo, no disponer apenas de tiempo de descanso y un profundo estrés laboral:

“Yo ganaba 26.000 pesos como sueldo fijo, el resto era por comisiones y llegué a ganar un millón de pesos mensuales. Pero me sacaba la mugre, de lunes a lunes sin

descanso. A lo más me tomaba algún día domingo en la mañana para estar con mi hija. Así que yo trabajaba abrutada, porque mientras más plata ganaba, más trabajaba. Era terrible porque una sentía que te explotabas a ti misma, pero realmente ellos eran los explotadores, porque detrás estaba siempre la presión de tu jefe y de los jefes de más arriba de que tienes que vender cada vez más y más (...) era tanto el estrés que estuve con licencia. Yo lo dejé por salud mental”. (Laura)

- Trabajadores manuales calificados: Un constructor de estructuras metálicas y un soldador que trabajaron durante muchos años como asalariados en empresas de diverso tamaño del sector metalúrgico-metalmecánico. El principal motivo de su insatisfacción era la percepción de recibir bajos salarios por un trabajo que implica riesgos y requiere de mucha precisión. Esta situación los inducía a realizar horas extraordinarias que se convertían en ordinarias, incumplándose la normativa laboral. En sus narraciones se hace evidente la interiorización y resignación de que sus condiciones salariales estaban determinadas por el desequilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral:

“Estaba cansado de recibir un sueldo de 200 lucas por trabajar todo el día haciendo un trabajo tan riesgoso y complicado (...) y uno sabe que no vas a encontrar mejor sueldo, porque es un trabajo que no te lo pagan como debieran, porque los empleadores saben que si te vas hay gran cantidad de gente esperando dispuesta a trabajar por muy poca plata porque están cesantes”. (Marcelo)

“Trabajaba de lunes a viernes desde las ocho de la mañana hasta las nueve o diez de la noche, con una hora para la colación (...). Lamentablemente, cuando tú trabajas apatronado tienes un sueldo fijo muy bajo, y como no te alcanza tenís que recurrir a hacer todas las horas extras que se puedan para poder sobrevivir. Pero no es plata para lo que es la pega y eso me hizo pensar en la posibilidad de renunciar”. (Esteban)

- Trabajadoras manuales sin calificación: Una empleada del aseo que permaneció cinco años vinculada laboralmente a una empresa contratista que realiza servicios de limpieza para organismos públicos. En su relato expresa cómo sufrió muchas de las vicisitudes que venimos señalando en los anteriores casos, a lo que se añade su condición de jefa de un hogar y de escasos recursos económicos. La doble jornada de trabajo, reproductivo por las mañanas y remunerado por las tardes intensificaba el desgaste físico y psíquico al que estaba subyugada. El

escaso tiempo libre del que disponía se reducía al día domingo, el cual dedicaba al descanso para recuperarse del intenso esfuerzo realizado durante toda la semana:

“Me mataba mucho para sacar 80.000 pesos (...) estaba quedando muy mal de salud, porque trabajaba de lunes a sábado y hacer aseo era un trabajo muy pesado. Estabas horas y horas de rodillas limpiando escaleras con unos líquidos que te hacían mal y tenías que aguantar el genio de la jefa siempre amenazándote (...). Entonces, todas esas cosas van jugando mucho en tu cerebro. Tenía un estrés y una depresión terrible, porque además apenas veía a los niños. Era más de ‘hola y chao’, ya que cuando yo me levantaba para hacer las cosas de la casa, ellos estaban en el colegio. Y el día domingo lo único que quería era estar tirada en la cama, dormir y descansar. Entonces yo tuve que tomar la decisión de salirme, porque sentía que estaba perdiendo mi vida y a mis hijos”. (Rosa)

- **Técnicos:** Un diseñador gráfico a contrata en un servicio público durante más de diez años. La apreciación de ganar un sueldo bajo en relación con su nivel de calificación; la imposibilidad de ascender de grado en la escala única de la administración pública; la incertidumbre generada por su condición de funcionario a contrata y el ambiente laboral enrarecido por la percepción de abusos por parte de los funcionarios de planta lo llevan a tomar la decisión de renunciar a su empleo:

“Siempre me sentí pasado a llevar. Primero, porque el sueldo en la administración está malo y yo ya no podía ascender al tener un tope de grado técnico (...). Segundo, porque ya llevaba 10 años a contrata y, si bien siempre me renovaron el contrato, nunca tienes la certeza de qué puede pasar el próximo año. Y tercero, dentro del Servicio público se produce mucho abuso por parte de los funcionarios de planta, lo que hace el ambiente muy desagradable. Por ejemplo, tú trabajas 10 veces más que muchos funcionarios de planta, porque muchos días no hacen nada. Unos se van antes y otros le timbran la tarjeta, otros llegan a las 8:30, pero vienen a tomar desayuno (...). Entonces, todo es frustrante, no compensa”. (Víctor)

A partir de todos estos testimonios, otra interpretación posible es que detrás de estas decisiones voluntarias, realmente, existen acciones forzadas por las condiciones de empleo y trabajo a las que se sintieron sometidos. Las negativas experiencias laborales como empleados y empleadas dependientes es lo que los y las empuja a buscar otra

alternativa laboral con el propósito de satisfacer sus necesidades vitales, materiales, sociales y/o psicológicas. Esta reflexión en torno de la difusa frontera entre decisiones voluntarias y forzadas es planteada por algunos trabajadores y trabajadoras:

“No creo que esta decisión sea realmente por propia voluntad. Yo creo que si tienes un trabajo donde estás ejerciendo tu profesión con unas condiciones dignas, tienes un buen sueldo, posibilidades de ascenso y un buen ambiente de trabajo, no creo que uno busque otras alternativas que son mucho más difíciles y arriesgadas”. (Víctor)

“El problema es que actualmente no encuentras un empleo donde te respeten tus derechos como trabajador, como persona. Es como que te estuvieran forzando a buscarte la vida por otro lado”. (Jimena)

No obstante, en todas estas autodeterminaciones está latente el desajuste del contrato psicológico con las empresas. Este quiebre se hace manifiesto en la hostilidad, temor y desconfianza de estos empleados hacia sus empleadores. La percepción del incumplimiento por parte de las empresas de la normativa laboral, del abuso al que se sienten sometidos y de la inequidad entre las compensaciones recibidas y el esfuerzo realizado, son una sólida base interpretativa de esta aseveración:

“Yo hacia la empresa no tenía ninguna fidelidad. Las empresas hoy en día no te tratan bien, o sea, sólo piensan en “cuánto es lo mínimo que te puedo pagar por lo que haces para que no te vayas”. Así de simple es. Entonces se da una relación fría, distante y absolutamente desconectada, y eso te va predisponiendo en la posibilidad de independizarte”. (César)

“Eran tantos los abusos que soñaba con el día que podría mandarlos a la chucha”. (Rosa)

“El empleador hace al empleado, y si ellos te explotan, tú no puedes sentirte comprometido con la empresa (...)Lo único que quieres es irte lejos”. (Esteban)

Dificultad para compatibilizar roles

Mujeres que deciden renunciar a sus empleos dependientes por circunstancias que les afligen en su doble condición de madres y trabajadoras, como la crianza de los hijos o la

dificultad de poder compatibilizar su vida laboral y familiar²⁵, generándoles conflictos psicológicos. Éstos son los casos de una dependiente en un pequeño establecimiento comercial con un contrato indefinido, de media jornada y de una contadora en una microempresa:

“Yo me salí, porque la guagua tenía problemas de salud. Después del postnatal estuve cinco meses con licencia, pero luego me retiré porque seguía con problemas. Me tuve que retirar, porque tenía que cuidar a la guagua”. (Verónica)

“Todo el cambio me vino con la segunda guagua, que no tenía ni la fuerza ni el tiempo, que le daba más tiempo a la oficina que a mi familia. Me vino depresión y pasé todo el año enferma. Entonces, empecé a analizar las cosas buenas de la oficina con las cosas malas y hasta dónde daba por mi salud y mis hijas y decidí renunciar”. (Susana)

Ciclo vital

También observamos decisiones relacionadas con el ciclo vital, es decir, cuando las personas en su edad adulta avanzada encuentran dificultades para realizar trabajos que les signifiquen mucho esfuerzo y desgaste físico. Éste es el caso de una trabajadora temporera que estuvo 17 años realizando tareas de recolección de fruta en el campo:

“Con 56 años yo deseaba ya salir del campo, porque sentía que el sol me quemaba, que la piel se empieza a reseca (...), y por eso me salí del campo”. (Elena)

Independencia como proyecto vital

Una cuarta situación es aquella en la que personas jóvenes deciden abandonar voluntariamente su situación de dependencia laboral para emprender sus propios negocios o proyectos, porque valoran que la independencia es el medio más adecuado para alcanzar una vida más satisfactoria, vital y promisoria. En esa situación

²⁵ En casi todas las narraciones se hace manifiesto que, en Chile, la estructura patriarcal y la cultura machista siguen siendo los elementos constitutivos y organizativos de la gran mayoría de las familias. Ello se expresa en el hecho de que en aquellos hogares donde conviven mujeres y hombres el trabajo doméstico o reproductivo recae casi exclusivamente en las primeras, ya sean cónyuges o parejas, madres, hijas, hermanas o abuelas. Sólo en aquellos hogares donde se disponen de mayores recursos económicos se emplean a otras mujeres externas para realizar estos trabajos.

subrayamos los casos de un técnico en computación y una dependienta en un pequeño establecimiento comercial:

“Yo sentía la necesidad de ser independiente, de hacer mis propios proyectos, porque sentía que mi vida podía ser mejor en lo profesional y en lo personal”. (Antonio)

“Mi pololo me propuso iniciar un pequeño negocio (...), a mí me ilusionó, porque era una buena oportunidad para reafirmar nuestra relación, nuestro proyecto de vida juntos”. (Carmen)

Disyuntiva entre empleo dependiente e independiente

Por último, apreciamos decisiones de carácter personal y económico de trabajadoras y trabajadores que, de forma complementaria a su empleo dependiente, realizaban algún tipo de actividad por cuenta propia para obtener más ingresos. Ante la disyuntiva de no poder compatibilizar ambos empleos por circunstancias de su entorno laboral o familiar optan por mantener únicamente su empleo independiente. Éstos son los casos de una anestesióloga en un hospital, un operario de una gran empresa de producción avícola y un funcionario de una universidad tradicional, todos con contrato indefinido.

“Yo no me fui porque estuviera descontenta en el hospital. Fue más bien por un problema de moral mía, porque estaba siendo cada vez más requerida para trabajar en clínicas y ya no podía cumplir bien los horarios en ambos lados y no podía hacer bien todo mi trabajo. Entonces no me gustaba eso. Así que tuve que decidirme y opté por la independencia, porque me permite administrar mejor mi tiempo”. (María)

“La empresa cumplía con todo, pero yo me quería retirar porque era muy lejos y cuando tenía turno de tarde me tenía que quedar en una pensión y no podía ver a mi esposa y a mi hijo (...). Además yo tenía la posibilidad de continuar con el taxi con el que trabajaba en mi tiempo libre. Pero, como la plata no sobra, decidí salirme cuando en la empresa plantearon la posibilidad de que varios empleados pudieran retirarse pagándoles una indemnización”. (Javier)

“Fue más que nada porque teníamos un almacén. Mi señora lo atendía en la semana y yo los fines de semana. Pero ella empezó a tener problemas de salud y no podía atenderlo. Entonces pensamos que nos convenía más, que yo me retirara y atendiera el negocio”. (Alfredo)

b) Decisiones de las empresas y empleadores

En los casos en que los trabajadores y trabajadoras salieron de su empleo dependiente como consecuencia de decisiones tomadas en el entorno de la empresa, observamos tres situaciones: Los despidos por diferentes causales, la quiebra o cierre de los establecimientos y dar término a la prestación de servicios de una trabajadora a honorarios. Entre los tipos de despidos cabe mencionar:

Reducción de personal

Dos casos, una agente de información financiera y un jefe de personal de una empresa textil, se vieron afectados por estrategias de flexibilización laboral. Las empresas para las que trabajaron, procedieron a la reducción de personal a través de despidos selectivos o masivos como parte de procesos de reestructuración para disminuir costos laborales o ajustar la fuerza de trabajo a la demanda. Los empleadores aluden a necesidades económicas o a procesos de racionalización y modernización de sus empresas para implementar estas medidas. En los testimonios de ambos trabajadores se refleja el resentimiento de contemplar cómo aquellos para los que trabajaron durante cinco y veinte años, respectivamente, operan exclusivamente con la lógica del capital, de maximizar sus utilidades sin miramientos hacia el valor del trabajo y del compromiso que ellos les demostraron durante todo ese tiempo.

“Me despidieron. Hubo como una ola de despidos, como que durante varios meses siempre estaban despidiendo a alguien y al final me despidieron a mí. Me dijeron que era una cuestión de plata y que tenían que sacar puestos. Pero luego contrataron a otros. O sea, la única razón de mi despido es que sólo piensan en ganar más y más y no valoran para nada el hecho que tú te sacaste la mugre”. (Sara)

“Hubo una reestructuración de la empresa, pero no fueron los patrones que a mí me contrataron hace más de veinte años. Fue el hijo el que hizo la reestructuración, ése fue el que me despidió a mí y a otros treinta empleados, diciendo que la empresa se iba a achicar, porque los pedidos estaban malos. Al final, de cincuenta quedaron veinte; los más jóvenes que tenían sueldos más bajos. Tantos años de esfuerzo y no te agradecen nada (...). Entonces la cosa es de los empresarios nuevos no de los antiguos, ellos preferían a la gente que trabajó con ellos toda la vida”. (Fernando)

Esta última declaración contiene la conmoción vivida por las personas que participaron de una cultura de la dependencia en la que se establecían relaciones más duraderas y confiables entre empleadores y empleados y que, actualmente, se enfrentan al inexorable modelo de flexibilidad laboral que postula empleos esencialmente funcionales para la competitividad y viabilidad de las empresas según los requerimientos de los mercados, lo que disuelve este tipo de compromiso en las relaciones entre las partes. En estos casos, el despido no sólo implica la pérdida de su empleo y sus traumáticas consecuencias económicas, psicológicas y sociales, sino que es el inicio de un proceso de dependencia fallida, al constatar que el escenario laboral en el que se desarrollaron ya no tiene asidero.

Incumplimiento de obligaciones laborales

También nos encontramos situaciones en las que los empleados incumplen alguna de sus obligaciones establecidas en el contrato o que son tipificadas en la ley laboral como causal de despido sin derecho a indemnización como el abandono del trabajo o la inasistencia al mismo durante dos días seguidos sin causa justificada. Éstos son los casos de un joven empleado en una aerolínea y un distribuidor de una gran empresa de productos cárnicos:

“Tuve un problema por teléfono con mi polola. Me arranqué del trabajo y lo dejé todo botado, por eso me echaron. Fui un inconsciente”. (Camilo)

“Durante mis vacaciones tuve que asistir a un duelo y me presenté dos días atrasado. Intenté que me escucharan, pero nada que hacer”. (Joaquín)

Despidos con causal aplicadas improcedentemente

En otros dos casos, una jefa de operaciones y un mecánico, ambos contratados en pequeñas empresas, fueron despedidos invocando, los empleadores, otras causales sin indemnización establecidas en la normativa laboral como son “falta de probidad en el desempeño de sus funciones” y por “injurias proferidas por el trabajador al empleador”, con el propósito de encubrir conflictos derivados de tensiones con la jefatura o del incumplimiento del empleador de sus obligaciones previsionales. Ambos trabajadores tuvieron que recurrir a las instancias que tutelan el derecho laboral al considerar que estas decisiones eran arbitrarias y de carácter improcedente para, de este modo, poder recibir la indemnización o que hicieran efectivo el pago

de las cotizaciones al sistema de previsión social, cuyo monto sí que le deducían todos los meses. Pero ambos perdieron sus empleos, pues la ley no establece que por la aplicación improcedente de una causal de despido los empleadores tengan la obligación de reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo. En las circunstancias de la profesional este hecho es más grave, si consideramos que llevaba ocho años vinculada laboralmente a la empresa y sólo pudo acordar “un pacto de indemnización sustitutiva”:

“A mí me despidieron alegando que yo era responsable de un problema con el pago del IVA. Fue frustrante, porque fui yo misma la que detectó ese error, que era responsabilidad de la empresa de contabilidad externa. Pero me echaron la culpa a mí, insinuando cosas horribles. Para mí todo fue una excusa para despedirme por mi pésima relación con la gerente (...). Tuve que ir a la Inspección del Trabajo y contratar un abogado para denunciarlos. Al final llegamos a un pacto, porque el juicio podía alargarse mucho y me pagaron una buena parte. Pero me quedé cesante”. (Ana)

“Me echaron porque peleaba con el empleador, porque no me pagaba las imposiciones (...). Cuando me echó fui a poner la constancia en la Inspección del Trabajo y me mandaron a buscar el papel de la AFP para comprobar que no tenía pagadas las imposiciones y cuando lo vieron, ahí mismo me dijeron que tenía que demandarlo y lo demandé. Duró más de dos meses el juicio y él tuvo que pagarme las imposiciones y el finiquito”. (Roberto)

Fin de prestación de servicios

Otro caso es el de una mujer que durante cinco años trabajó a honorarios de forma permanente en una institución religiosa, realizando servicios asistenciales. Al no existir contrato laboral durante todo ese tiempo, esta trabajadora no recibió más que el pago correspondiente a su último mes trabajado. Este caso refleja la desprotección y precariedad que afecta a muchas personas que, en los hechos, trabajan de forma subordinada y que dependen económicamente de un solo empleador, el cual elude cualquier obligación contemplada en la normativa laboral, a través de un acuerdo “civil”, que se expresa en la emisión que ella hacía de boletas a honorarios, quedando legalmente tipificada como trabajadora independiente. Éste es uno de los casos más extendidos de empleo dependiente periférico y de encubrimiento de una relación laboral:

“Yo trabajaba todos los días y tenía que entregar todas las semanas un reporte de las visitas y actividades que hacía (...). Me dijeron que iban a prescindir de mis servicios, porque había problemas económicos (...) y como yo boleteaba sólo me pagaron el último mes en que trabajé no más”. (Isabel)

Quiebra o cierre de la empresa

Por último, los casos del jefe de un pequeño supermercado y la gerente de una cooperativa que pierden sus empleos porque las empresas en las que trabajaron, casualmente ambos, durante diecisiete años cerraron o quebraron. Si bien, él recibió una parte de las mercaderías a modo de compensación, ella no obtuvo ningún tipo de indemnización, según su testimonio, por las decisiones arbitrarias del síndico de quiebra. La falta de algún mecanismo legal como la constitución obligatoria de un fondo de garantía para afrontar las consecuencias de esta realidad que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras provocó que quedara cesante y sin ningún tipo de desagravio económico:

“La empresa llegó a una situación financiera muy complicada y poco a poco se empezó a ir al diablo hasta que quebró (...). No recibí ni un peso, porque el síndico de quiebra se llenó los bolsillos”. (Raquel)

“El dueño se arruinó y tuvo que cerrar el negocio (...) Llegamos a un acuerdo para que me compensara con parte de las mercaderías. No era mucho, para todo el tiempo que yo trabajé en el supermercado, pero a mí me podía servir para empezar con algo independiente”. (Genaro)

2.2.1 Procesos de cambio hacia el empleo independiente

Las razones señaladas indican el inicio del proceso hacia la independencia pero, por sí mismas no explican el cómo se produce el cambio de categoría laboral, al no aludir a todos los factores, razones y motivaciones que influyen y determinan la opción por el autoempleo.

En este sentido, el hecho de que sean los trabajadores y trabajadoras quienes deciden renunciar a sus empleos dependientes no siempre implica que el cambio de categoría laboral se produzca de forma inmediata. Así, de las diecisiete personas que renunciaron a sus empleos sólo trece empezaron a desarrollar actividades por cuenta propia en

un breve período. Asimismo, la salida forzada del último empleo dependiente no significa que transiten por un período de desocupación antes del cambio. De este modo, de las nueve personas que perdieron su empleo, cuatro comenzaron a trabajar como independientes sin apenas transcurrir dos semanas. Estas circunstancias dan cuenta de diferentes procesos en este tipo de trayectoria.

Por ello, para comprender cómo se producen estos procesos de cambio, nos pareció pertinente considerar la continuidad o discontinuidad de la trayectoria, conceptos a los que ya hemos hecho referencia en la presentación de los casos.

a) Trayectorias continuas de la dependencia a la independencia

Entre las personas que transitaron de la dependencia a la independencia, sin que medie un tiempo significativo de desocupación, observamos tres tipos de procesos de cambio. El primero, lo definimos como planificado, porque responde a un manifiesto deseo de cambio y se emprende a partir de un proceso racional y consciente de planificación. El segundo, es de tipo inducido o transferido, debido a que existe una nítida influencia del entorno en el que se desenvuelve la persona, sin que antes existiera ninguna motivación para renunciar a su situación dependiente. El tercero, es de tipo forzado, porque corresponde a personas que perdieron sus empleos de forma involuntaria, y fluido, ya que, a pesar de esta vicisitud, el cambio se produce con fluidez, lo que denota una notable capacidad de adaptación a su nueva realidad.

A continuación presentamos estos tres tipos de transiciones y procesos continuos de la dependencia a la independencia a partir del análisis de los casos:

Proceso planificado

En los casos de trabajadores y trabajadoras que de forma consciente preparan el cambio de categoría antes de tomar la decisión de renunciar a sus empleos dependientes develamos la interrelación de tres factores:

Primero, la disconformidad con las condiciones de sus empleos o, al menos, con alguno de sus aspectos, les genera el deseo de renunciar a esos empleos y también de romper con las relaciones laborales dependientes al considerar que, por las experiencias vividas a lo largo de su vida laboral, éstas son la principal causa de su insatisfacción.

Segundo, la motivación de mejorar y regenerar su situación personal, laboral, profesional, socioeconómica, familiar, psicológica o emocional los estimula a emprender el camino de la autonomía en el trabajo.

El tercer factor está relacionado con la confianza en sus posibilidades de iniciar un proyecto independiente porque, por una parte, disponen de unos mínimos recursos económicos para establecerse, casi siempre fruto del ahorro, del finiquito o del préstamo de familiares y, por otra, tienen algunos conocimientos o habilidades para emprender actividades laborales por cuenta propia, porque están vinculadas con sus profesiones, ocupaciones o con la experiencia adquirida en sus empleos dependientes.

En este proceso planificado identificamos los siguientes casos:

- Profesionales y técnicos: el arquitecto, el ingeniero comercial, el diseñador gráfico y el técnico en computación, deciden emprender sus propios proyectos, porque consideran que desde la independencia tienen más posibilidades de satisfacer sus necesidades profesionales, materiales, sociales y psicológicas:

“Yo ya hacía tiempo que quería independizarme, porque era consciente que la relación de trabajo era un abuso y necesitaba salir de esa empresa (...). Con varios colegas estudiamos la idea de asociarnos, de crear una sociedad, porque sabíamos que contábamos con la ventaja de que éramos los únicos que teníamos experiencia para realizar ese tipo de proyectos”. (César)

“Estaba cansado de la situación y empecé a analizar un poco que yo podía hacer lo mismo, porque yo era, como quien dice, un productor de negocios para la empresa. Entonces pensé que algunos de esos mismos negocios los podía manejar yo y me dije ‘ahorro para partir solo y esta cuestión se acaba’”. (Enrique)

“Como no estaba conforme con mi sueldo comencé a realizar algunos trabajos particulares, entonces me puse a pensar de que las expectativas económicas podían ser muy buenas estando afuera, aunque para eso tuviera que dedicarle muchas horas. Pedí un préstamo y me salí para empezar con mi propia oficina y desarrollar mis propias ideas”. (Víctor)

“El contrato era por un año, pero me ofrecieron la oportunidad de hacerme un contrato indefinido, pero no quise, porque ese trabajo no cumplía con las expectativas

profesionales que yo tenía (...) Ya tenía pensado trabajar independiente, haciendo mis propios proyectos y antes de salirme ya tenía contactos y algo de plata para empezar”. (Antonio)

- Los dos trabajadores manuales calificados en el sector metalúrgico-metalmecánico con una experiencia contrastada a lo largo de su trayectoria laboral como asalariados en diferentes empresas toman la iniciativa de la independencia, porque consideran que podrían obtener ingresos más altos desarrollando su trabajo por cuenta propia:

“Yo no estaba de acuerdo con lo que ganaba y uno busca por otro lado donde ganar más y como de apatronado estaba complicado, yo decidí trabajar sin patrón, porque ya tenía harta experiencia”. (Marcelo)

“Trabajaba harto y me pagaban poco. Por eso que me propuse el objetivo de trabajar solo, reuní plata durante más de un año, lo dejé y comencé con mi taller”. (Esterban)

- Las dos mujeres jóvenes hastiadas de la acumulación de empleos precarios e inestables como trabajadoras dependientes en el rubro del comercio, y la dificultad de encontrar en el mercado laboral un empleo más decente, deciden también planificar la salida de su último empleo y de la dependencia para iniciarse con sus propios negocios:

“Estaba tan cansada de que siempre fuera lo mismo, que me dije ‘yo llego hasta aquí no más y me voy a instalar en la feria artesanal’. Estuve como tres meses ahorrando y cuando ya tenía mi plata guardada me fui a la feria con un local de poleras”. (Jimena)

“Yo no quería seguir trabajando para nadie, pero no sabía qué hacer y un día un amigo me dijo que me podía enseñar a hacer lámparas, me entusiasmé tanto que comencé a hacer dibujos y diseños propios para ofrecer algo distinto. Ahí fue cuando dejé la multitienda y el trabajo temporal. Primero vendí a personas conocidas y más tarde con una plata que me prestaron decidí empezar con mi propio negocio en un mall”. (Gabriela)

-
- La vendedora de seguros que trabaja a comisión decide renunciar a su empleo, porque las condiciones de trabajo le deparan un alto nivel de estrés. La necesidad de preservar su salud mental y la posibilidad de realizar una actividad por cuenta propia para mantener su independencia económica y poder armonizar su vida laboral y personal le lleva a tomar la decisión:

“Durante el tiempo que estuve con licencia (por estrés), pensé en la posibilidad de vender ropa en la feria y en el barrio, porque yo no quería seguir trabajando a comisión. El día que volvía a trabajar, fui y presenté mi carta de renuncia (...). Yo esperaba empezar a invertir en ropa con la plata del finiquito, pero se demoraron en pagarme, entonces la conseguí por otro lado y así empecé a vender para no tener que salir a buscar otro trabajo”. (Laura)

Procesos inducidos

Si bien el proceso inducido tiene su origen en una decisión voluntaria como en el caso del proceso planificado, la diferencia radica en que las personas no muestran descontento con su empleo dependiente y manifiestan que en un principio no se habían planteado poner término al mismo. El cambio surge por la influencia de personas de su entorno, por las características de la demanda en el mercado laboral en el que se desenvuelven o por la disyuntiva de poder compatibilizar sus empleos dependientes con actividades independientes que realizaban de forma paralela. Tras estos cambios está la motivación de reordenar su vida personal y laboral de forma más eficiente o de cimentar un proyecto en común con sus parejas y/o cónyuges. Asimismo, en estos casos, observamos que también existen recursos económicos y algún tipo de experiencia para emprender o continuar con sus actividades por cuenta propia.

- Proceso de cambio inducido por el entorno profesional. Éste es el caso de la anestesióloga que compaginaba su empleo dependiente con la prestación de servicios por cuenta propia en clínicas privadas y en un momento dado le surge el dilema de tener que decidir por uno de los dos empleos, porque cada vez tenía más demanda en el sector privado, lo que le dificultaba desarrollar con eficiencia su trabajo en el hospital. Finalmente, opta por la independencia, porque percibe que puede desarrollar en mejores condiciones su profesión y organizar mejor su tiempo:

“(…) así que tuve que decidirme y opté por la independencia, porque me permite administrar mejor mi tiempo y, porque las condiciones en el sector privado me permiten un mejor desarrollo profesional”. (María)

- Proceso de cambio inducido por el entorno familiar. Estos son los casos del funcionario de una universidad pública y del operario de una empresa de productos cárnicos, que si bien estaban conformes con las condiciones de sus empleos, complementaban sus ingresos con actividades por cuenta propia. Finalmente, ambos deciden renunciar para ocuparse del negocio familiar y del taxi, respectivamente, por circunstancias familiares y económicas:

“El motivo del retiro más que nada fue por la salud de ella y, porque el almacén marchaba bien. Pero si ella no hubiese estado enferma yo hubiese seguido trabajando asalariado y ella atendiendo el negocio”. (Alfredo)

“La empresa cumplía con todo, pero como era lejos de casa, cuando tenía turno de tarde me tenía que quedar en una pensión y no podía ver a mi esposa y a mi hijo (...). La situación familiar se hizo insostenible y como tenía la posibilidad de continuar con el taxi me retiré, aprovechando que en la empresa plantearon la posibilidad de que varios empleados pudieran retirarse pagándoles una indemnización”. (Javier)

- Proceso de cambio inducido por el entorno afectivo. Este proceso se da en el caso de la joven dependiente de un pequeño establecimiento comercial, que se sentía conforme con sus condiciones de empleo, porque su empleador respetaba sus derechos laborales y consideraba que su sueldo era decente para la ocupación que desempeñaba. Pero ante la propuesta de su pareja de emprender juntos un negocio y la posibilidad de disponer de activos para iniciar este emprendimiento, no duda en aceptarlo, porque ve en ello un medio para consolidar su proyecto en común, lo que les puede proporcionar un alto grado de satisfacción vital:

“No había pensado en irme de la tienda, pero la propuesta de mi pololo de iniciar juntos el negocio que te decía, porque él veía que era un buen negocio, que se vendía bien, me ilusionó (...). Se lo comentamos a mi abuelo para que nos prestara la plata y nos dijo que sí, cachai, entonces él nos facilitó el pié para empezar una cosa independiente”. (Carmen)

Proceso de cambio forzado y fluido

En este tipo de proceso de cambio de categoría laboral, identificamos los casos de cuatro personas (el mecánico, el distribuidor de productos cárnicos, el jefe de supermercado y la empleada en una institución religiosa), que perdieron su empleo dependiente por decisiones de las empresas o empleadores y que, de forma casi inmediata, toman la iniciativa de optar por el autoempleo como medio para satisfacer sus necesidades materiales de existencia, evitar el paso a una difícil situación de desempleo o por la necesidad psicológica de sentirse realizados como personas y como trabajadores. Asimismo, se hace latente que todos tienen la percepción de la dificultad que entraña encontrar un empleo dependiente en el mercado laboral en un breve periodo. Otras características comunes a todos ellos son, por un lado, que para las actividades por cuenta propia que deciden realizar, tienen algún tipo de experiencia porque están relacionadas con sus ocupaciones o con empleos dependientes o independientes que ya desempeñaron con anterioridad y, por otro, que para iniciarse en estos empleos requieren de pequeñas inversiones o sólo de su fuerza de trabajo.

“Al principio [del despido] lo pasé mal porque pensé al tiro ‘¿Qué voy a hacer ahora?’, o sea, en el momento que te despiden tú te programas qué vas a hacer, donde vas a encontrar trabajo, son momentos difíciles que se viven muy mal. No hay pegas en todas partes y estaba cansado de pelear así que decidí no trabajar más así contratado y comencé a contactarme con algunos dueños de talleres que conocía para que cuando tuvieran trabajos apurados me llamaran para trabajar, y en una semana me llamó el primero”. (Roberto)

“Cuando me despidieron no me pagaron nada, porque ellos lo tomaron como abandono de trabajo y ahí tuve que apechugar. Tenía claro que para no quedar cesante tenía que hacer algo yo mismo. Entonces pensé que podía vender algún producto a los mismos negocios que antes visitaba en la empresa. Y me decidí por los dulces. Yo compro los dulces y los reparto”. (Joaquín)

“Yo sabía que el supermercado iba a cerrar y negocié con el dueño para que me pagara con mercadería, porque veía que para no quedar cesante la mejor opción que tenía era abrir un negocio de abarrotes. Por eso les pedí un pequeño préstamo a mis suegros para arrendar un local y a los pocos días partí con el negocio”. (Genaro)

“Cuando en la iglesia me dijeron que ya no iba a trabajar con ellos no me sentí bajoneada, sí, sentí que no me podía quedar cesante, entonces me tomé como 15 días para planificar, para pensar y ver lo que iba a hacer. Decidí vender ropa, porque ya lo había hecho antes y sabía que podía empezar con poca plata”. (Isabel)

b) Trayectorias discontinuas de la dependencia a la independencia

En los casos de las personas que vivieron un período de desocupación antes del cambio de categoría laboral, consideramos dos procesos. El primero es aquel en que las personas, tras un período de inactividad, deciden optar por un empleo independiente que les permita armonizar su vida laboral y su vida personal. El segundo se corresponde con aquellos casos donde, tras un periodo de desempleo, apuestan por el emprendimiento como alternativa laboral.

Proceso de cambio desde la inactividad: La independencia como medio para conciliar la vida personal y laboral

En este tipo de proceso observamos el caso de tres mujeres que tras pasar por distintos periodos de inactividad²⁶, entre dos meses y dos años, deciden optar por la independencia, porque consideran que es la mejor alternativa para conciliar su vida laboral y su vida personal. Por las singularidades de sus experiencias, podemos distinguir dos tipos de situaciones:

Por una parte, el caso de las dos mujeres que decidieron renunciar a sus empleos dependientes, porque encontraban dificultades para poder compatibilizar su trabajo remunerado y reproductivo. La dependiente de un pequeño comercio, porque su guagua estaba enferma y no podía cuidarla y la contadora de una microempresa, porque estas circunstancias la habían sumido en una depresión.

Las motivaciones de estas mujeres en su opción por el autoempleo estriban en que si bien expresan que sus hijos son lo más importante en sus vidas, matizan que nunca tuvieron la intención de dejar de trabajar y que esa situación era transitoria. Ambas trabajadoras manifiestan que trabajar es un medio de vida, de realización

²⁶ Si bien, muchas veces, la condición de inactividad oculta situaciones de desempleo por abatimiento, en estos tres casos concretos se trata de personas que durante un periodo de tiempo determinado deciden no buscar empleo en el mercado laboral, porque no tienen la intención de trabajar por razones personales.

personal y un signo de autonomía e independencia de sus maridos. Por ello, el empleo independiente les parece la alternativa más adecuada para poder conformar su triple identidad como mujeres, madres y trabajadoras. Las dos siguen realizando las mismas actividades, pero en el caso de la que fue dependiente ahora administra y atiende sola su propio negocio:

“Yo tuve que dejar de trabajar un par de años por la guagua. Estaba bien, porque estaba con mi hija que para mí es lo más importante, pero una se resiente económicamente por no tener mi plata, por no depender del marido (...). Lo pensé y en cuanto pude abrí el negocio, porque me permitía tener mis ingresos y disponer del tiempo para estar con mis hijas”. (Verónica)

“Para mí fue como tomarme un descanso de dos meses para pensar qué podía hacer. Yo tenía súper claro que mis hijos eran lo primero, pero también que quería seguir trabajando. Así que en ese tiempo decidí que lo mejor era hacer contabilidades en mi domicilio y poder darles el cariño a mis hijos”. (Susana)

El otro caso es el de la profesional agente de información financiera, que se vio afectada por medidas de flexibilidad laboral establecidas por la empresa para la que trabajaba. Ella recibe la indemnización legal que le corresponde y decide tomarse un tiempo para sí misma y pensar qué es lo que realmente quiere hacer con su vida. Finalmente, opta por hacer clases particulares de inglés, porque le permite tener independencia económica y disponer de tiempo para estudiar y adquirir una nueva formación y poder desempeñarse en otro tipo de actividades distintas a su anterior empleo:

“El despido fue muy penca, pero también es cierto que hacía tiempo me había empezado a cuestionar a quién servía lo que estaba haciendo, porque todo era plata y yo sentía la necesidad de hacer algo que realmente tuviera sentido para mí y que fuera un aporte para la sociedad (...) No busqué trabajo, me casé, nos compramos la casa y me dediqué a arreglarla y a pensar qué podía hacer que tuviera que ver con lo social. Y decidí hacer clases de inglés, porque es un trabajo que me permite tener mis propios ingresos y tener tiempo para estudiar y formarme en temas sociales o sea, esto me sirve como una dirección hacia el lado que yo quiero”. (Sara)

Proceso de cambio desde el desempleo: La independencia como alternativa laboral

Las experiencias descritas por los sujetos que vivieron distintos períodos de desempleo (entre tres meses y un año) antes del cambio de categoría laboral nos muestran lo difícil que resulta para la mayoría de las personas estar y sentirse cesantes. No obstante, a partir de sus relatos, podemos establecer diferentes matices y contrastes en relación con los efectos más inmediatos al quedarse desempleados.

En primer lugar, las dos mujeres (temporera y empleada del aseo) que renunciaron a sus empleos, ambas con toda la responsabilidad económica de sus hogares de escasos recursos, habían realizado un gran esfuerzo de ahorro para poder afrontar los primeros meses sin otro tipo de ingreso. Ninguna de ellas sabía realmente qué hacer, pues llevaban muchos años ocupadas en las actividades a las que habían decidido poner término. Ambas manifiestan que, sin duda, lo más duro fueron los efectos económicos, sin obviar que la incertidumbre laboral también produce efectos psicológicos como la ansiedad. En el caso de la trabajadora de aseo, es revelador observar cómo para ella dejar atrás la dureza y humillaciones de su anterior experiencia laboral le hace sentirse aliviada:

“[Tuve] en el sentido monetario, mucho dolor de estómago, y en el sentido psicológico, una tranquilidad de no tener que sentirme humillada, de no soportar a alguien que estuviera detrás de una haciéndole la vida imposible. Entonces para mí eso fue un gran alivio, una tranquilidad, porque ya no me iba a levantar a ir a ese trabajo a estresarme tanto”. (Rosa)

Por el contrario, en los casos de las tres personas que ejercieron cargos de responsabilidad (el jefe de personal de una empresa textil, la gerente de una cooperativa y la jefa de administración de una empresa de servicios sociales) y que habían establecido prolongados lazos laborales con las empresas que los despidieron o quebraron, manifiestan que se sintieron muy afectadas, especialmente en lo psicológico. Estos sujetos vivieron un estado de shock, porque no esperaban la pérdida de unos empleos que les dispensaban un estatus socioeconómico y les nutría de una identidad como proveedores de la familia o como mujeres exitosas en sus carreras profesionales. Asimismo, todos muestran los síntomas (angustia y depresión) de aquellas personas que han permanecido durante un largo período de tiempo bajo el alero de la dependencia y que, de repente, se enfrentan a un escenario para el que no estaban preparados y que

se dimensiona en una incertidumbre laboral que se extiende a través de un proceso de dependencia fallida:

“Psicológicamente me vi muy afectado. Se me vino el mundo encima, porque no sabía qué otra cosa iba a hacer si ese trabajo lo era todo para mí, si llevaba más de veinte años en la empresa (...). Económicamente mi señora siguió trabajando, y yo tenía la plata de la indemnización, pero los gastos eran más restrictivos”. (Fernando)

“Quedé muy afectada por la cuestión, lo más terrible que me ha pasado en la vida es que me hayan echado de ese trabajo. Lo di todo durante diecisiete años y de repente te encuentras en la calle. Estaba angustiada, porque no sabía qué hacer”. (Raquel)

“Me dio depresión. Sentí una frustración tremenda. El hecho de que no estás trabajando te afecta en todo. Estar cesante es una lacra, una peste. Imagínate, yo desde los 18 años trabajando y ahora con 44 y me quedé cesante, y siempre escalando, y me cambiaba de pega por más y más. Y lo que más rabia me da, es pensar que me saqué la mugre estudiando y trabajando para sacar el título y al final cesante igual”. (Ana)

Por último, observamos el caso del joven empleado de una aerolínea que fue despedido por abandonar de forma intempestiva su puesto de trabajo. Si bien manifiesta que sintió rabia consigo mismo por haber actuado de forma tan imprudente y que también le dio pena perder su empleo, porque estaba conforme con sus condiciones laborales, afirma que esta situación no le afectó mucho. El hecho de no tener responsabilidades económicas en su hogar le permite afrontar el desempleo de manera muy diferente a los anteriores casos:

“Me dio rabia haber actuado de esa manera tan imprudente y también me dio pena que me echaran. Pero no me afectó mucho, el único problema fue que mi familia me retó, no podían creer lo que había hecho”. (Camilo)

Por otra parte, aunque en todos estos casos el proceso de cambio se inicia en el momento de la salida del último empleo dependiente de su trayectoria laboral y converge cuando la opción del autoempleo o emprendimiento se presenta como la única o mejor alternativa al desempleo, en cada uno de ellos se producen distintas circunstancias personales, profesionales, familiares, psicológicas y socioeconómicas, que los llevan finalmente a tomar esta decisión. Éstas son las situaciones observadas:

-
- Cuando el empleo independiente se concreta tras la dificultad de reintegrarse al mercado laboral a partir de cierta edad, porque se dispone de activos suficientes y surge la posibilidad de iniciar un negocio. Esta trayectoria corresponde al anterior jefe de personal de una empresa textil:

“Yo tiraba currículos por ahí, pero nada. Si tienes 45 años es difícil que te contraten (...). Lo del negocio surgió cuando compré el departamento y en el primer piso había un local que estaba desocupado. Hablé con la señora y me lo arrendó para instalar un negocio, y por eso surgió lo de la botillería (...). Reuní un resto de lo del finiquito que tenía guardado y empecé con un millón de pesos”. (Fernando)

- En los casos de personas que superan la barrera de los 50 años, el camino hacia la independencia, desde el desempleo, se ve facilitado por factores como la asociación con otras personas, el deseo de iniciar un proyecto propio y por tener las capacidades y experiencias del anterior ejercicio de su profesión como en el caso de la gerente:

“A esas alturas de mi vida [58 años] yo tenía claro que no iba a encontrar trabajo en otra empresa. Me echaron en mayo y en septiembre empecé conversaciones con otra persona para formar una empresa consultora en gestión artística y cultural, y así fue como en diciembre partimos”. (Raquel)

- En el caso de la trabajadora temporera, la oportunidad de emprender una actividad por cuenta propia surge gracias a una subvención recibida de un programa gubernamental para el fomento de iniciativas de microemprendimiento dirigido a personas de escasos recursos económicos. Esto le permitió acceder a un pequeño capital para establecer un horno en su casa:

“Yo llevaba cuatro meses sin trabajo, porque no había y me acerqué a la municipalidad (..) y tuve una suerte privilegiada de Dios, de recibir una visita acá en mi casa de una asistente del Fosis y me preguntó en qué me gustaría trabajar y yo le dije que me gustaría instalarme con una amasandería. Y a los 15 días recibo una llamada y me dicen que había salido favorecida con una subvención para un horno. Y empecé con el horno poco a poco ...”. (Elena)

- La situación de desempleo también impulsa a desarrollar capacidades propias, desconocidas, que potenciadas se constituyen en una actividad lucrativa que

posibilita la independencia. Éste es el caso de la empleada del aseo que renunció a su empleo:

“Cuando yo me salí del trabajo no sabía qué iba hacer. Ahorré, me salí y me quedé desempleada. Yo me decía qué voy hacer sin trabajo y un día me puse a pintar en género, se lo mostré a una persona, le gustó y me lo compró, y esa persona me dijo ‘yo sé de una persona que quiere otro paisaje’. Después ya no eran sólo paisajes, eran flores, eran unas puestas de sol, y así empecé”. (Rosa)

- Sin embargo, la nueva situación de independencia también surge cuando no se encuentra ninguna oferta de empleo en el mercado laboral y se inicia alguna actividad con características de subempleo, situación que se vive de forma conflictiva, especialmente cuando durante casi toda la vida laboral se ha ejercido con éxito su profesión. Éste es el caso de la trabajadora que desempeñó el cargo de jefa de operaciones:

“No encontraba trabajo hasta que pensé que si la gente vendía, porque no puedo vender yo. Pero cuesta harto porque claro no es lo tuyo (...) es difícil ir donde una persona y decir “estoy vendiendo esta cosa, quiere verla, quiere comprarla”, la gente antes de mirarte dice no”. (Ana)

De este modo, el proceso de cambio hacia la independencia desde el desempleo está determinado por factores diversos, como la dificultad de acceder a otro empleo dependiente, los activos disponibles, la edad, la experiencia laboral acumulada, las habilidades desarrolladas, la actitud emprendedora, la asociatividad o la enérgica voluntad de salir de una situación esquivada.

Por otra parte, en el conjunto de estos casos se manifiesta con singular claridad la experiencia de dependencia fallida dadas las actuales relaciones de empleo en las empresas y las características de la demanda en el mercado laboral. Casi todas estas personas, por su edad, por su condición de mayores de 45 años, están expuestas a una situación de vulnerabilidad que les dificulta poder acceder a un nuevo empleo dependiente. Ante esta constatación y lo apremiante de sus necesidades materiales y psicológicas, toman la resolución de abrirse a la experiencia del autoempleo, de emprender acciones en donde despliegan sus energías, creatividad y recursos individuales para así salvar el menoscabo que el desempleo les infligía. Para ellos, los empleos independientes no sólo significan recuperar la capacidad de generar

ingresos para solventar sus necesidades, sino que lo más importante es que aprecian en ello una forma de reparación de la dignidad y estima personal, tras haber sufrido los estragos del despido o del maltrato en las empresas.

2.3 El destino de las trayectorias: Caracterización de los empleos independientes

Para caracterizar las condiciones de los empleos independientes, destino de este primer tipo de trayectorias laborales, consideramos como elementos de análisis: La modalidad del empleo, el tiempo de permanencia en los mismos, el nivel de ingresos, la duración de la jornada de trabajo y la existencia o carencia de cobertura previsional.

2.3.1 Modalidad de empleos independientes

En relación con la modalidad de los empleos independientes diferenciamos entre aquellos que son trabajadores por cuenta propia y empleadores. Entre los primeros, también aludimos a los casos en que se manifiestan situaciones de dependencia periférica y de subempleo. En los segundos, distinguimos entre microempresarios y contratistas.

a) Trabajadores por cuenta propia

Entre las veintiseis personas que despliegan esta trayectoria apreciamos que una mayoría significativa son trabajadores por cuenta propia. Así, en veintidós casos, el empleo independiente se basa en acciones individuales de autoempleo, donde las personas a través de recursos propios o prestados y/o de sus capacidades, conocimientos o habilidades prestan servicios o venden bienes a personas naturales o empresas sin que empleen en ello a otras personas de forma continua²⁷. Entre estos trabajadores por

²⁷ En algunos casos, todos dueños de pequeños establecimientos comerciales como almacenes o tienda de abarrotes, estas personas trabajan con miembros de su misma unidad familiar no remunerados, por ello los consideramos en esta misma categoría de trabajadores por cuenta propia. En otro caso concreto, la dueña de dos tiendas de dulces, que atiende ella y su pololo, respectivamente, tenía en el momento de la entrevista a una persona empleada sin contrato de trabajo, pero de manera circunstancial, reemplazando a su pareja que estaba enferma. Al no tratarse de un empleo de forma continua también lo identificamos como caso de trabajadora por cuenta propia.

cuenta propia, observamos, por una parte, nueve casos de prestadores de servicios²⁸ y, por otra, doce comerciantes o vendedores de productos en el mercado de bienes: Seis dueños de establecimientos, calificados legalmente como “empresarios individuales” y otros seis de carácter informal, en el sentido de no tener inicio de actividades y establecimiento propio, más conocidos como ambulantes²⁹.

Dependencia Periférica

Entre los trabajadores prestadores de servicios, hay dos casos que definimos como trabajadores dependientes periféricos: La anestesióloga y el mecánico. Si bien estas dos personas presentan características y condiciones socioeconómicas y laborales disímiles, ambos trabajan “prestando sus servicios” para muy pocos clientes-empleadores y no invierten o arriesgan capital alguno, sino la continuidad de sus ingresos en función del desempeño de su trabajo y de la demanda de aquellos para los que trabajan. Estas circunstancias son indicadores de su dependencia económica y de cierto grado de subordinación que se expresa en que son otros los que determinan dónde y cuándo deben realizar su trabajo.

Destacamos el caso del mecánico, el cual realiza sus servicios de manera informal y que, a pesar de la precariedad de su situación laboral, manifiesta que prefiere sus actuales condiciones de empleo a las que tuvo como asalariado. Esta valoración se basa en que el acuerdo “a trato” le otorga más “autonomía” y más “transparencia” en sus relaciones de empleo que el contrato laboral, ya que evita conflictos con sus empleadores por el impago de las horas extraordinarias y de la cancelación de sus cotizaciones que, recordemos, fue la causa de su despido del último empleo dependiente antes del cambio de categoría laboral. Es decir, la precariedad y el sometimiento vividos

²⁸ Para facilitar el seguimiento de la trayectoria laboral de cada caso, identificamos como profesionales: La anestesióloga y una profesora particular de inglés que como dependiente ejercía de agente de información financiera, ambos empleos profesionales por su condición de titulada en inglés y en periodismo, respectivamente. Técnicos: El diseñador gráfico, el asesor en sistemas computacionales y la contadora. Servicios productivos: El soldador, el mecánico y un instalador de baldosas, que antes trabajaba de empleado en una aerolínea. Sin calificación: El taxista que trabajaba como operario en una empresa avícola.

²⁹ Comerciantes, empresarios individuales: Tres dueños de almacenes o tiendas de abarrotes que corresponden con el jefe de un supermercado, el jefe de personal de una empresa textil y el funcionario de una universidad pública, la dueña de una tienda de decoración, anteriormente dependiente en otra tienda, la dueña de dos tiendas de dulces y la dueña de un puesto de ropa en una feria artesanal que trabajaba de vendedora en un mall. Comerciantes ambulantes: Tres vendedoras de ropa, que se corresponden a la vendedora de seguros, la jefa de operaciones y la asistente en una institución religiosa; un vendedor de confites, que antes trabajaba como distribuidor de productos cárnicos; una amasadora y vendedoras de tortillas de rescoldo, que trabajó como temporera y una artesana que produce y vende sus productos y que era empleada del aseo.

en su etapa de dependencia asalariada le llevan a aceptar como “bueno” otra forma de trabajo donde la desprotección y mala calidad del empleo es evidente:

“Siempre es de palabra, no hay contrato ni boletas ni nada. Pa` mí mejor, porque más plata agarro (...). En los dos talleres me dicen “hay que hacer esta pega pa’ tal día” y como yo ya sé los precios que tenemos por hora, me voy a los talleres a trabajar y yo me organizo para hacerlo, pero nadie me dice que haga más o menos horas (...) me gusta más que apatronado, porque no tengo que estar peleando pa’ que me paguen las horas extraordinarias o me cancelen mis cotizaciones y me siento más libre (...).” (Roberto)

Subempleo y subsistencia

Por otra parte, seis de las personas que realizan actividades comerciales, trabajan informalmente, es decir, sin iniciación de las mismas, para eludir toda responsabilidad tributaria y obtener mayores ingresos. Pero, más allá de entrar en valoraciones de carácter moral, las cuales se sitúan fuera del alcance y objetivos de este estudio, lo que resulta relevante es mostrar cómo una parte significativa de estos empleos independientes se identifican con situaciones de subempleo y de subsistencia. Este hecho apunta a la mala calidad y precariedad de muchos de los autoempleos que surgen como alternativa al desempleo. Para graficar este planteamiento nos remitiremos a dos casos. El primero es el de una de las vendedoras ambulantes de ropa que fue despedida de su cargo de jefa de administración y que realiza su actual trabajo de forma “forzada”, porque su deseo es trabajar en su profesión, pero no encuentra ninguna oferta en el mercado laboral. El segundo, el de la amasadora y vendedora de tortillas de rescoldo que renunció a su empleo como temporera y cuya actividad requiere de mucho esfuerzo para poder satisfacer sus necesidades materiales de existencia, es decir, para la subsistencia:

“Yo salgo a vender por las tardes, pero es difícil, a veces estoy tan choreada que nada valoras, lo que pasa es que es duro hacer algo cuando tú realmente quieres trabajar en lo tuyo, en tu profesión, pero no encuentras nada”. (Ana)

“Yo empecé trabajando con tres kilos de harina, hice seis tortillas a \$500, esos tres kilos me dio para comprar seis kilos, después nueve y después el quintal y ahora me estoy vendiendo 45 tortillas a la semana, mensual son 180 tortillas. Tengo que ir poco a poco para que no me falte el sustento y el techo”. (Rosa)

b) Empleadores y empleadoras

Por otra parte, observamos cinco casos donde estas personas han desarrollado experiencias de emprendimiento de carácter empresarial en las que, a través de la utilización del capital invertido o acumulado por la evolución de su negocio o actividad emplean actualmente a otras personas de forma continua. Si bien, desde la perspectiva laboral, todos son microempresarios y microempresarias (empresas con menos de nueve trabajadores y trabajadoras) en la mitad de los casos estimamos que superan en ventas las 2.400 UF (40 millones de pesos), que es el límite establecido tributariamente para ser consideradas pequeñas empresas. Asimismo, como en estos últimos casos coincide que todas son empresas contratistas, establecemos para esta categoría de empleo independiente dos nuevas situaciones: Microempresarios/ias y contratistas.

Microempresarios y microempresarias

En esta categoría presentamos dos casos de personas que emplean a una sola persona. El primero es el ingeniero comercial que tiene una empresa de integración de sistemas computacionales y que emplea a honorarios a su hermano. El segundo, la artesana y vendedora de lámparas en un mall, que tiene contratada de forma indefinida a su hermana para que ella pueda continuar con sus estudios universitarios. En el testimonio del ingeniero comercial apreciamos la dualidad de discursos entre su actual posición empresarial y su anterior condición de trabajador asalariado:

“La empresa es mía, yo tengo la iniciación de actividades y mi hermano es empleado mío (...) lo tengo a honorarios. Me gustaría tenerle contrato, pero dentro de una empresa como la que yo tengo hay muchos gastos. Yo tengo que pagar el IVA, tengo que pagarle a mi hermano, tengo que preocuparme de invertir en mejor infraestructura. Entonces, no es lo mismo que cuando estás apatronado, porque ahora tienes la responsabilidad de sacar adelante una empresa”. (Enrique)

Contratistas

En otros tres casos, estas personas son socios y socias de empresas consultoras o empresarios individuales que realizan servicios de outsourcing para otras empresas que subcontratan o externalizan sus servicios, actividades o partes de procesos

productivos a estas empresas. En su condición de empresas contratistas emplean a trabajadoras y trabajadores en función de la demanda de las empresas mandantes. Debido a que este proceso de subcontratación se ha convertido en otro de los paradigmas de la flexibilidad laboral y productiva, que operan en la actual fase del modo de producción capitalista, consideramos interesante presentar brevemente los tres casos:

- El primer caso es el del arquitecto que trabajó durante tres años con distintos contratos a honorarios en una empresa contratista de obras públicas y que se asoció con dos compañeros de trabajo para crear una empresa consultora que le presta servicios a la producción a esta misma empresa. Es un caso típico de encadenamiento productivo. Asimismo, destacamos el hecho de que es la única empresa en la que participan algunas de las personas que integran esta trayectoria, que emplea a más de un trabajador de forma indefinida, en concreto cinco:

“Tenemos una consultora de proyectos de arquitectura, hacemos el diseño y el seguimiento en la construcción de obras para otras empresas, pero fundamentalmente tenemos un cliente que es la empresa de la que nos salimos, que a su vez trabaja para un consorcio público-privado (...) Nosotros somos tres socios, y empleados indefinidos tenemos cinco”. (César)

- El segundo caso es el de la ex gerente de una empresa asociativa que quebró y que posteriormente constituyó con otra socia una consultora en gestión artística y cultural, que organiza actividades culturales para instituciones públicas y otras empresas privadas. En sus palabras se expresa el discurso empresarial de que el riesgo que conlleva su actividad por la variabilidad e incertidumbre de la demanda, dificulta que puedan establecer un vínculo laboral formal con las personas subcontratadas:

“Trabajamos nosotras dos y tenemos cada una un equipo de personas. Tenemos dos diseñadoras y otras dos personas que nos colaboran en la impresión, y también tres niñas que las llamamos para trabajar de recepcionistas en las inauguraciones (...). Todos los subcontratamos en función de la pega (...) a honorarios, ellos boletean porque, digamos, no nos da el cuero para hacerles un contrato de trabajo, es mucho el riesgo”. (Raquel)

-
- Por último, el caso del constructor de estructuras metálicas que ahora se desempeña como contratista para una empresa japonesa realizando construcciones de galpones. En su relato se expresa nítidamente el propósito e intencionalidad de este tipo de organización de la producción donde las empresas mandantes abaratan los costos y traspasan todos los riesgos al contratista, cuya situación de dependencia periférica es manifiesta y a los trabajadores subcontratados:

“Yo le hago trabajos de construcción metálica a una firma japonesa. Me contratan como contratista, me dan el presupuesto, me dicen que voy a tener ciertas personas a mi cargo, yo los contrato por obra y la firma se desliga de accidentes, de elementos de seguridad, de contratos, de todo”. (Marcelo)

La mayoría de estas experiencias de tipo empresarial condicen con otros estudios que señalan que el empleo que se genera en muchas micro y pequeñas empresas es de baja calidad y precario, donde un número importante de empleados no tienen contrato laboral indefinido, por lo que se deduce que el acceso a los sistemas de previsión social es bastante restringido y los mecanismos de protección laboral legal son limitados por la propia naturaleza contractual del vínculo establecido entre empleadores y trabajadores. No obstante, como hemos apuntado en las consideraciones previas al análisis, la precariedad está presente en todo tipo de empresas, en el empleo formal e informal.

2.3.2 Las vicisitudes para permanecer en los empleos independientes

Si para analizar el grado de estabilidad de los empleos dependientes es posible remitirse a la modalidad de contratación, a la aplicación de medidas de flexibilidad laboral o a la movilidad generada por la disconformidad con las condiciones de trabajo; en el caso de los empleos independientes, esta estabilidad se define por la permanencia en sus empresas o en sus negocios o actividades por cuenta propia. Por ello, consideramos pertinente aproximarnos a la evolución y percepción del nivel de riesgo de los proyectos o actividades emprendidos.

Partimos del hecho que la mayoría de las personas que despliegan este tipo de trayectoria manifiestan que su actual empleo dependiente es una opción que desean que sea estable, que se consolide en el tiempo. Apenas en cuatro casos nos encontramos con expresiones que apuntan a que su situación actual es transitoria hasta que encuentren un empleo dependiente.

Asimismo, casi todas estas personas indican que sus proyectos o iniciativas han implicado un proceso lento y laborioso para su consolidación y que constantemente se enfrentan a diferentes riesgos de capital y/o trabajo.

Antes de abordar cómo se han desarrollado estos procesos y sus implicancias, cabe mencionar que el tiempo de permanencia en sus actividades es muy diverso: En diez casos, entre tres meses y un año; en otros diez, entre un año y tres años; y sólo en seis, supera los tres años. Ello condiciona en gran medida la percepción que tienen estas personas sobre la viabilidad de sus iniciativas independientes.

Inicio o establecimiento del empleo independiente

Las condiciones de entrada o inserción en estos empleos es el primer indicador de cómo han afrontado estas personas su nueva condición independiente. Como señalamos anteriormente, en trece casos la transición en el empleo se realizó de forma planificada o inducida, lo que denota que al menos se tenía algún conocimiento de cuáles podían ser las limitaciones y posibilidades del proyecto. A ellos se suman los cuatro casos de cambio forzado y fluido; los tres desde la inactividad y dos desde el desempleo, en los cuales las actividades independientes a realizar estaban vinculadas en algún modo con experiencias laborales anteriores. En sólo cuatro casos las personas que emprendieron el camino de la independencia no tenían conocimientos o experiencia en relación con su nueva actividad.

Por otra parte, en la mayoría de los casos, estas personas tuvieron que hacer algún tipo de inversión de capital para iniciar sus actividades. Sólo en los dos casos comentados de “dependencia periférica” afirman que se iniciaron exclusivamente con su propio trabajo sin tener que realizar ningún tipo de desprendimiento económico. La disponibilidad de recursos para poner en marcha sus negocios o actividades por cuenta propia y/o de carácter empresarial fue, por lo general, a través del propio ahorro o patrimonio personal-familiar, en algunos casos por el préstamo de amistades, siendo muy minoritaria las situaciones en las que accedieron a algún crédito bancario y en un solo caso, a través de una subvención de carácter estatal. Asimismo, el volumen de los recursos estuvo en función de la dimensión y de las características de los proyectos. En aquellos casos donde se emprendió una actividad comercial de tipo legal como empresarios individuales que requería de un establecimiento o en los que se materializaron proyectos societarios de carácter empresarial es donde observamos que hubo una mayor inversión en capital fijo o variable, pero nunca por sobre el millón de

pesos. En tanto, en aquellos proyectos de autoempleo para la prestación de servicios o realizar actividades comerciales de carácter informal, la inversión fue pequeña, fundamentalmente para la adquisición de infraestructura básica como implementos de trabajo o la compra de mercaderías.

No obstante, en general, estas personas reconocen que una vez que ésta se puso en marcha se enfrentaron a mayores dificultades de las que habían planificado. En la práctica dimensionaron los riesgos que implica llevar a cabo un proyecto económico o laboral de forma autónoma donde interaccionan factores de carácter interno y externo como la coyuntura económica, la variabilidad de la demanda de servicios o bienes, la competencia, la responsabilidad en la toma de decisiones o el hacer frente a costos operacionales como el pago a proveedores, empleados, obligaciones legales, fiscales, tributarias o crediticias, que anteriormente en su relación de dependencia eran asumidos por los empleadores. Estas limitaciones se dan tanto en el caso de prestadores de servicios como de comerciantes regulados o informales. A modo de ejemplo, presentamos los testimonios del constructor de estructuras metálicas, la contadora y la gerente reconvertida en socia de una consultora de gestión cultural en los que se refleja, respectivamente, la angustia, la preocupación o el cambio profundo que implicó el cambio de categoría de empleo.

“Yo empecé en el año 2000 y al tiro caché que no había suficiente trabajo. Las vi negras, porque no tenía clientes y si no tienes un cliente, no tienes trabajo y no tienes dinero. Había momentos en que uno echaba de menos cuando está trabajando apatronado, porque puedes estar o no conforme, pero sabes que a la quincena o al mes tienes tu plata segura, pero como independiente no. Fue más o menos tremendo el cambio, pero uno se decidió a hacer esto”. (Marcelo)

“Lo que más me preocupó fue cachar que ahora yo tenía que tomar decisiones en mi relación con los clientes, porque igual yo antes todo lo consultaba con mi jefe, porque él era el que tomaba las decisiones”. (Susana)

“Hubo que hacer un proceso de cambio, digamos como de adaptación a un nuevo sistema de vida, porque como independiente necesito tener clientes, y yo tengo que andar buscando y contactando a la gente. En ese sentido es más fácil ser dependiente, porque uno no tiene esa responsabilidad”. (Raquel)

Para algunos este nuevo escenario implicó una mayor responsabilidad y riesgo, donde se hacía difícil el control de todos los elementos que interactúan en los negocios y que pueden hacer colapsar o fracasar el proyecto. Éste es el caso del funcionario de una universidad pública que renunció a su empleo para hacerse cargo de un bazar de tipo familiar, la única persona integrada en esta trayectoria que se encuentra cesante actualmente desde hace dos meses:

“Estuve como dos años con el negocio (...). La propietaria del inmueble me empezó a pedir el local y la casa, entonces tuve que arrendar otra casa y pedirle a la señora si me podía guardar los muebles y las máquinas en el local mientras encontraba donde ubicarme, con la mala suerte que luego entraron unos tipos y me robaron todo lo que tenía (...). Bueno, sí yo ya venía un poco en decadencia por unas multas que tuve que pagar a servicios internos, porque la contadora no había pagado todos los meses el IVA y eso también influyó, porque ya fueron mermando un poco las arcas”. (Alfredo)

En otros casos también hubo fracaso en la primera tentativa, pero factores como la voluntad y motivación de persistir en el proyecto pese a las dificultades enfrentadas y la existencia de redes económicas de apoyo permitieron que el proyecto pudiera retomarse y tuviera éxito. Es el caso de la joven que renunció a su empleo como dependiente de un pequeño establecimiento comercial para iniciar un negocio de dulces con su pololo:

“Al principio todo iba bien, pero en el verano no se vendía nada, porque la gente prefiere los helados, entonces nos fue bajando la venta y teníamos que pagar arriendo, pagar IVA y nos pilló la micro, ya no teníamos nada. Como que todo lo que habíamos invertido se nos había ido por intermedio de las deudas. Así que tuvimos que dejar sin movimientos el negocio hasta la nueva temporada del rubro [venta de pasteles], que empieza en mayo hasta octubre (...). Estuvimos buscando otro arriendo en un local mejor, lo encontramos y nuevamente mi abuelo nos prestó la plata para reabrir el negocio y lo logramos abrir de nuevo y hasta ahora ha funcionado súper bien. Ahora tenemos dos y creo que estamos en condiciones para empezar con otro local en otro tipo de rubro, como los helados”. (Carmen)

Sin embargo, también hay casos donde la planificación y decisión de emprender el proyecto está claramente respaldada por el conocimiento que la persona tiene sobre el negocio, la demanda, la estrategia empresarial, el outsourcing o externalización de servicios, con las ventajas y riesgos que conlleva:

“La decisión de irse fue muy estudiada, no nos íbamos a ir a armar algo solos por fuera en un momento en que no hubiera pega, o sea, nosotros sabíamos que venía una pega grande y que la gente que conocía cómo hacer los proyectos éramos nosotros. Entonces ese momento de irnos obligaba a la empresa a que nos contratara a nosotros como consultora para realizar un proyecto de al menos tres años(...), pero también sabemos que si perdemos un cliente como el que tenemos es un dolor grande. Entonces concentramos nuestras energías en atender bien a ese cliente, pero sin olvidar que la idea es consolidarnos como consultores privados, descolgados del nombre de una sola empresa”. (César)

Etapas de crecimiento y consolidación

También apreciamos que, superadas las primeras dificultades y obstáculos que conlleva el cambio de categoría, generalmente después del primer año, la mayoría de estas personas empieza a ver posibilidades de proyección o crecimiento, pero con mucha precaución y cautela y ya manejando criterios empresariales como la calidad del servicio o realizar estudios de viabilidad a partir de situaciones y experiencias concretas. Los casos son el del ingeniero comercial y la joven que se estableció en un mall con una tienda de lámparas en la que emplea a su hermana:

“Tenemos posibilidades de crecimiento, pero hay que hacerlo muy suave, o sea, llevo dos años funcionando y la empresa ha aumentado la facturación a casi el doble año a año. Pero hay que ir poco a poco, lo importante es dar un buen servicio y atender bien el cliente ganado. Y lo otro, es cumplir con lo que uno se comprometió. Si no alcanzo a llegar a un compromiso, pedir disculpas y dar una explicación por mail o por teléfono y pedir otra reunión al tiro”. (Enrique)

“Sí, porque en el fondo siento que podemos seguir creciendo y abrir otros locales y aumentar las ganancias. La proyección siempre existe, el problema está en dar el paso correcto para que todo salga bien. A este local le fue muy bien, pero no necesariamente le va a ir igual de bien a otros locales que se abran, depende del lugar, el tipo de clientes”. (Gabriela)

Pero incluso en los casos donde la experiencia de microemprendimiento alcanza los cuatro años y ya se han superado las fases de establecimiento, crecimiento y se entra en la de consolidación, la percepción de riesgo está presente en el discurso de los trabajadores independientes:

“Empecé con poca mercadería, solamente abarrotes, y ahora ya tengo harta mercadería; tengo frutas y verduras y cada vez es más grande el negocio (...), pero en este tipo de negocios siempre se corren riesgos, hay altos y bajos y nunca se sabe qué puede pasar a futuro”. (Genaro)

En este sentido, la percepción de inestabilidad del empleo por el riesgo de la discontinuidad de los ingresos por ganancia o trabajo realizado debido a la falta de clientes, la competencia, el temor al impago de los servicios o bienes, forma parte de la cotidianeidad y es el referente común de la mayoría de las personas entrevistadas que actualmente están desempeñando actividades por cuenta propia. La diversidad de los casos se presenta en los siguientes testimonios:

- El mecánico que lleva más de un año prestando sus servicios a dos empresas y que por su situación de dependencia periférica, depende de la demanda de estos empresarios en función del volumen de trabajo de sus establecimientos, manifiesta que la irregularidad de los llamados le genera una “relativa” inseguridad:

“Estable no es, porque a mí me llaman cuando ellos tienen trabajos apurados, que pueden durar una o dos semanas, a veces más, como ahora mismo que pasé un mes y medio trabajando de corrido pero, de repente, puedo estar casi un mes sin que me llamen, entonces es relativo, no es una cosa segura, pero bueno, de momento, me llaman”. (Roberto)

- La dueña de una tienda de decoración que lleva tres años de permanencia en su negocio y que percibe el constante riesgo por la competencia de los supermercados y multitiendas que le hace sentirse desprotegida por lo que considera fundamental una legislación que proteja al pequeño comercio:

“El riesgo de cierre es permanente. Yo creo que todos los comerciantes estamos disconformes, en este momento está todo difícil acá, porque se han puesto muchos negocios y, sobre todo, la competencia de los supermercados y multitiendas que hacen cosas que no están fiscalizadas y que debieran fiscalizarse. Creo que debieran favorecerse un poco los negocios chicos para que no cierren, porque es muy difícil competir en precios con los grandes (...), pero yo siempre trato de dar un buen servicio a un buen precio para que los clientes queden satisfechos y vuelvan al negocio, para que tengan confianza en ti como comerciante”. (Verónica)

-
- La vendedora de poleras, que ella misma diseña, en una feria artesanal que lleva dos años en el negocio y que percibe el riesgo derivado tanto de la menor capacidad de consumo de la gente por su situación económica como por la competencia de la venta ambulante, lo que le provoca tener menos ingresos de las ganancias al tener menos demanda de sus productos. En este caso pide una mejor fiscalización que proteja a aquellos comerciantes que tienen su situación legal formalizada frente a los comerciantes ambulantes:

“Las ventas son muy impredecibles sobre todo, porque por donde yo trabajo ha aparecido mucho comercio ambulante que también vende artesanía, y yo tengo entendido que hay una legislación para eso, pero no sé dónde está la legislación, como nadie fiscaliza, entonces eso ha perjudicado, te fijas, y también ha perjudicado que la cosa económica no está buena, aunque digan que se está mejorando, se siente, mes a mes, más la baja, mes a mes”. (Jimena)

- El diseñador gráfico que instaló una oficina para prestar sus servicios técnico-profesionales desde hace dos años y que constata lo difícil de mantener su proyecto por la variabilidad e irregularidad de la demanda de sus servicios y la dificultad añadida de competir con las grandes empresas del rubro:

“Esto no es muy parejo, de repente hay meses súper buenos y hay meses que no hay nada, entonces hay que estar constantemente visitando clientes y tratando de presentar algo más novedoso de lo que presenta el resto, pero el mayor problema es que la competencia es muy desleal y hay que competir contra las industrias grandes, porque ellos tienen más capacidad de volumen que les permite tener un valor más bajo con el que no se puede competir, entonces esto es súper difícil”. (Victor)

- Una de las vendedoras que compra y vende ropa de manera informal desde hace un año, y que anteriormente trabajaba para una institución religiosa, siente inseguridad, porque sus clientes no tienen la misma capacidad de pago que hace diez años, cuando también desempeñó la misma actividad. Esta circunstancia limita la perspectiva de evolución de su negocio por el temor a no poder pagar ella misma a sus proveedores:

“Hace años yo vendía las mismas cosas y me iba súper bien, pero ahora no. Yo pienso que es la situación económica, porque antes la gente me buscaba para pagarme y

ahora yo tengo que buscarlas para que me paguen y esto me provoca inseguridad, porque no me atrevo a tener más mercadería para vender, porque temo que me voy a encalillar y después ¿Cómo pago yo?”. (Isabel)

Por el contrario, también encontramos situaciones en las que los trabajadores manifiestan que su situación en el empleo es estable, si bien son muy minoritarios, pues sólo siete personas lo consideran así, de forma explícita o implícita. Estas personas expresan su confianza y seguridad en la continuidad y buena evolución de sus negocios o prestación de servicios ante cualquier riesgo, incertidumbre o eventualidad, porque consideran que su trabajo, servicio o producto es bueno y tiene demanda: Algunos de estos casos son:

La anesthesióloga que trabaja prestando servicios a cirujanos que operan en varias clínicas, actividad que ya compaginaba cuando trabajaba en un hospital:

“Yo me siento segura en el sentido de que ellos me llaman, porque ellos confían en mí desde el punto de vista profesional, si no, no me llamarían, y cuando ellos operan conmigo por lo que ellos comentan se sienten muy seguros, muy tranquilos y se despreocupan de lo que yo hago, porque saben que esa parte está bien, por eso trabajo con equipos que son estables”. (María)

Una de las vendedoras ambulantes de ropa, anteriormente vendedora de seguros a comisión, que lleva más de un año realizando esta actividad:

“Para mí este negocio es estable, porque yo sé que la ropa que vendo es de calidad y los clientes que yo tengo pagan, porque llevo tiempo con ellos y eso me da seguridad”. (Laura)

El instalador de cerámicas que trabaja a domicilio y que fue despedido de una aerolínea, con tres años de permanencia prestando estos servicios:

“En lo de la cerámica tengo mi reputación y los clientes quedan contentos y se lo dicen a otros clientes que me llaman directamente al celular. En este momento tengo varios trabajos pendientes de pegado de cerámica en casas”. (Camilo)

El dueño de un almacén, antes jefe de personal en una empresa textil y que fue despedido, con dos años de permanencia en este negocio:

“Yo creo que mi negocio es seguro, porque está bien ubicado y vendo productos que siempre hacen falta en las casas. Por ejemplo, yo vendo mucho pan y también muchas bebidas, porque la gente en vez de ir al supermercado vienen aquí, porque les queda más cerca, entonces vendiendo estas cosas de emergencia no me van a faltar clientes”. (Fernando)

Por tanto, la percepción de inestabilidad por el riesgo empresarial que conllevan sus negocios o por el riesgo a la continuidad de sus ingresos por la prestación de sus servicios, está presente en gran parte de estos trabajadores independientes, circunstancia que les genera una sensación de inseguridad e incertidumbre. Pero también casi todos ellos se sienten motivados y confiados en prosperar y en superar las dificultades que enfrentan, porque consideran que después de todas las vicisitudes vividas para sacar adelante sus negocios o proyectos se sienten más preparados para desarrollar sus emprendimientos bajo la presión constante de la competencia y/o la fluctuación de la demanda de bienes y servicios.

2.3.3 Heterogeneidad de ingresos y jornadas de trabajo

En la valoración de las condiciones del empleo, tanto dependiente como independiente, las retribuciones económicas³⁰ y el tiempo empleado para alcanzarlas son dos dimensiones estrechamente vinculadas y de suma importancia. Como las características de cada uno de los casos de esta trayectoria son muy diversas, seguiremos el criterio de ordenarlos por la modalidad del empleo y el tipo de actividades que realizan.

Trabajadores por cuenta propia

- En primer lugar, en los casos de personas dueñas de establecimientos comerciales, el principal denominador común es que en la etapa de inicio parten con un nivel de ingresos inferior al que progresivamente pueden ir alcanzando, porque priorizan la inversión en capital fijo y/o en el pago de deudas contraídas en la puesta en marcha de su actividad económico-laboral. Pero dependiendo del tipo de establecimiento observamos diferentes situaciones:

³⁰ En relación con las retribuciones, si en el empleo dependiente éstas se corresponden con los salarios, sueldos o remuneraciones, cuya composición puede establecerse en un monto fijo o en un sistema indexado que implica una parte fija y otra variable en función del rendimiento o productividad; en los empleos independientes, las retribuciones se corresponden con los ingresos obtenidos por las ganancias líquidas de las actividades comerciales o por el precio establecido por los servicios realizados. En los casos que integran esta trayectoria se hace evidente que los montos de los ingresos generados en los empleos independientes se caracterizan por su variabilidad e irregularidad. Es común encontrarse en los testimonios de las personas entrevistadas expresiones como “depende”, “es relativo”.

En los casos de personas con negocios relacionados con el rubro de la alimentación, como almacenes o tiendas de abarrotes, a medida que se consolidan en su actividad pueden obtener unos ingresos promedio de 700.000 pesos, pero producto de realizar jornadas extensas de trabajo: Trabajan doce horas diarias todos los días de la semana. A pesar del tiempo empleado en sus negocios estas personas se sienten satisfechas, porque trabajan para ellos y no para otros. Esta actitud de carácter empresarial busca disolver un proceso de autointensificación del trabajo. Asimismo, en el caso de los que trabajan con familiares, afirman que esta circunstancia les permite realizar actividades que antes en su empleo dependiente no podían:

“Ahora trabajo de lunes a lunes, todos los días, de ocho de la mañana a diez de la noche y gano más o menos lo mismo, pero yo ahora hago mi tiempo, por ejemplo, salgo a jugar a la pelota los días jueves y sábado en la tarde y se queda mi cuñada, que vive con nosotros, en el negocio. Con la familia no hay problemas, porque durante el día yo estoy en mi negocio, mi señora en su trabajo, mis hijos en la Universidad, y nos reunimos en la noche, siempre nos juntamos en la noche”. (Fernando)

“Cuando uno se mete en un negocio así, no queda mucho tiempo pa’ hacer otra cosa, sino en la noche pa’ estar con la familia. Se trabaja de lunes a domingo, doce horas diarias (...). La diferencia es que uno gana más y trabaja pa’ uno y la familia”. (Genaro)

En el caso de las personas que tienen locales en ferias artesanales, las jornadas de trabajo también son extensas, doce horas diarias, de lunes a sábado. El tiempo empleado es similar al de su etapa dependiente en el rubro del comercio. La diferencia estriba en que ahora se sientan satisfechas, porque trabajan para sí mismas, les gusta lo que hacen y obtienen con el tiempo unos ingresos promedio de 350.000 pesos, muy superiores a sus remuneraciones en la dependencia. Este es el testimonio de la joven que vende poleras que ella misma diseña:

“Yo trabajo de diez a diez; de lunes a sábado(...). Son muchas horas, pero no me importa, porque cuando es tuyo y te gusta lo que haces no es lo mismo que cuando trabajas para otros”. (Jimena)

Por el contrario, la dueña de una tienda de decoración organiza su jornada de trabajo en función de otros aspectos de su vida cotidiana como el poder disfrutar del tiempo necesario para estar con su familia. De este modo, trabaja cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y los días sábados en horario de mañana:

“Yo no trabajo más de 40 semanales, porque quiero tener tiempo para disfrutar de mi familia, de hecho yo el domingo y los sábados por la tarde no abro y podría abrir como otros muchos negocios (...). Prefiero perder un poco en lo económico y no renunciar a otras cosas más importantes en la vida”. (Verónica)

- Por otra parte, en los casos de comerciantes ambulantes constatamos también notables diferencias en las actitudes y comportamientos de hombres y mujeres. Mientras los primeros trabajan más de 12 horas diarias en función exclusivamente de los ingresos que puedan obtener, signo evidente de sentirse el proveedor de la familia; las mujeres trabajan las horas suficientes para generar un ingreso importante para sus hogares, y que les permita acomodar sus espacios y sus tiempos:

“Trabajo todos los días de lunes a sábado, y horario indefinido, o sea no hay un horario, pero yo tengo mi forma de salir siempre a las siete y media, igual como que estuviera trabajando en una empresa. Y termino cuando sé que he cumplido la meta de la plata que yo calculo tengo que ganarme más o menos diario”. (Joaquín)

“Trabajo mucho menos que antes. Los días sábados y domingos sí que yo trabajo a full, o sea, salgo por la mañana y no llego hasta la noche. Pero en la semana, yo ningún día vendo en la mañana, y me dedico exclusivamente a mi casa, a mi hija y en las tardes voy a comprar algún pedido, pero también me queda tiempo para estar con las amigas (...). Gano menos, pero mi felicidad y tranquilidad no tienen precio”. (Laura)

- En relación con aquellas personas que prestan servicios profesionales o técnicos por cuenta propia, nos encontramos de nuevo con situaciones muy heterogéneas:

En el caso del diseñador gráfico, su jornada de trabajo aumenta y sus ingresos disminuyen en relación con su empleo en un servicio público. En su testimonio expresa cómo el hecho de trabajar por cuenta propia exige de una constancia y autodisciplina que genera una sobrecarga de trabajo para poder consolidarse, pero que esto no se traduce en mejores ingresos, por todos los costos que implica una actividad económica propia:

“Aquí tienes que ser súper trabajólico, o sea, estar aquí, no porque eres independiente te vas a levantar a las diez, doce de la mañana: Yo estoy en la oficina todos los días a las ocho y media y me voy a las nueve o diez de la noche. Esta disciplina es la única forma de ser constante para poder consolidarte (...) Ahora gano menos, porque tengo que cubrir más deudas, por el préstamo que pedí, y tengo que cubrir los gastos del arriendo, del teléfono, etc.”. (Víctor)

Por otra parte, la anesthesióloga aumenta sus ingresos y mantiene las horas de trabajo semanales, pero con una manifiesta mejor distribución:

“Mi nivel de ingresos ha mejorado (...). Sigo trabajando más o menos las mismas horas a la semana, pero mucho mejor repartidas, porque ahora trabajo de lunes a viernes y antes con el trabajo del hospital estaba trabajando también sábados y domingos en la noche”. (María)

Y también, observamos casos donde la jornada de trabajo disminuye al igual que los ingresos, pero que a las personas les compensa, porque les permite tener más tiempo libre para dedicarlo a aquello que consideren más oportuno como estudiar, realizar trabajos voluntarios, para su casa o para el ocio. Es el caso de la periodista titulada en inglés que hace clases particulares a diferentes clientes en su domicilio o en el de éstos:

“Yo gano mucho menos que antes, pero también trabajo igual mucho menos horas a la semana y eso me permite hacer puras cosas que quiero hacer, estudiar, trabajar de forma voluntaria, preocuparme de arreglar la casa, salir con mis amigas o amigos, visitar a mis papás o a mis hermanos (...)”. (Sara)

- Entre las personas que prestan o proveen a otros de servicios productivos observamos también diferentes situaciones:

Aquellos que trabajan en el sector metalúrgico y se establecen con su propio taller sin empleados tienen mayores ingresos y realizan una jornada de trabajo extensa, sesenta horas semanales, similar a la que realizaban como asalariados por las horas extraordinarias que realizaban, si bien ahora trabajan los días sábados. Éste es el caso del soldador. Su vida personal-familiar se reduce a los días domingos, pero de nuevo observamos el discurso de que esta “autointensificación” del trabajo le compensa, porque trabaja para sí mismo y su familia y ahora obtiene mayores ingresos:

“Yo creo que deben ser unas sesenta horas por semana, muy parecido a apatronado, bueno ahora también trabajo los días sábados, porque uno no puede tener el taller cerrado los sábados, porque uno trabaja para uno y su familia y si uno trabaja menos, gana menos; y si uno trabaja más, gana más (...). Hay menos tiempo pa’ la familia, pero en la economía estamos mejor que antes”. (Joaquín)

Los que trabajan como maestros realizando trabajos a domicilio trabajan menos tiempo y obtienen mayores ingresos. Éste es el caso del instalador de cerámicas:

“En la aerolínea trabajaba las cuarenta y ocho horas semanales establecidas, en cambio ahora podría decir que unas cuarenta, pero no tengo horario fijo, me pongo de acuerdo con los clientes. Es un trabajo bastante libre (...). Ahora gano más”. (Camilo)

Los que trabajan a pedido para otras empresas en función del volumen de trabajo de éstas, como el mecánico, ganan y trabajan más o menos lo mismo, porque si bien les pagan mejor la hora trabajada, la irregularidad de la demanda produce que en muchos momentos se encuentre parado. Pero, como ya señalamos al referirnos a las situaciones de dependencia periférica, valoran su independencia, porque tienen una mayor autonomía organizativa:

“Yo no tengo horario fijo, depende de los trabajos que vayan saliendo, pero sí, por ejemplo, ellos entran a la ocho yo puedo entrar a las diez, pero cuando hay harto trabajo entro a las horas normales de ellos y trabajo doce horas diarias y entonces gano harta más plata, pero luego en el otro tiempo que estai` parado no ganas, yo creo que en el fondo paralelamente es casi lo mismo, con la gran diferencia que acá tienes más libertad”. (Roberto)

En el caso de personas que realizan otro tipo de servicios como el taxista, su jornada de trabajo es, con la de los dueños de establecimientos comerciales de alimentación, la más extensa: Trabaja los siete días de la semana un promedio de doce horas diarias. Pero él asegura que ahora se puede organizar mejor para compartir más tiempo con su familia, porque trabaja en función de la jornada laboral de su esposa y del colegio de su hijo. Sus ochenta y cuatro horas semanales de trabajo le sirven para alcanzar unos ingresos de medio millón de pesos:

“ Yo trabajo todos los días de la semana doce horas diarias, porque es la única manera para que en esta profesión pueda hacer un ingreso de 450.000 pesos (...). Ahora como que he tenido más tiempo para estar con mi esposa y mi hijo ”.

Empleadores y empleadoras

Los socios o socias de consultoras y de empresarios individuales que emplean a otras personas trabajan generalmente menos tiempo que en su condición de trabajadores y trabajadoras dependientes. Pero el nivel de ingresos varía en función del tipo de actividades. Aquellos que realizan servicios profesionales están en torno al millón-millón y medio de pesos, si bien pueden estar por debajo de sus remuneraciones anteriores por los cargos desempeñados durante la dependencia, como el caso de la ex gerente:

“Trabajo unas diez horas diarias, de lunes a viernes, trabajo menos de lo que trabajaba en la otra empresa (...) y gano como un veinte por ciento más que antes, porque ahora tengo un sueldo patronal de un millón de pesos más la parte que recibo de los proyectos como socio”. (César)

“Al principio trabajaba más, pero ahora mucho menos. A las seis o siete de la tarde cierro la ventana y chao no más (...). Ahora gano más que antes, un promedio de un millón o un millón y medio, un poco más que antes”. (Enrique)

“Gano mucho menos, pero tampoco puedo quejarme. Además estoy más tranquila, porque en general trabajo también menos y puedo hacer otras cosas como estar con mis hijas que antes apenas lo hacía”. (Raquel)

En el caso del constructor de estructuras metálicas, contratista de una empresa japonesa, trabaja menos y sus ingresos son muy superiores en relación con su situación de dependiente asalariado:

“Trabajo menos que antes, porque uno está más libre, uno puede un día dejar a cargo de otra persona a los trabajadores y dedicarse a la familia (...). Yo ahora gano mucho más, pero es relativo según si el trabajo es grande o chico y del número de personas que tengas que subcontratar, pero saco tres veces más que apatronado”. (Marcelo)

Y, finalmente, la joven que se estableció en un mall con una tienda de lámparas que ella misma diseña. En sus inicios trabajaba un poco más que en su último empleo en una multitienda y, con el tiempo y esfuerzo, fue acumulando el capital suficiente para contratar a su hermana y poder retomar sus estudios superiores, por lo que ahora sólo trabaja los fines de semana:

“Empecé trabajando incluso más que antes, porque como independiente tienes que hacer de todo (...), desde que tengo a mi hermana atendiendo la tienda, sólo trabajo los fines de semana, porque tengo claro que también quiero terminar mis estudios en la Universidad”. (Carmen)

En el análisis de estas situaciones y testimonios emerge uno de los hechos más significativos de esta trayectoria: La mayoría de estas mujeres manifiestan abiertamente que a través del empleo independiente han podido compatibilizar de forma más satisfactoria su vida laboral y personal (no sólo familiar). Esto se debe a que han podido optar a una jornada de trabajo más flexible, en el sentido amplio y no restringido del término flexible, para organizar su propia cotidianeidad, sus tiempos y sus espacios, circunstancia que el empleo dependiente nunca les permitió. Esto no indica que algunas de estas trabajadoras expresen que su ideal sería trabajar un poco más para obtener mayores ingresos, pero siempre que les permita no dismantelar esta situación. Asimismo, ninguna de ellas afirma (o reconoce) que haya recibido presiones del marido para que permanezcan más tiempo en sus hogares realizando tareas domésticas, circunstancia muy extendida en la estructura familiar tradicional de corte machista todavía muy vigente en el sistema cultural y simbólico de nuestro país.

Al observar que en casi todos estos casos, excepto dos, las mujeres forman parte de unidades familiares donde hay otros ingresos, especialmente del marido, puede argumentarse que ésa es la condición que les permite optar por esa flexibilidad. Cabe matizar que, en general, todas estas mujeres consideran que su ingreso no es de carácter secundario, porque tienen una responsabilidad económica compartida en sus hogares y que, a lo menos, más bien se trata de un aporte complementario que resulta fundamental para la satisfacción de las necesidades básicas u otros hábitos de consumo adquiridos. Aparte de la valoración de la vital importancia de su contribución a la economía de sus familias, los discursos de estas mujeres significan la autoestima de sentirse independientes no sólo en lo laboral, apreciando la flexibilidad horaria de que disponen para ocuparse de sus hogares, atender a los hijos y realizar

otras actividades. Un buen ejemplo de ello, es el caso de la ex empleada del aseo y actualmente artesana:

“Mira, yo trabajo 3 horas diarias y cuando me falta tiempo sigo después de las 12 de la noche y le dedico otras 3 horas para hacer todas las cosas que vendo, los cuadros los vendo en forma independiente y, a veces, me mandan a restaurar cuadros y lo hago de acuerdo al tiempo que yo necesito, no al tiempo que necesita otra persona, de este modo tengo más tiempo para mis hijos y para mí también”. (Rosa)

Por el contrario, la mayoría de los trabajadores independientes manifiestan que actualmente trabajan más horas que en su anterior empleo dependiente, en general se trata de aquellos que tienen establecimientos de atención al público y algunos prestadores de servicios profesionales o técnicos, obteniendo en la mayoría de estos casos más ingresos que en su situación de dependencia.

2.3.4 Escaso acceso a los sistemas de salud y previsión social

Como ya señalamos, los trabajadores independientes en Chile sólo tienen acceso a los sistemas de protección social institucionales o privados a través de la cotización previsional y de salud voluntaria. Este carácter voluntario se traduce en que el empleo independiente por sí mismo no es un mecanismo que dé acceso a la cobertura de salud y de contingencias sociales como la vejez o invalidez³¹. De este modo, queda a criterio individual de los trabajadores la decisión de autoimponerse, quienes tienen que asumir todos los riesgos derivados de no hacerlo de manera regular y constante. Ello se traduce en una desprotección social de incalculables consecuencias.

En el momento de realizar las entrevistas sólo seis (4 hombres y 2 mujeres) de los 26 trabajadores independientes, que componen esta trayectoria estaban cotizando en alguno de los sistemas de previsión social y de salud. Observamos que 4 son profesionales, 1 contratista y otro el dueño de una tienda de abarrotes y que todos se encuentran entre las 10 personas con mayores ingresos. Esta circunstancia coincide con otros estudios que señalan que el reducido grupo de trabajadores independientes

³¹ Pero la condición de dependientes tampoco les garantiza el acceso o continuidad en los mismos. En este sentido, la mitad de las personas entrevistadas afirman que en su dependencia laboral tampoco cotizaban regularmente y que difícilmente podrían acumular en sus fondos de pensiones los años o montos mínimos exigidos para acceder a una pensión mínima. Las razones de ellos son los tipos de contratación diferentes al contrato indefinido, la no cancelación por parte de los empleadores o haber vivido distintos periodos de desocupación.

que regularmente impone en estos sistemas de protección social se concentra en aquellos que tienen más altos ingresos.

Curiosamente, de ellos surgen las críticas más profundas sobre el sistema actual de seguridad social en Chile:

“Yo creo que en seguridad social estamos derechamente mal, ya que si la gente no cotiza no es porque no quiera tener una buena salud, sino que es, porque no le alcanza la plata. Además yo creo que las Isapres son bastante abusivas y no creo que sea criticable que un cabro de 25 años no cotice si le están pagando a honorarios, yo creo que lo criticable es, porque lo tienen contratado a honorarios. Ése es el cuento, el empleador debería hacerle un contrato a alguien por muy corto que fuera éste, un contrato como corresponde, pero vivir como yo viví casi tres años a honorarios no lo considero razonable, porque quien se llenó los bolsillos de plata con mi trabajo fue mi empleador, y yo cobraba muchas menos horas de las que trabajaba y más encima la plata de mi salud y de la AFP tenía que salir de mi bolsillo, lo encuentro un abuso”. (César)

“No existe protección social, o sea las Isapres es un seguro de salud, pero no te protege, te cubre un monto que depende de lo que tú hayas puesto todos los meses, pero no es una protección, en el fondo es como que amortiguan un poco el gasto en salud cuando te toca gastar en salud, pero no es una protección. Lo mismo que las AFP, fijate desde que yo estoy trabajando en hospitales he estado imponiendo en una AFP y resulta que el otro día averigüé que si yo jubilo en 11 años más, voy a jubilar con \$200.000. Entonces me dan ganas de salirme de la AFP y yo misma poner mi plata en mi banco y yo misma ver qué hago. Y no me parece justo, toda una vida de trabajo para jubilar con \$200.000. No me siento protegida en absoluto ni en la Isapre ni en la AFP, eso es seguro. Ahora yo estoy en Isapre ¿Por qué? Porque si el día de mañana hay alguna enfermedad, un gasto importante en salud, algo ya lo tengo pagado por la Isapre, pero igual yo tengo que pagar una gran diferencia”. (María)

Con respecto de las otras 20 personas que no estaban imponiendo a ningún régimen de previsión, 11 (10 mujeres y un hombre) tenían acceso a algún tipo de cobertura de prestaciones de salud a través de mecanismos de acceso diferentes a su empleo independiente: 6 afirman ser carga legal de sus maridos, 1 de su padre, 2 de tener vigente la tarjeta de FONASA de cuando cotizaban como trabajadores dependientes,

2 de tener un plan individualizado en Isapres y otras 2 de recibir asistencia gratuita como indigentes en el sistema de salud público. Si bien estas situaciones suponen evitar una desprotección absoluta y en algunos casos, incluso, acomoda a las personas beneficiarias, no deja de crear en algunas mujeres una condición de dependencia que genera evidentes conflictos de autoestima:

“Yo estaba acostumbrada a que fuera valorizada por lo que era, yo estaba acostumbrada a cotizar, tener mi independencia. Pensar esta salud es por mi trabajo, por mi esfuerzo y no tener que depender de él, porque yo como trabajadora merecía tener un tarjeta de salud, porque yo trabajaba y ahora no puedo porque trabajo, pero gano poco, siento como si fuera un poco indigente porque soy carga de mi marido”. (Susana)

En cambio, el único hombre (el mecánico que presta sus servicios a empresas) que tiene cobertura de salud sin estar imponiendo en un sistema previsional, lo hace en su condición de marido de una mujer que tramitó su situación de indigente entre otras razones, porque en el hogar no se declara ningún tipo de renta, pues todos los ingresos son de índole informales. Éste es uno de los proceder que tienen los trabajadores independientes de lidiar con su eventual falta de protección social, pero que conlleva todo un cuestionamiento ético. Su testimonio lleva a la reflexión sobre un modelo de seguridad social que deja en manos de los propios trabajadores independientes la responsabilidad de autoimponerse y de asumir los riesgos de la falta de protección, lo que en los hechos se traduce en que la mayoría de ellos prioricen la obtención de mayores ingresos para satisfacer otras necesidades o de consumo en el presente, en detrimento de una hipotética protección previsional futura:

“Mi señora fue a la municipalidad y le dieron la tarjeta y ella me puso a mí. Lo hicimos, porque yo no hago las imposiciones, porque la verdad es que la plata anda tan justa que uno no lo hace, pero también es de dejado, de irresponsable, porque si tú pensai` que cuando estás trabajando contratado te están descontando esa plata y sobrevives con ese descuento, podrías hacerlo igual, pero no lo hace, porque tienes la plata en la mano y la gastas. (Roberto)

Entre otras razones esgrimidas por las personas que tienen cobertura de salud para no imponer actualmente en alguno de los sistemas de previsión social podemos destacar cinco: Los bajos ingresos, la prioridad de otras necesidades de la familia, la desinformación, la irregularidad de los ingresos y la desconfianza hacia el sistema actual de capitalización individual del fondo de pensiones de carácter privado:

“Estoy en un programa Puente del Gobierno y eso me da a mí como una tarjeta que me atiende gratis, pero para la vejez en estos momentos no me alcanza, porque sería otro gasto”. (Elena)

“Hay otras obligaciones en la familia, ponte tú, en el caso mío que tengo 2 hijas en la universidad y uno prefiere repartir las platas de una manera”. (Verónica)

“Porque en realidad nunca me había preocupado eso de la vejez y no pensaba que se podía hacer una cotización de forma independiente. Yo pienso que hay poca información. Creo que hay mucha gente que está poco informada y le pasó lo que a mí”. (Isabel)

“Al ser independiente no se recibe un sueldo fijo todos los meses, entonces no podemos contar con costos fijos muy altos”. (Carmen)

“La vejez no me interesa en lo más mínimo, no sé, me da la 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 esas leyes, 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, pero el resultado no es seguro. Prefiero guardar en el banco no más”. (Jimena)

Por otra parte, de las 9 personas (8 hombres y 1 mujer) que no estaban imponiendo en ningún sistema de previsión social y que tampoco tenían acceso a algún mecanismo de cobertura sanitaria, identificamos a personas con diversa capacidad adquisitiva, pero en ningún caso con unos ingresos por debajo de \$ 300.000, según sus propios testimonios, cantidad que está por encima del salario promedio actual y evidentemente por sobre las remuneraciones de la mayoría de los trabajadores dependientes obligados a cotizar. Si bien casi todos muestran preocupación, más por la falta de cobertura de salud que por la previsión, apelan a diferentes motivos para no cotizar voluntariamente. La mayoría alude a la necesidad de afianzar sus negocios, otros insisten en el rechazo al sistema de las AFP e incluso, en algunos testimonios la sinceridad aflora: No cotizan por dejación.

“No me queda otra que pagar particular, pero las circunstancias son distintas que antes, ahora tengo menos riesgo (...). Claro que me importa, pero más me importa lo que pase hoy. Prefiero invertir lo que tengo en mis negocios”. (Camilo)

“Me preocupa el asunto de la salud, pero fui a averiguar a FONASA y cuando me dijeron que no podía tener FONASA sin estar afiliada a una AFP decidí que no, porque no me motiva mucho el asunto de las AFP”. (Gabriela)

“Yo creo que es un riesgo no tener salud o previsión, pero no cotizo por dejación más que nada”. (Esteban)

Pero también existen casos en que se intenta burlar el sistema. Se trata del testimonio de un vendedor de confites “cuasi informal”, que manifiesta tener unos ingresos por sobre los \$700.000 y que confiesa de forma velada, que ante la eventualidad presente de tener que operarse va a buscar el modo de ser declarado indigente para ser atendido gratuitamente en el sistema público de salud, cuyos fondos, aportados por todos los trabajadores cotizantes, dependientes o independientes, tienen carácter solidario:

“Yo no cotizo, porque para eso tendría que hacer iniciación de actividades y comenzar a trabajar totalmente independiente en forma legal. Bueno, yo estoy legal, porque entrego facturas de otra persona, a él le conviene y yo prefiero estar así para no tener problemas con impuestos internos (...), pero ahora tengo que operarme y tengo que pagarlo en forma particular, pero voy a ver la forma de cómo poder hacerlo, voy a ir a conversar con la visitadora social para ver qué se puede hacer”. (Joaquín)

Y, nuevamente, surgen las críticas al sistema segmentado y privatizado de la seguridad social:

“Yo ahora no estoy cotizando, pero en toda mi vida laboral yo creo que habré ido una vez al hospital y pagué en todos estos años unos \$ 50.000 al mes y ahora si me llevo a enfermar voy a tener que pagar hasta el último peso, y eso no puede ser. No es posible que funcione así un tema como la salud”. (Enrique)

Por otra parte, la mayoría de estos trabajadores independientes, manifiestan que estarían de acuerdo con una ley que les obligara a imponer en un sistema previsional y de salud. Paradójicamente, muchas de estas personas son las que actualmente no cotizan, si bien reconocen que es la única manera de tener acceso a los mecanismos de protección legalmente establecidos, más allá del cuestionamiento de las fallas y carencias del actual sistema segmentado de seguridad social. De todos modos, en estos

testimonios se reflejan algunas de las problemáticas de estos trabajadores como la inestabilidad de los ingresos o los momentos en que uno no tiene trabajo, por lo que se proponen algunas alternativas como que el monto a imponer sea flexible:

“Creo que sería bueno. Lo que sí considero es que el monto que se debe imponer debería ser flexible de acuerdo al ingreso que generes al mes. Al ser independiente no todos los meses se puede imponer lo mismo, entonces podría ser un porcentaje que varíe según cómo fluctúan los ingresos. Sería importante que obligaran, pero de acuerdo a un monto flexible”. (Gabriela)

“Claramente es necesaria, porque uno se deja estar y pa’ no sacar el dinero que ya es del bolsillo no lo hace y deja a un lado la AFP que sirve pa` futuro, pa’ cuando uno jubile”. (Roberto)

“Me gustaría que hubiese una ley que uno pudiera sacar la plata de la AFP, que por lo menos una vez en tu vida tuvieras esa posibilidad y a lo mejor esa posibilidad fuera para los independientes, porque yo por la AFP debo tener unos 10, 15 millones, y que te dieran la opción de sacar la mitad de tu plata para invertir en tu negocio, que fuera un estímulo”. (Antonio)

Por otra parte, otras personas declaran que no estarían de acuerdo con una Ley de este calibre, porque no se puede obligar a nadie a imponer ya que consideran que es un asunto particular de cada trabajador. En alguno de estos testimonios también está presente la percepción de que en el empleo independiente la inestabilidad e irregularidad de ingresos es mayor que en el dependiente:

“Para el independiente es más complicado, es un esfuerzo tremendo que uno hace, poder independizarse es un paso harto grande y es todo un proceso, o sea, tu tienes que trabajar prácticamente un par de años para poder estabilizarte y el que fuera una obligación que nos hicieran cotizar sería un daño, mas que un beneficio sería un daño. “(Esteban)

“No se puede obligar a nadie a esas cosas. Mira, la gente sabe que puede cotizar o no puede cotizar, y son ellos mismos son los que tienen que decidir lo que más les interesa.” (Jimena)

“Yo encuentro que no te pueden obligar a darle tu plata al Estado o a una empresa privada. A lo mejor es bueno, pero no puede ser una obligación. Ahora bien, cada uno es dueño también de saber cómo se las va a arreglar después que jubile”. (María)

En definitiva, la mayoría de los trabajadores independientes que integran esta trayectoria no estaban imponiendo en ningún sistema de previsión social, lo que implica una mayor desprotección social en comparación a su situación anterior como trabajadores dependientes. Si bien las personas manifiestan una preocupación por esta situación de mayor vulnerabilidad, casi todos reconocen que ésta se da porque antes que la cobertura de salud o una posible pensión para la edad pasiva priorizan obtener mayores ingresos para satisfacer otras necesidades, entre otras, afianzar sus negocios, o simplemente para tener un mayor acceso a otros bienes de consumo. Pero implícitamente, al manifestar abiertamente que estarían de acuerdo con una ley que les obligara a cotizar en los sistemas de seguridad social, sienten que este desplazamiento de la salud o previsión social como aspectos fundamentales para su seguridad y protección presente y futura no deja de ser una temeridad.

2.4 El sentido de la trayectoria y el significado del trabajo desde la perspectiva de los actores

2.4.1. Satisfacción generalizada con el cambio

Una mayoría significativa de las personas que despliegan este tipo de trayectorias, ya fueran continuas o discontinuas, valoran positivamente el cambio de categoría laboral. Este hecho se basa en que casi todas perciben que han mejorado su situación laboral, personal y/o vital con respecto de su anterior situación de dependencia.

El sentido que estas personas confieren a sus itinerarios laborales parte de una reconstrucción regresiva de las mismas a partir de la comparación de los atributos positivos y negativos de su actual empleo independiente en relación con su anterior experiencia laboral como trabajadores dependientes. Consideramos revelador observar que transmitan, generalmente, de forma explícita un resentimiento hacia sus anteriores relaciones de dependencia sin que, en algunos casos, obvien aquellas características de las mismas que les resultaron más satisfactorias, como la regularidad de ingresos y el acceso a los sistemas de previsión social.

Entre las razones por las que manifiestan estar satisfechas con su condición de trabajadoras y trabajadores independientes cabe mencionar:

Mayor libertad individual

En primer lugar, para una parte significativa de estas personas, casi todas mujeres, el cambio de empleo significó una mayor libertad para organizar su vida cotidiana. Los atributos que más valoran de su autonomía en el trabajo se centran en la posibilidad de organizar mejor sus tiempos y espacios, y en una mayor capacidad de decisión, en contraste con las experiencias vividas en sus empleos dependientes que, si bien en algunos casos les aportaba mayores ingresos y la seguridad de tener un sueldo fijo todos los meses, sintieron y vivieron imposiciones, abusos, incumplimientos de contratos y ley laboral por parte de los empleadores, maltrato psicológico de los jefes o el sometimiento al rigor de la intensificación del trabajo, con sus efectos de deterioro en la salud mental, estrés y tensiones en las relaciones familiares. Es decir, en esta actitud más vital que empresarial emerge un sentido de liberación frente a las prácticas opresivas vividas en las empresas para las que trabajaron como asalariadas.

“Me gusta la independencia, porque nadie me impone nada. O sea, para mí es mejor trabajar sola, no estar al mandado de nadie, que nadie me presione, que nadie me lleve a enfermarme, porque los jefes hacen eso, te llevan a que tú te enfermes, a que tú estés mal con tu familia, te reta tu jefe y tú vas a llegar mal a tu casa, vas a pelear con tu marido o con tus hijos. Así era mi anterior trabajo, ahora no. Tengo menos ingresos, pero no tengo problemas económicos y vivo más tranquila, no tengo la presión de nadie, nadie me controla, no tengo que responder con un horario de trabajo, puedo andar con mi hija para arriba y para abajo, puedo disfrutar a mi hija, disfrutar a mi marido, tengo tiempo para todo”. (Laura)

“Ahora le dedico mucho más tiempo al Pablo, de repente pintamos los dos, ha sido bonito el cambio y a ellos les fascina. Mi vida ha mejorado, antes era puro trabajar y trabajar y aguantar muchas injusticias, ahora me miro en el espejo y me encuentro más linda, estoy más contenta, me río más con las travesuras de los niños. Me siento contenta, yo decido mis horas de trabajo, si trabajo un día o no, yo decido, en cambio en el otro, no”. (Rosa)

“El cambio a la independencia me dio tranquilidad, me permitió conocer a mi familia, conocer a mi hija, que pensaba que era una excelente mamá teniendo plata, comprándole todo, pero no era así, le faltaba lo principal que era el cariño, yo era mamá de noche o mamá de acostarse y nada más. La independencia te da mas espacio, más libertad para otras cosas”. (Susana)

“Yo, la independencia la encuentro buena, porque te permite disponer de tu tiempo, yo muevo mi tiempo como yo quiero y eso es bueno y antes yo tenía que destinar 10 a 12 horas a un trabajo que me lo fijaban otros. Tienes rentas irregulares, ganas menos, pero si usas a tu amaño el tiempo, es como rico”. (Raquel)

Propiedad sobre el producto del trabajo

En otros casos, se hace manifiesta una actitud más empresarial, porque la fuente de satisfacción con el cambio se basa en que ahora ellos y ellas son los dueños del producto de su trabajo, que los logros alcanzados son para ellos mismos, lo que les motiva a asumir los riesgos de sus actividades y aceptar, en muchos casos, someterse a procesos de autointensificación del trabajo. También en alguno de estos testimonios se produce una transferencia hacia las vivencias negativas en sus relaciones de dependencia.

“Esto es más sacrificado, porque las ventas son muy impredecibles, hay que ser muy ordenada, tenís que estar todo el día y todos los días trabajando, porque si no, no ganas y punto, pero a mí me compensa, porque trabajo para mí. Yo soy mi jefa y no estoy amargada como muchas otras personas en sus pegas aguantando a sus jefes (...) para mí la dependencia fue un trauma, en cambio ahora disfruto lo que hago y como lo hago”. (Jimena)

“Ahora trabajo mucho más que antes, pero con la gran diferencia que uno trabaja para uno mismo y su familia. Todo lo que se gana es para nosotros”. (Genaro)

“El trabajo independiente lo valoro mucho más, porque es mío y de mi pololo, o sea nos sacamos la mugre trabajando, pero ahí estamos los dos creciendo, poniéndole el hombro a todo”. (Carmen)

Autoestima por la capacidad de superación

En el caso de personas con pocos recursos económicos y que realizan actividades de subsistencia, ven en sus empleos independientes una motivación y un desafío para superar sus condiciones de vida adversas, a través de su propia capacidad de esfuerzo, lo que les sube la autoestima:

“Esto de ser independiente y trabajar por mi cuenta me gusta. Me siento feliz conmigo misma, porque yo me esfuerzo para superarme y hacerlo todo bien para poder crecer con lo que estoy haciendo”. (Elena)

“Cuando una trabaja independiente tiene que esforzarse más, arriesga más también, tiene esa cosita de que no se sabe que va a pasar, porque si uno no se esfuerza no va a ganar, pero es bueno, porque eso le da ánimo a uno para surgir cada día más. Es como desafiante”. (Isabel)

Autorrealización personal y profesional

Por otra parte, la mayoría de los profesionales valoran más positivamente sus empleos independientes, porque afirman que les ha permitido desarrollarse de forma más satisfactoria en lo personal y profesional, porque ahora pueden aplicar mejor su creatividad o conocimientos y satisfacer sus inquietudes intelectuales. En estos casos, también se refleja una motivación por la autonomía:

“Ahora me siento intelectualmente más satisfecho, con más desarrollo personal y profesional. En particular la autogestión es súper motivante, 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, es desgastante en cuanto a nervios, pero ando mucho más tranquilo, porque no estoy con el temor que cada tres meses me pueden echar”. (César)

“La dependencia me daba la seguridad de que iba a recibir mi sueldo, acá no, tengo que correr para generar mi sueldo y generar los gastos que me está dando la oficina. Es difícil ser independiente, pero sin duda lo prefiero, porque puedo desarrollar mejor mi creatividad y si un día no tengo para pagar el teléfono es algo que a lo mejor lo puedo solucionar mañana. Pero yo creo que el día que me tenga que preocupar es el

día en que se me acaben las ideas y que diga sabes qué, no se me ocurre nada más, y pasen los días y no se te ocurre nada, yo creo que a eso uno le debe tener temor y no al factor económico si te falta plata la consigues, pero yo no le puedo pedir ideas a alguien, mientras éstas no me falten me siento feliz”. (Víctor)

En relación con la autorrealización personal y profesional observamos otros casos como el de la joven que tiene una tienda de lámparas que ella misma diseña:

“En la dependencia no tienes la responsabilidad y el riesgo que implica tener un negocio, cumples lo que tienes que cumplir y te olvidas. Pero ser dependiente es menos satisfactorio, porque no es mucho más que hacer tu trabajo y recibes tu plata. El ser independiente es mucho más arriesgado, pero es más satisfactorio porque es mío y hago lo que me gusta. Eres tu propio jefe. No tienes que aguantar a un jefe que te grita. Todo lo que haces es enriquecedor, cuando las cosas salen bien sabes qué es, porque lo hiciste bien y eso es muy gratificante. Cuando la gente dice qué lindas las lámparas yo me siento realizada. Es reconfortante”. (Gabriela)

Mejor calidad de vida

Con estos antecedentes, no es extraño que en casi todos los casos surjan testimonios que señalen que ahora tienen una mejor calidad de vida:

“Mira, yo creo que cuando estaba ganando harta plata podía tener mi propio departamento, podía tener acceso para lo que quisiera, viajaba todos los años, pero me hizo mal a la salud, o sea fregué la columna y eso me hizo replantearme el rollo completamente, y siento que mi calidad de vida ahora es cien mil veces mejor que antes”. (Sara)

“La independencia me permite poder realmente disfrutar de mi familia y de mi trabajo. Ahora sí que puedo decir que tengo una buena vida, antes todo era trabajar y trabajar, me sentía más muerta que viva”. (Rosa)

Sin embargo, no todos valoran positivamente su actual situación de independencia. En tres casos nos encontramos una añoranza por el retorno a la dependencia.

El estafeta de una universidad pública que renunció a su empleo dependiente para

administrar un negocio familiar el cual tuvo que cerrar por problemas económicos y en el momento de realizar la entrevista se encontraba cesante:

“Siempre me ha gustado el trabajo, siempre he sido bien trabajólico, pero ahora valoro mucho más el trabajo fijo que la aventura. En estos momentos me gustaría estar trabajando en un lugar fijo con una mensualidad fija” .(Alfredo)

Una apreciación similar, encontramos en el caso del operario que trabajaba en una fábrica avícola con un sistema de turnos y que renunció a su empleo, más concretamente aceptó un retiro voluntario con indemnización, porque el lugar donde se ubicaba la empresa se hallaba a gran distancia y tenía la posibilidad de trabajar por cuenta propia de taxista. Pero si bien ha intentado retornar a la dependencia no ha encontrado un empleo con unas condiciones económicas aceptables:

“En este trabajo, hay mucho riesgo, mucha inseguridad. Me han robado hasta el auto con pistola.(...) Si yo tuviese la posibilidad de trabajar en un trabajo estable con un sueldo fijo lo haría, pero estuve trabajando una semana con un amigo, que me presentó a un trabajo de chofer de un camión y pagaban \$120.000, imposible, no me aguanté, estuve del martes al viernes, es que en los trabajos pagan muy poco” . (Javier)

En esta línea, también es revelador el testimonio de la profesional, jefa de operaciones en una pequeña corporación, que fue despedida por problemas con su jefatura superior y la empresa alegó como causal falta de probidad. Ella después de un año desempleada y consciente de la dificultad de encontrar a los 45 años un empleo en el mercado laboral relacionado con su profesión empieza a vender ropa que ella misma hace y que muchos meses no le reporta ningún ingreso. Su insatisfacción es permanente y añora el retorno a la dependencia, aunque sólo sea por tener un ingreso fijo y regular todos los meses:

“El trabajo dependiente te entrega un montón de otras cosas, te da un sueldo, te da 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 y tratai` de hacer lo mejor posible. Si te pagan mucho más el descueve, pero lo más importante es que te da seguridad” . (Ana)

3.4.2 La centralidad del trabajo en la vida de las personas

Por otra parte, resulta significativo observar que para la gran mayoría de estas personas el trabajo tiene un significado vital, vale decir que éste sigue teniendo un papel estructurante y una centralidad en sus vidas y como elemento conformador de sus identidades. En casi todos los relatos constatamos de que el trabajo no ocupa un lugar secundario en su cotidianeidad. En los siguientes testimonios de mujeres y hombres, jóvenes y adultos, profesionales, trabajadores manuales o dueños de negocios comerciales se refleja esta centralidad:

“Una persona sin trabajo no hace nada, las manos en algo tienen que estar ocupadas. Yo trabajo desde los 11 años, para mí las manos no deben estar quietas, unas manos quietas se ponen viejas, los huesos se echan a perder, las manos tienen que estar en movimiento, si es con trabajo bien, pero si es con plata mucho mejor”. (Marcelo)

“Para mí el trabajo es fundamental, me siento como que yo valgo para algo aparte de estar en casa, si no trabajo me falta algo”. (Susana)

“Sin trabajo la autoestima se te va al suelo, una persona que está sin trabajo no puede sentirse bien, porque no se puede por la parte económica y social”. (Laura)

“El trabajo a mí me sube el ego, si yo no trabajara estaría como muerto, o sea, el trabajo lo es todo”. (Fernando)

“El trabajo es mi vida, incluso yo me siento mal los días que no trabajo, me da sueño, no me dan ganas de hacer nada. Yo no sé cómo pueden vivir personas sin trabajar”. (Elena)

“Si uno no trabaja qué va hacer, uno depende de la plata y la plata uno la consigue trabajando, tú no puedes hacer nada si no tienes plata, absolutamente nada”. (Roberto)

“Para mí el trabajo tiene muchísima importancia, de partida es el que te permite recibir una retribución económica para poder vivir y además, te ayuda a crecer en lo personal, a realizarte y a entregar de ti al mundo. Yo entrego aliviando el dolor, ayudando a la curación de la gente. Y es muy bonito”. (María)

Sin embargo, vislumbramos, a través de los motivos y razones por los que la mayoría de estas personas manifiestan sentirse satisfechos del cambio a la independencia laboral, es que en estos casos se ha producido un cambio en la forma en que el trabajo conforma sus identidades. Como señalamos en las consideraciones previas al presente análisis, en la cultura de la dependencia el trabajo nutría de identidad a las personas a través, especialmente, del contexto social en el que realizaban sus actividades donde establecían diferentes vínculos duraderos en las empresas. Pero en relación con lo recién expuesto, en estas trayectorias laborales, se observa que es el contenido del trabajo el que toma primacía como nutriente para las identidades de las personas, son las actividades autónomas que realizan en sus empleos independientes las que transmiten significados certeros sobre la calidad de personas y trabajadores y trabajadoras que son. Entendemos que las personas, en la constatación de la dependencia fallida, han dado un giro en la conformación de sus identidades. Esto queda de manifiesto en casi todos los testimonios de valoración de los empleos independientes, allí las personas enaltecen al trabajo esencialmente por las actividades que realizan y por la autonomía que está de por medio en ellos.

3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LA INDEPENDENCIA A LA DEPENDENCIA CON UN CAMBIO EN LA CATEGORÍA DE EMPLEO

3.1 Caracterización sociolaboral en el empleo independiente previo al cambio

Las seis personas entrevistadas, cuatro hombres y dos mujeres, todos adultos con responsabilidad económica en sus hogares, que despliegan una trayectoria laboral de la independencia a la dependencia con sólo un cambio de categoría de empleo, presentan diferentes modalidades de empleos independientes: Tres eran comerciantes, es decir trabajadores por cuenta propia o autónomos: La dueña de una botillería y de un almacén, el dueño de un bazar de mercaderías y un feriante de compra y venta de fruta; todos negocios de tipo familiar. Otras dos personas eran prestadoras de servicios, una profesional y un transportista distribuidor de productos avícolas que si bien, bajo los criterios de clasificación de la CISE, serían también trabajadores por cuenta propia, por la singularidad de sus condiciones de empleo, los identificamos como trabajadores dependientes periféricos. Por último, está el caso de un contratista, constructor e instalador de muebles, para varias empresas usuarias, que desarrollaba su actividad productiva como empresario o empleador unipersonal. La permanencia de estas personas en sus empleos independientes fluctúa en un rango que va desde los 22 años hasta el año y medio.

3.2. Factores, razones y motivaciones para el cambio de categoría de empleo

3.2.1 Razones para el término del último empleo independiente

En esta trayectoria, al igual que en la anterior, observamos que las razones dadas por las personas para explicar por qué pusieron fin a su empleo independiente antes del cambio de categoría laboral, remiten a decisiones voluntarias o forzadas por diferentes circunstancias. En tres casos observamos una voluntariedad manifiesta. En los otros tres interpretamos que fueron de naturaleza forzada, vale decir no voluntaria. Si bien, como explicaremos a continuación, alguna de ellas puede generar cierta subjetividad, porque en dos de ellas fueron también una decisión personal del trabajador.

a) Decisiones voluntarias

En los tres casos de las personas que deciden de forma manifiesta y voluntaria abandonar sus empleos independientes observamos dos tipos de situaciones:

Insatisfacción con sus condiciones de empleo

La socióloga y el dueño del bazar deciden poner término con su situación de independencia laboral por su disconformidad o insatisfacción de sus condiciones de empleo. En el testimonio de la profesional vinculada a una universidad tradicional, se hace manifiesto uno de los riesgos vinculados al empleo independiente y/o a la dependencia periférica que tiene que ver con la inseguridad e incertidumbre que genera la discontinuidad e irregularidad de los ingresos, porque los mismos están sujetos a la aprobación de proyectos cuya demanda o licitación puede ser variable y, al mismo tiempo, estar expuestos a ser rechazados o no seleccionados:

“No era que yo viviera pensando en que cualquier día me pudiesen echar, porque hubiera una reducción de personal o algo parecido, no(...), más bien se trataba de la inestabilidad en los proyectos que uno trabajara, porque todos eran de una duración muy diversa. Yo tenía, por ejemplo, tres proyectos y mi sueldo se componía de lo que gana por cada uno de ellos. Cuando se terminaba uno inmediatamente mi sueldo se reducía. Y eso podía pasar varias veces en el año. Entonces tú siempre estás pendiente de si sale o no sale otro proyecto. Esa sensación de incertidumbre era constante y agotadora, muy agotadora”. (Alejandra)

En lo que se refiere a la jornada laboral de los trabajadores independientes, también resulta reveladora la reflexión que la socióloga hace respecto del “mito” de la autonomía y libre disposición del tiempo de los profesionales independientes:

“Uno de los temas engañosos de los profesionales independientes es que uno dice ‘en realidad como trabajo de manera independiente puedo entrar y puedo salir, puedo ir al médico, me puedo demorar dos horas en ir almorzar en vez de una’. Y, efectivamente puedes ir al médico y demorarte dos o incluso tres horas también, pero eso equivale a que trabajas más en la noche y que trabajas varios sábados e incluso los domingos. (...) Yo alcancé a ganar por sobre el millón de pesos, pero con una carga de trabajo brutal”. (Alejandra)

Dificultades para conciliar su vida laboral y familiar

En el caso del feriante, este trabajador decide abandonar su empleo independiente, porque la sobrecarga de trabajo, por sobre las ochenta horas semanales, le estaba generando conflictos familiares. Este hecho, marca una diferencia con los trabajadores de la anterior trayectoria, quienes en el desempeño de sus empleos independientes no objetaban la sobrecarga de trabajo, precisamente, por considerar que lo hacían en su propio provecho. Entendemos que la diferencia que en esta materia muestran los tipos de trayectoria tiene que ver con la dirección en el cambio de categoría de empleo y la experiencia acumulada en ellas. Cuando la trayectoria es de la independencia a la dependencia observamos una suerte de fatiga y agotamiento con los rigores de sobrecarga que imponen los empleos independientes. Por el contrario, en las trayectorias de la dependencia a la independencia apreciamos un vigor y entusiasmo para absorber la sobrecarga de trabajo especialmente por el realce que las personas le dan al estar trabajando para sí mismas:

“Era harta la pega (...) trabajábamos de lunes a sábado desde las seis de la mañana hasta las siete de la tarde y si bien me convenía por la plata, la situación con mi señora era complicada porque llegaba a casa y lo único que quería era echarme en la cama y mirar televisión”. (Gerardo)

b) Decisiones forzadas

Otras tres personas que desarrollan esta trayectoria en dirección a la dependencia laboral ponen término a su empleo independiente por razones de carácter forzado,

pero las circunstancias son de distinta naturaleza. Por un lado, observamos dos casos (el contratista y la dueña de la botillería), que toman esta decisión porque sus actividades o negocios ya no les generaban ingresos. En el otro caso (el transportista que distribuye productos de una empresa avícola que externaliza este servicio), es la empresa mandante la que pone fin al contrato comercial.

Decisiones de carácter económico por el fracaso o la dificultad de mantener la actividad

Este tipo de decisión si bien es personal, su carácter voluntario es relativo. Se trata de una resolución de tipo económica determinada, porque sus actividades no les proporcionaban ingresos, los negocios ya no eran rentables o les daban pérdidas. Las personas realmente se vieron obligados a dejar su empleo independiente y comenzar a buscar otro de forma dependiente como alternativa laboral. Este tipo de decisión es compleja, porque las dos personas que viven esta situación manifiestan que les gustaba su condición de independencia, pero se vieron superados por las consecuencias del riesgo de sus actividades independientes:

“Nosotros fabricábamos y la competencia era tan grande que ya no se podía competir, porque el margen que dejaba era muy poco que era casi perder plata, porque cambiar plata por plata no se justificaba (...). Así que no fue decisión mía de no trabajar más, por el momento, independiente. Estuve dos meses cesante viviendo de algunos ahorros hasta que encontré este trabajo”. (Manuel)

“Al principio en la botillería nos fue súper bien, vendíamos cualquier cantidad, pero después ya entró la crisis asiática y ahí ya no había muchas ganancias y más encima este caballero después nos subió el arriendo (...). Entonces el problema fue que la botillería ya no daba como para mantener los 2 locales, mi marido no encontraba trabajo, o sea costaba mucho hacer la plata del arriendo, y ahí fue donde no nos dio. Había que optar por cerrar o arruinarse. Así que optamos por cerrar”. (Rebeca)

Decisiones forzadas por la empresa mandante: El riesgo de la dependencia periférica

Las circunstancias que rodean el caso de la pérdida del empleo por parte del transportista son totalmente distintas y dicen relación con la condición de su empleo dependiente periférico. Este trabajador sufre un accidente con su camión y en el tiempo

de reparación del mismo expira el contrato comercial con la empresa mandante y ésta decide unilateralmente rescindir este contrato de prestación de servicios, situación que alude a una clara relación de dependencia en la que al no existir jurídicamente un vínculo laboral, el trabajador está totalmente desprotegido:

“Para mí el trabajo era estable, era para seguir harto tiempo. El problema fue que tuve un accidente, entonces, por asunto de tiempo me cortaron el contrato de servicio, porque tuve que mandar a arreglar la camioneta, y estuve con todo el cuento casi 2 meses. Intenté hablar con ellos, pero no se pudo”. (Jorge)

3.2.2 Procesos de cambio de categoría laboral hacia la dependencia

En tres casos nos encontramos con situaciones en las que la transición hacia la dependencia se hizo de forma continua. En tanto, otras tres personas vivieron una transición con períodos de desocupación.

a) Trayectorias continuas de la independencia a la dependencia

Las tres personas que transitaron de la independencia a la dependencia, sin un período significativo de desocupación, esgrimen razones de carácter voluntario y de cambio planificado. Este proceso de cambio planificado del empleo, voluntario y con transición continua, lo desglosamos en dos tipos en función de las razones y motivaciones esgrimidas por sus protagonistas:

Procesos de cambio planificado

Entre las motivaciones que esgrimen estas personas para el tránsito hacia la dependencia laboral observamos:

- Proceso de búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar. Éste es el caso del feriante de fruta que trabajaba en esta actividad comercial de tipo familiar con su padre. Él decide dar término a su condición de trabajador independiente, porque su extensa jornada de trabajo le estaba causando problemas familiares. La motivación de encontrar una solución a estos conflictos, lo lleva a buscar un empleo dependiente. Finalmente, lo encuentra en una maestría como soldador:

“Era mucho sacrificio, vi que la cosa no iba a resultar así con mi mujer y mis hijos, y tuve que cambiarme pa` tener más tiempo con ellos(...). Me cambié al tiro a una maestranza, lo dejé cuando ya tenía la pega”. (Gerardo)

- Proceso de búsqueda de unas condiciones de empleo reguladas y estables. En este tipo de motivación identificamos dos casos que parten del hecho de que consideran que sus condiciones de empleo independiente les resultaban insatisfactorias. El primero es de la socióloga que trabajaba a honorarios en una universidad tradicional que se siente cansada de la intensificación de su trabajo para poder mantener unos ingresos irregulares que le resultarían satisfactorios. Este nivel de trabajo también le implicaba disponer cada vez de menos tiempo libre. Ante esta situación decide buscar una alternativa laboral donde pueda seguir ejerciendo su profesión, pero con otras condiciones:

“Empecé a reflexionar y a tomar cada vez más conciencia del nivel de trabajo en el que estaba metida y pensé que tenía que cambiar a otras condiciones y buscar un trabajo más estable. Se dio la posibilidad de postular a este trabajo, hubo un concurso, postulé y entré. El factor de cambio para mí fue sobre todo el tema de la estabilidad y de la regularidad de ingresos y de horarios, porque en lo económico yo gano más o menos lo mismo que ganaba allá, pero con una presión menor, menos horas de trabajo”. (Alejandra)

El otro caso es el dueño del bazar de mercaderías, que tras 22 años ejerciendo esta actividad por cuenta propia decide cambiar de empleo cansado de la inestabilidad e irregularidad de sus ingresos a consecuencia de la competencia de los supermercados. Si bien puede entenderse que el factor principal del cambio fue la mala evolución de su negocio, a lo largo de su discurso afirma que también le animaba la posibilidad de desarrollarse laboralmente como jardinero; actividad que ya desempeñaba por cuenta propia para mejorar sus ingresos. De este modo, su cambio es planificado, porque tenía un trato con los responsables de una congregación religiosa para empezar a trabajar como cuidador de sus instalaciones, incluido el jardín:

“El negocio estaba muy inestable, de repente se vendía más, otros días se vendía menos, pero cuando se montó el Supermercado el asunto empeoró, entonces me cansé y sentí que era la hora de cambiar, que quería seguir como jardinero. Durante un mes hice trabajos particulares de jardinería hasta que me contrataron aquí”. (Patricio)

b) Trayectorias discontinuas de la independencia a la dependencia

El proceso de cambio desde el desempleo: El empleo dependiente como alternativa laboral

Estas tres personas pasan por distintos períodos de desempleo que van desde los dos meses, en el caso del constructor de muebles, y seis meses en los casos del transportista y la dueña de la botillería. La experiencia de desempleo fue difícil para las tres personas, pero cada una presenta singularidades vinculadas al contexto económico y familiar y a sus características psicológicas personales, siendo en el caso de la mujer la más significativa:

“Estuve como seis meses desempleada, y estuve súper mal, enferma con depresión. Además mi marido también estuvo con una depresión bien grande. Tuvimos todo tipo de problemas: Económicos, psicológicos y problemas de pareja y familiares, porque después a mi hijo me lo querían echar del colegio, por intermedio de la capilla lo mandaron a un centro de orientación y ahí me lo atendieron, una sicóloga me lo vio durante 6 meses (...), pero así como lo trató a él, también nos trató a nosotros, también nos atendió varias veces como familia”. (Rebeca)

Respecto del proceso de cambio de empleo observamos una diferencia sustantiva: El mueblista y la dueña de la botillería sí se habían planteado el empleo dependiente como alternativa al desempleo. Siendo más precisos, en el primer caso ya se lo había planteado como alternativa laboral al empleo independiente. En el caso de la mujer, si bien durante su período de desempleo realizó algunos trabajos de subsistencia, cuando optó por buscar un empleo dependiente tuvo muchas dificultades por la oposición de su marido. Por el contrario, el transportista, su primera opción fue seguir como “independiente” en unas condiciones similares a su empleo anterior. Sólo cuando todos sus intentos resultaron infructuosos se planteó el empleo dependiente como alternativa al desempleo.

Por otra parte, la similitud de los tres casos es que todos consiguen un empleo dependiente a través de contactos personales o familiares. El mueblista comienza a trabajar como instalador de muebles en una gran empresa a través del contacto de un conocido con el que había trabajado anteriormente. La dueña de la botillería, por medio de la intermediación de una cuñada, como junior de una pequeña empresa de producción y venta de artículos contra incendios y de ruedas industriales. El

transportista, que tenía estudios de formación técnica en auditoría, empezó a trabajar como administrador de un edificio de oficinas a través de la gestión de su suegro, que es el dueño de la empresa de mantenimiento de ascensores que presta servicios a la propiedad de ese edificio. En estos dos testimonios se reflejan tanto las dificultades para conseguir un empleo, como también la importancia de los contactos personales para salir de la difícil situación del desempleo:

“(...) Por intermedio de una cuñada que tenía una amiga que trabajaba en una empresa me contactaron, me pidieron hacer una entrevista y me contrataron como junior”. (Rebeca)

“Mi suegro tiene una empresa de mantenimiento de ascensores (...). Se presentó la oportunidad en el momento y me contrataron (...). Hay gente que puede ser mejor que uno y no tiene las posibilidades de hacer las cosas y andan marcando el paso. Yo creo que para encontrar trabajo ahora el factor suerte o la experiencia no es tan importante, hay que tener gente conocida, ésa es la idea. Si no tienes gente conocida no logras nada”. (Jorge)

3.3 El destino de la trayectoria: Caracterización de los empleos dependientes

De las seis personas que conforman este tipo de trayectorias, cuatro ya tenían una experiencia laboral anterior relacionada con sus actuales empleos, y si bien algunos manifiestan que tuvieron que hacer un esfuerzo para su nueva condición de trabajadores dependientes, no fue una situación que les resultara muy problemática. Sin embargo, en los otros dos casos era la primera vez que desempeñaban estas ocupaciones y ambos destacan que les fue muy difícil adaptarse al cambio, porque estaban acostumbrados a tener autonomía, llevar la iniciativa en sus trabajos y tomar decisiones:

“Empecé a trabajar y al principio me costó, porque yo estaba acostumbrada a que no me mandaran, a decidir yo misma y me costó adaptarme, porque yo trabajo directamente con un hijo del dueño, y me costó porque yo estoy acostumbrada a decir las cosas como las siento y digo lo que siento cuando me preguntan, entonces ellos, los jefes no están acostumbrados a eso y fue hartito complicado, porque yo reclamaba mucho”. (Rebeca)

3.3.1 Preocupación por la permanencia en las empresas

El tiempo de permanencia o antigüedad de estos seis trabajadores en sus empleos dependientes, fluctúa entre los ocho meses y los cuatro años. El tipo de contratación que los vincula a la empresa en la que trabajan es de carácter indefinido en cinco casos y sólo uno tenía un contrato para el desempeño de una obra de ocho meses. Se trata del instalador de muebles que en el momento de hacer la entrevista coincidió que se acababa de cumplir la fecha establecida de terminación de la obra. Sin embargo, a pesar de que este tipo de contratación apunta claramente a la inestabilidad laboral, este trabajador considera que no va a tener problemas para continuar su vinculación laboral con la empresa. Asimismo, en su relato afirma que la empresa tiene trabajo para muchos años. Detrás de esta afirmación se esconde la sospecha acerca de si las grandes empresas del rubro de la construcción no abusan de este tipo de contratación contingente para evitar la contratación indefinida del trabajador y aquellos derechos laborales vinculados a esta situación como el cobro de indemnización por diversas causales de despido:

“Me quedé sin empleo ayer no más, porque se acabó la obra para la que me contrataron. Pero estoy tranquilo, porque ya nos dijeron que había un nuevo trabajo en Valparaíso que comienza dentro de 20 días. Y yo me voy a integrar, porque ya sé que no hay problemas con los pagos y tienen trabajo por muchos años. Uno se tendría que morir no más para no continuar trabajando aquí”. (Manuel)

Sin embargo, las cinco personas con contratos indefinidos manifiestan respecto de la percepción que tienen en relación con la permanencia en sus actuales empleos un prudente y moderado optimismo, donde queda latente su preocupación por el contexto laboral en el que están inmersos:

“Mira, aquí no hay rotación, pero no creo mucho en la cosa de la estabilidad, uno nunca sabe cómo se pueden poner las cosas en el tiempo en el que estamos”. (Jorge)

“Yo, por el momento, no pienso que tenga problemas en seguir en esta empresa, pero conozco tantas personas que pensaban lo mismo que luego fueron despedidas, que no me atrevo a decir nada”. (Gerardo)

3.3.2 Extensión de jornadas y remuneraciones diversas

En relación con las remuneraciones y la jornada laboral, cinco trabajadores afirman que en sus contratos está establecido que su remuneración está constituida por un sueldo fijo y su jornada laboral es de 48 horas ordinarias semanales, el máximo establecido por la legislación laboral para las ocupaciones que realizan. Sólo en un caso, el de la profesional que trabaja en una institución pública su jornada laboral es de 44 horas semanales y aparte de su sueldo fijo recibe cada tres meses un bono por el concepto de modernización del Estado. A diferencia de gran parte de los casos analizados, en la anterior trayectoria ninguno de estos trabajadores tiene establecida una parte variable en su salario, ya sea por comisión de ventas o por rendimiento y productividad. También cabe señalar, que salvo en un caso, todos afirman no recibir ninguna gratificación anual por el concepto de reparto de utilidades al que están obligados los empleadores por ley. Si bien cabe precisar que casi ninguno de estos trabajadores sabe realmente si los resultados económicos de la empresa generaron ganancias, situación que indica la falta de transparencia en dicha materia.

En tres casos sí se manifiesta que reciben un sobresueldo por concepto de las horas extraordinarias que realizan en sus empresas. Todos ellos afirman que están conformes con la realización de estas horas, aunque excedan del máximo legal o de la jornada pactada en el contrato, porque les permite mejorar considerablemente el monto de sus remuneraciones. Pero, en los tres casos es evidente que estas horas supuestamente extraordinarias se convierten en ordinarias y que no se realizan para atender necesidades temporales, sino que se vuelven permanentes; situación que refleja un evidente incumplimiento de la normativa laboral. La complejidad de esta situación radica en que debido a los salarios fijos que reciben (entre 200 y 300 mil pesos), los tres trabajadores no muestran disconformidad con esta situación:

“Sí teníamos un sueldo fijo, pero ganábamos más por las horas extras que hacíamos todos los sábados, así siempre ganábamos mucho más del sueldo fijo, porque las pagaban mejor”. (Manuel)

“Yo trabajo 48 horas a la semana, más las horas extras que se hacen. Yo estoy conforme con hacerlas, porque entonces me pagan más. Yo tengo un sueldo fijo de 300.000 pesos y con las horas extras puedo llegar a los 500.000”. (Jorge)

No obstante, en otros dos casos, la práctica de la empresa es que la jornada laboral de los trabajadores exceda el máximo legal establecido y pactado en sus contratos con la condición agravante que no son pagadas. Es decir, se incumple la legislación laboral y se recurre al abuso del poder empresarial. En los dos casos se trata de pequeñas empresas donde se percibe no sólo una extensión de jornada, sino una intensificación de las tareas realizadas:

“Abusan harto, constantemente te mandan a hacer cosas que no corresponden (...). Te obligan a quedarte todos los días y no te pagan las horas extras, les regalamos el trabajo (...) y el sueldo es malo, muy poco, no alcanzan los \$200.000.” (Gerardo)

En cambio, en el otro caso, si bien la situación en un momento fue la que acabamos de describir, cabe señalar que la trabajadora (la junior) reclamó y tras la tensión provocada en un primer momento consiguió que los empleadores se abstuvieran a lo legalmente establecido:

“Mi horario de salida eran las seis y media de la tarde, pero siempre me daban las 8 de la noche y no me podía ir, porque me mandaban a pagar imposiciones y a veces me daban más de las nueve de la noche en la empresa y no me pagaban horas extras, entonces era injusto, entonces decidí conversar el tema con él [el jefe]. Le sorprendió y le molestó, pero luego llegamos al acuerdo en que yo entraba a las ocho y media y me iba a las seis y media. Ése es mi horario, porque mi sueldo es fijo de 180.000 más o menos y no estoy dispuesta por ese sueldo a trabajar más”. (Rebeca)

El único caso en el cual observamos que sí se respeta la jornada laboral pactada o regulada y que no se realizan horas extras, es el de la profesional que trabaja en una institución pública. Asimismo, debido a su nivel de calificación es el sueldo más alto de los trabajadores que integran esta trayectoria laboral:

“Yo tengo una jornada regulada de 44 horas semanales, de lunes a viernes, que se respeta (...). Acá yo gano más o menos un promedio de poco menos de un millón de pesos, porque tengo un sueldo fijo y una asignación trimestral de modernización del Estado. También hay bonos de vestuario y alimentación”. (Alejandra)

En resumen, cuatro de estos trabajadores realizan una jornada laboral que se extiende entre las 55-60 horas semanales, trabajando de lunes a sábado. Sólo en dos casos no

se realizan horas extraordinarias y se respeta lo pactado o legalmente establecido. Los sueldos varían entre los 180.000 pesos de la junior y del soldador y el millón de la profesional. Los otros tres trabajadores están en un rango de 200 y 500 mil pesos en función de las horas extraordinarias realizadas.

3.3.3 Acceso generalizado a los sistemas de salud y previsión social

Estos seis trabajadores manifiestan que en ningún momento han tenido problemas con el pago de sus imposiciones a los sistemas de previsión social y de salud por parte de los empleadores. En dos de estos casos han tenido licencias por enfermedad. El hecho de tener cobertura de salud e imponer en el sistema de capitalización individual del fondo de pensiones es una de los atributos que más valoran de su condición de trabajadores dependientes, especialmente por los tres que no cotizaban voluntariamente cuando eran trabajadores independientes. Lo observan como signos claros de una mayor seguridad y protección social. En uno de los casos, el testimonio al respecto es elocuente:

“Ahora me siento más protegida, me descuentan previsión y la Isapre, así tengo más beneficios para mí y para los niños, (...), antes no lo hacía, cosa que podía haberla hecho, no la hice, porque uno se dedica, no sé, es como una máquina, se dedica solamente a ganar plata y se olvida de lo demás, ahora no, ahora como que estoy de afuera para adentro, antes estaba de adentro para fuera”. (Rebeca)

En los otros dos casos que antes no imponían en forma voluntaria a los sistemas de previsión y de salud valoran la protección que les brindan sus actuales empleos dependientes, no obstante, que hacen ver que en sus anteriores empleos independientes los ingresos de que gozaban eran muy superiores a los que reciben en sus actuales empleos.

3.4 El sentido de la trayectoria y el significado del trabajo desde la perspectiva de los actores

3.4.1 Valoración positiva del cambio a la dependencia

Estas seis personas que se encuentran actualmente en una situación de dependencia y con anterioridad estuvieron trabajando en condiciones de independencia señalan una

relación de atributos positivos en ambos empleos, que son comunes a sus diferentes experiencias laborales. En general, todos coinciden en valorar de la dependencia una relativa mayor estabilidad laboral, la regularidad de sus ingresos, el disfrute de mayores beneficios laborales y de protección social y, por último, la disponibilidad de más tiempo para conciliar su vida laboral y personal. Estas valoraciones dicen relación y toman sentido por sus experiencias laborales en su quehacer independiente, muchas de las cuales estuvieron marcadas por la permanente percepción de riesgo que en algunos casos se concretaron en fracasos económicos; por la desprotección laboral y social; por la variabilidad e irregularidad de sus ingresos y por la excesiva extensión de sus jornadas de trabajo. Por otra parte, la mayoría valora como atributos positivos de sus experiencias independientes el que son actividades producto de sus propias iniciativas, donde gozaron de alto nivel de autonomía organizativa y de gestión.

Las personas entrevistadas evalúan de diversa manera el cambio en sus trayectorias laborales considerando el nivel de satisfacción personal que comunican de sus experiencias. En primer lugar, identificamos los casos de tres trabajadores (el jardinero, la socióloga y la júnior) que valoran positivamente el cambio de empleo, porque perciben que sus actuales condiciones de empleo y de trabajo dependientes son más satisfactorias que en sus empleos independientes:

“Yo estoy muy contenta, muy contenta, porque sigo haciendo las cosas que a mí me gustan, cosas para las que yo he estudiado, me he preparado. Y además ahora tengo buenas condiciones de trabajo, tengo un horario regulado, unos ingresos más que aceptables, el ambiente de trabajo es muy bueno, tengo buena relación con el equipo que trabajo (...) y tengo más tiempo para mi vida fuera del trabajo. Mucho mejor, sin duda”. (Alejandra)

“Ahora yo me siento mejor, me siento bien con mi trabajo. Hay cosas que de repente no me gustan, pero este trabajo es mucho mejor, porque es más estable, tengo mucho más tiempo para mí y los niños, ya que dispongo de las noches, dispongo de sábados y domingos para la casa, y antes no podía hacerlo y ahora también tengo más beneficios, tengo salud, tengo previsión, tengo un sueldo fijo y también vacaciones pagadas (...).” (Rebeca)

En segundo lugar, observamos el caso del instalador de muebles que, si bien también valora y percibe de forma positiva las condiciones actuales de empleo y de trabajo de dependencia, lo hace en función de que no se dan las circunstancias para volver

a trabajar de independiente en su rubro por el riesgo e inconvenientes que conlleva y que fue la principal razón para el cambio de empleo. En este caso no se puede hablar de una satisfacción con su situación de dependencia, porque él realmente expresa el deseo e inquietud por volver a realizar nuevamente una labor en forma independiente, ya que valora la autonomía que ésta le aporta:

“En estos momentos es más seguro trabajar asalariado, porque estás con un respaldo y no hay problemas con los pagos. A mí me han llamado para que vaya a hacer cuestiones como contratista, pero yo no quiero ir, porque he averiguado que no están pagando, que hay problemas con los cheques y yo no quiero volver a saber más de eso (...). Pero si tú me preguntas qué prefiero, a mí me gusta más trabajar independiente, porque uno puede realizar sus ideas libremente, mientras que trabajando dependiente, dependes no más del jefe que te dice este palo hay que ponerlo ahí y se pone ahí no más”. (Manuel)

El tercer caso es el de las personas que claramente expresan insatisfacción con su cambio de empleo y su actual situación de dependencia, porque con convicción señalan que preferían la independencia por los altos ingresos que le generaban:

“Me gustaba más de independiente: Por la plata. El cambio económicamente fue malo, ya que mi nivel de vida empeoró harto, pero también valoro que tengo más tiempo con la familia”. (Gerardo)

“Prefiero la forma independiente, porque ganas más plata. Es que esta cosa del trabajo uno lo hace por la plata. La idea es que te guste y que sea bien remunerado, si no, es una lata. Yo ahora tengo este trabajo, porque no tengo alternativa. Lo hago por necesidad”. (Álvaro)

3.4.2 La centralidad del trabajo: Entre lo instrumental y el desarrollo personal

Por último, aludimos al significado que tiene el trabajo para las personas según el tipo de trayectoria que hemos analizado. Observamos que, como en la anterior trayectoria, el trabajo es un elemento central en sus vidas. Para la mayoría de los hombres, el trabajo cumple esencialmente una función instrumental de generar ingresos mediante lo cual refuerzan la identidad masculina de ser proveedores de recursos para sus respectivas familias. En los siguientes testimonios se refleja lo recién planteado:

“El trabajo lo es todo. Sin trabajo no haces nada. El trabajo me realiza como hombre, como papá, como proveedor, como marido”. (Jorge)

“El trabajo es lo más importante, lamentablemente es lo más importante, aunque uno no quiere reconocerlo, porque es el modo de hacer la plata que uno lleva para sus hijos”. (Manuel)

Sin embargo, en el caso de las dos mujeres que forman parte de esta trayectoria, ambas jefas de hogar, pero de contextos socioeconómicos, ocupacionales y culturales distintos, el significado del trabajo traspasa la barrera de lo meramente instrumental. Estas dos mujeres visualizan al trabajo en un claro papel de realización, desarrollo y confirmación de la estima personal, que sirve para forjar una identidad de personas conscientes de su valer y que contribuyen a la sociedad:

“Para mí el trabajo es mucho más que un medio para ganarte la vida... Es un tema de identidad, de sentirte realizada; es también un tema de integración a la sociedad, de un aporte tuyo a la sociedad, o sea, yo por eso siempre he trabajado en el ambiente público. Y también es una oportunidad de desarrollo profesional y personal, porque en las 8 horas que paso acá, involucro afectos, sentimientos, energía, me involucro en mi trabajo”. (Alejandra)

“El trabajo me ha ayudado a superarme y valorarme un poco más como persona, a darme cuenta que yo soy capaz de hacer muchas cosas que yo no me había dado cuenta que podía hacer, entonces no sé, con el trabajo he aprendido a quererme un poquito más”. (Rebeca)

4. TRAYECTORIAS LABORALES CON MÁS DE UN CAMBIO EN LA CATEGORÍA DE EMPLEO

En este tercer tipo de trayectorias laborales indagamos en los ocho casos de personas que presentan más de un cambio de categoría de empleo en los últimos cinco años, es decir, que se han desplazado más de una vez en dirección a empleos dependientes o independientes.

Resulta significativo que en siete de los ocho casos que comprenden estas trayectorias, el tiempo que las personas han permanecido en sus últimos empleos, sean dependientes o independientes, no es mayor de un año. Los testimonios apuntan al carácter

discontinuo, inestable, flexible, fragmentado e itinerante que toma el empleo en este tipo de trayectorias, donde se pierde el sentido continuo, estable y sedentario que caracterizó a gran parte de los empleos en la etapa de la cultura de la dependencia en la fase del capitalismo industrial.

De este modo, nos aproximamos al tipo de trayectoria más compleja de las tres presentadas en el este estudio. Para atenuar esta complejidad, en el siguiente análisis procederemos del siguiente modo: En primer lugar, realizaremos una presentación de las características generales de los empleos dependientes e independientes desempeñados por estas personas a lo largo de la trayectoria y los perfiles sociodemográficos y sociolaborales de las mismas. Posteriormente, desarrollaremos el análisis de los factores, razones y motivaciones, que inciden en los procesos de cambio de categoría de empleo a partir de la construcción de tres modelos de trayectorias. Uno, corresponde a la situación en que se parte de la dependencia produciéndose un tránsito por la independencia para retornar posteriormente a la dependencia. Otro, aquel en el que se transita constantemente entre la dependencia y la independencia en función de las posibilidades de empleo asalariado, porque se mantiene de forma casi permanente una actividad independiente y que definimos como intermitente. El tercer modelo de trayectoria dice relación con aquellos casos en los que observamos un retorno a la dependencia y otro a la independencia, dicho de otro modo, las trayectorias que presentan al menos 3 cambios en la categoría de empleo y algún período de desempleo, que denominamos como fragmentadas. Por último, abordaremos el análisis general de la calidad de los empleos desempeñados en estas trayectorias. A modo de cierre, indagaremos en las valoraciones de las personas entrevistadas respecto de su trayectoria laboral, de las situaciones de dependencia e independencia, y del significado que para ellos tiene el trabajo en sus vidas.

4.1 Características sociolaborales de las personas integradas en la trayectoria

En relación con las características sociolaborales de estas ocho personas, cuatro tienen algún nivel de calificación laboral (un técnico administrador de empresas, un técnico en electrónica, una secretaria y una titulada en periodismo). De ellos, tres desempeñaron en algún momento ocupaciones acordes con su condición de trabajadores calificados. No obstante, en el momento de realizar la entrevista, sólo la secretaria permanecía realizando esta actividad. Por su parte, el técnico electrónico trabaja actualmente como guardia de seguridad y el técnico en administrativo se encuentra en situación

de subempleo realizando actividades informales. En el otro caso, la joven periodista nunca ha podido acceder a un empleo remunerado relacionado con su profesión.

En los otros cuatro casos, nos encontramos ante personas que no tienen una calificación técnica o profesional. Por un lado, hay dos personas de condición socioeconómica pobre, que no han tenido la posibilidad de alcanzar un adecuado nivel de escolaridad formal, circunstancia que les ha hecho más vulnerables al acceso a empleos de escasa calidad, transitando siempre entre trabajos informales y/o precarios. Por otro, dos mujeres jóvenes que viven en casa de sus padres y que no han terminado sus estudios universitarios. Ambas tienen la necesidad de trabajar, ya sea para aportar un ingreso a su familia de escasos recursos económicos o para materializar su independencia económica. Ellas también sólo han tenido acceso a empleos dependientes de baja calidad, sin contrato de trabajo o contratación a plazo fijo y bajos ingresos. Una, generalmente en el rubro del pequeño comercio, la otra realizando oficios varios como cajera o ayudante de secretaría en un bufete de abogados.

Conforme con lo señalado, el perfil sociodemográfico de estas ocho personas es el siguiente: Cinco mujeres (cuatro jóvenes y una adulta), de las cuales cuatro tienen responsabilidades económicas familiares, pero sólo una se considera jefa de hogar, y tres hombres (un joven y dos adultos), todos autodefinidos como jefes de hogar.

Si cruzamos los perfiles laborales y sociodemográficos podemos establecer que la condición de género (mujeres), jóvenes y personas de pocos recursos económicos son factores relevantes para entender el despliegue de este tipo de trayectorias. El bajo nivel de escolaridad también tiene un peso específico en este patrón de comportamiento laboral, no obstante como acabamos de indicar, también observamos el mismo número de personas con estudios técnicos o superiores, o sin estudios formales en este itinerario ocupacional.

La mayoría de estas personas ha desempeñado empleos independientes de carácter informal y/o de subempleo. No hay ningún caso en que estas personas en su condición de trabajadores independientes hayan empleado a otra persona a través de su actividad o negocio y sólo hay un caso de trabajador por cuenta propia prestador de servicios técnicos (el técnico en electrónica). Asimismo, solamente dos personas manifiestan que obtenían unos ingresos satisfactorios con cierta regularidad. Si indagamos en sus últimos empleos independientes (ya que algunos desarrollan más de una actividad por cuenta propia a lo largo de la trayectoria) identificamos que cuatro son de subempleo

o informales (un vendedor de diarios y feriante en un persa, una serigrafista que vende poleras con sus diseños en espacios públicos, el técnico electrónico que pone avisos de servicios en gasfitería en los diarios, una de las mujeres jóvenes de escasos recursos económicos que hace “pololos” como lavar ropa o trabajos de soldadura), otro es de inserción temporal en un negocio familiar (la titulada en periodismo que trabaja en la tienda de artesanía de su cuñada) y 3 casos de dependencia periférica (una vendedora y promotora de productos adelgazantes en un sistema de venta piramidal, un taxista que trabaja contrafacturas en una empresa de radio taxis y una promotora que trabaja casi siempre para la misma agencia).

En casi todas las experiencias de independencia, constatamos que estos empleos surgen en un periodo de desempleo, inactividad o en situaciones de dependencia muy precarias con bajos ingresos. Por tanto, como veremos a continuación al presentar los diferentes tipos de itinerarios presentes en esta trayectoria, generalmente, el retorno a la dependencia se produce con el propósito de buscar, en unos casos, un empleo relativamente más estable, con protección y regularidad de ingresos. En otros, como única alternativa de obtener ingresos más allá de las condiciones de trabajo y de empleo, porque en sus actividades independientes no generan los suficientes recursos para la subsistencia. También en los casos de retorno a la independencia, la principal motivación es obtener algún tipo de ingreso para salvar periodos de desempleo.

4.2 Tipos de itinerarios en las trayectorias con más de un cambio en la categoría laboral

4.2.1 Trayectorias de la dependencia a la independencia con retorno a la dependencia

Las cinco mujeres que integran esta trayectoria con más de un cambio en la categoría de empleo son las que despliegan este tipo de itinerario, que se inicia en una situación de dependencia para luego transitar hacia la independencia y finalmente, retornar a un empleo dependiente. Todas viven algún momento de desocupación.

a) Los empleos dependientes: Inicio de la trayectoria

Cada una de estas mujeres desempeñaba un tipo de empleo dependiente antes del primer cambio de categoría laboral. Es significativo que en todos los casos se identifica algún elemento de precariedad laboral: Tres no tienen contrato de trabajo, otra tiene un

contrato temporal a plazo fijo de tres meses y la única que tiene un contrato indefinido es sometida a una extensión de jornada e intensificación de tareas que finalmente le producen efectos nocivos para su salud mental. El testimonio de esta trabajadora es muy revelador al respecto y nos remite a casos de personas que integraban la primera trayectoria, quienes deciden renunciar a su empleo de carácter “indefinido” por la severidad de las condiciones de trabajo:

“Era tal el nivel de actividad y de exigencia que de repente llegaba en la noche a las 9 y media o 10 de la noche a la casa, a esa hora no tenía energía de estar con los niños, de tener una vida familiar (...). Llegó un minuto en que mi nivel de estrés era tal que me paraba y se me olvidaba a dónde iba, o de repente estaba en la ducha y no me acordaba si me había echado shampoo, y tenía que empezar a mirar la botella de shampoo para cachar si tenía espuma pa’ ver si me había lavado el pelo. En ese tiempo incluso, me fui a un quiroplástico, porque estaba enteramente agarrotada, o sea, dolor de cabeza y físicamente como el forro, por el nivel de tensión. Entonces, en el minuto que me levantaba en la casa empezaba a planificar toda la cantidad de cosas que me habían quedado el día anterior, todas las cosas que tenía que hacer, de la semana, del otro mes, entonces con el nivel de tensión llegó un minuto en el que ya no podía más y renuncié. Me saqué una cantidad enorme de problemas de encima, (...) salí de ahí pero encantada, todo me parecía que tenía mejor color”. (Fabiola)

La joven de 23 años, jefa de un hogar de escasos recursos económicos y madre de dos hijas asume con resignación que dada su situación de vulnerabilidad socioeconómica, la ausencia de contrato de trabajo, que le puede permitir acceder a los mecanismos de protección legal tiene su lado positivo: Tener mayores ingresos que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia más inmediatas de su familia. En estos casos emerge la disyuntiva que viven muchas personas sobre si es mejor un contrato de trabajo con el sueldo mínimo o tener un sueldo más alto a cambio de una situación de mayor desprotección. Esta situación perversa tiene su razón de ser en que el salario mínimo no permite en casi ninguna circunstancia satisfacer las necesidades materiales de existencia de una familia cuando en el hogar sólo existe un ingreso. Esta delicada y compleja situación es muy recurrente entre las personas con menos recursos económicos como veremos a lo largo del análisis de estas trayectorias:

“El viejo me hacía firmar un papel de la plata que me pasaba. Y ni siquiera me hizo contrato, nada, me decía que había que arreglarse ‘a la buena, que si llegaba un inspector uno tenía que decir que llevaba poco tiempo trabajando no más, típico

de los gallos así. Y uno, porque necesita la plata trabaja así, pero la verdad es que a mí también me salía más a cuenta como se dice, porque si él me imponía, me descontaba”. (Lucy)

En los otros tres casos, observamos la situación de mujeres jóvenes en diferentes circunstancias. Una trabaja como empleada doméstica para poder mantenerse y costear su carrera universitaria. Otra trabaja con un contrato a plazo en un restaurante. La licenciada en periodismo trabaja sin remuneración en una radio con el propósito de adquirir experiencia profesional, hasta que llega un momento en que decide renunciar:

“Yo trabajé como seis meses en una radio. Trabajé como periodista para mi currículo y experiencia, pero no me pagaban ni uno (...). Era totalmente dependiente con horario y harta pega. Llegó un momento que me cansé, porque que vi que nunca me iban a hacer un contrato o, por los menos, que me pagaran un sueldo”. (Katty)

“Como mi familia no me apoyaba económicamente, tuve que buscar cómo mantenerme y trabajé de empleada doméstica en la casa de una profesora. Tenía clases todos los días en la mañana, salía como a la una, me iba a almorzar al casino (...), y partía corriendo al departamento de ella a hacer el aseo, donde estaba desde las cuatro hasta las siete, ocho, dependiendo de lo que me demoraba”. (Eloísa)

b) Los empleos independientes: Intermedio de la trayectoria

Las cinco mujeres renuncian posteriormente a sus empleos dependientes, en 4 casos por decisión personal por la insatisfacción con sus condiciones de trabajo. La entrada en el empleo independiente se produce principalmente como una alternativa para la obtención de ingresos, sea por no encontrar una oferta en el mercado de trabajo, por la urgencia de la necesidad económica, como una opción de empleo y en un caso producto de la “casualidad”. En tres de los casos se trata de actividades muy precarias:

“Yo necesitaba trabajar, entonces hacía por mi cuenta de todo un poco, lavados, hacía cuadros, soldadura. Los lavados para vecinas que necesitaban o un amigo que a veces me llamaba para que le fuera hacer aseo. En los cuadros hacía uno que otro, igual me demoraba harto porque son grandes, artesanales. Y en la soldadura le ayudaba a mí ex suegro; hacíamos vigas, soldábamos, pulíamos, hacíamos cobertizos(...). Por lavado, por 10 piezas de ropa eran \$5.600”. (Lucy)

“Yo sinceramente empecé en la serigrafía no porque yo quisiera sino, porque necesitaba plata para mis estudios. Pero después me gustó y trabajaba todo el día, buscaba ser profesional en eso. Agarraba todos mis materiales, mis dibujos y poleras, y salía bien temprano al metro a buscar clientes. Me daba hartas vueltas en el metro repartiendo tarjetas hechas por mí misma (...). A eso de las dos o tres de la tarde me iba a la casa a realizar los pedidos”. (Eloísa)

“Estuve independiente 5 meses en una tienda de artesanía de mi cuñada que estaba de postnatal y yo la sustituía. La plata era súper poca, pero el ambiente era rico y trabajaba de lunes a sábado de 10 a 2 y eso me permitía tener tiempo. Y yo en las tardes transcribía, tengo unos amigos que son sociólogos, yo les hacía ese trabajo y cobraba. Pero después cerró la tienda, porque era poca venta; los productos que se vendían eran muy caros pal lugar del negocio”. (Katty)

Los otros dos empleos independientes desempeñados por estas mujeres a lo largo de su trayectoria laboral son casos de dependencia periférica: La secretaria que durante su periodo de inactividad voluntario se integra como vendedora y promotora de productos adelgazantes en un sistema de ventas piramidal, y la joven que trabajaba de cajera en el restaurante que decide emprenderse como promotora por cuenta propia, pero que como ella misma manifiesta casi siempre trabaja para la misma:

“Surgió lo de la venta de productos para adelgazar, empecé por un tema personal, que era el de bajar de peso. Yo tengo iniciación de actividades, saqué mis facturas, porque Herbalife me paga con facturas, porque es en base a comisiones por decirlo así (...). Tú desarrollas 2 actividades, una vender productos directamente y ahí tú teni ganancias que van entre el 25% de descuento de los productos hasta el 50%, es una escala móvil, digamos. Por el solo hecho de ser distribuidor, tú tienes derecho al 25, después invirtiendo un poquito más, puedes obtener un poquito más de descuento, hasta que tú haces una inversión y ya la compañía te considera mayorista dentro de la compañía y te vende con un 50% de descuento, y eso al vender es un 100% de rentabilidad”. (Fabiola)

“Luego de irme del restaurante estuve trabajando casi un año como promotora, casi siempre para la misma empresa que hacía servicios de promoción a diferentes marcas y supermercados. Yo trabajaba normalmente los fines de semana, 9 horas cada día. Me pagaban diario, mínimo \$8000 pesos y máximo era de \$15.000 diarios y te pagaban al tiro con boleta (...), pero no es un negocio muy estable, es un trabajo

temporal, es como para tener tus pesitos, porque no siempre te llaman y, porque no es una cosa que digas que lo vas a hacer siempre, porque para empezar es una profesión que sólo te va a durar mientras tengas tu físico o mientras tú estés bien”.
(Jeni)

c) El retorno a la dependencia

Las razones y motivaciones aludidas por estas mujeres para su retorno a la dependencia laboral tienen casi todas un denominador común: La inestabilidad económica o irregularidad de ingresos de su actividad independiente y la percepción de que el empleo dependiente es la opción más viable para acceder a un ingreso fijo y más seguro. En el caso de la secretaria y vendedora y “socia” del sistema de venta piramidal de productos adelgazantes decide combinar los dos empleos, pero manteniendo su nuevo empleo dependiente como actividad. Por otra parte, en la primera cita observamos una reflexión de quien antes fue promotora y actualmente secretaria sin contrato de trabajo que refleja desde su corta experiencia las dificultades de las personas sin calificación o capacitación laboral para acceder a un empleo con unos mínimos de calidad:

“Dejé de trabajar como promotora, porque era muy inestable y busqué otro trabajo y encontré éste como secretaria de unos abogados. Aquí tampoco estoy con contrato, pero creo que es más estable (...). Yo empecé cobrando 100.000 pesos trabajando de 9 y media de la mañana hasta las 6 y media de la tarde, pero me rebajaron el horario porque lo pedí yo para cuidar por las tardes a mi hermana y me bajaron el sueldo a 90.000. Igual es poco lo que me pagan, pero estoy conforme porque me ha costado mucho encontrar trabajo, porque no terminé la carrera y no tengo profesión, por eso tengo que hacer pegas así nomás, pegas donde te van a pagar más y no te van a hacer contrato”. (Jeni)

“En las pegas son altos y bajos, se ponen buenos o se ponen malos, de repente la gente no tiene plata, la soldadura es cara; los materiales, todo es caro. Entonces la gente no tiene plata y hay que optar por otras cosas, o sea yo nunca me he quedado ahí, o sea yo siempre si no es por una o por otra, aunque se gane poco, se gana”. (Lucy)

En las reflexiones de la joven serigrafista y de la vendedora del sistema piramidal se hace evidente que su apuesta de futuro pasa por lograr un trabajo independiente:

“Yo necesitaba tener un ingreso más estable, fijo. Con la serigrafía a veces tenía clientes otras veces no, no había nada seguro. También, como no contaba con capital, no podía asegurar que iba a tener toda la mercadería lista (...). Por esto y pensando en ahorrar para mi negocio, porque yo quiero ser independiente, es que decidí cambiarme de trabajo a uno de ingreso más seguro”. (Eloísa)

“Lo que estoy haciendo en Herbalife igual es un tema inestable, porque tampoco tengo un sueldo fijo todos los meses, entonces dije: Yo lo puedo seguir haciendo igual en tiempo parcial, y puedo además tener una entrada fija todos los meses, y un poco lo analicé bastante fríamente, (...), o sea no lo estoy haciendo por estar 10 años aquí, no, ... no son mis metas. Sigo como independiente y bueno igual sigo haciendo la actividad, porque se puede compatibilizar con mi trabajo asalariado, lo sigo haciendo en mi tiempo libre, los fines de semana, la visión con la que volví a trabajar es absolutamente distinta a la de antes, mi nivel de exigencia es distinto y puedo disponer de más tiempo libre”. (Fabiola)

d) Los empleos dependientes: Destino de la trayectoria

Las experiencias analizadas reflejan, en el caso de las cuatro mujeres más jóvenes que sus trayectorias están salpicadas de empleos informales y precarios. La joven madre que ha desempeñado todo tipo de actividades y trabajos sin haber firmado nunca un contrato, vive su última relación de dependencia desde un sentimiento de menoscabo personal:

“En la última pega pasamos de todo, humillaciones (...) Si quebrabai una taza te la descontaban, se echaba perder un pernil, o un ave mayo ponte tú, te lo descontaban. O sea, ellos no querían perder ni sí ni sí (...). Ni siquiera teníamos 5 minutos pa’ comernos algo y todo el día moviéndonos pa’ allá y pa’ acá. Y lo que ya fue lo último, fue pa’ 18 cuando no cuadró la caja por 27 lucas (...) y también nos descontaron esa plata. Luego nos dió 10 lucas, según él fue un aguinaldo por el 18, cuando en todo ese tiempo no nos había pagado nada. Hasta que exploté y le dije al jefe, dése cuenta pa, pa, pa, y nos fuimos. Y al tipo yo le dije que si no nos pagaba hasta el último peso de lo que nos debía iba ir por la vía de la justicia”. (Lucy)

Luego de renunciar, vuelve a quedar cesante, situación por la que ya había pasado a lo largo de la trayectoria. Su testimonio refleja el dramatismo de los efectos del desempleo cuando no hay medios económicos y las redes de apoyo son limitadas:

“Se me baja la autoestima, o sea, me siento, no sé, me siento como la peor de las últimas de las personas. Pero no es así poh, porque después recapitai’ y te das cuenta que... no es tan terrible la vida pa’ la persona que quiere salir adelante, para la que no quiere, es desastrosa, pa mí no. Entonces busco pega en lo que sea o incluso empeño cosas, así busco cualquier alternativa para que no les falte nada a mis hijas (...). Pero sí ha faltao, hemos pasao` hambre, hemos estado días sin comer, bueno yo, una tiene que mirar por los niñas, (...), pero a veces llega mi abuela , pucha que esto es pa’ las niñas y yo aunque soy bien orgullosa, se lo acepto por las niñas”. (Lucy)

Por otro lado, la joven que había decidido retornar a la dependencia para poder obtener los ingresos suficientes que le permitieran emprender un negocio de serigrafía también vive constantes malas experiencias laborales que se grafican en dos hechos: Sólo ha tenido un contrato de trabajo, de carácter temporal, a lo largo de su ya dilatada vida laboral, a pesar de haber trabajado al menos en nueve empresas. Su salario nunca ha sido superior al sueldo mínimo. En su actual trabajo su sensación de seguridad no ha mejorado:

“Mis experiencias laborales han sido malas, pésimas, siempre sin contrato o con boletas y de plata no más de \$120.000. Eso que he trabajado para muchísimas personas, jamás me he encontrado con un empleador que cumpla alguna norma laboral, bueno sólo uno, donde tenía contrato a plazo y me pagaban las imposiciones. Pero era harto trabajo y la paga demasiado poco. De ahí me fui, porque encontré un trabajo como vendedora serigrafista donde ofrecían mejores condiciones laborales, mejor sueldo. Así que me cambié, pero no resultó ser como lo prometían. La señora no pagaba nunca, jamás me hizo contrato. Me fui y me costó demasiado volver a afirmarme. Y ahora otra vez estoy bien preocupada, porque acá en la tienda no me han hecho contrato todavía. Ya llevo casi un mes y todavía no firmo nada”. (Eloísa)

En el caso de la joven titulada en periodismo que nunca ha tenido la oportunidad de trabajar en su profesión de forma remunerada, en el momento de la entrevista trabajaba a honorarios para una Universidad privada como guía de exposiciones. Ella firmó un contrato civil que determinaba las condiciones de trabajo. Si bien su actividad tiene una clara temporalidad, consideramos que no deja de ser un tipo de encubrimiento de una relación laboral y no un caso de dependencia periférica. A pesar de lo cual, ella valora determinadas posibilidades que le da su trabajo:

“Yo ahora estoy de guía de exposiciones de esta universidad. Yo firmé un acuerdo a honorarios por 3 meses que es lo que dura la exposición (...). Mi horario es de lunes a viernes de 10 a 6, y los sábados hasta la 1. (...) La inestabilidad y el sueldo no me gustan, pero el horario me permite hacer otras cosas y para ser guía en esta exposición y en las anteriores tuve que estudiarme todo esto, entonces pienso que para mí como periodista o relacionadora pública igual me va a servir”. (Katty)

Por otra parte, su testimonio sobre su sentimiento de frustración cuando está desempleada es también revelador:

“Te levantas y quedas desocupada. Te sientes pésimo, me vino una depresión al estar sin pega. Económicamente, gracias a dios, yo tengo un hermano que me ayuda cuando yo estoy sin pega y nunca me he quedado sin plata. Pero, psicológicamente, súper frustrada, de repente piensas ‘me equivoqué en estudiar lo que estudié’. Te sentís súper perdida. Te baja la autoestima, te bajan las ganas de hacer cosas, todo. En el fondo tienes que estar súper motivada para ir a las entrevistas, para venderte. Ya estoy cansada y estar esperando la llamada que nunca llega..., súper frustrante, uno termina estresada, más cansador que estar trabajando”. (Katty)

La única que parece mostrar cierta satisfacción sobre su situación actual es la secretaria que lleva cuatro meses trabajando en una empresa de mobiliario de oficina, con cuyo dueño había tenido una mala experiencia anteriormente:

“Mi jefe actual era el gerente comercial de la empresa anterior; tuvimos algún encontrón, pero teníamos una buena relación, me conocía él muy bien, entonces sabía un poco la capacidad que tenía yo. Él se independizó y empezó a armar su equipo de trabajo acá y en ese minuto él me llamó. Además lo que pasa es que aquí hay muchos afectos míos, hay gente que quiero mucho con la que trabajé. Ahora estoy un poquito más contenta, porque permitió diversificarme un poquito más acá, me han dado ese plus de hacer cosas que yo quiero hacer, y me respetan más”. (Fabiola)

4.2.2 Trayectorias intermitentes entre empleos dependientes e independientes

La siguiente trayectoria es el caso de una persona que alterna constantemente situaciones de dependencia e independencia en función de las posibilidades de inserción en empleos dependientes. Ello se debe a que trabaja desde hace años como ayudante de construcción, generalmente a trato para contratistas. Pero, alterna este trajo

con una actividad de subempleo como es la venta de diarios en la calle y con un puesto permanente en un persa los fines de semana. No obstante, cuando trabaja en una obra deja de atender el puesto del persa. Es decir, no siempre está de forma permanente en uno de los dos empleos, por ello lo denominamos trayectoria intermitente:

Pero sus actividades independientes, como el puesto en la feria los fines de semana y la venta de diarios, son actividades de carácter precario y/o subempleo que no le generan ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, su idea es siempre buscar trabajo o “pololos” en la construcción, lo que le genera una mejor situación económica.

“Cuando no estoy en la construcción trabajo vendiendo diarios. También tengo un puesto en el persa que es mío, empecé hace años de a poco y ahora tengo patente de la municipalidad y todo. Ahí trabajo los sábados y domingos a no ser que tenga algún pololo en una obra (...), entonces ahora estoy con los diarios y mi puesto, pero la idea es buscar de nuevo, uno tiene que moverse rápido. Mi situación económica es mejor cuando estoy apatronado”. (Luis)

Uno de los aportes más valiosos del caso de este trabajador es su experiencia en un rubro tan significativo como el de la construcción y las distintas formas de trabajo y relaciones laborales que se establecen. Por un lado, el empleo regulado casi siempre de carácter temporal que se establece entre trabajadores y empresas y, por otro, el acuerdo a trato, vale decir sin contrato de trabajo y, por tanto, desprotegido, entre trabajadores y contratistas que a su vez son subcontratados por las mismas empresas para reducir costos y eludir obligaciones laborales y previsionales. Lo interesante del caso es que José Luis manifiesta abiertamente que prefiere trabajar con contratistas, porque obtiene más ingresos de este modo, que trabajando para una empresa con un contrato de carácter temporal y con una remuneración generalmente cercana al salario mínimo, dos elementos de la precariedad. Como en el caso que aludimos en la trayectoria anterior, nuevamente surge esa constatación de que entre dos situaciones precarias, la opción al menos, de las personas con menos recursos, será aquella que le aporte más ingresos para la subsistencia familiar, para las necesidades inmediatas, relegando otras cuestiones a un segundo plano. La vulnerabilidad del acceso permanente a empleos de mala calidad condiciona en gran medida que muchas personas acepten estas condiciones de absoluta desprotección, porque tampoco tienen acceso a una mejor oportunidad de empleo desde la formalidad:

“Yo en la construcción casi siempre he trabajado con contratistas. Es como hacer un pololo, tú trabajas para una empresa, pero así no más, a trato, sin contrato (...), pero lo cierto es que me siento más satisfecho cuando estoy con contratista que con una empresa, porque tú sabes que si trabajas harto vas a ganar más, entre más haces, más te pagan. El contratista te dice “mira, quiero esta pega para tal día y te pago tanta plata”. No te hacen contrato, pero a uno le da lo mismo, porque si estás sin trabajo vas a trabajar así no más. Uno no se pone a pensar si eso es legal, uno se pone a trabajar y trabaja mientras te paguen y cuanto más mejor, porque tienes necesidad. En cambio, en una empresa te hacen un contrato de un mes o de tres, pero tú te puedes matar trabajando y el sueldo siempre es el mismo, el mínimo, y eso es poca plata”. (Luis)

4.2.3 Trayectorias fragmentadas

Por trayectoria fragmentada aludimos a aquellos casos donde observamos tres cambios de categoría de empleo y algún periodo de desempleo. En estas trayectorias distinguimos dos casos en función de si el inicio de la trayectoria es desde la independencia o la dependencia.

a) Trayectoria con inicio en la independencia

En este tipo de trayectoria nos referimos al caso de un joven de 21 años, con estudios técnicos en electrónica, que presenta en tan sólo tres años una trayectoria laboral muy inestable y discontinua con frecuentes cambios en la categoría de empleo y dos periodos de desempleo. Este trabajador se inicia en la independencia realizando servicios técnicos por cuenta propia de carácter informal y posteriormente se asocia con un amigo estableciendo un taller de reparaciones electrónicas que fracasa a los 4 meses, según su testimonio por falta de capital. Es decir, uno de los factores de riesgo, que como ya hemos visto, incide en el tránsito de la independencia a la dependencia laboral:

“Terminé mi práctica y empecé primero a hacer trabajos particulares, después de eso me asocié con un amigo, como el 2001, y con la plata que estuve juntando arrendamos un local y colocamos un taller y nos duró 4 meses, 4 meses ¿Por qué? Porque no teníamos mucho capital, eso fue lo que más influyó”. (Sergio)

Tras cerrar el taller estuvo casi dos meses desempleado, período en el que pasó por momentos muy difíciles, porque debido a la menoscabada situación económica en la que quedó, tras el fracaso de su iniciativa independiente no tenía para pagar el arriendo del departamento en el que vivía por lo que tuvo que solicitar la ayuda de un amigo para poder salir de esta difícil situación.

Otro de los factores que inciden en su trayectoria inestable es el hecho de que una vez que accede a un empleo dependiente con contrato indefinido y con un sueldo fijo de \$250.000 más una parte variable, decide empezar a trabajar de forma paralela con un contratista los fines de semana para complementar sus ingresos. Esta situación, le significó un desgaste físico que no le permitía desarrollar su trabajo formal de buena forma. Si bien su testimonio es confuso respecto de las razones por las que dejó o perdió su condición de dependiente, lo claro es que es el propio trabajador quien toma la iniciativa de plantear la posibilidad de trabajar sin contrato con el propósito de obtener un ingreso más alto y renunciar al acceso de los mecanismos de protección social y laboral. La alta ocurrencia de estos casos en esta trayectoria abre nuevamente la interrogante respecto de que si el actual sistema de previsión social en Chile puede tener un valor añadido para las personas con menores ingresos. Ello, cuando es improbable que con el bajo monto de las imposiciones y la más que probable futura inestabilidad laboral permita incrementar los fondos previsionales hasta un nivel suficiente para tener acceso a una pensión en el futuro, futuro aún lejano. Por otro lado, la primera salida de su situación de dependencia en la trayectoria se da cuando decide renunciar voluntariamente a su trabajo con el contratista, porque éste le requiere viajar fuera de Santiago y él decide priorizar estar junto con su esposa embarazada:

“Después de ese trabajo, estuve trabajando apatronado seis meses en un servicio técnico y los fines de semana trabajaba con un contratista en lo que eran empalmes satelitales. Pero me mataba mucho, no tenía descanso y llegaba muy cansado a trabajar a la empresa los lunes y no estaba rindiendo mucho (...). En ese trabajo estaba con contrato y ganaba como \$250.000 de sueldo fijo, pero podía ganar más, porque era a porcentaje por lo que era reparación y mantención, pero con tanta pega me despidieron, bueno, no me fui yo, porque era mucho trabajo y poca plata (...). Después continué con el contratista que me propuso un contrato con un sueldo de \$150.000, pero yo para poder ganar un poco más de plata le dije que mejor trabajar sin contrato (...). Sí claro, fue una decisión mía, porque si yo también elegía la otra opción que me daba él iban a ser pocas las imposiciones que me iban a dar a mí y

cobraría como \$120.000, entonces yo opté por la otra parte, porque los \$150.000 iban a ser para mi (...). Después empezamos a trabajar en Iquique y yo ya convivía con mi señora que estaba embarazada y decidí quedarme con ella”. (Sergio)

La nueva entrada en la trayectoria como trabajador independiente se produce de manera informal como alternativa al desempleo a través de la oferta de sus servicios de reparación electrónica y gasfitería, actividad que le resulta fallida, lo que se traduce en una nueva situación de desempleo:

“Estuve como dos meses trabajando, otra vez haciendo trabajos particulares, colocaba avisos en el diario ofreciendo servicios de reparación y también de gasfitería (...), pero estaba yéndome mal, e incluso hubo un lapso que no tuve trabajo, tuve un lapso que estuve bien mal, (...) llegué a la necesidad de vender toda mi ropa, todas mis cosas, después cuando nació mi niño, eh también estaba sin trabajo, no tuve para los pañales y ni siquiera para el parto”. (Sergio)

Esta situación de desempleo, la ausencia de ofertas en el mercado laboral para su ocupación y la urgencia de satisfacer las necesidades materiales familiares, le llevan a plantearse la posibilidad de buscar empleo en aquellos sectores como la seguridad, donde sí hay oferta de trabajo, pero con unas condiciones económicas y de trabajo poco satisfactorias. Al momento de la entrevista se mantenía en esta situación de dependencia con contrato indefinido y realizando horas extras de forma permanente para poder alcanzar un sueldo de \$170.000. A pesar de esta circunstancia valora este empleo, porque percibe que puede ser estable en el tiempo.

En síntesis, los factores que se interrelacionan para el despliegue de esta trayectoria son el fracaso de la actividad independiente por la falta de recursos económicos, la salida forzada o voluntaria de la ocupación dependiente, las circunstancias personales y familiares (la edad, las responsabilidades familiares, la falta de redes de apoyo, la escasez de recursos) las limitaciones para un nuevo retorno a la independencia, la situación de desempleo y las dificultades o falta de oportunidades para acceder a un empleo relacionado con su actividad profesional.

b) Trayectoria fragmentada con inicio en la dependencia

Por último, analizamos otro itinerario de trayectoria laboral fragmentada, en esta ocasión con inicio en la dependencia. El único caso que corresponde con este

itinerario es el de un técnico en administración que pronto se inserta laboralmente en la ocupación para la que estudió. Asimismo, en esta primera fase de su trayectoria va mejorando progresivamente sus condiciones de empleo tras pasar primero por la administración de unas tiendas de autoservicio, posteriormente como administrador de la línea de abarrotes de un supermercado y finalmente como administrador de 4 locales de una empresa de confecciones. En este último empleo dependiente es en el que, según su testimonio, ha tenido las mejores condiciones de trabajo y empleo de toda su vida laboral. Pero, cuando todavía no había cumplido el año de antigüedad la empresa quiebra:

“Yo tenía la administración de cuatro locales de tiendas de vestir, de jeans, era un sueldo superior al que ganaba anteriormente y trabajaba de lunes a viernes entre las 10 y media de la mañana hasta las 7 y un cuarto de la tarde y el sábado medio día. Pero ahí lo que pasó es que quebró la empresa, no alcancé a durar el año”. (Mario)

Tras este hecho inesperado, trabaja durante un mes para el síndico de quiebra y luego, durante el proceso de liquidación de la empresa, invierte sus ahorros en comprar la ropa que confeccionaba la empresa y que había salido a remate. En un principio la vende a personas conocidas para posteriormente instalar un puesto en una feria tras iniciar actividades en SII como vendedor comisionista. De este modo, es como se inicia por primera vez como trabajador independiente. Este negocio según sus palabras le permitía obtener buenos ingresos. Pero a los 6 meses tiene que destinar sus ahorros procedentes del finiquito a pagar los gastos procedentes de una grave operación de su hija. Recibió una oferta de trabajo de una empresa textil, con un contrato a plazo de un año, pero este retorno a la dependencia no le resulta favorable:

“Empecé a trabajar en el departamento de control de existencias de una empresa textil y ése fue mi gran error, porque a partir de ahí todo me fue pésimo, pésimo, pésimo... me pagaban mal y a los seis meses me despidieron por reducción de personal. Esa empresa es pésima, la empresa más mal en que he estado. Nos hacían trabajar mucho y los sueldos eran muy bajos. Si yo como administrador del control de existencia ganaba como 130 de sueldo fijo y podía ganar 160 ó 200 con suerte cuando estaba todo el mes viajando por todo Chile. Entonces, las condiciones, el sueldo no te acompañaban, pero bueno tú aceptas algo cuando entras, sobre todo cuando no tienes un trabajo estable, pero el sacrificio no valía la pena para las condiciones en que trabajaba. Trabajaba presionado, inseguro, y cuando no te es grata la pega no

eres eficiente. Pero yo ahí duré 6 meses y me despidieron de la noche a la mañana y antes de eso, si yo hubiera tenido la oportunidad de irme, me hubiera ido mucho antes”. (Mario)

Por tanto, las dos veces que tiene que salir de su condición de trabajador dependiente es por razones forzadas, tomadas en el ámbito de la empresa. Este despido marcará su posterior vida laboral. Primero queda cesante y después retoma el camino de la independencia, porque no encuentra otra oferta de empleo. Su trabajo es un nuevo caso de dependencia periférica en una cadena de externalización de servicios: El trabaja con su propio vehículo para una empresa de radio taxis que presta servicios a empresas y particulares. Tras tres meses en esta actividad renuncia, porque no le pagan. El mismo muestra al final de este largo y revelador relato su situación de desprotección:

“Después de que me despidieron no he tenido ningún trabajo estable. Al principio me puse a trabajar con mi vehículo en una empresa de radio taxis. Duró menos de tres meses, porque hasta el día de hoy me deben la plata, no me han pagado, son unos sinvergüenzas. Yo le prestaba servicios con mi auto a un señor que tenía convenios con empresas que pagaban con vales que luego le canjeaban. Me dijo que lo único que necesitaba para trabajar era tener un auto propio y boletas de servicio para que trabajara como (...). Me dijo que él me cobraba todos los meses 115.000 pesos en concepto del uso del servicio de frecuencia del sistema de radio y que el resto era para mí y que me lo pagaba a fin de mes contra factura al entregarle los vales. Pero, no fue así, porque yo le entregaba los vales para que me pagara, pero a mí no sólo me descontaba lo que me había dicho, sino también por incorporación al servicio, así me descontaba 180.000 pesos mensuales (...). Así que me retiré, y este viernes fui para allá y le dije a este caballero que me tenía que pagar y que sino iba a hacer una protesta a una de las empresas a las que le prestan servicios. Y vino y me dio \$40.000, pero no sé qué hacer, porque no puedo ir a la inspección del trabajo, porque no tengo nada, porque el trabajo era como que yo era independiente”. (Mario)

4.3 Precariedad e inestabilidad laboral

En este tipo de trayectoria laboral, en todos los casos identificamos varios de los atributos que definen la precariedad laboral. En primer lugar, observamos una constante percepción y constatación de inestabilidad laboral y de incertidumbre respecto de la permanencia y continuidad en sus empleos dependientes e independientes. Esta situación se fundamenta en una experiencia laboral marcada en las relaciones de

dependencia, en algunos casos, por la recurrente ausencia de contratos y/ o la mala calidad de las condiciones del empleo que han provocado la renuncia de los propios trabajadores, y en otros, por la aplicación de parte de los empleadores, de medidas de flexibilidad laboral como la contratación de carácter temporal o los despidos masivos por reestructuración de plantilla y/o necesidades económicas de la empresa.

Esta situación de vulnerabilidad la viven o han vivido siete de las ocho personas que integran esta trayectoria. Por otro lado, en relación con sus experiencias en la independencia también en siete de ocho casos están vinculadas al subempleo, a la informalidad o a actividades cuya limitación de medios y recursos financieros impiden o han impedido su consolidación en el tiempo. Como ya señalamos anteriormente, esta situación de inestabilidad laboral se corrobora en que el máximo tiempo de permanencia en alguno de sus empleos dependientes ha sido en un solo caso superior a los 2 años. Asimismo, en el empleo independiente, en la misma cantidad de casos, la permanencia de forma continua ha sido menor a un año. Estos son algunos de los testimonios que expresan esta percepción:

“La inestabilidad laboral me provoca frustración, porque tengo 26 años y no tengo nada. Por ejemplo, si un día se quemara la casa yo me quedaría con, literalmente, lo puesto. De hecho, he estado súper complicada de plata, muchas veces ni siquiera tengo algo para poder generarme un poco de ingreso. No tengo nada”. (Eloísa)

“La última empresa era muy inestable, terrible (...), es un holding de empresas del textil. Todos llegábamos todos los días preguntándonos a quién van a despedir esta semana, entonces con qué seguridad trabajai tú (...). Yo siempre dije: ‘No voy a durar el año’, y no duré el año (...). Ahora mismo no hay personal que tenga 3 años de trabajo de experiencia, ni los gerentes. Los gerentes duran un año, un año y medio, dos años. De hecho, la política de la empresa es contratar primero a prueba un mes, luego te hacen un contrato a plazo fijo de tres meses, posteriormente a plazo de un año y después si te renuevan te tienen que hacer indefinido, pero ahí es donde te matan, porque para evitar que pases a indefinido no te renuevan o te despiden antes. Ellos siempre dicen que es porque las ventas bajaron, pero tú puedes comprobar que en esas empresas las ventas son buenas. A ellos lo que no les interesa es tenerte como indefinido para evitar pagar las indemnizaciones si te despiden. Prefieren eso a tener trabajadores con experiencia”. (Mario)

El segundo indicador de la precariedad laboral observada en este tipo de trayectoria laboral hace referencia al deterioro de la protección al trabajo que sugiere los altos niveles de desprotección, laboral y social, de estos trabajadores en los últimos 5 años.

4.3.1 Desprotección laboral legal

En relación con el acceso a los mecanismos de protección laboral legal a través de la contratación laboral, los datos son elocuentes y contundentes: Sólo 3 de estas personas acumulan más de un año con contratos que determinan una relación jurídica laboral, base para su vinculación laboral con las empresas: El técnico en administración de empresas, que tuvo tres contratos laborales (dos indefinidos y uno a plazo fijo de un año), que en su totalidad suman 3 años y medio de contratación. Actualmente, se encuentra en situación de subempleo, realizando actividades informales y de subsistencia, tras quedar cesante. Otro caso, es el de la secretaria que ha tenido dos contratos indefinidos con un total de 2 años y 4 meses de contratación, situación en la que se encuentra en la actualidad. El tercer trabajador, es el guardia de seguridad que se inició laboralmente como técnico en electrónica: Suma un año y dos meses con contratos que formalmente dan acceso a la protección al trabajo. De las otras cinco personas ninguna ha alcanzado a acumular más de un año de contratación laboral. Observamos el caso de las cuatro mujeres jóvenes, con distinto nivel de educación y responsabilidad económica en sus hogares: Dos nunca han disfrutado de un contrato que les otorgue una mínima protección legal y otras dos sólo en una ocasión y de carácter temporal: Ambas a plazo de 3 y 6 meses, respectivamente. El otro caso, es el del trabajador intermitentemente en la construcción, casi siempre en régimen de subcontratación y sin contrato laboral, y que sus contratos laborales con empresas del rubro no superan en su totalidad el año.

Esta ausencia de protección laboral legal se refleja en los testimonios acerca de la sensación de inseguridad o falta de control de las condiciones laborales y ritmo de trabajo. Este indicador de precariedad es común a casi todas sus experiencias de dependencia y/o de independencia. Para dimensionarlo, aludimos a cuatro expresiones de esta forma de precariedad que está presente en alguno de sus últimos empleos dependientes o independientes:

La primera expresión, que ya se ha indicado anteriormente, es la ausencia de contrato escrito, lo que apunta a una situación de vulnerabilidad y desprotección en la que es

improbable que se cumplan las disposiciones legales establecidas en la normativa laboral. Ello, se corrobora en cinco de los ocho casos que han vivido esta vicisitud.

La segunda, dice relación con aquellos casos en los que en su condición de trabajadores dependientes realizan o realizaron de forma permanente horas “extraordinarias”, por lo que se transforman en ordinarias, infringiendo la normativa laboral. En esta situación constatamos otros seis casos. En tres, ni siquiera son remuneradas por los empleadores, nítido síntoma de abuso laboral y de desprotección de los trabajadores, si bien en varias de ellas este hecho está directamente relacionado con la ausencia de contrato escrito de trabajo.

“Yo en todos los comercios he tenido que hacer horas extras que nunca me pagaban. Lo peor era cuando trabajaba en el mall, porque el horario del mall es de 10:00 a 21:00, pero trabajas fines de semana y festivos”. (Eloísa)

En los otros tres casos, las horas extras son remuneradas, siendo realizadas casi siempre con la “aquiescencia” de los empleados por la necesidad de incrementar sus bajos salarios, constatando una perversa dinámica que en alguno de los casos tuvo consecuencias nocivas para su salud, situación que condice con otros casos analizados en la primera trayectoria.

“Logré que me incluyeran, ponte tú, las horas extras, que en un principio no me las pagaban, pero tuve que transar en hacerlas, porque de repente me significaban incluso fines de semana, pero bueno en trabajar no tengo problemas siempre que me lo paguen. Ahí aumentó un poco mi renta, pero por el hecho que también trabajaba mucho más también, en el fondo me pagaban lo que trabajaba extra no más”. (Fabiola)

“Mi turno es de 8 horas, seis días, pero hay días que de repente trabajo 12 horas e incluso he llegado a hacer 3 turnos completos, porque de repente faltaban guardias en instalaciones, entonces no faltaba el supervisor que decía ¿Quién quiere quedarse por un vale de \$7000? Chuta y uno dice pucha, pa' esta otra semana no voy a tener pa' la olla, o no voy a tener pa' la micro, entonces uno llega y se queda no más, lo acepta y van otras 8 horas más”. (Sergio)

La tercera manifestación de falta de control hace alusión a situaciones vinculadas a la inserción de los trabajadores en las cadenas de subcontratación y/o de externalización de servicios donde observamos cuatro casos. En dos de ellos los trabajadores se

autoperciben como independientes (el técnico en administración que trabajó en una empresa de radio taxi que prestaba servicios a otras empresas y la joven promotora que trabaja para una agencia que realizaba promociones de las marcas o supermercados mandantes), porque entregan boleta de servicios u honorarios, pero siguiendo nuestro criterio de análisis los clasificamos como dependientes periféricos, porque prestan servicios para una sola empresa contratista y tienen un horario preestablecido o determinado en función de las necesidades de los contratistas o de la empresa mandante. En los otros 2 casos, uno es dependiente al tener contrato laboral indefinido y el otro tiene claras evidencias de dependencia, si bien en condiciones de irregularidad e ilegalidad, porque se trata del ayudante de obra que trabaja sin contrato y a trato, cuyo testimonio resulta de nuevo muy relevador de las condiciones de trabajo en este rubro:

“En la construcción, la subcontratación la hacen todas las empresas, también lo hacen las empresas grandes, lo hacen para no estar pagando tanta plata con contrato y si la empresa te hace contrato ellos te hacen un contrato a prueba por un mes y van viendo. Luego a lo mejor por obra, pero a veces no. Entonces si vas con contratista no te hacen contrato y si vas por la empresa sí. Yo siento que uno debe tener derechos, pero uno mismo no hace valer su derechos, pero es difícil porque si uno se pone complicado, ellos dicen tráete a otro, entonces uno trabaja así no más”. (Luis)

Por último, un cuarto hecho que nos indica la falta de control de las condiciones de trabajo hace referencia a los casos de dependencia periférica: La vendedora y promotora de productos adelgazantes en un sistema de ventas piramidal que si bien, ella se considera independiente-independiente, no es preciso extenderse para comprender que la empresa es la que norma el funcionamiento del sistema y es quien vende con exclusividad a todos sus “socios” los productos que produce según unas condiciones que la misma establece. Por otro, el caso de la titulada en periodismo que trabaja a honorarios como guía de exposiciones de una universidad privada, que tiene firmado un contrato de carácter civil de tres meses, que cumple un horario y unas funciones prefijadas por la empresa a la que presta servicios, pero que no tiene acceso a la protección legal ni a los beneficios que otorga la normativa laboral. En nuestra opinión, este caso es expresión de una de las formas más extendidas de encubrimiento de una relación salarial y laboral, donde ella está absolutamente subordinada a las condiciones de trabajo establecidas por la empresa, por lo que su trabajo es por cuenta ajena y no propia, elemento que caracteriza al empleo independiente.

La cuarta expresión de esta precariedad dice relación con los bajos ingresos. En 4 casos observamos personas que nunca en sus empleos han superado unos ingresos por sobre los 150.000 pesos (menos de 1,5 salarios mínimos). En 2 de estos casos (la joven serigrafista y la madre que trabajaba en la panadería) y en otro que, a veces, supera esta cantidad (el trabajador de la construcción), la composición de sus hogares determina una vulnerabilidad social y económica que en ocasiones está asociada con la pobreza.

4.3.2 Desprotección social

Si a todo ello añadimos que ninguno de estos trabajadores cotizaron de forma voluntaria a alguno de los regímenes de previsión social durante su condición de independientes, podemos deducir que sólo 2 de estas personas han tenido, a través de sus empleos, durante más de 2 años acceso a los mecanismos y prestaciones de protección social. En el resto de casos nos encontramos con la situación de las 3 mujeres jóvenes que ni siquiera han tenido la oportunidad de afiliarse al sistema previsional, sea porque nunca han tenido un contrato laboral escrito o, porque el único que tuvieron fue a plazo de 3 meses:

“Yo no he tenido en el trabajo ningún sistema de salud, ahora tengo la tarjeta PRAIS, que me da asistencia sanitaria por ser familiar directo de exonerados políticos (...). Yo nunca he cotizado a ningún tipo de Isapre, Fonasa ni AFP en el restaurante, porque no estaba dentro del contrato a plazo, de independiente porque nadie me obligó y yo tampoco sabía lo que había que hacer y ahora porque estoy sin contrato”. (Jeni)

Entre las razones aludidas por estas personas para no cotizar voluntariamente a algún sistema de previsión social durante su condición de independiente, nos encontramos con tres a las que ya se ha hecho alusión en el análisis de las otras trayectorias: La prioridad de satisfacer otras necesidades básicas por la escasez de recursos económicos, el ser beneficiario familiar para la cobertura de salud y considerar la jubilación como algo muy lejano o la obtención de mayores ingresos para consumo.

“Igual uno podría cotizar y cosas así, pero cuando alcanza la plata pa lo justo, o sea yo, yo pago arriendo donde mi abuelo, que mi hija, que su ropa, que sus estudios y no me puedo desligar de eso, entonces tengo que dejar una cosa de lado por hacer otra”. (Lucy)

Con relación a una eventual ley que obligara a cotizar a los trabajadores independientes, también nos encontramos argumentos ya conocidos. Por un lado, aquellos que se manifiestan de acuerdo incondicionalmente, aunque paradójicamente no lo hacían antes voluntariamente, aquellos que están de acuerdo siempre que se tengan en cuenta las circunstancias particulares de los trabajadores autónomos y aquellos que tienen dudas. Pero en esta trayectoria no encontramos ninguna persona que se opusiera por ser un asunto particular de cada persona:

“Yo creo que sí sería bueno una ley así, porque a la larga es un beneficio para uno. Yo creo que lo que pasa es que las leyes están hechas un poco para seguirlas, cachai y cuando no existen, es como que uno se despreocupa. Uno generalmente se preocupa de no transgredir leyes, cachai y si existiera esta ley, obviamente lo haría, porque, por ejemplo, lo que yo hago como independiente no creo que vaya a significar tanto económicamente cotizar; yo creo que simplemente como no está como norma o no está como ley, no lo hacis”. (Fabiola)

“Bueno yo ahora en este tiempo lo encontraría bueno, ¿Por qué? Porque ahora yo tengo un hijo, y mi hijo se me enfermó, y se me enfermó justo cuando yo no tenía previsión, justo yo no lo saqué, entonces justo se me enfermó, le dio un soplo al corazón y estuvo bien enfermo, entonces ahí yo dije en ese momento, pucha, por qué no coticé, o sea por qué no hice yo las cosas antes, de prevenir las cosas antes y ahora viene a pasar esto. ¿Por qué? Porque, eh, sin previsión me iba ha salir mucho más caro y tenía que hacer las cosas particulares. Mi señora tampoco estaba con previsión así que, bueno, yo encontraría buena esa idea, porque si a uno lo obligan, uno se asegura ya, asimismo se asegura con su vejez y su salud y cosas que pasen a futuro”. (Sergio)

En definitiva, los ocho casos que integran esta trayectoria son una manifestación evidente del contexto actual de empleos inestables, flexibles y precarios. También son un reflejo de la dificultad que tienen muchas personas, calificadas o no, de acceder a un empleo dependiente que cumpla unos requisitos mínimos de calidad y unos ingresos dignos que permitan al menos cubrir satisfactoriamente las necesidades materiales básicas de existencia.

4.4 *El sentido de la trayectoria y la significación del trabajo*

4.4.1 **El duro principio de la realidad del empleo a través de los cambios**

Las personas que componen esta trayectoria valoran sus empleos dependientes e independientes desde una perspectiva donde domina el principio de realidad. Es decir, que si bien en muchos casos su deseo es ser independiente, sus propias experiencias en la independencia les llevan a valorar el hecho de que sin recursos económicos no es posible llevar a cabo un proyecto independiente:

“Yo creo que el trabajo independiente debe dividirse en dos partes: En lo que uno quiere, cuando uno tiene los medios y en lo que uno puede cuando no tiene los medios. Porque no es lo mismo cuando tú trabajas en forma independiente, porque es la opción que te dan a que si tú trabajaras en forma independiente y tuvieras el capital para hacer lo que a ti te gusta, yo te digo uno se va a sentir feliz. Si yo tengo tantos millones de pesos, estoy sin trabajo y yo quiero plantear mi propio negocio, (...) si yo tuviera los medios para hacer eso (...), puedo pasar el resto de mi vida trabajando y yo voy a ser feliz (...), pero si no lo tengo, estoy trabajando vendiendo en la feria o en un radio taxi, son opciones que muchas veces buscas obligadamente. A mí la dependencia me daba seguridad, protección, uno tiene familia y nunca tuve problemas, en cambio, de independiente puedes trabajar sin la presión de tus superiores, pero sí que trabajas con la presión de la inseguridad para mantener una familia, es más insegura”. (Mario)

Si bien es cierto que en la parte final de este testimonio este trabajador habla desde su propia experiencia, en la que en algún momento de su trayectoria tuvo acceso a un empleo con buenas condiciones laborales, que no es el denominador común de muchas de las otras personas que forman parte de esta trayectoria tan inestable e itinerante, en los siguientes testimonios se expresa este principio de realidad al que aludíamos anteriormente:

“Si tuviera el capital no estaría trabajando aquí, estaría poniendo mi negocio, arriesgándome a lo que se venga. Siempre he tenido el anhelo de ser microempresaria y de empezar mi negocio para darle trabajo a gente joven que quiera emprender. Pero, de momento, no puedo realizarlo”. (Eloisa)

“Obviamente, prefiero independiente, porque de dependiente siempre he sentido que te tratan como esclava, los jefes se creen dueños de la persona, de hacer y deshacer con la persona, pero una trabaja en lo que hay”. (Lucy)

En relación con el nivel de satisfacción que expresan estas personas respecto de su trayectoria laboral, podemos observar tres perspectivas distintas. Una primera es la que tienen dos mujeres que se sienten totalmente satisfechas por lo que han realizado durante estos años, más allá de lo difícil que les haya resultado salir adelante. Estas trabajadoras valoran su esfuerzo, su aprendizaje, su desarrollo personal o su independencia económica:

“Yo me siento contenta con mi historia laboral, porque para mí el trabajo es un tema de desarrollo y un tema de aspiraciones. Mi interés va más allá de estar en mi casa preocupada de lavar, planchar y hacer el almuerzo. Yo necesito hacer cosas y eso es lo que me aporta el trabajo y también la necesidad de ser independiente en la parte económica. Es decir, generar tus ingresos para poder ayudar a tu familia y para tener tus propias cosas y también para no sentir que dependes económicamente del marido. Es una necesidad de yo tener una identidad, de sentirte útil aparte de estar en la casa, de ser tú misma”. (Fabiola)

“Yo me siento bien, porque siempre he luchado harto para que mis hijas el día de mañana tengan donde estar, no lo que pasé yo: Humillación. No me he quedado como en un puro lado y no me he puesto a llorar y todo eso. O sea, igual me siento bien, porque voy aprendiendo cosas nuevas, incluso de estas pegas yo he hecho muchas más, o sea trabajé en éstas de despostar carnes, sacarle las orejas a las cabezas de chancho, cuchillos grandes y afilarlos y malla y todas esas cosas, y bueno, porque uno va aprendiendo y nunca es tarde pa’ aprender”. (Lucy)

Otra perspectiva es la de las personas, que si bien valoran satisfactoriamente su trabajo, su esfuerzo, la experiencia adquirida muestra también una insatisfacción por otros aspectos como la inestabilidad laboral o el tipo de trabajos realizados:

“Yo estoy satisfecho con respecto de lo que he hecho en mi vida laboral. Yo te digo que hasta el día de hoy tú podís ver mi currículum y da la impresión que donde he trabajado, siempre he salido bien, porque he dado resultado, porque yo me meto en lo que hago y todo lo demás. Pero, me siento muy insatisfecho en cuanto a que nunca he tenido una estabilidad laboral larga, y eso es lo que yo busco, entrar a una

empresa, como mi suegro, entró a los dieciocho años y jubiló a los sesenta y cinco años... ¡más de cuarenta años en esa empresa! Entonces, eso te da una seguridad enorme y eso es lo que hace falta acá, acá no hay empresas, que a veces por culpa tuya, o a veces, a veces tú tomái` la determinación de irte y no significa que sea culpa tuya, a veces la empresa te obliga a buscar otra opción, porque si tu estai en algo que te gusta y una empresa te da esa estabilidad, yo creo que vai a estar el resto de tu vida trabajando ahí, pero eso no se ve hoy en día". (Mario)

"No, no estoy satisfecha, porque la verdad no hecho nada así como que me guste, lo hago por una cosa de obligación, porque necesito la plata, pero sí creo que me ha ayudado a tener más experiencia y a saber que la vida no es fácil, yo creo que viví mucho tiempo en una burbujita, entonces estas cosas todo el mundo las tiene que pasar y lo hacen a uno más fuerte". (Jeni)

La tercera y última perspectiva, corresponde a una sola persona, la titulada en periodismo que no ha podido ejercer su profesión y cuya breve reflexión apunta a la insatisfacción provocada por esa imposibilidad de tener una oportunidad de trabajar en lo que estudió y en lo que le gusta:

"No me siento para nada satisfecha con mi trayectoria laboral, muchas veces pienso que me equivoqué en estudiar lo que estudié". (Katty)

4.4.2 La centralidad del trabajo: Una constante en todas las trayectorias

Respecto del significado que estas personas le dan al trabajo en sus vidas, como en las otras dos trayectorias, observamos que éste ocupa una centralidad estructurante en sus vidas cotidianas. Para unos tiene un carácter más instrumental, cumple una función como medio para vivir y como configurador de identidad de proveedor de la familia:

"El trabajo es algo indispensable, siempre me las arreglo para tener plata para mi familia, porque yo soy el que trae la plata a la casa (...). No me gusta que mi esposa trabaje, es machista yo sé, pero no me gusta. Me gusta llegar a la casa y que mi mujer esté ahí haciendo las cosas de la casa y que yo pueda contarle lo que me pasa en el día". (Luis)

“Para mí el trabajo es demasiado importante, porque si no tengo, no como”.
(Eloísa)

“Pa` mí, el trabajo es lo más importante para que mis hijos estén bien, pa` salir adelante, que no nos falten las cosas más importantes”. (Lucy)

Para otros, este significado va más allá de lo meramente económico y lo identifican como un medio de realización y dignidad personal:

“Para mí el trabajo tiene una importancia enorme, no ya en la parte económica, sino en la parte psicológica, sin trabajo uno se siente la nada, esto lo digo estando ahora cesante, que lo que más me afecta no es que no gane plata, sino sentirme como poco útil como si no fuera nadie”. (Mario)

“El trabajo es muy importante, porque dignifica y realiza a la gente siempre que le guste lo que estás haciendo. No sólo es una cuestión económica, es sentirse útil, sentir que sirves, que haces un aporte a la sociedad, que estás ocupando los talentos que tienes, que no eres una planta. Pero muchas veces tienes que trabajar en lo que no te gusta o en unas condiciones poco dignas que puede llegar a ser esclavizante.”
(Katty)

III. PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL EN CHILE

En esta parte del estudio indagamos en las percepciones que tienen las personas entrevistadas en relación con los niveles de protección laboral existente, en la actualidad, en Chile a partir de sus propias experiencias de empleo. Para ello, consideramos pertinente observar cuáles son sus opiniones y representaciones sociales acerca de los actores, que participan en la conformación de las relaciones laborales: El Estado, los empresarios y los sindicatos. La presentación de estas percepciones se hace en el marco de las implicancias que sugieren para el conocimiento del alcance y efectividad del actual sistema legal de protección al trabajo, uno de los propósitos de este estudio.

En primer lugar, presentaremos las percepciones que tienen las personas entrevistadas sobre la institucionalidad laboral del Estado chileno, en su papel regulador y fiscalizador de las relaciones laborales. Concretamente nos centraremos en la visión de las personas entrevistadas sobre la legislación laboral actual, marco regulatorio mínimo sobre los derechos y obligaciones de las partes que conforman las relaciones laborales, y la Inspección del Trabajo, mecanismo de control estatal para la efectiva aplicación de la normativa laboral. A continuación indagaremos sobre su visión de los sindicatos, históricamente el mecanismo de protección colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores y trabajadoras. Finalmente, procederemos a abordar las representaciones sociales que estas personas tienen acerca de los empresarios chilenos a partir de sus propias vivencias laborales.

1. INSUFICIENCIA E INEFICACIA DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL DEL ESTADO

Todas las personas entrevistadas, desde su posición de trabajadores y trabajadoras, consideran que la protección legal es un mecanismo de vital importancia para que realmente se respeten los derechos laborales y se establezcan en la práctica unas condiciones de trabajo y empleo dignas. Pero la inmensa mayoría de estos sujetos consideran que el actual marco de protección al trabajo es deficiente, insuficiente e incluso inexistente. Estas opiniones son vertidas por mujeres y hombres, jóvenes y adultos, trabajadores con diferentes niveles de calificación y que han trabajado en todo tipo de empresas:

“La protección en el trabajo es importante, porque tú necesitas algo y alguien que te respalde. Pero lo cierto es que yo no la he visto mucho”. (Jimena)

“Yo creo que la protección laboral es fundamental, pero creo que nos queda mucho camino por recorrer en eso. Encuentro que somos un país que le falta mucho en seguridad social, en derechos laborales”. (César)

“Hasta este momento, eso que he trabajado para muchísimas personas, jamás me he encontrado con un empleador que cumpla la norma laboral y a alguien que te proteja”. (Eloísa)

Otras personas critican directamente la actual normativa laboral, base jurídica mínima de la protección al trabajo. Entre sus defectos observan que el actual proceso de desregulación permite situaciones tales como el encubrimiento de las relaciones laborales a través de mecanismos como los contratos civiles a honorarios o la aplicación de la flexibilidad numérica interna que se materializa a través de diferentes causales de despido y de la diversificación de las contrataciones de carácter definido o temporal:

“Hay muchas maneras de saltarse el tema de la protección de los trabajadores, de hecho hay muchas empresas donde eternamente les pagan a honorarios, cachai, les hacen sendos contratos a honorarios como que son trabajadores por cuenta propia y no son, (...) y esto es porque la ley lo permite, cachai. Yo creo que en el tema laboral se requiere una cirugía un poquito más profunda”. (Fabiola)

“Los empresarios abusan, porque el Estado no se preocupa lo suficiente de lo que el empleador está haciendo con el empleado, porque hacen y deshacen con la gente. Por ejemplo, a la gente mayor la despiden para llevar a universitarios recién egresados que le van a pagar menos para empezar a ejercer su profesión y les hacen contratos por meses para que no tengan derechos”. (Laura)

“Yo encuentro que me explotaron, que nos explotaron a todas nosotras y es ahí donde tú pides una ley que te proteja, pero esa ley no existe, porque la actual permite casi todo a los empleadores”. (Rosa)

En relación con las razones de esta situación en muchos casos la respuesta se centra en que el Estado no se preocupa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En

otros, se matiza que si bien no se ha hecho el esfuerzo necesario para alcanzar unos niveles adecuados de protección legal sí ha habido avances en la legislación laboral al respecto, pero el problema radica en que son los empresarios, desde su posición de poder económico, los que realmente condicionan e influyen en las decisiones tomadas por el poder legislativo respecto de la regulación del marco de las relaciones laborales, lo cual limita afrontar con eficacia y eficiencia los derechos laborales:

“Siento que el Estado igual está muy amarrado al grupo empresarial, o sea, pueden tener muchas iniciativas o ganas de mejorar las condiciones de trabajo, pero los empresarios aprietan, porque ellos tienen el poder”. (Katty)

“Yo creo que el empresariado en este país es bastante político primero que nada, cosa que no me parece bien; es un empresariado manipulante, ingerente, es una realidad política y creo que eso todavía lo arrastramos del gobierno de Pinochet en que los empresarios estaban muy ligados al gobierno y lo que ellos decían se hacía y quedaron demasiado acostumbrados a meter demasiado las manos en política”. (César)

“El Estado puede hacer mucho más para mejorar la protección laboral. Aunque creo que ha habido avances en el Código del Trabajo, no se han hecho todos los esfuerzos que podrían hacerse y eso por distintos motivos. Desde los intereses y el poder de los empresarios hasta las posibilidades reales para poder hacer cambios por las correlaciones en el Parlamento. Pero sí que creo que ha habido esfuerzos y sobre todo que ha habido una intencionalidad, por lo menos, en lo que es la Dirección del Trabajo”. (Alejandra)

Por otra parte, muchas de las personas que expresan un sentimiento de desprotección aluden como causa principal de la misma el deficiente funcionamiento de los mecanismos de control del Estado para la efectiva aplicación de las disposiciones establecidas en la normativa laboral por parte de las empresas. Es decir, no existe suficiente fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo:

“La protección laboral en cuanto leyes no está mal. Lo que falta es la otra parte, que es la supervisión. Si la ley te dice que a ti te deben contratar y que tienes derecho a esto o a esto otro y que la obligación del trabajador son ocho o nueve horas diarias está bien. Pero qué se saca con que hayan leyes si una empresa te falta a las leyes; que no te hacen contrato, que te mandan hacer horas extras y luego te dicen firmeme tal hora extra, tal horario y lo otro se lo pago aparte. Falta la supervisión de eso,

falta la supervisión de las normas. Estoy de acuerdo que existen instituciones como los sindicatos o los convenios colectivos para mejorar esto, pero no siempre hay sindicatos en las empresas y falta alguien que supervise, que haga que las leyes se cumplan”. (Mario)

“Lo que pasa es que pueden crear y aprobar las leyes que quieran, pero ¿Quién realmente fiscaliza que se cumplan? Por ejemplo, existe la ley de la silla y con las promotoras no se cumple, pasan todo el día paradas. Si llega el fiscalizador le muestran que hay sillas, pero a la promotora no le preguntan si la ha ocupado. Así que los empleadores se las van sacando”. (Eloísa)

Para algunos trabajadores, la deficiente tutela administrativa del Estado se debe a una mezcla tanto de la insuficiencia de recursos para controlar todas las empresas y el temor de los propios trabajadores para revelar su situación por miedo al despido:

“Se necesitan miles de fiscalizadores para ver lo que sucede en todas estas pequeñas empresas y eso es imposible. Y siempre el dueño va a buscar algún recurso para decir: ‘No, si a este caballero yo lo contraté ahora’, y el trabajador te va decir que sí, porque sabe que va a perder la pega (...) ésa es la cosa, es el miedo general a perder el trabajo por la poca estabilidad laboral”. (Ana)

También la efectividad de los mecanismos de control del Estado es cuestionada, porque el sistema de sanciones para los casos de infracción de la normativa laboral por parte de las empresas, especialmente de las grandes y medianas, no es el más adecuado:

“Conversabas con niñas que llevaban harto tiempo trabajando ahí y nos contaban que para navidad la situación era peor. Trabajaban demasiadas horas extras y nunca fueron pagadas. Tenían que realizar trabajos que normalmente no les correspondían, en horarios que no correspondían. Diciembre terminaba siendo terrible. De repente pasaba la Inspección del Trabajo y castigaba a la empresa con multas, pero de un monto tan insignificante para la compañía; un monto similar al sueldo de una vendedora, que no les genera presión, por lo menos a las grandes empresas (...). Siento que ese tipo de fiscalización, con esas multas, no provoca ningún impacto para mejorar el bienestar de los empleados”. (Gabriela)

“Cuando unas compañeras fueron a poner el reclamo de que no se les pagaban las horas que correspondían y otras compañeras pusieron denuncias, al final siempre salían despedidas, porque a los empleadores no les supone nada pagar una multa si tienen a todas con contratos de tres o seis meses”. (Rosa)

Sin embargo, en otros casos sí que se reconocen las acciones de la Inspección del Trabajo:

“La única buena experiencia que tengo es que en la Inspección del Trabajo los compadres siempre apoyan a los trabajadores y te dicen todas las movidas de lo que te tienes que preocupar para que no te caguen. Porque cuando yo caché que me iban a despedir llamé y los compadres se cuadran con el trabajador completamente para explicar cuáles son tus derechos”. (Sara)

“Me habían dejado un finiquito que no salía lo del viático, entonces yo me presenté por la cláusula y en la misma Inspección del Trabajo me ayudaron y me dijeron: ‘No, deje constancia, reciba el dinero, pero póngale una nota, no conforme’, (...), y después de eso me llamaron como a los quince días y en la Inspección del Trabajo con la empresa se habían puesto de acuerdo y me pagaron el dinero que me debían”. (Mario)

“Si ahora hay empresarios que se preocupan por cumplir las leyes laborales es, porque ahora está todo controlado, no como antes, porque antes era sacarse la lotería con un patrón que se preocupara del trabajador. Ahora usted entra a un trabajo y ya a los cinco días llega un inspector a preguntar, y eso se ha ganado para los trabajadores”. (Elena)

Otras personas afirman que el problema radica en que la Inspección del Trabajo no es proactiva, es decir no se anticipa a la ocurrencia de hechos que pueden afectar negativamente los intereses y derechos de los trabajadores:

“Yo creo que la Inspección del Trabajo tiene un rol más bien pasivo, no es activo. Uno va para allá, porque tiene un problema y lo analizan, te orientan, pero ellos no van antes a las empresas a analizar los problemas que tiene la gente, eso no”. (Enrique)

“Cuando tú vas a reclamar sí, pero creo que hace falta más control hacia los empresarios. Tal vez de repente visitarlos, porque yo nunca he visto que haya ido un inspector. Llevo veintitantos años y nunca ha llegado un inspector a ver una empresa a ver cómo está, nunca”. (Roberto).

Por otra parte, en relación con el mecanismo de tutela judicial del Estado a través de la demanda en los Tribunales de Trabajo, son apenas tres las personas entrevistadas que llegaron a dirimir sus conflictos con los empleadores a través de esta vía. Todos lograron que les pagaran lo correspondiente. Pero el testimonio de uno de los casos lleva implícito un cuestionamiento del carácter protector al trabajo de la normativa laboral, porque finalmente perdió su empleo. Ello lleva a muchos trabajadores a no reclamar sus derechos:

“No me pagaban las imposiciones, reclamé y me echaron (...) tuve que demandar al dueño, tuve juicio como de dos meses hasta que me pagó todo, pero me quedé sin pega. En todas las empresas que he estado, siempre he reclamado mis derechos y yo creo que es lo lógico y hay otras personas que no reclaman por el miedo que los echen, es harta la cantidad de gente que hace eso, que no reclama por tener miedo a que lo echen del trabajo”. (Roberto)

Si bien son casos minoritarios, también hay entrevistados que, al contrario de los testimonios anteriores, estiman que el Estado se preocupa excesivamente de la protección de los trabajadores y se olvidan de los intereses y problemas de los empleadores. Cabe mencionar, que el segundo testimonio es de un empleador individual que ejerce como contratista:

“Yo creo que el Estado se preocupa demasiado de los trabajadores (...). A lo mejor si te toca un empresario que es un ogro o un patrón que es un déspota, que debe ser la minoría, claro hay que proteger al trabajador, pero yo creo que es una minoría (...). Y yo creo que si las leyes son de beneficio para ambas partes, por supuesto que sería tonto no cumplirlas, pero cuando una ley, por ejemplo está que te obliga a pagar indemnización... yo te digo, en el hospital (...) han pillado a gente robando instrumentos quirúrgicos, algodones y no los pueden echar (...), porque la indemnización que tienen que pagar es tan millonaria por estas nuevas leyes que prefieren cambiarlos de servicios para que vayan a robar a otro lado. Eso me parece ridículo o sea, beneficiar tanto al trabajador en desmedro del que da el empleo tampoco es bueno”. (María)

“Tiene que haber más protección en donde hay ciertas deficiencias, pero todo esto se requiere a un nivel civilizado, y entender a las dos partes, porque yo como independiente, como contratista, hay situaciones que no me satisfacen en los contratos, como por ejemplo las semanas corridas. Yo como dependiente exigía esos derechos, como independiente no me gusta, a mí me gustaría que se pagaran días trabajados, porque pagar días, porque no se trabaja...” (Marcelo)

También encontramos otro caso que desde su posición de empresario individual, critica al Estado, porque considera que el alcance de la protección tiene que llegar a las microempresas, porque de ellas depende su propio empleo ya que es su fuente laboral. Al respecto, destaca el testimonio de un ingeniero que tiene una pequeña empresa de integración de sistemas:

“Cuando se habla de protección, el Estado no ayuda mucho a la gente que trabaja en forma independiente, porque en definitiva los planes del gobierno están más dirigidos a proteger a trabajadores y empresarios, pero no a las empresas chicas. Ahora con todo lo que uno ve de globalización, cada vez las empresas pequeñas tienen una mayor competencia de las grandes tiendas, nosotros no podemos competir en precios con las grandes tiendas y no se hace nada. No entienden que esa es nuestra fuente de trabajo”. (Enrique)

2. AUSENCIA Y DESENCANTO EN TORNO DE LOS SINDICATOS: EL PROCESO DE DESCOMPOSICIÓN DE LA PROTECCIÓN COLECTIVA

A través de los testimonios de las personas entrevistadas, vislumbramos que la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo se encuentra actualmente en Chile en una difícil coyuntura. La debilidad del instrumento de protección sindical o tutela colectiva de los trabajadores y trabajadoras se expresa, por una parte, en que sólo cuatro de las cuarenta personas entrevistadas estaban o habían estado vinculadas a organizaciones sindicales (sindicatos o asociaciones de funcionarios) en los últimos cinco años. Por otra parte, de las cuarenta empresas a las que estos sujetos están o estuvieron vinculados laboralmente en su último empleo dependiente, en sólo doce (todas grandes o medianas) existía sindicato. En los relatos de sus experiencias laborales, se manifiestan diversos factores y causas que influyen en esta situación de desarticulación o descomposición de los mecanismos de protección colectiva: El tamaño de la empresa que dificulta el quórum mínimo establecido en la normativa

laboral para constituir un sindicato, el tipo de contrato (a honorarios, sin contrato, a plazo y/o por obra) que les impedía o dificultaba pertenecer al sindicato si lo hubiera, las prácticas antisindicales como estrategia empresarial, el desempeño de un cargo de responsabilidad o jefatura, la inexistencia de sindicatos en su grupo ocupacional, la desmotivación o el desinterés, el hecho de no sentirse representados por los dirigentes sindicales o tener una mala opinión de las organizaciones sindicales.

No obstante, la mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que los sindicatos son un instrumento fundamental para defender los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras ante el desequilibrio de las relaciones de poder entre empleadores y empleados. Entre los sujetos que construyen esta representación social se encuentran quienes estaban o estuvieron sindicalizados y gran parte de aquellas personas en cuyas empresas no existe o existía organizaciones sindicales. Estos últimos expresan vivencias de desamparo y desprotección laboral por la ausencia de mecanismos de participación, representación o negociación entre trabajadores y empleadores, siendo éstos los que imponen de forma unilateral las condiciones de empleo:

“Acá no hay sindicato y hay ene problemas. La relación con el dueño es muy conflictiva porque no respeta nada, lo impone todo, porque no hay igualdad de condiciones”. (Gerardo)

“Creo que los sindicatos son importantes, porque le dan fuerza a los trabajadores y yo creo que en este momento no tenemos esa fuerza porque todo lo manejan los empresarios ya que el trabajador por sí sólo no puede hacer nada”. (Roberto)

“Los sindicatos son necesarios absolutamente para que se hagan respetar los derechos de los trabajadores porque no todas las empresas tienen la disposición de que sus trabajadores reciban un trato justo por eso se necesitan”. (Katty)

Al mismo tiempo, se valora al sindicato como una entidad que permite una mayor y mejor comunicación entre las partes, y un beneficio, por tanto, para empleados y empleadores:

“Considero que el sindicato es el mejor organismo para poder llegar a buenos acuerdos y evitar una situación confrontacional entre empleadores y trabajadores”. (Elena)

Otras personas piensan que los sindicatos son necesarios solamente cuando empleadores y empleados no logran ponerse de acuerdo:

“Depende de la relación que puede haber entre empleador y empleado, de hecho yo conozco empresas donde no existe sindicato, ya que en su momento llegaron a un acuerdo porque la empresa muy inteligentemente les planteó: ‘¿Cuáles son sus necesidades? ¿Qué es lo que quieren?’ ‘Esto, esto, esto.’. Se lo dieron y listo. Entonces no se justifican sindicatos”. (Antonio)

La negociación colectiva, uno de los instrumentos fundamentales de la protección laboral, está ausente en la experiencia laboral de la mayoría de los casos analizados. Este hecho es el principal síntoma del proceso de desmantelamiento de la dimensión colectiva del trabajo. Asimismo, entre las personas que sí han participado en procesos de negociación colectiva observamos importantes diferencias en la valoración del real alcance en las condiciones de empleo:

“El sindicato está bien, porque ellos se preocupan por negociar y obtener muchos más beneficios, que a uno no le falte de nada y también en tener una buena relación con el empleador (...) por medio de la negociación se consiguen hartas cosas”. (Manuel)

“Habían hartos pros y hartos contra. Generalmente, las personas que uno elegía no se arriesgaban mucho. A veces en las negociaciones se peleaba por los reajustes anuales, algunas veces se ganaban y otras no, pero casi siempre eran bajos, y era más que nada porque los representantes no se la jugaban (...).” (César)

En cambio, algunas de las personas que no han participado en esos procesos, mitifican sus logros:

“Las negociaciones colectivas son buenas, porque son beneficios tanto para la empresa como para el trabajador. Ésas son negociaciones, no siempre el trabajador tiene la razón y no siempre el empresario tiene la razón tampoco, por eso tienen que llegar a una negociación, un acuerdo (...). Pero yo nunca he pertenecido a una empresa donde tengan sindicato, esa es la verdad. Pero en que tengo buena perspectiva porque yo trabaje en (...) una empresa que le prestaba servicio a Codelco y ahí se sabe que los mayores sindicatos del país son los de Codelco Chile, y yo veía las movilizaciones y yo veía los resultados (...). Un término de conflicto

que duraba un mes, eran de dos millones hacia arriba, por el puro hecho de llegar a un acuerdo”. (Mario)

Por otro lado, también advertimos casos de personas que, si bien matizan que los sindicatos deberían ser un instrumento importante para los trabajadores, muestran su rechazo a la gestión de los sindicatos en sus empresas:

“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 porqué existir, no tendría porqué haber sindicato, porque este sindicato no le presta ayuda a nadie”. (Sergio)

“Había sindicato, pero comprado por la empresa. O sea, las personas que dirigen el sindicato allá son las que tienen mejores sueldos, ganan mejores comisiones y por eso los del sindicato hacen lo que la empresa quiere. Para mí ese sindicato no valía nada (...) yo no participaba en el sindicato, pero lo que dijera el sindicato, tú lo tenías que acatar, por ejemplo, cosas que nos influían a nosotros como era que nos descontaban la morosidad de los clientes. La empresa lo quería y el sindicato lo aceptó. Los vendedores no estuvieron de acuerdo, pero se hizo igual”. (Laura)

En esta misma línea argumental, observamos testimonios que apuntan a la tendencia de algunos dirigentes sindicales a buscar beneficios personales más que colectivos, hecho que distorsiona el verdadero objetivo de la tutela sindical: La defensa de los intereses comunes de los trabajadores y trabajadoras:

“Un sindicato bien guiado y bien organizado da muchos buenos resultados a los trabajadores y a la empresa. Pero yo creo que el problema de los sindicatos pasa muchas veces, porque los dirigentes se acomodan, se sienten resguardados por su derecho a fuero y se desperfilan, se olvidan que su papel es que aboguen por los intereses de los empleados y no el suyo personal”. (Fabiola)

“Si en una empresa hay un sindicato que sea para el beneficio del trabajador ¡pucha!, que sea bienvenido, pero que no empiecen a meterse en la política de que le vamos a lustrar los zapatos al jefe para que camine mejor y nos pague mejor, eso no, no va conmigo”. (Jeannette)

“Yo no podía estar, porque estaba con contrato [a plazo de un año], pero los que dirigían el sindicato eran la mayoría empleados jineteados, los tremendos sueldos”. (Antonio)

En otros muchos casos, las prácticas antisindicales se perciben como un hecho frecuente en el interior de las empresas:

“En la última empresa que estuve contratado, los trabajadores formaron un sindicato y los dueños despidieron a las personas cuando se enteraron que lo habían formado. Pero en menos de un mes tuvieron que reintegrarlos, porque medió la Inspección del Trabajo (...) y les pusieron una multa por prácticas antisindicales, pero qué paso, siguió funcionando el sindicato, pero estos caballeros qué hicieron, agarraron a los jefes de los sindicatos, les pagaron un dinero adicional y se cerró el sindicato”. (Mario)

“No existía sindicato. Los trabajadores queríamos, pero nadie quería hacerse cargo porque había muchas presiones y amenazas de la empresa. Por eso nadie dio el paso, dado que encontrar pega es muy difícil hoy en día, (...). Los empleadores, se aprovechan mucho de su poder, les gusta ganar a ellos”. (Javier)

“Una vez intentaron hacer un sindicato, hicieron una huelga y hasta salieron en la televisión y al otro día el jefe despidió a todos (...). Yo no quise ir, porque si yo estoy en la huelga me hubiese quedado cesante y yo con mi hijo chiquito no lo podía dejar sin sus remedios, entonces yo opté por lo más cuerdo para mi familia”. (Rosa)

Otras personas consideran que las empresas tienen sus propias estrategias para evitar la presencia sindical sin caer en la ilegalidad de las prácticas antisindicales:

“La onda de la empresa es contratar gente joven que está recién empezando, que está bien calificada, pero que le pagan poco (...). Entonces creo que le gente joven no tiene mucho la idea de lo que es sindicalismo ni de los derechos ni nada, lo único que quieres es tener experiencia y que te den la oportunidad de demostrar. Entonces yo creo que ellos abusan un poco de eso”. (Sara)

Por último, entre quienes tienen una opinión desfavorable de los sindicatos, se encuentran casos de personas con un perfil sociolaboral y económico tan dispar como una temporera y una profesional anestésista:

“Por ejemplo, no me gusta pelear y los sindicatos parece que siempre se trata de pelea y yo evito todo eso. Yo por ejemplo soy así, yo entraba a trabajar y me gustaba que me digieran cuándo iba a ganar yo , cuánto pagaban por lo que yo iba a hacer, cosa que no todos hacían , no le importaba y trabajaban no más , yo les decía usted está trabajando y no sabe cuánto, yo lo siento, pero me gusta saber, y esa gente es la que estaba en sindicato. Entonces eso, evité siempre de que hubieran enojos, por ejemplo si a mi no me gustaba el sueldo, si no me gustaba el trabajo, yo decía hasta luego, y me iba a otro trabajo”. (Elena)

“No me gustan [los sindicatos], no me gustan porque pienso que (...), como que amparan una debilidad colectiva, o sea si tú eres capaz y haces bien tu trabajo no tienes que tener miedo ni de que te echen ni que te perjudiquen, ni nada. Si tú 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”. (María)

3. EL ROSTRO OSCURO DEL PODER EMPRESARIAL

La mayoría de las personas entrevistadas tienen una opinión muy negativa de los empresarios, donde lo más recurrente es observar la poca preocupación que tienen hacia el bienestar de sus empleados y el alto interés por sus beneficios económicos, sintiendo que éstos los tratan simplemente como un insumo más del proceso de producción y pocas veces los valoran como un activo fundamental para el buen funcionamiento de la empresa y mucho menos como personas. En las percepciones de estos trabajadores se registra una tonalidad de emociones de malestar, rabia, encono, desconfianza y resentimiento respecto de los empresarios. Esas emociones se nutren de sus propias experiencias de malas condiciones de trabajo, de abuso y explotación:

“Lo que más he sentido es impotencia con respecto a lo laboral, no son humanos, no les cuesta nada poner de su voluntad para poder entender la situación. Nada, nada, si hay una puerta te la cierran”. (Jimena)

“La principal enseñanza de mi vida laboral es que los patrones son harto sinvergüenzas y son harto aprovechadores y abusadores, sí. Es que hay que hablar las cosas como son. Tú podís entregar lo mejor de ti y ellos nunca van a hacer lo

suficiente para reconocer tu trabajo. Nunca. Porque de hecho hasta ahora en ningún lado a mí me han reconocido mi trabajo”. (Lucy)

“Hasta este momento, eso que he trabajado para muchísimas personas, jamás me he encontrado con un empleador que cumpla alguna norma laboral, bueno sólo uno...”. (Eloísa)

En otros casos, estas percepciones son construidas sobre la base de la constatación de que los empresarios se aprovechan de las grandes desigualdades sociales que existen en el país para pagar lo mínimo y obtener más utilidades y poder:

“Abusan porque saben que es tanta la necesidad de muchas personas de tener un recurso económico. Y el trabajador muchas veces se estanca en esto, por el trabajo, por la plata que no te alcanza. Ellos [los empresarios] buscan su bien personal, intereses, (...) no les interesa si estás trabajando bien anímicamente, porque yo no veo ninguna empresa que hagan una reunión y le pregunten si están bien, si está relajado, está bien o no, ¡no! No se preocupan de eso, tú tienes que cumplir un horario no más. Le importa un comino si tú cabro chico se está muriendo de cáncer, no te puedo decir que es el 100%, pero son muy pocos los que se preocupan de la parte social y humana de sus trabajadores”. (Ana)

“Estrujan a la gente por el mínimo, los hacen trabajar horas extras, no les pagan lo que deberían pagarles (...). O sea, ellos no saben lo que es estar trabajando en una cinta, seleccionando un producto, esas cosas no lo saben, lo ven no más, pero ellos nunca lo han hecho, entonces no valorizan lo que son los trabajos. A ellos lo único que les interesa que la persona trabaje, trabaje, trabaje como bruto y ellos pagan el mínimo”. (Laura)

“Al empresario muchas veces no le interesa que la gente sea mejor, les interesa pagar menos, es una de las políticas que usan ahora. (...) Generalmente no te contratan gente mayor de 40 años, están contratando muchachos de 20 ¿Por qué? Porque la gente joven no exige tanto, porque ellos son solteros le alcanza suficiente con eso, en cambio la gente de más edad tiene su familia, necesita más plata, pero también sabe más y eso parece que no les interesa mucho”. (Roberto)

Este difícil panorama es para varias personas producto de la mentalidad del empresariado chileno en cuya cultura laboral el trabajador es un factor de producción que sólo sirve para maximizar las utilidades:

“En la mentalidad de los empresarios no existe, no hay, no entienden que lo más importante de una empresa es la gente que trabaja ahí, que ése es el mayor capital de una empresa, la gente que trabaja en ella. Pero acá, ellos valoran muy poco a sus trabajadores, ellos siempre buscan subterfugios para desconocer las cosas que acordaron contigo y no entienden que en el minuto que perjudican a alguien, ésa es una persona que va a estar trabajando contra ti, que mientras abusen y quiten beneficios, los trabajadores no van a cuidar de los intereses de la empresa”. (Fabiola)

“Yo pienso que hay muchos empresarios que no se preocupan ni de las leyes ni de los trabajadores, porque quieren solamente utilidades y están viendo el signo peso, pero también hay empresarios, ya sea por sentido común o sea por educación, cachan que en la medida que el trabajador esté bien; en la medida que cumpla con las leyes y que dé buenas condiciones laborales, va a ser beneficioso para él también. Que no es todo como que tienes que sacar el máximo de utilidad y de todo. Yo creo que éstos todavía son los menos, pero yo creo que de a poco hay gente que está cachando ese rollo. Pero igual Chile es bien raro, porque aquí todavía existe el empresario que es poco menos patrón de feudo y poco menos pasa con la fusta al lado de los trabajadores”. (Sara)

“Los empleadores son terribles, súper egoístas, desconfiados, hacen que el ambiente sea desagradable. El empleador hace al empleado; si hay buenas relaciones, el empleador confía en ti, está dispuesto a escuchar tus ideas, los dos aprenden, surgen juntos y hacen prosperar el negocio”. (Susana)

Para otras personas entrevistadas, especialmente adultos mayores, el problema surge con los nuevos empresarios curtidos en la etapa de la flexibilidad laboral frente a los empleadores de antaño que se identifican más con la cultura de la dependencia:

“Hubo una reestructuración de la empresa, pero no fueron los patrones que a mí me contrataron hace más de veinte años. Fue el hijo el que hizo la reestructuración. Ése fue el que me despidió a mí y a otros treinta empleados diciendo que la empresa se iba a achicar; porque los pedidos estaban malos. Al final de cincuenta quedaron veinte, los más jóvenes que tenían sueldos más bajos. Tantos años de esfuerzo y no te agradecen nada (...).Entonces la cosa es de los empresarios nuevos no de los antiguos, ellos preferían a la gente que trabajó con ellos toda la vida”. (Fernando)

También observamos un grupo minoritario de casos que piensan que los empresarios sí cumplen con la normativa laboral y que su experiencia laboral en el empleo dependiente ha sido positiva. Por otra parte, en esta misma línea algunos consideran que muchas veces los responsables de los problemas en las relaciones laborales tienen su origen en los propios trabajadores que no cumplen con sus obligaciones y compromisos adquiridos contractuales:

“Mi experiencia con empresarios ha sido bastante buena, nunca he tenido problemas. Pero hay empresas donde las condiciones no son tan buenas, pasan a llevar al trabajador. Hay poca preocupación. Conozco gente que me cuenta que lo pasan mal. No cumplen la jornada laboral, no les pagan las horas extras. Pero algunas veces también ocurre que los trabajadores se aprovechan y no cumplen lo que se espera de ellos”. (Camilo)

“Depende de los trabajadores si tú le respondes la empresa te responde, si no: Chao. Yo he trabajado siempre en la parte administrativa y los empresarios siempre han cumplido las leyes laborales, yo jamás he escuchado problemas, en las otras secciones lo desconozco, no sé”. (Jorge)

“Hay empresarios que cumplen la legislación y otros no. A veces es el empleador el que está teniendo la culpa, pero otras veces tienes que ponerte del lado del empleador, porque el trabajador es flojo, le roba. Tiene sus dos caras de la moneda, o sea, hay que crear buenos empresarios y emplear buenos trabajadores”. (Alfredo)

Para finalizar, presentamos un testimonio que resume en gran parte todas las expresiones aquí recogidas y que considera que los problemas existentes en las relaciones laborales en Chile se debe a la pobre cultura laboral de las partes:

“Chile es un país feudal, el poder económico es sumamente fuerte, y yo creo que todavía está esa mentalidad de patrón de feudo, yo no creo que realmente todavía se vea un trato justo y una igualdad entre los trabajadores. Y, por otro lado, como que los trabajadores creen que hay pura injusticia social y siempre son explotados, y siempre están como en contra del jefe y en contra de los empresarios y también es una cultura como bien pobre, porque en el fondo la gente siempre se queja, no se organiza y trata de negociar. Yo creo que somos como bien pobres en cuanto a cultura laboral”. (Sara)

En síntesis, observamos que la mayoría de los trabajadores entrevistados manifiestan una sensación de desprotección y desamparo en el marco de un sistema de relaciones laborales en las empresas, de evidente desequilibrio en las relaciones de poder entre las partes, donde los empresarios gozan de una posición hegemónica que les permite controlar, en gran medida, las condiciones de empleo en beneficio de sus intereses económicos y productivos.

Asociado con lo anterior, está la percepción de que el sistema de tutelas del derecho laboral es deficiente e insuficiente para garantizar unos niveles óptimos de protección legal de los trabajadores, dado que la política de la institucionalidad laboral no es la más adecuada para alcanzar este propósito, a pesar del reconocimiento por parte de una minoría de los esfuerzos realizados para avanzar en materia de legislación laboral y en acciones de control a través de la Inspección del trabajo, pero éstas más con carácter retroactivo que preactivo, por lo que sus funciones de fiscalización serían insuficientes y parciales. También esa fiscalización es motivo de crítica, porque no va acompañada de sanciones vigorosas para los casos en que se incurre en infracciones en las relaciones laborales.

Este escenario de impotencia e incredulidad se completa con la apreciación de que los mecanismos de protección colectiva son mínimos, aislados y muy limitados. La valoración positiva de la mayoría de las personas entrevistadas de los sindicatos sugiere una legitimidad como actor social en las relaciones laborales en la empresa, al cual se le atribuyen expectativas e ilusiones de equilibrar o contrarrestar el poder hegemónico de los empresarios y desempeñar el papel de proteger a los empleados del desamparo e impotencia frente a las condiciones de inestabilidad laboral y de abuso empresarial. Sin embargo, en profundidad, estas observaciones son verdaderas generalmente por aquellos trabajadores que no tienen sindicatos en sus empresas, por lo que denota más una construcción de lo imaginario y simbólico, que de actos reales de compromiso personal. Sin obviar la dificultad de poner en marcha estos mecanismos de protección colectiva en el contexto actual de la flexibilidad laboral.

V. CONCLUSIONES

Para finalizar presentamos las principales conclusiones de esta investigación con el propósito de contribuir a un mejor entendimiento de los efectos de las condiciones de empleo en la vida laboral y cotidiana de las personas. El estudio, de carácter cualitativo, parte de la indagación en trayectorias laborales, protagonizadas por cuarenta trabajadores y trabajadoras, que presentan cambios entre empleos dependientes e independientes durante los últimos cinco años. Esta perspectiva nos ha permitido profundizar en las razones, factores y motivaciones que han incidido en este tipo de comportamiento laboral y también acceder al pensar y sentir íntimo de estas personas respecto de las condiciones de los empleos en que han debido desenvolverse en el periodo de tiempo reseñado. Sus testimonios tienen un gran valor en sí mismos, porque en ellos se encuentran la expresión y la voz de aquellos y aquellas que viven las consecuencias de la materialización de la flexibilidad laboral en el país, aspecto fundamental para una profunda y cabal comprensión de un tema de vital importancia que, si bien está presente en el debate político y la opinión pública chilena, generalmente se reduce a análisis económicos y su efecto en la creación de empleos.

En el análisis de los cuarenta casos en estudio, hallamos tres tipos de trayectorias laborales con cambios entre empleos dependientes e independientes. La principal tendencia es aquella donde los trabajadores y trabajadoras se han movido desde la dependencia a la independencia laboral en una oportunidad. Otra trayectoria, con una notable menor frecuencia, muestra también un sólo cambio, pero en dirección contraria: Desde la independencia a la dependencia. La tercera trayectoria corresponde a las personas que han incurrido en más de un cambio de categoría de empleo y en donde la dirección es variable. En general, en las tres trayectorias observamos una motivación vital de estos sujetos por alcanzar una calidad de vida más satisfactoria a través de la búsqueda de mejores oportunidades y condiciones de empleo. Pero, en lo concreto, y en función de las particularidades de cada trayectoria y de la dirección de los cambios apreciamos aspectos relevantes en relación con las razones y factores que inciden en este comportamiento y movilidad laboral.

Entre las razones que inciden en el cambio de la dependencia a la independencia advertimos, por una parte, los casos de personas que se ven forzados a estos cambios tras verse afectados por las medidas de flexibilidad laboral externa aplicadas por las empresas, y la posterior dificultad de encontrar un nuevo empleo asalariado en

el mercado laboral. Por otra parte, con alta frecuencia, son los propios trabajadores y trabajadoras los que deciden de forma voluntaria e incluso, planificada iniciarse en la independencia como una alternativa de empleo, siendo protagonistas activos de este tipo de movilidad laboral. Sin embargo, detrás de esta voluntariedad, está latente una insatisfacción con las condiciones de sus empleos dependientes. En unos casos esta disconformidad está motivada por la mala calidad y precariedad de los mismos, pero en muchos otros el malestar está relacionado con la materialización de una de las medidas de flexibilidad laboral interna de la que poco se habla en Chile: La intensificación del trabajo, cuyos efectos resultan gravosos para su salud mental y/o física y para la conciliación de su vida laboral y personal. De este modo, la flexibilidad laboral, tanto externa como interna, se convierte en uno de los principales factores para el desarrollo de este tipo de trayectorias laborales.

En este sentido, en un número significativo de los casos correspondientes al primer tipo de trayectoria analizada, es decir, aquella que presenta un itinerario de la dependencia a la independencia con un cambio de categoría de empleo, apreciamos que la decisión de poner término de forma voluntaria a sus empleos dependientes es debido al hastío producido por la intensificación del trabajo, caracterizada por la sobrecarga de tareas, las constantes presiones, abusos y exigencias, y la extensión de la jornada de trabajo más allá de los límites legalmente establecidos. Estas condiciones generan un deterioro del clima socio- emocional en los lugares de trabajo y suponen un incumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores y un quiebre del contrato psicológico que vincula a trabajadores y trabajadoras con las empresas en las que trabajan. Este quiebre se expresa en la percepción de estas personas de un grave desajuste y falta de equidad entre las compensaciones recibidas y las constantes y permanentes exigencias. Todo ello, socava la dignidad y moral personal y provoca una postura de distancia y rechazo a mantener o establecer nuevos vínculos laborales con las empresas debido a la pérdida de confianza en dichas organizaciones y a la constatación de haber vivido un proceso de dependencia fallida. La apertura hacia la independencia laboral no sólo responde al propósito de volverse más autónomos respecto de las empresas sino, que también es una forma que tienen las personas de cuidar su bienestar psicológico, de proteger la salud mental y de preservar sus relaciones sociales y familiares. En otras palabras, para muchas personas la búsqueda de la independencia es una estrategia de sobrevivencia. En este sentido, el tránsito a la independencia laboral se proyecta como una alternativa de vida frente a las condiciones precarias del trabajo asalariado. La falta de protección y vulnerabilidad que trabajadores y trabajadoras perciben, sienten y padecen en los

vínculos de dependencia con las empresas son acicates poderosos para optar por esta autonomía.

Por otra parte, las experiencias de independencia laboral protagonizadas por muchas de estas personas tras el cambio, nos muestran una calidad de estos empleos no muy halagüeña: Hay incertidumbre en la continuidad, irregularidad en el monto de los ingresos, procesos de autointensificación del trabajo con jornadas laborales generalmente prolongadas y demandantes y en pocos casos acceden a los sistemas de previsión social y salud. Sin embargo, en este tipo de trayectoria en las personas predomina una valoración positiva del empleo independiente, porque aprecian con singular claridad que son los dueños del producto de su propio trabajo y esfuerzo lo que les transmite un sentido de autonomía, logro y realización personal y una percepción de tener un buen empleo. No obstante, las dificultades que las personas afrontan en sus empleos independientes, ellas persisten en mantenerlos con férrea voluntad y ahínco especialmente, porque se resisten al retorno a los empleos dependientes, porque ya conocen de las desazones y precariedades que en ellos se viven. Este aspecto refuerza la valoración que las personas hacen de sus empleos independientes. Hacemos evidente, que la transición a la independencia es compleja, es un proceso lento y gradual, con múltiples obstáculos en donde las más de las veces las personas deben hacer acopio de su entereza y voluntad para no fracasar en el intento.

En el caso concreto de muchas mujeres, ellas se abren al empleo independiente con la determinación por encontrar una real y mejor armonía entre su vida laboral y sus otros espacios cotidianos, asunto que se vuelve inalcanzable en los empleos dependientes, donde sufrieron el rigor de la intensificación del trabajo, con sus jornadas prolongadas y las presiones por cumplir sus desempeños más allá de lo razonable, agotando sus energías físicas y psicológicas para poder desarrollar simultáneamente otros roles sociales y culturales, especialmente el trabajo doméstico o reproductivo que, en una sociedad como la chilena con valores machistas y estructura patriarcal tan arraigados, siguen recayendo prácticamente en las mujeres. Es decir, en esta actitud más vital que empresarial emerge un sentido de liberación frente a las prácticas opresivas vividas en las empresas para las que trabajaron como asalariadas.

Sin embargo, las trayectorias laborales desde empleos independientes a dependientes con un cambio de categoría, nos permiten vislumbrar que la autonomía laboral no es la panacea, porque las personas ponen término a sus empleos independientes, porque

fracasan o se agotan en sus proyectos e iniciativas. Y en los casos identificados como de dependencia periférica se enfrentan a la multiplicación de los riesgos de su condición híbrida de independientes-dependientes. Allí también observamos situaciones de precariedad, con ingresos irregulares, discontinuos y, en muchos casos, escasos; jornadas laborales extensas y un acceso limitado a los sistemas de previsión social y de cobertura de salud. El cansancio ante esta precariedad o la quiebra de sus negocios llevan finalmente a estas personas a abrirse a la posibilidad de ser asalariados y asalariadas, porque ven en ello condiciones de mayor estabilidad y seguridad. Para algunas personas la opción de la dependencia laboral radica en la necesidad de conseguir un empleo ante la amenaza del desempleo, pero sin dejar de tener en mente volver a la independencia cuando las circunstancias lo permitan. Para otras, pasar de la independencia a la dependencia es reconfortante, especialmente cuando el empleo que consiguen les ofrece condiciones de mayor estabilidad y calidad.

La tercera trayectoria hallada en el estudio es donde apreciamos con mayor fuerza la rudeza de la flexibilidad laboral y la precariedad de muchos empleos dependientes e independientes. Sus protagonistas son los trabajadores y trabajadoras que viven constantes cambios entre posiciones de dependencia e independencia por la inestabilidad de sus empleos. Esta trayectoria es reveladora de experiencias sumamente vulnerables en materia de empleo, porque las personas se debaten en tránsitos sucesivos, itinerantes y fragmentados entre la dependencia y la independencia. Para muchas de estas personas, especialmente mujeres y jóvenes con distintos niveles de calificación laboral, encontrar un empleo digno y decente resulta una quimera, desenvolviéndose en un escenario que les fuerza a participar en empleos dependientes e independientes de gran precariedad. La concreción de los procesos de flexibilización laboral se deja sentir con singular elocuencia en la sucesión de empleos de duración determinada o en los despidos por “razones económicas de las empresas”, todo lo cual configura una situación de elevada inestabilidad en el empleo. Asimismo, son constantes las situaciones de dependencia sin contrato laboral, fundamentalmente en micro y pequeñas empresas y en las empresas contratistas insertadas en las cadenas de subcontratación y externalización de servicios. De este modo, la opción por la independencia laboral es la salida que tiene la gente ante las precarias condiciones de sus empleos dependientes. Sin embargo, con frecuencia, sus experiencias de autoempleo no resultan ser una alternativa laboral sólida, porque no disponen de recursos y capacidades suficientes para su emprendimiento, resultando la mayoría de las veces situaciones de subempleo, algunas de ellas popularmente conocidas como

“hacer pololos”. Por ello, su vulnerabilidad socioeconómica les remite nuevamente a afincar sus expectativas en la consecución de un empleo dependiente y, aunque vuelvan a insertarse laboralmente, la desprotección y precariedad siguen presentes, por lo que se les hace cuesta arriba encontrar un empleo que les depare una mínima seguridad y estabilidad para afrontar sus necesidades materiales de existencia y encontrar soportes que reconstituyan la confianza en sí mismos para seguir bregando con las vicisitudes del empleo que les resulta tan inestable e incierto.

En relación con las experiencias de desempleo, en los tres tipos de trayectorias encontradas en la investigación hallamos con cierta regularidad que las personas se ven forzadas a tener que afrontar períodos de cesantía más allá de la dirección que tengan los cambios en cuanto a posiciones de empleo. Del mismo modo, el desempleo se manifiesta tanto en trabajadores y trabajadoras que, de manera voluntaria, deciden los cambios, como también en los casos en que se ven obligados a realizarlos. El desempleo es una dura vivencia para estas personas porque, por lo general, tiene costos severos en lo económico, psicológico y social. Cuando el desempleo está presente en las trayectorias le imprime a éstas un carácter de complejidad que no sólo debilita la entereza de los trabajadores y trabajadoras, sino que además muchas veces influye en las direcciones que tomen los cambios de categoría de empleo. En particular, destacamos las vicisitudes que viven las personas mayores de 45 años cuando son forzados a poner término a sus empleos dependientes y les resulta prácticamente imposible acceder en el mercado laboral a un nuevo empleo acorde con su perfil y experiencia laboral. Para estas personas la pérdida del empleo y la desocupación se vuelve muy difícil de afrontar. La edad es un estigma, un factor que no sólo les dificulta la inserción laboral sino que, en muchos casos, les quiebra psicológicamente por el hecho de que son personas que en sus trayectorias laborales han tenido relaciones de dependencia muy prolongadas en las empresas donde han trabajado. El hecho de tener que desenvolverse en un escenario laboral donde estas condiciones de permanencia en empleo dependiente están obsoletas les resulta sumamente desconcertante y traumático, porque es una situación que cuestiona con severidad la identidad personal y sus capacidades de adaptación. Según lo observado en el estudio, los y las adultos mayores de 45 años logran salvar la desesperanza y los problemas de la desocupación recurriendo a empleos independientes. Por su intermedio no sólo pueden recuperar la capacidad de generar ingresos para solventar sus necesidades fundamentales sino que, por sobretodo, consiguen reparar la estima y dignidad personal que, por lo general, se ha visto severamente dañada por el despido o mal trato recibido en las empresas.

Estas trayectorias laborales nos revelan el modo en que deben desenvolverse actualmente los trabajadores y trabajadoras en el contexto de un mercado laboral de alta flexibilidad. Al respecto, su enorme versatilidad y plasticidad para manejarse en condiciones de empleo inestables e inciertas es significativa. Muchas veces, estas personas sortean los desafíos de las nuevas condiciones de empleo desplazándose hacia la independencia al constatar la obsolescencia de la cultura de la dependencia en las empresas. Al sostener que los trabajadores muestran una capacidad de adaptación al actual escenario de la flexibilidad laboral no omitimos las dificultades y traumas que hay de por medio en dicho proceso, los cuales se ha recogido en las experiencias de los casos del estudio. Según esas experiencias nadie sucumbe, prácticamente todos y todas buscan constantemente alguna forma de salir adelante. En este sentido, algunas personas, con sus cambios de categorías de empleo salen más airosos. Otras personas resultan más dañados, porque viven fracasos duros y a veces reiterativos, pero a pesar de eso persisten con una voluntad vital de hacer nuevos intentos laborales con la esperanza de encontrar empleos más decentes, que les permitan condiciones de vida mejores y sin tantos sobresaltos.

Asimismo, las nuevas condiciones de empleo afectan la identidad de las personas, el término de la cultura de la dependencia en las empresas expone a los trabajadores a la situación de dependencia fallida en donde tienen que vérselas con el desafío de tener que renovar sus identidades con creatividad y autonomía. El autoempleo, encarar acciones emprendedoras son los caminos que adoptan muchas de estas personas para nutrir sus identidades. Este patrón, por lo general, es representativo de individuos adultos y jóvenes que no han estado expuestos con intensidad a la poderosa influencia de la cultura de la dependencia. En estos casos las personas sugieren tener un concepto de sí mismas más autónomo, seguro y poco dispuesto a entrar en nuevos vínculos de dependencia con organizaciones que le fuerce a un sometimiento sin precedentes. Sin embargo, en el estudio también observamos la persistencia en algunos casos de los vínculos de dependencia en la medida que estas personas, muchas veces, tras su paso por la autonomía económica sienten la añoranza de la protección y seguridad de esos vínculos lo que les lleva a volver a ellos.

En definitiva, gran parte de los testimonios revelan que, a la larga, las personas sufren los rigores de la inestabilidad, incertidumbre y precariedad tanto en sus empleos dependientes como independientes. El malestar que viven en el mundo del empleo suele contaminar la vida privada, porque las tensiones que se viven en el trabajo inevitablemente repercuten en las relaciones sociales, especialmente las familiares.

Este hecho sugiere que las actuales condiciones de empleo generan efectos nocivos para el bienestar de las personas: Cuando el trabajo es escaso o no se tiene, se sufren los rigores económicos y psicológicos tanto en el plano individual como en el social y cuando el trabajo es excesivo e intenso, también se resiente la salud mental y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y su entorno inmediato.

Por otra parte, consideramos fundamental adentrarnos en las implicancias políticas que tiene la materialización de la flexibilidad laboral en las relaciones de empleo. Las trayectorias laborales del estudio, especialmente las que corresponden a tránsitos desde la dependencia a la independencia, son reveladoras de cómo la implantación de la flexibilidad laboral interna en las empresas ocurre en el marco de un régimen de poder hegemónico y autoritario que se concentra en manos de los empleadores. Es una situación de dominación en donde los empresarios tienen la potestad de tomar e imponer decisiones unilaterales, que afectan las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores y trabajadoras, sin que medie ninguna negociación, consulta o consideración hacia ellas y ellos. La concentración de poder en los empleadores por la ausencia, en la mayoría de las empresas, de mecanismos de protección colectiva o, en algunos casos, por la aquiescencia sindical, está alcanzando unos niveles que, por lo general, provoca que empleados y empleadas se sometan a sus decisiones con una obediencia que, en lo más profundo, está movida por el miedo a recibir sanciones o a la pérdida del empleo.

Las medidas de flexibilidad laboral que toman los empresarios, reducciones de personal, extensión de las jornadas de trabajo, contrataciones contingentes, reestructuraciones, subcontrataciones, remuneraciones variables, están envueltas en una retórica que busca legitimar estas decisiones en la justificación de hacer viable la empresa y hacer pasar como razonable la imposición de implacables mecanismos de control interno y externo del trabajo. Pero la legitimidad alcanzada es prácticamente nula, porque los trabajadores en ese régimen de dominación unilateral, por lo general, no tienen voz para hacer valer sus derechos o ser escuchados y tomados en consideración. Más aún, la disciplina a la que deben someterse los trabajadores y trabajadoras les resulta opresiva, inhumana y desmoralizadora, por lo que difícilmente pueden sentirse inclinados a respaldar y legitimar ese régimen de poder en el que están insertos. En estas condiciones políticas en las empresas se aprecia un deterioro de condiciones mínimas de democracia, la participación de los trabajadores en materias trascendentales para sus intereses está ausente, todo lo cual lleva a que en éstos surja el sentir de severa injusticia en las relaciones laborales. Injusticia en materia

de distribución en donde los trabajadores sienten que absorben en gran medida los costos de la flexibilidad laboral mientras, los empresarios consiguen esencialmente beneficios. Injusticia en cuanto a los procedimientos que se ocupan en las empresas para abordar asuntos relacionados con las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras, los cuales no siempre están amparados en la transparencia y equidad. Injusticia en lo que se refiere al trato poco humano, que en ocasiones se brinda a los trabajadores y trabajadoras en las empresas en donde la dirección y/o autoridades de manera consciente o inconsciente actúan con arrogancia, desdén e intimidación frente a las personas. En suma, hacemos notar con preocupación lo que nos enseñan los casos del estudio respecto de lo que está ocurriendo en las empresas en el orden de las relaciones de poder en su interior. No podemos dejar de asociar esa dominación política con el pensamiento de Michael Foucault cuando nos habla del poder en las organizaciones, en su función instrumental de vigilar y castigar para así conseguir por parte de los poderosos una ortopedia social en donde no sólo se consigue controlar el cuerpo y sus conductas, sino que también en forma más sutil y persuasiva controlar la mente y emociones de las personas.

Las condiciones políticas que observamos en las empresas en ocasiones rayan en el totalitarismo, el cual trae consigo una suerte de violencia moral hacia los trabajadores mediante la intimidación, abuso, humillación y hostilidad. Todo ello en el marco de una ausencia casi absoluta de mecanismos de protección y negociación colectiva, de presencia y representación sindical. Donde no hay voz de una de las partes, difícilmente se puede hablar de democracia. Para los trabajadores participar en tales condiciones políticas significa tener que adoptar distintas estrategias para hacerles frente, en ciertos casos es la subyugación ante la dominación extrema, aceptar y tolerar lo que se le impone, muchas veces, movido por el convencimiento que ése es el “orden natural y santificado” de las relaciones laborales actualmente existentes en las empresas. Para otros trabajadores la estrategia es el cinismo, comprender que se participa en un régimen injusto ante el cual no se dispone de los instrumentos para influir en su transformación y se opta por una adaptación engañosa en donde se muestra una fachada pública de aceptación del orden establecido. Se aparenta el compromiso con la retórica del discurso oficial persuasivo comunicado por la dirección, pero que en lo íntimo no se comparte ni acepta. En estas dos estrategias, advertimos un componente de emociones auténticas, de rabia e impotencia, ante la realidad política en las empresas que bien pueden estar dissociadas de la conciencia de los trabajadores por lo difícil que les puede ser afrontarlas y dar curso a su expresión. Por último, observamos la estrategia de la rebelión ante las relaciones de poder

injustas y desequilibradas en las empresas, son trabajadores que tienen el coraje de no aceptar los abusos que transgreden la dignidad y ante lo cual son capaces de defender sus posiciones e incluso, están dispuestos a poner término a vínculos laborales que les son intolerables. Entendemos que esto está presente en varios de los casos del estudio en donde se aprecia cómo trabajadores y trabajadoras deciden en forma voluntaria poner término a sus empleos dependientes por las condiciones de abuso y mal trato en las empresas. Sin embargo, la opción rebelde de salida voluntaria que toman los trabajadores, nos habla también de las pobres condiciones de justicia existentes en las empresas, en donde posiblemente las personas al no observar oportunidades ni procedimientos para hacer oír sus voces o que éstas sean atendidas de modo constructivo no ven otra opción que ponerse fuera voluntariamente de la empresa.

En otras palabras, el estudio de estos casos nos muestra cómo el proceso de flexibilización laboral producto de las exigencias ilimitadas de un capitalismo intrínsecamente competitivo, ha trastocado cualquier vestigio de valores humanistas en el mundo del trabajo, exacerbando el autoritarismo en las empresas; aumentando el individualismo entre los trabajadores y trabajadoras y, en consecuencia, debilitando el sentido colectivo del trabajo. Esta pérdida de valores humanistas emerge como una contradicción en cualquier proyecto de país y desarrollo humano basado en los principios de democratización, equidad social e igualdad de oportunidades porque, según nos enseñan las experiencias laborales analizadas, en la sociedad chilena actual son muchas las personas expuestas y sometidas a situaciones de vulnerabilidad, angustia y desazón.

En definitiva, vislumbramos que, a pesar de las reformas e iniciativas realizadas, el actual marco normativo laboral y la forma en que se aplican los mecanismos y tutelas de protección al trabajo, permiten en los hechos que se generalicen los casos de desprotección, vulnerabilidad, precariedad e inestabilidad del empleo. Entre las causas de este inquietante escenario consideramos una a modo de reflexión: La prioridad de las políticas de empleo de generar puestos de trabajo por sobre la calidad de los mismos, resulta un agravante para avanzar en el derecho de todas las personas a tener un empleo digno y decente, ya que, cabe recordar, que el empleo no se reduce a la existencia de un puesto de trabajo, sino que se define por las condiciones laborales, económicas y sociales del mismo.

ANEXO METODOLÓGICO

Enfoque metodológico

En coherencia con los objetivos de la investigación, el enfoque metodológico ha sido cualitativo. Esta perspectiva se adentra en la búsqueda, comprensión e interpretación de los hechos o procesos sociales a partir del análisis de los discursos de los sujetos involucrados en los mismos. Al respecto, para indagar en los distintos factores que concurren en la configuración de las trayectorias laborales de personas que transitan entre empleos dependientes e independientes nadie mejor que los trabajadores y trabajadoras protagonistas de estos itinerarios para, desde su subjetividad, testimoniar las razones, factores y motivaciones que inciden en su comportamiento laboral y expresar los efectos de las condiciones de sus empleos en su cotidianidad, porque ellos y ellas son las personas que viven, sienten, piensan y sufren los efectos de las condiciones de trabajo (Castillo y Prieto, 1983).

Diseño

El diseño de la investigación se ha basado en un estudio de casos colectivo, que permitiera un análisis intensivo del objeto de estudio a partir de la definición de un conjunto de perfiles y criterios. Los criterios definidos para la selección de las personas entrevistadas fueron, en primer lugar, de pertinencia con el objeto de estudio, es decir, que se tratara de sujetos que presentaran una trayectoria laboral con, al menos, un cambio entre empleos dependientes e independientes en los últimos cinco años. En segundo lugar, se estableció el criterio de diversidad, es decir, que los casos seleccionados abarcaran todo el abanico de posibilidades en las que se puede manifestar el objeto de estudio. Por último, utilizamos el criterio del equilibrio entre los diversos perfiles sociodemográficos y sociolaborales.

En consecuencia, la selección de los casos ha sido intencional y sin criterios de representatividad muestral en términos estadísticos, dado que el objetivo ha sido establecer cualidades y patrones de comportamiento a partir de la comprensión del sentido que las personas confieren a sus experiencias laborales. Los casos fueron identificados por dos vías. En una primera fase, a partir de la información que proporcionó el INE se realizó un trabajo de identificación de personas que posiblemente participaron en la ENE entre 1999 y 2000. De este modo, se contactaron veinte personas que cumplían el criterio de selección. En una segunda fase, se seleccionaron otras veintisiete personas a través de contactos personales e institucionales del equipo de investigación.

Las entrevistas se realizaron en la vivienda de las personas entrevistadas, en sus lugares de trabajo, o en un despacho de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile.

Posteriormente a la realización de las cuarenta y siete entrevistas se seleccionaron, en función de los criterios establecidos y los resultados obtenidos, cuarenta casos, veinte mujeres y veinte hombres, que presentan las siguientes características sociolaborales:

Sexo	Edad			Calificación laboral	
	15 y 29 años	30 a 40 años	50 y más años	Sin calificación	Con calificación
Mujeres	7	9	4	10	10
Hombres	4	11	5	9	11

Técnicas de recolección de información

- Fuentes secundarias

Se recopilaron y analizaron diversos documentos (estudios, publicaciones y libros) relacionados con el tema y problema de la investigación, con el objetivo de elaborar el contexto del estudio y el marco teórico conceptual, así como obtener antecedentes que permitieran diseñar la pauta de entrevista y establecer las categorías de análisis.

- Fuentes primarias

El instrumento de recolección de información para las fuentes primarias ha sido la entrevista con profundidad semiestructurada, basada en un proceso de comunicación e interacción abierta entre entrevistado y entrevistador a partir de una pauta temática, que nos ha permitido indagar en los elementos de mayor interés para los propósitos y objetivos del estudio.

Las entrevistas se abocaron a reconstruir los procesos y génesis de las trayectorias laborales de las personas entrevistadas para comprender por qué y cómo se han ido articulando y sucediendo sus principales hitos, caracterizando las condiciones de los empleos dependientes e independientes desempeñados y las situaciones de desempleo o inactividad que integran los itinerarios. Asimismo, se indagó en las valoraciones y percepciones respecto de los cambios y las trayectorias en su conjunto, el lugar que ocupa el trabajo en sus vidas y la percepción de los actores sociales que participan en la configuración de las relaciones laborales y condiciones de empleo (Estado, empresarios y sindicatos).

La pauta de entrevista fue sometida a un pretest o prueba de validación del instrumento para conocer su eficacia y pertinencia en función del objeto y objetivos de la investigación. Para ello se realizaron 10 entrevistas a personas que cumplieran el criterio general referido con anterioridad. Una vez ajustada y perfeccionada la pauta, se procedió a su aplicación a los 40 casos seleccionados.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña E.(2002): “Experiencias de desempleo: Un estudio de casos”, en Revista de Psiquiatría y Salud Mental, Año XIX, No 3, Julio/ Septiembre 2002. Santiago de Chile.

Acuña E.(2000): “La pérdida del empleo y sus consecuencias en las personas”, en Revista de Psiquiatría y Salud Mental, Año XVII, No 1, Enero-Marzo, 2000. Santiago de Chile.

Agacino, R y Echeverría, M. (1985): “Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias”. PET. Santiago de Chile.

Agacino, R. y Leiva, F. (1995): “Mercado de trabajo flexible. Pobreza y desintegración social en Chile 1990-1994”. Universidad Arcis. Santiago de Chile. (mimeo)

Aubert, N. y Gaulejac, V.(1993): “El Coste de la Excelencia”. Paidós. Barcelona.

Berardi, F.(2003): “La fábrica de la felicidad, nuevas formas de trabajo y movimiento global”. Traficantes de sueños. Madrid.

Beck, U. y Beck-Gernsheim,E. (2003): “La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas”. Paidós. Barcelona.

Blyton P. y Bacon, N. (2001): “Job insecurity: A review of measurements, consequences and implications”, en Human Relations, Vol. 54, No 9, September, 2001.London.

Boris Chacón, F. (1999): ”Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996.” en Infante, R. (ed.): La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. OIT. Santiago de Chile.

Burchell, B., et .al.(2002): “Job insecurity and work intensification”, Routledge, London.

Cappelli, P.(1999): “The New Deal at Work”. Harvard Business School Press. Boston.

Cappelli, P. (1997): “The effect of restructuring on employees”, en Cappelli, P. et. al: *Change at Work*, Oxford University Press. New York..

Carty, L. (1999): “El debate sobre la calidad del empleo: El caso de los Estados Unidos, 1970-1990”, en Infante, R. (ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. OIT. Santiago de Chile.

Castillo, J. J y Prieto, C. (1983): “Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología de trabajo”. *Monografías CIS 66*, Madrid.

Coller, X. (1997): “La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo, Colección “Monografías”, nº 155, CIS, Madrid.

Córdoba, E. (1986): “Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?”, en *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 105, nº 4, octubre/ diciembre. OIT. Ginebra.

Corvera, D. (1996): “Nuevas formas de organización de la Jornada de Trabajo”, en *Revista Laboral Chilena*, febrero- marzo, 1996, Santiago de Chile, pp. 68-73.

Díaz-Salazar, R. (2003): “Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI” en Díaz-Salazar, R. (ed.): *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*. Ediciones HOAC. Madrid.

Dirección del Trabajo (2002): *ENCLA 2002. Relaciones de Trabajo y empleo en Chile*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Escobar, P. (ed.) (1999): “Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa”. ARCIS/ LOM/ PET. Santiago de Chile.

Feres, M., Henríquez, H. y Ugarte, J. (1999): “Protección de los trabajadores”. Estudio Nacional de Chile. OIT. Santiago de Chile.

Fineman, S. (2003): “Understanding Emotion at Work”, Sage Publications. London.

Forrester, V. (1997): “El horror económico”. Fondo de Cultura Económica. México.

Gálvez, T. (2001): “Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo”. Cuaderno de Investigación 14. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

González, C. (1999): “El derecho laboral en Chile”, en *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Escobar P. (ed.) (1999), Universidad ARCIS, LOM, PET, Santiago de Chile, pp. 137-227.

Gorz, A. (1998): “Miserias del presente, riquezas de lo posible”. Paidós, Buenos Aires.

Guest, D. (2000): “Management and the insecure workforce: The search for a new psychological contract” en Heery and Salmon (ed.): *The Insecure Force*. Routledge Studies in Employment Relations, Routledge,.

Guerra, P. (1994): “El empleo precario y el empleo atípico”. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Documento de Trabajo n° 105, PET. Santiago de Chile.

Heery E. y Salmon, J. (2000): “The insecurity thesis” en Heery and Salmon: *The insecure workforce*, Routledge. London.

Heery, E. y Abbot, B. (2000): “Trade unions and the insecure workforce, en Heery y Salmon: *The insecure workforce*”. Routledge. London.

Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V. (2003): “Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre”. Cuadernos de Investigación 18. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Hyman, R. (1994): “Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría”, en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. comp. Informes y estudios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp. 379-411.

Infante, R. (ed.) (1999): “La calidad del empleo”. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. OIT. Santiago de Chile.

Maire, C. (2004): “Buenos días pereza. Estrategias para sobrevivir en el trabajo”. Península. Barcelona.

Martini, G (2001): “De la regulación a la desregulación del mercado laboral: el impacto socioeconómico de la flexibilización en el sector textil chileno”. Universidad Complutense. Madrid. (mimeo)

Miller, E. (2002): “Dependency, alienation, or partnership?. The changing relatedness of the individual to the enterprise” en French and Vince (ed.), Group Relations, Management, and Organization. Oxford University Press. Oxford..

Miller, E. (1993): “From Dependency to Autonomy: Studies”, en Organizations and Change. Free Association Books. London.

Mizala, A. y Romanguera, P. (1996): “Flexibilidad del mercado de trabajo: el impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico”. Colección de estudios CIEPLAN N° 43, septiembre, 1996, pp. 15-48.Santiago de Chile.

Nolan, J., et al (2002): “Job insecurity, psychological well-being and family life”, en Heery and Salmon: The insecure workforce, Routledge. London.

Nolan, J. (2002): “ The intensification of everyday life” en Burchell, B., et .al.: Job insecurity and work intensification, Routledge, London.

Pauchant, Th. C. (2002:) “Introduction: Ethical and spiritual management addresses the need for meaning in the workplace”, en Pauchant. Th. (ed.) Ethics and Spirituality at Work. Quorum Books. USA.

Prieto,C. (1994): “Trabajadores y condiciones de trabajo”. Ediciones HOAC. Madrid

PNUD (1998): “Desarrollo Humano en Chile 1998. Las paradojas de la modernización”. Santiago de Chile.

PNUD (2002): “Desarrollo Humano en Chile 2002. Nosotros los Chilenos: Un desafío cultural”. Santiago de Chile.

Pfeffer, J. (2000): “La ecuación humana”. Gestión 2000. Madrid..

Pollert, A. (comp.) (1994): “¿Adiós a la Flexibilidad?”, Informes y estudios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Prieto, C. (1994): “Trabajadores y condiciones de trabajo”. Ediciones HOAC. Madrid.

Robinson, P. (2000): “Insecurity and the flexible workforce: measuring the ill-defined” en Heery y Salmon: The insecure workforce, Routledge. Routledge. London .

Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.) (1992): “El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes. Serie empleo nº 26. Madrid..

Rodríguez, R, Gil, J. Y García, J. (1999): “Metodología de la investigación cualitativa”. Ediciones Aljibe. Málaga.

Sennett, R. (2000): “La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”. Anagrama. Barcelona.

SOFOFA (2004): “¿Quién dijo flexibilidad laboral?” Disponible en Internet: <http://www.capacitacionsofofa.cl/Revista/desafios-2.htm> (consultado el 30 de septiembre de 2004)

Stake, R.E.(1995): “The Art of case Study Research”.Thousand Oaks. Sage Publications. CA

Standing, G. (1992): “Estabilidad laboral y empleo”, en La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología Comparada. Informes OIT, (1992), MTSS, España, pp. 84-92.

Supiot, A. (1999): “Trabajo asalariado y trabajo independiente”. Informe para el VI Congreso Europeo del derecho del trabajo y seguridad Social. Varsovia, 13-17 septiembre.

Thayer, W., y Novoa, M. (1997): “Manual de Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile..

Yáñez, S; Medel, J; Díaz, X. (2001): “La relación laboral normal: ¿Desarticulación o modificación?” En el trabajo en Chile: aportes desde la investigación, Propositiones 32. Ediciones Sur/CEM, pp. 110-118.

Wichert, I. (2002a): “Job Insecurity and work intensification: the effects on health and well-being” en Burchell, B., et al: Job insecurity and work intensification, Routledge, London.

Wichert, I. (2002b): “Stress interventions: what can managers do?” en Burchell, B., et. al.(2002): Job insecurity and work intensification, Routledge, London.

Wormald, G; Cerceda, L.; Ugalde, P. (2002): “Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social: los grupos pobres de la Región Metropolitana de Santiago de Chile en los años noventa” en Kaztman, R y Wormald, G. (coord.), Trabajo y Ciudadanía, pp.133-238. Montevideo.

